

Künstliche Intelligenz und Diskriminierung

Modulkonzept für die
politische Jugendbildung

Inhaltsverzeichnis

Einführung

0. Vorwort	Seite 04
1. Zielgruppen und Ziele	Seite 05
2. Rahmenbedingungen	Seite 06
3. Gesamtmodulplan	Seite 07
4. Team und pädagogische Voraussetzungen	Seite 08
5. Angebote und Materialien	Seite 09

Modul 1: Einführung

Modulbeschreibung	Seite 11
ZIMM – Modul 1	Seite 12
Methodenbeschreibung E1 – Kennenlernen, Workshopregeln und Vorstellung des Tagesablaufs.....	Seite 13
Methodenbeschreibung E2 – Quick, draw!	Seite 14
Methodenbeschreibung E3 – Ich und KI	Seite 15

Modul 2: Basiswissen KI

Modulbeschreibung	Seite 17
ZIMM – Modul 2	Seite 18
Methodenbeschreibung BW1 – Zuordnungsspiel „Basiswissen KI“	Seite 19
Methodenbeschreibung BW2 – Inwiefern steckt KI drin?	Seite 20
Methodenbeschreibung BW Puffer Praktische kleine Erfahrungen mit KI-Tools und KI-generierten Inhalten	Seite 21

Modul 3: KI und Diskriminierung

Modulbeschreibung Modul 3.1. Begriffsklärung Diskriminierung	Seite 23
ZIMM – Modul 3.1	Seite 24
Methodenbeschreibung D1 a – Was bedeutet Diskriminierung?	Seite 25
Methodenbeschreibung D1 b – Was bedeutet Diskriminierung?	Seite 26
Modulbeschreibung Modul 3.2 Data Gap und Diskriminierung	Seite 27
ZIMM – Modul 3.2	Seite 28
Methodenbeschreibung DG1 – Fallbeispiel Amazon	Seite 29
Methodenbeschreibung DG2 – Kleingruppenarbeit zu Data-Gaps	Seite 30

Modul 4 – Abschluss

Modulbeschreibung	Seite 32
ZIMM – Modul 4	Seite 33
Methodenbeschreibung A1 – Zwischenfazit	Seite 34
Methodenbeschreibung A2 – Digitaler Kapitalismus	Seite 35
Methodenbeschreibung A3 – Talk am Café-Tisch	Seite 36
Methodenbeschreibung A4 – Tagesabschluss	Seite 37

Alternativmodul zu Modul 3.2.: KI:LE

Alternativ-Modul KI:LE – Diskriminierung durch KI im Kontext Bewerbungsverfahren	Seite 39
ZIMM – Alternativ-Modul KI:LE.....	Seite 40
Methodenbeschreibung K1 – Manuelles Bewerber:innen-Ranking.....	Seite 41
Methodenbeschreibung K2 – Diskussion des manuellen Rankings	Seite 42
Methodenbeschreibung K3 – KI-basiertes Bewerber:innen-Ranking: Rolle der Bewerber:innen.....	Seite 43
Methodenbeschreibung K4 – KI-basiertes Bewerber:innen-Ranking: Rolle der Personaler:innen.....	Seite 44
Methodenbeschreibung K5 – Diskussion des KI-basierten Rankings	Seite 45

The background features a large, stylized, light green 'N' shape that spans most of the page. Inside this 'N' and in the triangular space below it, there is a pattern of white binary code (0s and 1s) arranged in a grid-like fashion. The word 'Einführung' is written in a bold, dark blue, sans-serif font, positioned horizontally across the middle of the 'N' shape.

Einführung

0. Vorwort

Liebe Multiplikator:innen,
liebe Teamende,
liebe Interessierte,

vor Euch habt Ihr unsere Handreichung zum Modulkonzept „Künstliche Intelligenz und Diskriminierung“. Es handelt sich um einen Workshoptag von sechs Schulstunden, der für die politische Jugendbildung gedacht ist. Wir freuen uns aber natürlich auch über jede weitere Verwendung!

Der Fokus des Konzepts liegt auf der Aneignung von Basiswissen zum Thema Künstliche Intelligenzen und deren Funktionsweisen sowie den Risiken der Reproduktion von Diskriminierungen durch KI-Systeme.

Um die Materialien sinnvoll nutzen zu können, findet Ihr auf den folgenden Seiten zunächst ein paar einleitende Worte zu Zielgruppen, Rahmenbedingungen, den Gesamtmodulplan, zu den pädagogischen Voraussetzungen des Teams sowie Hinweise zu weiteren Materialien.

Im weiteren Verlauf der Handreichung findet Ihr die Beschreibung der einzelnen Module und jeweils ausführliche Erläuterungen zu den Methoden, die in diesen auftauchen. Gesamt- und Einzel-Ablaufpläne sollen Euch einen schnellen und einfachen Überblick ermöglichen. Wir nennen diese Pläne ZIMM-Papiere (ZIMM = Ziel, Inhalt, Methode, Material).

Wir hoffen, dass Ihr das Modulkonzept sinnvoll anwenden und spannende Erfahrungen in der Arbeit mit euren Gruppen sammeln könnt. Wir freuen uns jederzeit über Feedback, Kritik und Anregungen.

Eure Jugendbildungs-Fachgruppe „Antirassismus, Antidiskriminierung, soziale Gerechtigkeit und sozial-ökologische Transformation“ beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben

Impressum

Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e. V. DGB/
VHS
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

Büro Berlin
c/o Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Keithstraße 1
10787 Berlin

T (0202) 97404 -0
F (0202) 97404 -20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de
www.politische-jugendbildung.blog

Inhaltlich verantwortlich:
Barbara Menke
Bundesgeschäftsführerin
Arbeit und Leben

Redaktion:
KJP Fachgruppe „Antirassismus, Antidiskriminierung, soziale Gerechtigkeit und sozial-ökologische Transformation“ beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.

Gestaltung / Satz:
KOOP, Bremen

Wuppertal, 2025

Wer wir sind

Das Modulkonzept Künstliche Intelligenzen & Diskriminierung wurde von der Fachgruppe „Antirassismus, Antidiskriminierung, soziale Gerechtigkeit und sozial-ökologische Transformation“ im Programm Politische Jugendbildung von Arbeit und Leben im Rahmen des Schwerpunkts 2023/2024 „Chancen der Digitalisierung in der Politischen Bildung“ entwickelt.

Wir bedanken uns herzlich bei Andreas Hartkamp und Tobias Stadler für die Zusammenarbeit bei der Vorbereitung, Gestaltung und Erstellung der Materialien für diese Handreichung. Darüber hinaus danken wir den angehenden Erzieher:innen aus Bremen, die den Workshop ausgiebig getestet und uns ein ausführliches Feedback gegeben haben.

Sie haben Interesse an unseren Angeboten?

Wenn Sie Interesse an einer Umsetzung dieses oder anderer Seminare der politischen Jugendbildung von Arbeit und Leben haben, melden Sie sich gerne bei Ihrer jeweiligen Landesorganisation. Die Kontaktdaten finden Sie hier: <https://arbeitundleben.de/wer-wir-sind/landesarbeitsgemeinschaften>

1. Zielgruppen und Ziele

Zielgruppen

Die hier angebotene Handreichung richtet sich an Multiplikator:innen, Teamende, Lehrkräfte und allen weiteren Engagierten in der politischen Jugendbildung.

Die Zielgruppe des Workshops sind Jugendliche und junge Erwachsene ab 16 Jahren. Da wir das Thema Diskriminierung als eigenständiges Thema im Modulkonzept nur anschnitten, sollten die Teilnehmenden (TN) bereits über ein Basiswissen hierzu verfügen. Sollte dies nicht gegeben sein, empfehlen wir im Vorfeld eine ausführlichere Auseinandersetzung, als im Modulkonzept vorgesehen ist. Weiteres Vorwissen von Seiten der TN ist nicht notwendig. Der Kenntnisstand der TN zu den Themen des Modulkonzeptes sowie ihre Lerngewohnheiten sollten allerdings bei der Vorbereitung des Workshops bezüglich der benötigten Zeit sowie möglichen Verzögerungen durch einen erhöhten Erklärungsbedarf / nötigen Anpassung der Methoden bedacht werden.

Ziele

Die Handreichung soll Multiplikator:innen, Teamende usw. in der politischen Jugendbildung dabei unterstützen, grundlegendes Wissen über die Anwendung von Künstlicher Intelligenz zu reaktivieren/aufzufrischen. Dabei soll einerseits geklärt werden, was sich unter Künstlicher Intelligenz verstehen lässt, da es sich hierbei um einen wenig transparenten „Begriffskontainer“ handelt, und zugleich ermöglicht werden, grundlegende Aspekte von Künstlicher Intelligenz besser zu verstehen.

Mithilfe der Workshops, die auf der Modulhandreichung basieren, soll bei den Teilnehmenden das Bewusstsein für ethische und gesellschaftliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI erhöht werden. Gleichzeitig soll die kritische Auseinandersetzung mit KI-Technologien und Diskriminierungsmechanismen sowie deren Auswirkungen auf Alltag, Schule/Studium und Beruf gefördert werden.

Die Teilnehmenden sollen in dem Workshop

- Erfahrungen im Umgang mit KI-basierten Tools sammeln,
- KI als sozio-technisches System verstehen lernen, bei dem Technik und Gesellschaft in Wechselwirkungen zueinanderstehen,
- zentrale Begriffe und Konzepte im Bereich Künstliche Intelligenz kennenlernen,
- ein Verständnis zu der grundlegenden Technologie und Funktionsweise von KI entwickeln,
- erkennen, dass es gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen gibt, die durch KI-Systeme reproduziert oder verstärkt werden können,
- Beispiele für sogenannte „Data Gaps“ und die damit verbundenen Diskriminierungsrisiken kennenlernen,
- Möglichkeiten diskutieren, wie ein diskriminierungssensibler Umgang mit KI aussehen könnte und wie sich sowohl kritische als auch utopische Impulse setzen lassen.

Das Seminar verknüpft spielerische, interaktive und diskursive Methoden, um sowohl technisches Grundwissen als auch gesellschaftskritische Perspektiven zugänglich zu machen. Die Reflexion der eigenen Haltung und Positionierung im Umgang mit KI bildet dabei einen durchgängigen roten Faden. Am Ende des Semintages sollen die Teilnehmenden sowohl ein besseres Verständnis für die Chancen und Risiken von KI als auch für die Bedeutung diskriminierungssensibler Regulierung und Entwicklung gewonnen haben.

2. Rahmenbedingungen

Das Workshopkonzept ist modular aufgebaut und ermöglicht eine flexible Durchführung. Die Module können sowohl an einem Seminartag als kompakte Einheit umgesetzt, als auch über mehrere Tage verteilt werden. Dadurch lässt sich das Konzept an unterschiedliche zeitliche und organisatorische Gegebenheiten anpassen.

Bei der Durchführung aller Module an einem Seminartag hat der Workshop eine Gesamtdauer von 6 Unterrichtseinheiten bzw. 4,5 Zeitstunden (exklusive Pausen).

Der Workshop besteht aus folgenden Modulen:

Modul 1: Einstieg (45 Min.)

Einführung ins Thema, Kennenlernen und erste Annäherung an Künstliche Intelligenz

Modul 2: Basiswissen KI (90 Min.)

Vermittlung grundlegender Begriffe und Funktionsweisen von KI-Systemen

Modul 3: KI und Diskriminierung

Modul 3.1 Begriffsklärung Diskriminierung (20 Min.)

Begriffsübersicht Stereotypen, Vorurteile, Diskriminierung

Modul 3.2: KI und Diskriminierung – Data Gap und Diskriminierung (70 Min.)

Kritische Auseinandersetzung mit Diskriminierung durch KI, Datenlücken und strukturelle Benachteiligungen

Modul 4: Abschluss (40 Min.)

Reflexion der Workshopinhalte, Diskussion von Lösungsansätzen und Ausblick

Ergänzend steht folgendes Modul zur Verfügung, das anstelle von Modul 3.2 eingesetzt werden kann. Im Vergleich zu den übrigen Modulen unterscheidet sich der Abstraktionsgrad des folgenden Moduls deutlich. Es eignet sich deshalb besonders für einen niedrigschwelligen Zugang zum Thema.

Alternativ-Modul zu 3.2:

KI:LE – KI und Diskriminierung im Bewerbungsverfahren (75 Min.)

Auseinandersetzung mit Diskriminierung durch KI am Beispiel eines Bewerbungsverfahrens.

Aufbau des modularen Workshopkonzepts

Bei den einzelnen Modulen findet Ihr

- eine genaue Modulbeschreibung,
- die jeweiligen Ablaufpläne (ZIMMs = Übersichtspapier zu den Kategorien Zeit, Ziele, Inhalte, Methoden, Material),
- die Methodenbeschreibungen,
- die benötigten Materialien und Druckvorlagen findet ihr hier als zip-Datei: ki-modulkonzept.politische-jugendbildung.blog

Technische Voraussetzungen

Für die Durchführung des Workshops ist die Sicherstellung bestimmter technischer Rahmenbedingungen erforderlich. Dazu gehören die

- Sicherstellung eines Internetzugangs,
- Bereitstellung digitaler Endgeräte für die Teilnehmenden (z. B. Laptops, Tablets).

Falls dies nicht möglich ist, sollte bereits bei der Bewerbung des Workshops auf das „Bring your own device“-Prinzip (BYOD) hingewiesen werden.

Grundsätzlich ist die Verwendung des eigenen Smartphones innerhalb des Workshops ausdrücklich erwünscht.

3. Gesamtmodulplan

Modulares Workshopkonzept „Künstliche Intelligenzen und Diskriminierung“

Modul		Inhalte	Dauer	Methodenkennung
Modul 1	Einführung	Begrüßung, Kennenlernen, Einstieg ins Thema	45 Minuten	E1, E2, E3
Modul 2	Basiswissen KI	Grundlegende Begriffe, Auseinandersetzung mit der Frage, in welchen Anwendungen KI wie genutzt wird (mit Puffer auch: eigene kleine Erfahrungen mit KI)	90 Minuten	BW1, BW2, BW Puffer
Modul 3	KI und Diskriminierung	Siehe Modul 3.1 + 3.2	90 Minuten	
Modul 3.1	Begriffsklärung Diskriminierung	Was sind Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung?	20 Minuten	D1
Modul 3.2	Data-Gap und Diskriminierung	Sensibilisierung für die Risiken von Datenlücken und deren gesellschaftlichen Folgen	70 Minuten	DG1, DG2
Modul 4	Abschluss	Vertiefende thematische Auseinandersetzung nach Wahl der TN, Aufstellung, Feedback	45 Minuten	A1, A2, A3, A4
Alternativ-Modul zu 3.2 (niedrigschwellige Alternative zu Modul 3.2)	KI:LE – Diskriminierung durch KI im Kontext Bewerbungsverfahren	Fiktive KI-Anwendung zur Vorauswahl von Bewerbungen auf einen Arbeitsplatz (Die Dauer ist nicht in der Gesamtdauer des Workshops berücksichtigt.)	75 Minuten	K1, K2, K3.1, K3.2, K4, K5

4. Team

und pädagogische Voraussetzungen

Mit dem vorliegenden Modulkonzept wollen wir dazu beitragen, dass sich junge Menschen zum zunehmenden Einsatz von Künstlichen Intelligenzen in diversen Lebensbereichen eine fundierte eigene Meinung bilden können. Damit dies gelingt, müssen auch diejenigen, die das Konzept umsetzen, einige Voraussetzungen erfüllen:

- Teamende sollten über fundierte Erfahrungen in der politischen (Jugend-)Bildungsarbeit verfügen.
- Sie sollten entweder über grundlegendes Wissen zu KI verfügen oder sich dieses alternativ im Vorfeld erarbeiten. Einige Hinweise zu geeigneten Seiten für die eigene Weiterbildung zum Thema KI finden sich unter „Weitere Materialien“. Teamende sollten darüber hinaus über Kenntnisse verfügen, wie es durch KI zu Diskriminierung kommen kann.
- Grundlegend ist darüber hinaus, dass die Teamenden über Kenntnisse im Themenfeld Diskriminierung verfügen sowie über Vorerfahrung in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit. Zentral sind hierbei Erfahrungen im Umgang mit (auch unbewussten/unbenannten) Diskriminierungs- und Ungleichheitserfahrungen von Teilnehmenden. Diese sind wichtig, um evtl. entstehende Ohnmachtsgefühle aufgreifen und begleiten zu können. Eine Möglichkeit, um das eigene Vorwissen bezüglich des Themas Diskriminierung aufzufrischen bzw. abzugleichen, bietet z. B. folgende Seite: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/>¹
- Die Teamenden sollten frühzeitig (z. B. bei den Regeln zum Umgang) deutlich machen, dass das Teilen eigener Erfahrungen gewünscht ist, aber niemand dazu gezwungen wird. Das bedeutet auch, dass Teilnehmende mit Diskriminierungserfahrungen nicht dazu aufgefordert werden, von ihren Erfahrungen zu berichten (weder vom Team noch von anderen Teilnehmenden). Falls es dennoch zu solchen Aufforderungen kommt, sollte das Team eingreifen und erklären, dass es allen Teilnehmenden freisteht, ihre eigenen Erfahrungen ins Seminar zu einem Zeitpunkt einzubringen, den sie selbst wählen.
- Die Teamenden müssen sich im Vorfeld ausführlich mit dem Konzept vertraut machen. Bei einigen Methoden empfiehlt es sich, diese vorher selbst auszuprobieren, um ein besseres Gefühl für die Methoden und die Abläufe zu bekommen. Wenn sich Teamende mit einzelnen Methoden, Inputs o.ä. unsicher fühlen, sollten sie diese ggf. anpassen. Zusätzlich sollten die Teamenden aufgrund der fortschreitenden Entwicklungen im Feld der Künstlichen Intelligenzen im Vorfeld überprüfen, ob die Inhalte einzelner Methoden noch aktuell sind. Dies gilt insbesondere für die Methode „Inwiefern steckt KI drin?“.
- Um mit dem Thema KI und Diskriminierung reflektiert arbeiten zu können, empfiehlt es sich, die eigene Position im Umgang mit KI-Technologien und Diskriminierung sowie die möglichen Auswirkungen auf das eigene Arbeitsfeld und die Gesellschaft zu reflektieren. Mögliche Fragen hierfür sind: Welche Rolle spielen Technologien in meinem Alltag? In welchen Bereichen meines Lebens begegne ich KI bereits (z. B. in sozialen Medien, beim Online-Shopping, in der Arbeitswelt)? Wie stehe ich zur Automatisierung von Arbeitsprozessen und deren Auswirkungen auf unterschiedliche Berufsgruppen? Welche ethischen Bedenken habe ich in Bezug auf den Einsatz von KI, z. B. in Bezug auf Datenschutz, Diskriminierung oder soziale Ungleichheit? Habe ich bereits von KI-Systemen profitiert und wenn ja, in welchen Bereichen?

¹ – Der verwendete Link wurde am 18.02.2025 gesetzt und enthielt zu diesem Zeitpunkt keine rechtswidrigen Inhalte. Er kann nach diesem Datum jedoch zu fremden Inhalten führen, die wir nicht regelmäßig überprüfen können und für die wir keine Verantwortung übernehmen.

5. Angebote und Materialien

zum Thema KI & Diskriminierung

Zum Thema Künstliche Intelligenz gibt es im Internet diverse Materialien, Selbstlernkurse und ähnliches. Es ist allerdings oft nicht leicht, hochwertige, nicht-kommerzielle Informationen und Angebote zu finden. Wir möchten daher im Folgenden auf einige Materialien und Angebote hinweisen, die wir empfehlenswert finden. Wir erheben dabei keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

Material von Arbeit und Leben

- Auf unserem Blog zur politischen Jugendbildung (<https://politische-jugendbildung.blog>) finden sich insbesondere im Bereich des Schwerpunktes 2023/2024: Chancen der Digitalisierung in der Politischen Bildung diverse Artikel zu unterschiedlichen KI-Themen, Materialien und vieles mehr: <https://politische-jugendbildung.blog/schwerpunkte/schwerpunktthema-2023-2024>
- Auf unserem Blog stehen die Materialien zum Online-Fachtag KI & Diskriminierung vom 23.11.2023 der Fachgruppe „Antirassismus, Antidiskriminierung, soziale Gerechtigkeit und sozial-ökologische Transformation“ im Programm Politische Jugendbildung von Arbeit und Leben zur Verfügung: <https://politische-jugendbildung.blog/schwerpunkte/schwerpunktthema-2023-2024/rueckblick-zum-onlinefachtag-diskriminierungskritische-bildung-und-kuenstliche-intelligenzen-am-15-11-2023>
- Für diesen Fachtag wurde das Online Memory Basiswissen KI entwickelt, das online gespielt werden kann (inhaltlich deckungsgleich mit der Methode BW 1 Zuordnungsspiel Basiswissen KI): <https://politische-jugendbildung.blog/weitere-beitraege/memory>
- Im EU-Projekt AI.D – Artificial Intelligence and the Shaping of Democracy hat Arbeit und Leben vier Webinare und begleitende Animationsfilme zur Fortbildung von Multiplikator:innen mitentwickelt. Diese sensibilisieren für den Einfluss von Künstlicher Intelligenz und automatisierten Entscheidungssystemen auf Bildung, Gesellschaft und Demokratie: <https://democracy-ai.eu/de>
- Aus unserem Blog findet sich des Weiteren ein Rückblick auf die KI-Themenwoche: <https://politische-jugendbildung.blog/schwerpunkte/schwerpunktthema-2023-2024/ki-themenwoche-kuenstliche-intelligenz>

Extern erstellte Angebote & Materialien

KI & maschinelles Lernen

- Methodensammlung AI unplugged mit analogen Methoden zum maschinellen Lernen und KI: <https://www.aiunplugged.org/>
- Lernplattform für Künstliche Intelligenz mit kostenlosen Online-Kursen, Videos, Podcasts und Tools zur Stärkung von KI-Kompetenzen: <https://ki-campus.org/>
- Unterrichtseinheit machine learning von Medien in die Schule und der Tüftelakademie: <https://www.medien-in-die-schule.de/unterrichtseinheiten/machine-learning-intelligente-maschinen/>
- Methode Mensch Maschine zum maschinellen Lernen und KI im Allgemeinen mit diversen Bildungsmaterialien: <https://www.wissenschaftsjahr.de/2019/jugendaktion/index.html>

KI & Diskriminierung

- Workshopkonzept „Diskriminierung durch automatisierte Entscheidungssysteme“ für Mitarbeitende von Antidiskriminierungsstellen: <https://algorithmwatch.org/de/autocheck-workshops/>
- Workshopkonzept zu KI & Diskriminierung von politische Medienkompetenz: <https://www.politische-medienkompetenz.de/unsere-schwerpunkte/kuenstliche-intelligenz/diskriminierung-durch-ki/>

A large, stylized number '4' in a reddish-orange color, filled with a pattern of binary code (0s and 1s). The number is positioned in the background, with the text 'Modul 1 Einführung' overlaid on it.

Modul 1

Einführung

Modulbeschreibung

Zu Beginn des Workshops werden die Teilnehmenden begrüßt und mit dem Ablauf des Tages vertraut gemacht. In einer Vorstellungsrunde lernen sich die Teilnehmenden und die Seminarleitung kennen. Anschließend werden gemeinsame Workshopregeln festgelegt, um eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Darauf folgt ein spielerischer Einstieg in das Thema KI durch die Nutzung des Online-Tools „Quick, Draw!“. Zum Abschluss positionieren sich die Teilnehmenden in einer Aufstellungsübung entlang einer Linie im Raum, um ihre ersten Haltungen und Erfahrungen im Themenfeld KI sichtbar zu machen.



Ziele

- Kennenlernen der Teilnehmenden und der Seminarleitung
- Schaffung einer vertrauensvollen und produktiven Arbeitsatmosphäre
- Spielerischer Zugang zum Thema Künstliche Intelligenz
- Erste Reflexion über persönliche Erfahrungen und Einstellungen zu KI
- Aktivierung der Gruppe durch Bewegung und Interaktion



Zeit

- 45 Minuten



Material

- ☐ Visualisierungsmaterial nach Wahl (z. B. Flipchart, Moderationskarten oder PowerPoint-Präsentation)
- ☐ Digitale Endgeräte (Smartphones, Laptops) für „Quick, Draw!“
- ☐ Aussagen zu KI und Diskriminierung
- ☐ Optional: Kreppband zur Markierung der Positionierungslinie

Methoden- kennung	Zeit (Dauer)	Ziel	Inhalt + Kurzbeschreibung	Methode(n)	Material/ Ressourcen (Team)
E1	15 Min.	Begrüßung TN kennen die Struktur des Tages und können sich in dieser orientieren.	Begrüßung und Vorstellung durch TM Namensrunde der TN mit der Frage „Was soll eine KI für mich erledigen und warum?“ (oder eine andere Frage nach Wahl des Teams) Vorstellung + Ergänzung der Workshopregeln Erläuterung der Struktur und Ablauf	Input Namensrunde Austausch im Plenum Input	PowerPoint/ Flipchart
E2	10 Min.	Erste KI-Erfahrung im Rahmen des Tages	Spielerischer Einsatz eines KI-basierten Tools (Einzelarbeit); Einführung in ein einfaches KI-Tool bzw. KI-basierte Aktivität	Quick, draw!	Quickdraw.withgoogle.com (öffentlich zugängliches KI-basiertes Tool zum Zeichnen)
E3	20 Min.	Die TN können im Thema ankommen und bekommen einen ersten Eindruck von den inhaltlichen Positionierungen innerhalb der Gruppe.	Aufstellungsübung	Ich und KI: Positionsbarometer	Aussagen zum Thema KI

Kennenlernen, Workshopregeln und Vorstellung des Tagesablaufs

Einführung

Die Teilnehmenden werden durch die Teamenden begrüßt. In einer kurzen Vorstellungsrunde kommen die Teilnehmenden und die Teamenden ins Gespräch. Anschließend werden die Erwartungen an die Zusammenarbeit gesammelt und als verbindliche Workshopregeln festgehalten. Abschließend stellt das Team den geplanten Tagesablauf vor.



Ziele

- Kennenlernen der Teilnehmenden und Seminarleitungen
- Schaffung einer vertrauensvollen und produktiven Workshop-Atmosphäre



Zeit

- 10 Minuten



Material

- ☐ Visualisierungsmaterial nach Wahl (z. B.: Flipcharts, Moderationskarten, PowerPoint-Präsentation)
- ☐ Vorbereitete Frage für die Vorstellungsrunde, z. B. „Worüber kann ich mich eine halbe Stunde mit jemand anderem unterhalten?“ oder „Was soll zukünftig eine KI für mich erledigen und warum?“ oder eine andere Frage nach Wahl des Teams

Ablauf der Methode

1. Die Seminarleitungen begrüßen die Teilnehmenden und stellen sich vor.
2. Anleitung der Vorstellungsrunde: Seminarleitungen stellen die vorbereitete Frage für die Vorstellungsrunde vor und bitten die Teilnehmenden, sich in der Runde mit ihrem Namen vorzustellen und die Frage zu beantworten.
3. Anregungen für eine mögliche Frage in der Vorstellungsrunde: „Worüber kann ich mich eine halbe Stunde mit jemand anderem unterhalten?“ oder „Was soll zukünftig eine KI für mich erledigen und warum?“ oder eine andere Frage nach Wahl des Teams.
4. Anschließend sammeln die Seminarleitung und Teilnehmenden gemeinsam, welche Erwartungen und Wünsche sie für die Zusammenarbeit haben und halten diese als verbindliche Workshopregeln fest.
5. Abschließend stellt das Team den (visualisierten) Tagesablauf vor.

Hinweise

Auch wenn die Formulierung der Regeln letztlich von den Vorstellungen der Seminarleitungen und Teilnehmenden abhängt, gibt es einige Grundregeln, die sich in nahezu jedem Workshop bewährt haben.

Aus unserer Sicht sind folgende Regeln die Basis für jeden Workshop:

- Hinweis darauf, dass die aktive Mitarbeit aller Teilnehmenden erwünscht ist.
- Im Kontext von (Anti-)Diskriminierung sollte außerdem darauf geachtet werden, dass der Workshop einen möglichst sicheren Ort für alle darstellt. Um dies zu gewährleisten sollte darauf geachtet werden, dass
 - andere nicht als Vertreter:innen einer Gruppe angesprochen werden (z. B.: „Du als XY, erzähl doch mal, wie das bei euch ist“),
 - Fehlerfreundlichkeit vorherrscht und auf die eigene Sprache geachtet wird (Ich-Botschaften, wohlwollende Formulierungen, konstruktive Kritik),
 - Jede:r achtsam mit sich selbst und mit der Gruppe ist – jede:r wählt selbst die Tiefe der Auseinandersetzung,
 - der Hinweis gegeben wird, dass sich jede:r bei Unwohlsein oder Problemen gerne an die Teamenden wenden kann.

Quick, draw!

Einführung

Quick, draw! ist ein KI-basiertes Online-Spiel, das über den Browser gespielt werden kann. Die Teilnehmenden bekommen Begriffe vorgegeben und haben 20 Sekunden Zeit, sie zu zeichnen. Die eingesetzte Bilderkennungs-KI versucht zeitgleich, das gezeichnete Bild zu erkennen. Mindestens in der Frühphase des Tools wurden die Zeichnungen der Anwender:innen dabei auch genutzt, um die KI zu trainieren.



Ziele

- Spielerischer Einstieg, um das Grundprinzip maschinellen Lernens erfahrbar zu machen
- erstes Verständnis dafür entwickeln, dass KIs trainiert werden und ihre Ergebnisse von der Qualität der Trainingsdaten abhängen
- Erfahrung von Mensch-Maschine-Interaktion sammeln
- Anregung zur ersten kritischen Reflexion über Möglichkeiten und Grenzen von KI (z. B. bei nicht erkannten Zeichnungen)



Zeit

- 10 Minuten



Material

- ☐ Digitale Endgeräte (Smartphones, Laptops)
- ☐ Das Spiel ist im Browser unter folgendem Link zu öffnen: <https://quickdraw.withgoogle.com/>

Ablauf der Methode

1. Kurze Einführung in die Übung: Erklärung, dass es sich um ein Spiel handelt, bei dem mit Hilfe von KI-gestützter Bilderkennung Zeichnungen der Anwender:innen erkannt werden.
2. Hinweis auf datenschutzrechtliche Aspekte (siehe Punkt „Wichtige Hinweise/Anmerkungen“ unten).
3. Hinweis auf die Spieldauer pro Zeichnung (20 Sekunden) und, dass es nicht auf perfektes Zeichnen ankommt.
4. Die Teilnehmenden spielen Quick, Draw! eigenständig auf den digitalen Endgeräten der Teilnehmenden.
5. Die Teilnehmenden sollen möglichst viele Begriffe zeichnen und dabei beobachten, wie die KI reagiert.
6. Kurze Auswertung im Plenum:
 - Was hat gut funktioniert?
 - Was war überraschend?
 - Wann hat die KI versagt – und warum könnte das so sein?
7. Hinführung zur Erkenntnis: KIs „verstehen“ die Zeichnungen nicht wie Menschen, sondern erkennen Muster auf Basis von Trainingsdaten.

Hinweise

Zum Thema Datenschutz bei Quick, Draw!

Bei der Vorstellung der Methode sollte darauf hingewiesen werden, dass es sich bei Quick, draw! um ein von Google bereitgestelltes Tool handelt. Die erstellten Zeichnungen sowie alle erhobenen Metadaten der Anwender:innen (z. B. Zeitstempel der Anwendung, Ländercodes der Anwender:innen) wurden bis 2020 Teil einer von Google bereitgestellten Open-Source-Datenbank, d. h. öffentlich zugänglich gemacht. Zu der aktuellen Verwendung der erhobenen Daten liegen keine Informationen durch Google vor.

Teilnehmende, die aus Datenschutzbedenken nicht an der Methode teilnehmen möchten, können sich alternativ über den „?“-Button die Hinweise zu dem Tool oder unter <https://quickdraw.withgoogle.com/data> die erhobenen und veröffentlichten Daten anschauen.

Ergänzende Fragen zur Reflexion im Anschluss:

- War die KI „klug“ oder eher „gut trainiert“?
- Was hat die KI gut erkannt, was nicht – und warum könnte das so sein?
- Welche Daten (Metadaten) könnten neben den Zeichnungen noch gesammelt worden sein?
- Wo begegnet uns Bilderkennung oder ähnliche KI-Technologie im Alltag?

Ich und KI

Einführung

Bei dieser Methode handelt es sich um ein Positionsbarometer, das dazu dient, unterschiedliche Haltungen der Teilnehmenden zum Thema Künstliche Intelligenz sichtbar zu machen. Die Übung ermöglicht es, Meinungsbilder im Plenum aufzugreifen und eignet sich als Gesprächsaufakt für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema.



Ziele

- Aktivierung der Teilnehmenden durch Bewegung und Einbindung aller Teilnehmenden
- Ankommen der Teilnehmenden im Thema und Sichtbarmachung der zu inhaltlichen Positionierungen innerhalb der Gruppe
- Teilnehmende bilden sich eine Meinung zu den verschiedenen Aussagen zum Thema KI und reflektieren ihre eigene Haltung sowie die Perspektiven der anderen



Zeit

- 20 Minuten



Material

- ☐ Karten mit Aussagen zu den Themen KI und Diskriminierung (Anregungen findet ihr unter dem Punkt „Hinweise“)
- ☐ Ggf. Kreppband

Ablauf der Methode

1. optional: Mit Kreppband wird eine Linie auf dem Boden markiert (imaginäre Messlatte). Ein Ende steht für 0 % (lehne ich ab), das andere für 100 % (stimme voll zu).
2. Die Seminarleitung liest der Gruppe eine Aussage vor.
3. Alle Teilnehmenden positionieren sich entlang der Linie entsprechend ihrer Zustimmung (Zwischenpositionen wie z. B. 60 % Zustimmung sind möglich).
4. Wenn alle stehen, können einzelne Teilnehmenden kurz erläutern, warum sie sich so positioniert haben.
5. Teilnehmende dürfen ihre Position jederzeit ändern – auch ohne Begründung.

Hinweise

- Nebenstehend findet ihr ein paar Vorschläge für Aussagen, die ihr für die Übung nutzen könnt. Die Auswahl und Reihenfolge kann nach Bedarf angepasst werden.
- Zwei Aussagen sind fett markiert – die sollten auf jeden Fall verwendet werden, weil sie später im Workshop noch einmal aufgegriffen werden.

Aussagen

KI

Ich benutze regelmäßig Apps oder Programme, die KI nutzen.

Ich bin davon überzeugt, dass KI in Zukunft zu Verbesserungen in vielen Bereichen unseres Lebens führen wird.

Ich befürchte, dass der KI Fehler passieren könnten, deren Folgen schwerwiegend sein könnten.

Einem Menschen würde ich Fehler eher verzeihen als einer KI.

Ich wäre bereit, mich von einer KI unterrichten zu lassen.

Ich finde die Vorstellung spannend, mit einer KI „befreundet“ zu sein.

Ich habe Vertrauen in die medizinischen Diagnosen, die eine KI liefert.

Ich kann mir vorstellen, in einem selbst fliegenden Flugzeug zu fliegen.

Ich denke, die Politik sollte den Einsatz von KI regeln.

Diskriminierung

Ich finde, Diskriminierung ist in unserer Gesellschaft ein großes Problem.

Ich finde es nicht immer einfach, Diskriminierung zu erkennen.

Ich meine, KI sorgt für weniger Diskriminierungen.

Ich glaube, KI trifft fairere Entscheidungen als Menschen dies tun.

Alle haben die gleichen Möglichkeiten, KI-basierte Anwendungen zu nutzen.

The background features a large, stylized number '4' composed of a light purple, semi-transparent material. Inside this '4' and scattered around it are various geometric shapes, including triangles and polygons, also filled with the same light purple material. The entire background is covered with a pattern of binary code (0s and 1s) in a light gray color.

Modul 2

Basiswissen KI

Modulbeschreibung

In dem Modul Basiswissen KI liegt der Fokus auf der Erarbeitung eines grundlegenden Verständnisses von Künstlichen Intelligenzen und ihren Anwendungsbereichen. Zunächst erarbeiten sich die Teilnehmenden in einem Zuordnungsspiel einige zentrale Begrifflichkeiten. Anschließend beschäftigen sie sich mit KI in aktuellen Anwendungen/ Anwendungsfeldern. Bei zusätzlicher Nutzung der Puffer-Methode können die Teilnehmenden darüber hinaus eine eigene KI-Erfahrung machen bzw. sich Ergebnissen aus einem KI-Anwendungsbe- reich (z. B. Videogenerierung) anschauen.



Ziele

- Die TN setzen sich spielerisch mit einigen zentralen Begriffen rund um das Thema KI auseinander und lernen mögliche Definitionen dieser kennen; die TN reflektieren, wie gut sie die Aufgabe meistern konnten, welche Begriffe sie schon kennen und welche Fragen sie noch haben
- Die TN setzen sich mit der Frage auseinander, inwiefern in gegenwärtigen Anwendungen KI steckt; sie erkennen, dass die Beantwortung der Frage auch davon abhängt, was aktuell unter KI verstanden wird und häufig intransparent ist, an welchen Stellen KI durch Unternehmen etc. eingesetzt wird
- Bei Nutzung der Puffer-Methode: Die Teilnehmenden bauen ihre Erfahrungen mit bzw. ihr Wissen über die Fähigkeiten und Grenzen von KI-Anwendungen im Bereich der KI-gestützten Video- und Sprachgenerierung aus; sie setzen sich individuell und niedrigschwellig mit Chancen und Risiken von KI-Anwendungen auseinander



Zeit

- 90 Minuten



Material

- ☐ KI-Zuordnungsspiel pro Kleingruppe
- ☐ Visualisierungen A4 Zuordnungsspiel
- ☐ (lamierte) ausgedruckte Bilder: „Inwiefern steckt KI drin?“
- ☐ Hintergrundinformationen: „Inwiefern steckt KI drin?“ für Teamende
- ☐ Pinnwände, Stifte, Karten für mitlaufende Visualisierungen
- ☐ Ggf. für Puffer-Methode: Arbeitsblatt (AB) Anregungen für eigene KI-Erfahrungen, Smartphones oder Tablets, Kopfhörer

Hinweise

- Falls mehr als sechs Unterrichtsstunden zur Verfügung stehen, empfehlen wir zusätzlich zum Modul eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie Maschinen lernen. Wir haben sehr gute Erfahrungen mit der Methode „Schlag das Krokodil – reinforcement learning“ aus der Methodensammlung AI unplugged gemacht (vgl. Abschnitt „Weitere Angebote und Materialien zum Thema KI & Diskriminierung“). Die Methode geht zwar mit einem hohen Materialbedarf einher und die Teamenden müssen sie unbedingt vorher selbst ausprobiert haben. Gleichzeitig illustriert sie sehr gut, wie diese Form des maschinellen Lernens funktioniert und war in unseren Testseminaren mit vielen Aha-Momenten auf Seiten der Teilnehmenden verbunden.



ZIMM

Dauer: 90 Minuten



Methoden- kennung	Zeit (Dauer)	Ziel	Inhalt + Kurzbeschreibung	Methode(n)	Material/ Ressourcen (Team)
BW 1	30 Min.	Die TN setzen sich spielerisch mit einigen zentralen Begriffen rund um das Thema KI auseinander und lernen mögliche Definitionen dieser kennen.	Das Zuordnungsspiel „Basiswissen KI“ ermöglicht einen spielerischen Einstieg in einige grundlegende Begriffe rund um das Thema „Künstliche Intelligenzen“.	KI Zuordnungsspiel	KI Zuordnungsspiel für jede Kleingruppe
BW 2	15 Min.	Die TN reflektieren, wie gut sie die Aufgabe meistern konnten, welche Begriffe sie schon kennen und welche Fragen sie noch haben.	Auswertungsrunde KI Zuordnungsspiel zu folgenden Fragen: - Gibt es Verständnisfragen? - War es leicht oder schwer, die Begriffe zuzuordnen? - Was wusstest du schon / was war neu? Was hat dich überrascht?	KI Zuordnungsspiel	Visualisierung mit ausgedruckten Begriffen + Kurzerklärungen in A4 Wissen, um ggf. Rückfragen beantworten zu können
BW 3	30–45 Min. (abhängig von Voraussetzungen der Gruppe)	Die TN vertiefen ihr Wissen zu der Frage, inwiefern in gegenwärtigen Anwendungen KI drinsteckt. Die TN erkennen, dass die Beantwortung der Frage auch davon abhängt, was aktuell unter KI verstanden wird. Die TN erfahren, dass die Beantwortung der Frage nicht immer möglich ist, weil die jeweiligen Unternehmen den Einsatz von KI sowie deren genaue Funktion und Arbeitsweise häufig nicht transparent machen.	Mithilfe der Methode „Inwiefern steckt KI drin?“ erarbeiten sich die TN Wissen dazu, inwiefern in gegenwärtigen Anwendungen und Anwendungsfeldern KI genutzt wird. Sie blicken dabei auf unterschiedliche Anwendungen wie Soziale Medien und Messenger, Tools zur Textgenerierung, Sprachassistenten und Anwendungsfelder wie Scoring oder Predictive Analytics.	Inwiefern steckt KI drin?	ausgedruckte Bilder + Hintergrundinfos für Teamende Pinnwand, Stifte (und ggf. Moderationskarten) für mitlaufende Visualisierung zentraler Inhalte
BW Puffer	15 Min.	Die TN bauen ihre Erfahrungen mit bzw. ihr Wissen über die Fähigkeiten und Grenzen von KI-Anwendungen im Bereich der KI-gestützten Video- und Sprachgenerierung aus. Sie setzen sich individuell und niedrigschwellig mit Chancen und Risiken von KI-Anwendungen auseinander.	Diese Methode kommt nur zum Einsatz, wenn die Methode „Inwiefern steckt KI drin?“ in einer 30 minütigen Variante umgesetzt wird. Sie ermöglicht den TN – geleitet von ihren individuellen Interessen – eine Erfahrung mit einem KI gestützten Tool bzw. die individuelle Auseinandersetzung mit der Frage, was KI-gestützte Tools – insbesondere im Bereich der Bild-, Ton- und Videogenerierung – (noch nicht) leisten können und welche Chancen / Risiken / Herausforderungen mit den Fähigkeiten der Tools einhergehen können.	Praktische kleine Erfahrungen mit KI-Tools und KI-generierten Inhalten	AB Anregungen für eigene KI-Erfahrungen Smartphones oder Tablets, Kopfhörer

Zuordnungsspiel „Basiswissen KI“

Einführung

Das Zuordnungsspiel „Basiswissen KI“ ermöglicht einen spielerischen Einstieg in einige grundlegende Begriffe rund um das Thema „Künstliche Intelligenzen“. Die Erklärungen sind möglichst einfach gehalten. Nach jedem zugeordneten Paar (Begriff und Erklärung), wird die Richtigkeit anhand der jeweiligen Langfassungen der Begriffserklärungen überprüft und die Zuordnung ggf. korrigiert. Am Ende der Spiele schließt sich eine kurze Auswertungsrunde an.



Ziele

- Die TN setzen sich spielerisch mit einigen zentralen Begriffen rund um das Thema KI auseinander und lernen mögliche Definitionen dieser kennen
- Die TN reflektieren, wie gut sie die Aufgabe meistern konnten, welche Begriffe sie schon kennen und welche Fragen sie noch haben



Zeit

- 45 Minuten (30 Minuten Spielzeit + 15 Minuten Auswertung im Plenum)



Material

- ☐ Begriffskarten + Kurz-Erklärungen + Langfassungen (1 Set pro Kleingruppe)
- ☐ Visualisierung aller Begriffe und Kurzerklärungen in A4 für die Auswertung
- ☐ Pinnwand / Tafel o. ä.

Ablauf der Methode

1. Die Teilnehmenden finden sich in Kleingruppen à vier bis fünf Personen zusammen. Jede Kleingruppe bekommt ein Set des Zuordnungsspiels. Sie legen die neun Begriffskarten offen aus. Die neun Kurzerklärungen werden als verdeckter Stapel bereitgelegt. Die neun Langdefinitionen bilden verdeckt einen weiteren Stapel.
2. Ein:e Teilnehmende:r zieht die erste Kurzerklärung vom verdeckten Stapel und liest diese vor. Gemeinsam überlegt die Gruppe, zu welchem Begriff die Erklärung passen könnte.
3. Nun wird die zum Begriff zugehörige Langfassung der Erklärung aufgedeckt und überprüft, ob die Zuordnung richtig war. Ggf. wird die Zuordnung korrigiert. Anschließend wird die Langfassung der Erklärung vorgelesen (siehe Hinweise).
4. Danach wird Schritt 2 und 3 so oft wiederholt, bis alle Erklärungen den richtigen Begriffen zugeordnet sind.
5. Während die Teilnehmenden in den Kleingruppen arbeiten, bereitet das Team eine Pinnwand vor, auf der alle Begriffe und Kurzerklärungen visualisiert sind (vgl. die Vorlagen zum Druck auf A4). Diese Visualisierung sollte im weiteren Verlauf sichtbar im Raum verbleiben.

6. Die Teilnehmenden kommen im Plenum zusammen. Die Auswertung kann entlang der folgenden Leitfragen vorgenommen werden:
 - a. Gibt es Verständnisfragen?
 - b. War es leicht oder schwer, die Begriffe zuzuordnen?
 - c. Was wusstest du schon / was war neu? Was hat dich überrascht?Das Team kann zusätzlich nochmals einzelne Begriffe hervorheben.

Hinweise

- Bei der Nutzung ist zu beachten, dass die Teilnehmenden die Begriffe ebenfalls erläutern und auch etwaige Nachfragen beantworten können.
- Wichtig: Die jeweilige Langfassung der Erklärung sollte unbedingt direkt nach jeder Zuordnung zur Überprüfung der Zuordnung aufgedeckt und vorgelesen werden. Zum einen kann so die Zuordnung direkt überprüft werden. Zum anderen ermöglicht dies den TN die Inhalte der Langfassungen der Erklärungen nach und nach zu erfassen, statt am Ende neun längere Erklärungen nacheinander verarbeiten zu müssen.
- Die Langfassungen der Erklärungen sollten den Teilnehmenden möglichst im Nachgang zur Verfügung gestellt werden (digital oder ausgedruckt).
- Bei weniger Zeit und kleinen Gruppen ist auch das gemeinsame Zuordnen im Plenum denkbar.

Inwiefern steckt KI drin?

Einführung

Mithilfe der Methode „Inwiefern steckt KI drin?“ erarbeiten sich die Teilnehmenden Wissen dazu, inwiefern in gegenwärtigen Anwendungen und Anwendungsfeldern KI genutzt wird. Sie blicken dabei auf unterschiedliche Anwendungen wie Soziale Medien und Messenger, Tools zur Textgenerierung, Sprachassistenten und Anwendungsfelder wie Scoring oder Predictive Analytics.



Ziele

- Die TN setzen sich mit der Frage auseinander, inwiefern in gegenwärtigen Anwendungen KI steckt
- Die TN erkennen, dass die Beantwortung der Frage auch davon abhängt, was aktuell unter KI verstanden wird und häufig intransparent ist, an welchen Stellen KI durch Unternehmen etc. eingesetzt wird



Zeit (vgl. Ausführung unter „Hinweise“)

- Variante 1: 45 Minuten (für Gruppen, die so lange aufnahmefähig sind)
- Variante 2: 30 Minuten



Material

- ☐ Ausgedruckte (und ggf. laminierte) Bilder, die für die einzelnen Anwendungen / Anwendungsfelder stehen
- ☐ Hintergrundwissen für Teamende
- ☐ Pinnwand, Stifte (und ggf. Moderationskarten) für mitlaufende Visualisierung zentraler Inhalte

Ablauf der Methode

1. Die Bilder werden an die Teilnehmenden verteilt, sodass jeweils 3–5 Sitznachbar:innen ein Bild haben. Sie murmeln dann zunächst kurz zu der Frage, inwiefern da KI drin stecken könnte / was KI damit zu tun hat / haben könnte.
2. Im Anschluss wird das erste Bild an der Pinnwand aufgehängt und die Teilnehmenden gebeten, ihre Ideen und Gedanken vorzustellen. Andere Teilnehmende können ergänzen. Das Team ergänzt die bisherige Sammlung mit Informationen aus den Hintergrundinformationen für Teamende.
3. Dies wird mit den anderen Bildern wiederholt.
4. Die zweite teamende Person visualisiert parallel die wichtigsten Inhalte aus dem Gespräch auf der Pinnwand.
5. Zum Abschluss der Methode sollte das Team nochmals hervorheben, dass die Beantwortung der Frage, inwiefern KI in einzelnen Anwendungen steckt, herausfordernd sein kann, da
 - aufgrund des KI-Hypes aus Marketinggründen inzwischen häufig von KI gesprochen wird. Dabei wird oft nicht deutlich, was damit genau gemeint ist und inwiefern sich die konkrete Technik z. B. von dem unterscheidet, was vor wenigen Jahren noch als Algorithmus bezeichnet wurde.

- die Unternehmen, die hinter den Anwendungen stehen, häufig nicht transparent machen, inwiefern sie KI einsetzen, welche Funktionen diese haben und wie sie konkret trainiert wurden und arbeiten.

Hinweise

- Die Methode erfordert viel „Sitzfleisch“ der Teilnehmenden, da sie vor allem im Stuhlkreis und in Form eines Lehrgesprächs durchgeführt wird. Somit müssen die Teilnehmenden über einen längeren Zeitraum viel zuhören und aufnehmen. Das Team sollte daher mit Blick auf die jeweilige Gruppe im Vorfeld überlegen, ob sie die Methode in vollem Umfang von 45 Minuten durchführen. Alternativ können sie die Methode auf 30 Minuten verkürzen, indem sie im Rahmen des Gespräches nur ausgewählte Informationen aus den Hintergrundinformationen ergänzen. Ggf. kann auch eins der Bilder und somit eine der Anwendungen / Anwendungsfelder komplett weggelassen werden.
- Wenn die Methode von vornherein auf 30 Minuten verkürzt wird, bietet es sich an, die Methode erst nach der Puffer-Methode zu eigenen kleinen KI-Erfahrungen durchzuführen. So können die Teilnehmenden ihre dort gemachten Erfahrungen ggf. in das Gespräch einfließen lassen.
- Das Team kann andere Anwendungen / Anwendungsfelder aufnehmen, sofern diese der Gruppe näher sind oder es einen anderen Anlass dafür gibt. Dies könnten z. B. Computerspiele, Bilderkennung / Gesichtserkennung und Bildgenerierung, selbstfahrende Fahrzeuge oder das Anwendungsfeld Journalismus / Nachrichten sein. Hierfür müsste das Team im Vorfeld recherchieren, inwiefern im Kontext dieser Anwendungsfelder KI genutzt wird. Hierbei kann das Tool perplexity.ai (<https://www.perplexity.ai/>) unterstützen. Perplexity.ai ist eine Kombination aus einer Suchmaschine und einem Tool zur Textgenerierung und beinhaltet überprüfbare Quellenangaben, bezieht allerdings Stand Januar 2025 nur Daten bis ins Jahr 2023 ein. Zusätzlich muss das Team ein entsprechendes Bild aussuchen und ausdrucken.



Praktische kleine Erfahrungen mit KI-Tools und KI-generierten

Inhalten

Einführung

Diese Methode kommt nur zum Einsatz, wenn die Methode „Inwiefern steckt KI drin?“ in einer 30-minütigen Variante umgesetzt wird. Sie ermöglicht den Teilnehmenden – geleitet von ihren individuellen Interessen – eine Erfahrung mit einem KI-gestützten Tool bzw. die individuelle Auseinandersetzung mit der Frage, was KI-gestützte Tools – insbesondere im Bereich der Bild-, Ton- und Video-Generierung – (noch nicht) leisten können. Es geht auch darum, welche Chancen / Risiken / Herausforderungen mit den Fähigkeiten der Tools einhergehen können.



Ziele

- Die Teilnehmenden bauen ihre Erfahrungen mit bzw. ihr Wissen über die Fähigkeiten und Grenzen von KI-Anwendungen im Bereich der KI-gestützten Video- und Sprachgenerierung aus
- Die Teilnehmenden setzen sich individuell und niedrigschwellig mit Chancen und Risiken von KI-Anwendungen auseinander



Zeit

- 15 Minuten



Material

- ☐ Arbeitsblatt (AB) Anregungen für praktische Erfahrungen / Auseinandersetzung rund um das Thema KI (ausgedruckt oder digital)
- ☐ Digitale Endgeräte (Smartphones oder Tablets), Kopfhörer
- ☐ Internetzugang

Ablauf der Methode

1. Das Team erklärt, dass die Teilnehmenden nun 10 Minuten Zeit haben, um eine kleine praktische Erfahrung rund um das Thema KI zu machen und sich dabei aus einer Liste einen der Vorschläge aussuchen können. Sie werden darauf hingewiesen, dass sie Kopfhörer benutzen sollen, wenn sie Medien mit Ton nutzen, um die anderen Teilnehmenden nicht zu stören
2. Die Teilnehmenden erhalten das Arbeitsblatt „Anregungen für praktische Erfahrungen / Auseinandersetzung rund um das Thema KI“, entweder als Ausdruck oder – falls das Teilen mit allen Teilnehmenden z. B. über einen bestehenden Gruppenchat oder per Mail problemlos möglich ist – in einer digitalen Fassung

3. Das Team weist darauf hin, dass die Teilnehmenden bei allen hier vorgestellten Tools selbst darauf achten müssen, welche Daten von ihnen erhoben und genutzt werden und ob sie die Tools auf dieser Basis nutzen wollen. Es sind sowohl Tools dabei, die kaum Daten der Nutzer:innen erheben (z. B. areyouyou) als auch solche, die das in ausgeprägter Form tun (z. B. emojiscavengerhunt von Google)
4. Es findet keine Auswertung im engeren Sinne statt. Stattdessen können einzelne Teilnehmende im Rahmen eines 5-minütigen Blitzlichts von ihren Erfahrungen / Gedanken berichten. Die Teilnehmenden können zusätzlich gebeten werden, ihre Erfahrungen und Gedanken aus der Methode in der weiteren Arbeit an passender Stelle einzubringen

Hinweise

- Die im Arbeitsblatt genannten Links sind am 18.02.2025 gesetzt worden und enthielten zu diesem Zeitpunkt keine rechtswidrigen Inhalte. Sie können nach diesem Datum jedoch zu fremden Inhalten führen, die wir nicht regelmäßig überprüfen können und für die wir keine Verantwortung übernehmen. Sie sollte daher vor der Nutzung nochmals überprüft werden.
- Wenn bereits im Vorfeld klar ist, dass die Methode BW 2 „Inwiefern steckt KI drin“ nur in der 30-minütigen Fassung durchgeführt wird, bietet es sich an, die Puffer-Methode zwischen BW 1 und BW 2 durchzuführen. Dann können die Erfahrungen und Gedanken der Teilnehmenden bereits in BW 2 einfließen.



Modul 3

KI und Diskriminierung

Modulbeschreibung

Der kurze Einstieg zum Thema Diskriminierung findet im Vorlauf des gewählten Vertiefungsmoduls statt. Die Teilnehmenden sollen einen kurzen Überblick zu verschiedenen Begriffen bekommen und gemeinsam Definitionen erarbeiten, auf die sich für den Fortlauf des Seminars bezogen werden kann. Es geht dabei nicht um ein umfängliches Verständnis von Struktur und Ursachen verschiedener Diskriminierungsformen, sondern vielmehr um eine geteilte Arbeitsgrundlage.



Ziele

- Die Teilnehmenden sind in der Lage die verschiedenen Begriffe (Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung) zu benennen und können erklären, was diese bedeuten
- Die Teilnehmenden verstehen in Grundzügen, wie sich Diskriminierung aufbaut
- Die Teilnehmenden verstehen in Grundzügen, dass Diskriminierung nicht nur ein individuelles, sondern auch ein strukturelles, gesellschaftliches Problem ist



Zeit

- 90 Minuten



Material

- ☐ Flipchartpapier/ Whiteboard/ Tafel etc.
- ☐ Moderationskarten (dreifarbig)
- ☐ Marker/Stifte
- ☐ Smartphones
- ☐ Evtl. vorgedruckte Definitionen

Hinweise

- In diesem Einstieg wird sich nur kurz und wenig ausführlich mit dem Thema Diskriminierung beschäftigt. Unsere Empfehlung ist, bereits im Vorhinein Grundbegriffe mit der Gruppe diskutiert und sich mit dem Thema Diskriminierung auseinandergesetzt zu haben.
- Wenn Gruppen bereits eine ausführlichere Auseinandersetzung mit dem Thema hatten, können die Definitionen auch lediglich angepinnt und kurz vorgestellt werden, um so Zeit im Seminarablauf einzusparen bzw. wieder aufzuholen, sofern es zu Verzögerungen kam.

Modul 3.1: Begriffsklärung Diskriminierung

ZIMM

Dauer: 20 Minuten

Methoden- kennung	Zeit (Dauer)	Ziel	Inhalt + Kurzbeschreibung	Methode(n)	Material/ Ressourcen (Team)
D 1	5 Min.	Überleitung + Aufgabenstellung	Die TM schaffen eine Überleitung vom vorherigen Modul zur Begründung der nun stattfindenden Auseinandersetzung mit Diskriminierung. Anschließend bringen die TM vier Karten an einer Pinnwand/ Tafel mit den vier Begriffen der Gruppen an: Klischee/ Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung und Merkmale, anhand der diskriminiert wird. Die TM bitten das Plenum sich in den Kleingruppen zusammenzufinden.	Vorstellung Gruppeneinteilung	Flipchartpapier/ Whiteboard/ Pinnwand Moderationskarten (mehrfarbig) Marker/ Stifte Evtl. Beutel, Mütze etc. um Lose zu ziehen
D 1	15 Min.	Definitionen von Grundbegriffen, Beispiele für Diskriminierung und Überleitung	Die TN arbeiten in Kleingruppen. Die TN präsentieren nun ihre Stichpunkte für die einzelnen Begriffe und das gewählte Beispiel. Die Reihenfolge der Vorstellung lautet wie folgt: „Klischee/ Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung, Merkmale, anhand der diskriminiert wird“. Die TM ergänzen die Definitionen, sofern Punkte offen bleiben. Nach der Vorstellung leiten die TM zum nächsten Modul über.	Kleingruppenarbeit Präsentation	Smartphones/ Laptop Internetzugang Moderationskarten Marker/ Stifte Textgenerierende KI-Anwendung (z. B. ChatGPT, Perplexity AI etc.)

Was bedeutet Diskriminierung?

Einführung

Die Methode bietet einen Einstieg in das Vertiefungsmodul zum Zusammenhang von Diskriminierung und Künstlicher Intelligenz. In ihr sollen zentrale Begriffe geklärt und Teilnehmenden sowie Teamenden eine gemeinsame Grundlage geschaffen werden, an die die anschließenden Workshopinhalte anknüpfen. Die Teilnehmenden sollen dabei bereits nachvollziehen können, dass es sich um Diskriminierungsmechanismen handelt, die nicht unabhängig der analogen Gesellschaft verstanden werden können.



Ziele

- Die Teilnehmenden sind in der Lage die verschiedenen Begriffe (Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung) zu benennen und können erklären, was diese bedeuten
- Die Teilnehmenden verstehen in Grundzügen, wie sich Diskriminierung aufbaut
- Die Teilnehmenden verstehen in Grundzügen, dass Diskriminierung nicht nur ein individuelles, sondern auch ein strukturelles, gesellschaftliches Problem ist



Zeit

- 20 Minuten



Material

- ☐ Flipchartpapier/ Whiteboard/ Tafel etc.
- ☐ Moderationskarten (dreifarbig)
- ☐ Marker/Stifte
- ☐ Smartphones
- ☐ Evtl. vorgedruckte Definitionen

Ablauf der Methode

1. Die Teamenden schaffen eine Überleitung vom Modul Basiswissen und dem jetzigen Fokus auf Diskriminierung.
 - a. „Wir wollen uns gleich damit beschäftigen, wie Systeme der Künstlichen Intelligenz zur Diskriminierung und Ausgrenzung bestimmter Menschen und Gruppen beitragen [können]. Dafür wollen wir nun zunächst kurz klären, was Diskriminierung eigentlich bedeutet und wie diese aussehen kann.“
 2. Die Teilnehmenden werden in vier Gruppen eingeteilt. Dies kann entweder durch klassisches Durchzählen oder das Ziehen von Losen stattfinden.
 3. Anschließend bringen die Teamenden vier Karten an einer Pinnwand/ Tafel mit den vier Begriffen der Gruppen an: Klischee/ Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung und Merkmale, anhand derer diskriminiert wird [beim letzten Begriff muss ggf. erklärt werden, dass recherchiert werden soll, anhand welcher Merkmale Menschen diskriminiert werden, also z. B. (soziale) Herkunft, Geschlecht usw.].
 4. Die Teamenden bitten das Plenum sich in den Kleingruppen zusammenzufinden und erläutern den Arbeitsauftrag.
- Dieser besteht darin, sich zum Begriff der Gruppe auszutauschen und sich gemeinsam mit einem KI-basierten Chat-Bot wie perlexity.ai oder ChatGPT eine Definition zu erstellen und die Vorschläge zu ergänzen/ kritisch zu hinterfragen. Anschließend fasst die Gruppe ihre Definition in drei, vier Stichpunkten auf Moderationskarten in der Farbe ihres Begriffs zusammen. Im Anschluss soll die Gruppe möglichst noch ein Beispiel für ihren Begriff finden.
5. Die Teilnehmenden arbeiten in Kleingruppen.
 6. Die Teilnehmenden präsentieren nun ihre Stichpunkte für die einzelnen Begriffe und kleben/ pinnen diese an den Überbegriff und stellen auch ihr Beispiel vor. Die Reihenfolge der Vorstellung lautet wie folgt: Klischee/ Stereotyp, Vorurteil, Diskriminierung, Merkmale, anhand derer diskriminiert wird.
 7. Die Teamenden ergänzen die Definitionen, sofern Punkte offenbleiben.
 - a. Kurzdefinitionen können wie folgt lauten:
Stereotyp/ Klischee:
Vereinfachte, gesellschaftlich geteilte und verallgemeinerte Vorstellungen über eine soziale Gruppe, unabhängig von individuellen Erfahrungen. Ermöglicht Sicherheit, schnellere Kommunikation und Orientierung.
Vorurteil:
Wertende, oft negative, verallgemeinerte Annahmen / Aussage zu einer Gruppe / Person. Dabei wird von äußeren Merkmalen oder einer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit auf Eigenschaften einer Person/ Gruppe geschlossen. Basiert auf Stereotypen und Klischees.
Diskriminierung:
Ungleichbehandlung, Ausgrenzung oder Benachteiligung aufgrund von bestimmten Merkmalen. Basiert auf Vorurteilen. Kann bewusst oder unbewusst geschehen und in direkten oder indirekten Formen auftreten. Kann auch in Form von Gleichbehandlung bei ungleichen Ausgangsbedingungen auftreten.
Merkmale, anhand derer diskriminiert wird:
Sind Kategorien, anhand derer Ausgrenzung und Ungleichbehandlung systematisch, also immer wieder vorkommen. Beispiele hierfür sind die (vermutete) (soziale) Herkunft, die Sexualität, Religionszugehörigkeit, das Geschlecht usw.
 8. Nach der Vorstellung leiten die Teamenden zum nächsten Teil des Vertiefungsmoduls über.
 - a. „Diskriminierung ist ein strukturelles, gesellschaftliches Problem und damit nicht nur das Problem einzelner diskriminierender Akteur:innen. Da wir in dieser Gesellschaft aufwachsen, prägt dieses Ungleichheitssystem mit seinen unterschiedlichen Ismen (wie Rassismus, Sexismus usw.) auch uns und unsere Haltungen und Handlungen. Wir wollen uns nun im nächsten Abschnitt anschauen, inwiefern Diskriminierung auch in KI-Systemen vorkommen kann und was Gründe dafür sind.“

Was bedeutet Diskriminierung?

Hinweise

- Hinweis für die Nutzung von KI-gestützten Chat-Bots durch die Gruppe:

Die Chat-Bots wie Perplexity oder ChatGPT können über Smartphone ohne Anmeldung genutzt werden. Die Seminarleitung kann dabei einen Laptop zur Verfügung stellen, wenn eine Gruppe kein Smartphone zur Verfügung hat. Die Teamenden sollten die Tn darauf hinweisen, welche Daten von ihnen erhoben und genutzt werden. Nachhaltigkeitsaspekte von KI-gestützten Chat-Bots können kritisch aufgegriffen werden.

Alternativ ist auch eine Internetrecherche möglich.

- Hinweise und Anregungen zur Diskussion der Begriffsdefinitionen:

- *Stereotyp/Klischee*

Hier kann der Begriff „gesellschaftlich“ evtl. als „soziale Gruppe“ nochmal erläutert werden. Es geht darum, dass Menschen Stereotype teilen können, da sie in gleicher/ähnlicher Sozialstruktur aufwachsen und unser vermeintliches Wissen auf dieser Sozialisation beruht. Dabei ist es wichtig zu vermitteln, dass es sich bei Klischees nicht um „böse Sichtweisen“ einzelner Menschen handelt, sondern um Vorstellungen, die unabhängig von konkreten Personen als ein gesellschaftliches Konstrukt existieren.

- *Vorurteil*

Hier kann das Stichwort „Projektion“, also die Übertragungen der eigenen Vorstellungswelt ohne dessen Reflexion eine spannende Anekdote sein, sofern sich die Gruppe schon mit dem Thema beschäftigt hat und dies nicht überfordert.

- *Merkmale, anhand derer diskriminiert wird*

Auch hier sollte das Team erneut darauf hinweisen, dass Menschen zwar für diskriminierende Handlungen Verantwortung tragen müssen und diese zu kritisieren sind. Gleichzeitig haben wir es aber mit einer Gesellschaft zu tun, die diese Denkmuster systematisch produziert. Durch Institutionalisierung kann Diskriminierung auch unabhängig von diskriminierenden Handlungen einzelner Menschen.

Data-Gap und Diskriminierung

Das Modul „Data-Gap und Diskriminierung“ beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz (KI) auf gesellschaftliche Gerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungsprozesse. Anhand praxisnaher Fallbeispiele, wie dem Amazon-Bewerbungssystem, wird veranschaulicht, wie fehlerhafte oder unvollständige Datengrundlagen zu systematischer Benachteiligung führen können. Der Fokus liegt auf der Sensibilisierung für die Risiken von „Data-Gaps“, also Datenlücken, die bestimmte Personengruppen benachteiligen. Die Teilnehmenden erarbeiten gemeinsam Lösungen zur Minimierung solcher Diskriminierungen und reflektieren über die Bedeutung von Fairness, Transparenz und gesetzlicher Regulierung, wie dem EU-AI-Act.



Ziele

- Die Teilnehmenden können ein kritisches Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen Technik und Gesellschaft im Sinne eines Blicks auf sozio-technische Systeme entwickeln
- Die Teilnehmenden erkennen, dass automatisierte Entscheidungssysteme fehleranfällig sein können und bestehende gesellschaftliche Diskriminierungen widerspiegeln oder verstärken
- Die Teilnehmenden verstehen, dass Diskriminierung eine vielschichtige gesellschaftliche Herausforderung darstellt, die durch KI-Anwendungen in komplexen und neuen Formen wiederholt werden kann
- Die Teilnehmenden verstehen, was Datenlücken (Data-Gaps) sind, wie diese entstehen und welche Auswirkungen sie insbesondere auf marginalisierte Gruppen haben können
- Die Teilnehmenden begreifen, dass Diskriminierung nicht immer absichtlich erfolgt, sondern oft strukturelle Ursachen hat, die in der Datengrundlage und den Algorithmen verankert sind
- Die Teilnehmenden entwickeln die Fähigkeit, algorithmische Entscheidungsprozesse kritisch zu hinterfragen und deren gesellschaftliche Auswirkungen zu bewerten
- Die Teilnehmenden erhalten Einblick in aktuelle Gesetzgebungen wie den EU-AI-Act und verstehen die Bedeutung von Regulierung und Transparenz im Umgang mit KI
- Die Teilnehmenden lernen Ansätze kennen, um Data-Gaps zu verringern und KI-Systeme fairer und diskriminierungsärmer zu gestalten



Zeit

- 70 Minuten



Material

- ☐ Formulierungsvorschlag Input zu Amazon und Diskriminierung
- ☐ ggf. Flipchart / Moderationskarten für mitlaufende Visualisierung des Inputs
- ☐ Artikel zu den Data-Gaps für die Kleingruppen
- ☐ Stifte & Karten für die Kleingruppen
- ☐ Visualisierung der Fragen für die Kleingruppen-Arbeit
- ☐ Pinnwände & Pins

Methoden- kennung	Zeit (Dauer)	Ziel	Inhalt + Kurzbeschreibung	Methode(n)	Material/ Ressourcen (Team)
DG 1	15 Min.	TN begreifen, dass Diskriminierungen in der realen Welt auch Effekte auf die digitale Welt haben. TN verstehen, dass automatisierte Entscheidungssysteme fehleranfällig sind und warum sie diskriminieren/ benachteiligen. TN verstehen, dass es keine:n Akteur:in braucht, der:die bewusst diskriminiert, sondern Diskriminierung ein strukturelles Problem ist. TN kennen die Gesetzgebungen auf EU-Ebene und verstehen, warum Gesetze existieren.	Mit Hilfe dieser Methode soll ein Verständnis darüber vermittelt werden, dass Diskriminierung ebenfalls im Kontext KI eine Rolle spielt, woraufhin das „Fallbeispiel Amazon“ näher beschrieben wird. Anschließend werden Verständnisfragen zum Fallbeispiel geklärt. Das Fallbeispiel von Amazon zeigt den TN, dass KI-Entscheidungen von Entwickler:innen aufgrund der technischen Komplexität der Systeme nie ganz nachvollzogen werden können. TN beschäftigen sich mit der Frage, was sie sich unter „Blackbox“ im Zusammenhang mit KI vorstellen können. Darüber hinaus soll diese Methode erste Informationen über den EU-AI-Act vermitteln.	Input zum Fallbeispiel Gemeinsame Diskussion im Plenum Input zum EU-AI-Act	Input „Fallbeispiel Amazon“ Input „EU-AI-Act“
DG 2	55 Min.	TN verstehen, dass es (Informations-) Lücken in der Datenwelt gibt und was diese bewirken. TN kennen Beispiele von Data-Gaps. TN begreifen, dass KI nicht denkt, sondern aus Daten lernt (die aus der realen Welt stammen). TN verstehen, dass Diskriminierung durch KI ein komplexes, gesellschaftliches Problem abbildet. TN wissen, dass es zur Verringerung von Diskriminierung durch KI vielseitige Ansätze benötigt.	• TM teilen die Teilnehmenden in sechs Kleingruppen ein und geben eines der Beispiele mit in die Gruppe. • Anschließend Vorstellung der KG im Plenum über den jeweiligen „Data-Gap“. • Fragestellungen für die Kleingruppen: Wovon handelt euer Beispiel/Data-Gap? Wer wird diskriminiert? Und warum diskriminiert KI? Wie könnte der Data-Gap verringert werden? • Die KG stellen nacheinander ihre Data-Gaps inkl. der Antworten zu den Fragen vor. Anschließend stellen die TM eine Vertiefungsfrage: „Habt ihr außer den in den Artikeln vorgegebenen Maßnahmen noch weitere Ideen, wie der Data-Gap verringert werden kann?“ • Abschließend fassen die TM mögliche technische, rechtliche und gesellschaftliche Maßnahmen zusammen.	KG-Arbeit Vorstellungen der KG im Plenum	Artikel zu Data-Gaps für die KG Visualisierte Fragen für die KG Pinnwand, Moderationskarten und Stifte

Fallbeispiel Amazon

Einführung

Die Methode zum Fallbeispiel Amazon vermittelt den Teilnehmenden ein Verständnis darüber, dass Diskriminierung auch für die technische Welt und für KI eine Rolle spielt. Aufbauend auf das „Amazon-Beispiel“ findet eine inhaltliche Auswertung statt und der Begriff „Blackbox KI“ wird gemeinsam im Plenum besprochen. Darüber hinaus geben die Teamenden einen Input zum EU-AI-Act.



Ziele

- Die Teilnehmenden erkennen, dass automatisierte Entscheidungssysteme fehleranfällig sein können und bestehende gesellschaftliche Diskriminierungen widerspiegeln oder verstärken
- Die Teilnehmenden verstehen, dass Diskriminierung eine vielschichtige gesellschaftliche Herausforderung darstellt, die durch KI-Anwendungen in komplexen und neuen Formen wiederholt werden kann
- Die Teilnehmenden können ein kritisches Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen Technik und Gesellschaft im Sinne eines Blicks auf sozio-technische Systeme entwickeln
- Die Teilnehmenden entwickeln die Fähigkeit, algorithmische Entscheidungsprozesse kritisch zu hinterfragen und deren gesellschaftliche Auswirkungen zu bewerten
- Die Teilnehmenden erhalten Einblick in aktuelle Gesetzgebungen wie den EU-AI-Act und verstehen die Bedeutung von Regulierung und Transparenz im Umgang mit KI



Zeit

- 15 Minuten



Material

- ☐ Input Fallbeispiel Amazon, Blackbox KI und EU-AI-Act

Ablauf der Methode

1. Die Teamenden berichten im Plenum, dass Diskriminierungen und KI eng miteinander verbunden sind, da KI-Systeme auf Daten basieren, die menschliche Vorurteile und Ungleichheiten widerspiegeln. Sie begründen weiter, dass Trainingsdaten, die zur Entwicklung von KI-Modellen verwendet werden, voreingenommene oder diskriminierende Informationen enthalten können und dies dazu führen kann, dass die KI ebenfalls diskriminierende Entscheidungen trifft.
2. Anschließend berichten die Teamenden von dem „Fallbeispiel Amazon“. Hierfür kann der Input genutzt werden (5 Minuten). Nach dem Vortrag des Inputs zum Fallbeispiel Amazon ermöglichen die Teamenden Raum für Verständnisfragen und fragen nach den ersten Gedanken zu diesem Fallbeispiel.
3. Daraufhin erfolgt eine inhaltliche Auswertung des Fallbeispiels. Hierfür begründen die Teamenden, dass

KI-Entscheidungen von den Entwickler:innen aufgrund der technischen Komplexität der Systeme nie ganz nachvollzogen werden können.

Die Teamenden fragen ins Plenum, was sich die Teilnehmenden unter „Blackbox“ im Zusammenhang mit KI vorstellen. Mögliche Erklärung hierzu kann dem entsprechenden Input entnommen werden.

Die Teamenden berichten, dass die KI von Amazon eingestellt wurde, da eine Lösung nicht trivial ist. Zwar hat das Entwicklerteam die Software später angepasst, aber es konnte nicht garantiert werden, dass die Technik nicht dennoch weiterhin diskriminierende Ergebnisse liefern würde.

4. Im nächsten Schritt sollen wichtige Informationen über EU-AI-Act vermittelt werden. Dazu kann zunächst die Frage an die Teilnehmenden gestellt werden: Warum denkt ihr, dass so ein Gesetz existiert?

Die Teilnehmenden sollen verstehen, dass das Gesetz ähnliche Situationen auf EU-Ebene regelt. Hierfür kann der zugehörige Input genutzt werden (3 Minuten).

Die Teamenden erklären, dass bereits seit Februar 2025 KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko verboten sind. Spätestens bis August 2026 müssen alle eingesetzten KI-Technologien den Bestimmungen des EU-AI-Act entsprechen. (Stand Dezember 2024).

Hinweise

- Diese Methode ist sehr Input lastig. Bitte beachtet, dass die Teilnehmenden genügend Möglichkeiten haben, um Fragen zu stellen und baut bewusst Fragen an die Gruppe ein.

Kleingruppenarbeit zu Data-Gaps

Einführung

Durch diese Methode lernen die Teilnehmenden, dass es (Informations-) Lücken in der Datenwelt gibt und was diese bewirken. Anhand von Kleingruppen erarbeiten sich die Teilnehmenden Beispiele für die sogenannten Data-Gaps und präsentieren sich diese daraufhin gegenseitig im Plenum. Abschließend fassen die Teamenden mögliche technische, rechtliche und gesellschaftliche Maßnahmen zum Umgang mit Data-Gaps zusammen.



Ziele

- Die Teilnehmenden verstehen, was Datenlücken (Data-Gaps) sind, wie diese entstehen und welche Auswirkungen sie insbesondere auf marginalisierte Gruppen haben können
- Die Teilnehmenden begreifen, dass Diskriminierung nicht immer absichtlich erfolgt, sondern oft strukturelle Ursachen hat, die in der Datengrundlage und den Algorithmen verankert sind
- Die Teilnehmenden lernen Ansätze kennen, um Data-Gaps zu verringern und KI-Systeme fairer und diskriminierungsärmer zu gestalten



Zeit

- 55 Minuten



Material

- ☐ Artikel zu Data-Gaps für die Kleingruppen
- ☐ Visualisierte Fragen
- ☐ Moderationskarten und Stifte

Ablauf der Methode

1. Die Teamenden teilen die Teilnehmenden in Kleingruppen à 3–5 Personen ein. Jede Gruppe erhält einen der sechs Artikel zu Data-Gaps.
2. Der jeweilige Artikel wird anschließend in den Kleingruppen gelesen und besprochen. Dann sollen die Kleingruppen auf farbigen Moderationskarten ihre Antworten zu folgenden Fragen festhalten:
 - Wovon handelt euer Beispiel/Data-Gap? (weiße Karten)
 - Wer wird diskriminiert? Und warum diskriminiert KI? (blaue Karten)
 - Wie könnte der Data-Gap verringert werden? (gelbe Karten)

In dieser Zeit stehen die Teamenden jederzeit für Verständnisfragen zur Verfügung. Für die Kleingruppenarbeit werden 20 Minuten angesetzt.

3. Der jeweilige Data-Gap-Artikel sowie die Antwort der o.g. Fragen werden im Anschluss von den Kleingruppen den anderen Teilnehmenden vorgestellt (3–5 Minuten pro KG, 20 Minuten insgesamt). Fragen an die Kleingruppen durch das Plenum sind erlaubt.

4. Zum Abschluss (ca. 5 Minuten) geben die Teamenden folgende Frage in die Runde:

Habt ihr außer den in den Artikeln vorgeschlagenen Maßnahmen noch weitere Ideen, wie der Data-Gap verringert werden kann?

Hier kann das Team auch noch einige der folgenden Beispiele für Maßnahmen einbringen und sie den jeweiligen Ebenen zuordnen:

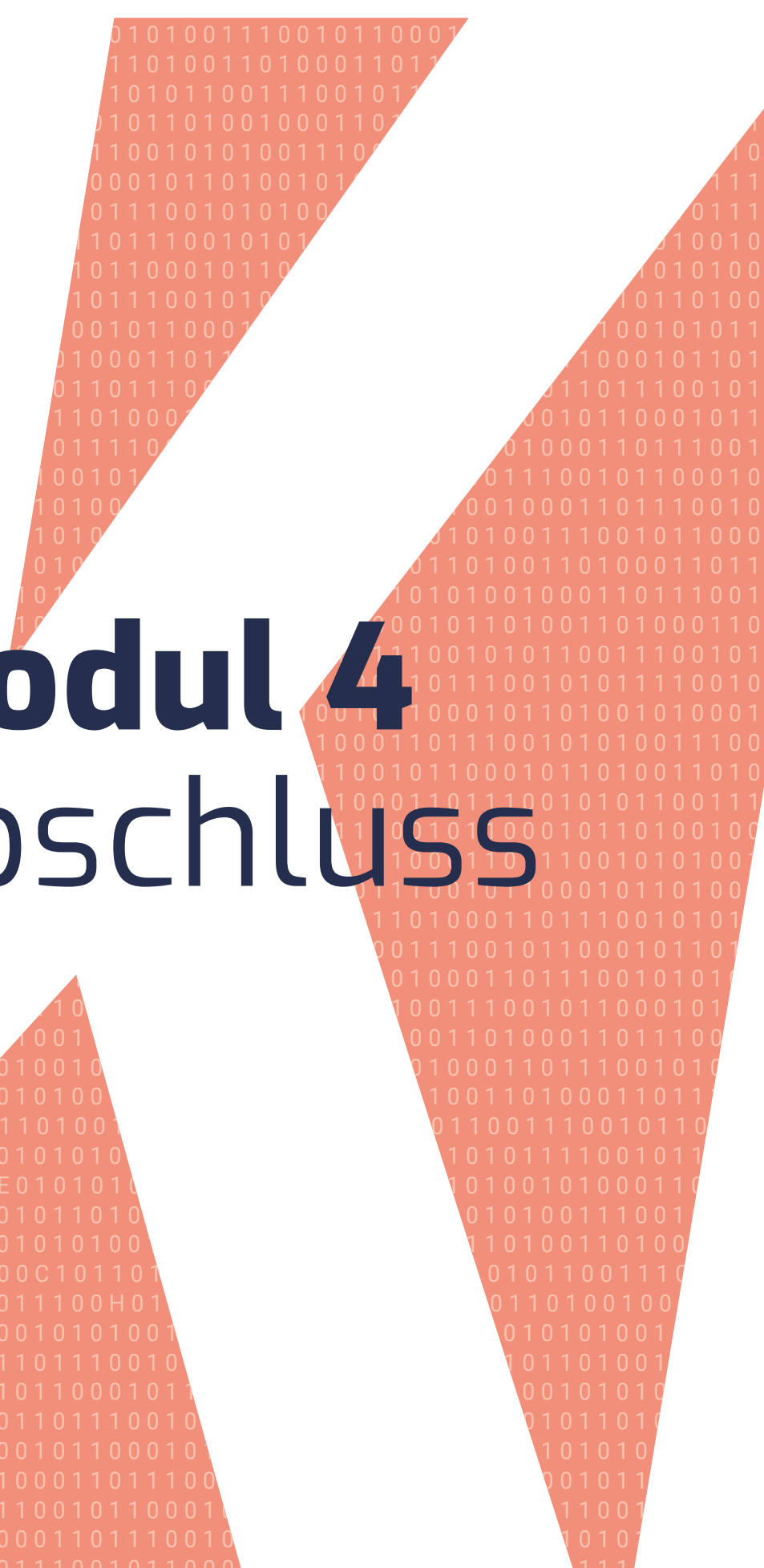
- Technische Ebene: Anpassung der Daten, Anpassung der Anwendung (Beispiel Bilderkennung z. B. durch automatische Anpassung der Ergebnisse durch zusätzliche 2. Schleife mit dem Auftrag „mehr Diversität der dargestellten Personen abbilden“)
- Rechtliche Ebene: Regulierung durch Gesetze z. B. hinsichtlich der Transparenz über die genutzten Daten
- Gesellschaftliche Ebene: Diversifizierung der Teams, Programme für z. B. geschlechtsspezifische Datenerfassung (z. B. der UN)

5. Der Abschluss dieser Methode erfolgt durch die Teamenden, indem sie die Maßnahmen final zusammenfassen und hervorheben, dass Diskriminierung eine gesellschaftliche Realität ist und sich auch in KI fortsetzt, da diese auf Basis des Gegebenen „lernt“ (vgl. das Stichwort „sozio-technische Systeme“ aus der Methode Zuordnungsspiel Basiswissen KI). Diskriminierung kann somit nicht primär über Technik „gelöst“ werden. Sie ist vielmehr ein komplexes gesellschaftliches Problem, das vielschichtig ist und auch in seiner Bekämpfung vielseitige Ansätze braucht.

Hinweise

- Es ist hilfreich, die Fragen für die Kleingruppen in den entsprechenden Farben (weiß, blau, gelb) zu visualisieren.





Modul 4

Abschluss

Modulbeschreibung

Das Modul fasst weniger die Inhalte des Tages zusammen, sondern versucht vielmehr Lernerfahrungen für Teilnehmende und Teamende sichtbar zu machen sowie mögliche offene Fragen, Kritik und anschließende Bedarfe festzuhalten. In Kleingruppen und mehreren Runden werden noch einmal die Zusammenhänge zwischen Diskriminierung und Künstlicher Intelligenz diskutiert sowie Möglichkeiten skizziert, wie letztere auch zu einem Abbau von Ausgrenzung, sozialer Ungleichheit usw. beitragen könnte. Abschließend machen sich die Teilnehmenden potenzielle Veränderungen in der eigenen Position bewusst und bewerten den Workshoptag.



Ziele

- Die Teilnehmenden reflektieren, was sie im Verlaufe des Tages gelernt haben und sind in der Lage, kritische Impulse auf andere Szenarien im Bereich der KI-Anwendungen zu übertragen sowie Gedanken für einen gemeinnützigen Einsatz zu formulieren
- Die Teilnehmenden kennen einige Grundbegriffe etc. im Bereich der Künstlichen Intelligenz und Diskriminierungskritik und können mit diesen sicherer umgehen
- Die Teilnehmenden reflektieren ihre Gedanken zum Seminar und können dabei Verbesserungswünsche, Fragen usw. formulieren



Zeit

- 45 Minuten



Material

- ☐ Flipchartpapier / Whiteboard / Tafel etc.
- ☐ Marker / Stifte
- ☐ Smartphones
- ☐ Gruppentische
- ☐ Klebepunkte
- ☐ optional: Kreppband oder Seil (für die Positionslinie)
- ☐ Gedruckte Aufgabenbeschreibung
- ☐ Evtl. Musikbox (für Hintergrundmusik, falls gewünscht)

Hinweise

- Das Abschlussmodul ist zeitlich knapp bemessen. Bei mehr Zeit sollte das Modul verlängert werden, sodass die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen vorgestellt werden können und ein ausführlicheres Feedback durchgeführt werden kann. Es kann ggf. auch Sinn ergeben, ein ausführlicheres Feedback zum Seminarverlauf mit der Gruppe zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen und sich dabei vor allem auf die Gruppenarbeiten zu konzentrieren.

Modul 4: Abschluss

ZIMM

Dauer: 45 Minuten

Methoden- kennung	Zeit (Dauer)	Ziel	Inhalt + Kurzbeschreibung	Methode(n)	Material/ Ressourcen (Team)
A1	5 Min.	Die TN werden vom Vertiefungsmodul in den Abschluss übergeleitet und bekommen einen zusammenfassenden Überblick zu den bisherigen Inhalten.	Die TM leiten vom vorherigen Modul über und erklären, dass im folgenden Modul kritische Überlegungen aber auch utopische Vorstellungen zum Thema KI und Diskriminierung Thema sind.	Erläuterung Zwischenfazit	Flipchart mit Aufschrift „KI & Utopie“ Stuhlkreis / Diskussionsrunde und ggf. Gruppentische
A2	10 Min.	Die TN erarbeiten mit den TM ein grobes Verständnis für den Begriff des „digitalen Kapitalismus“ und verstehen die Aufgabenstellung, die anschließend umgesetzt werden soll.	Die TM leiten in den (sozio)ökonomischen Hintergrund von KI-Anwendungen ein und sammeln gemeinsam mit den TN Assoziationen zum Begriff Kapitalismus. Dieser wird durch das Wort digital ergänzt. Im Anschluss erfolgt die Einteilung in Gruppen und Erläuterung der Aufgabenstellung.	Erläuterung Zurufabfrage	Stifte Flipchart oder Pinnwand mit Moderationskarten
A3	20 Min.	Die Teilnehmenden reflektieren, was sie im Verlaufe des Tages gelernt haben und sind in der Lage, kritische Impulse auf ein Szenario im Bereich der KI-Anwendungen zu übertragen sowie Gedanken für einen gemeinnützigen Einsatz zu formulieren.	Die TM lassen die Teilnehmenden an Gruppentischen zusammenkommen, wo sie sich jeweils mit einer Aufgabe beschäftigen. Die vier Aufgaben beschäftigen sich mit der Regulierung von KI, einem fiktiven KI-Nutzungsszenario, der Frage nach dem (Nicht-)Einsatz von KI in bestimmten Bereichen und Ideen für gemeinnützige KI-Anwendungen.	Kleingruppenarbeit	Gruppentische Gedruckte Aufgabenbeschreibung Flipcharts Marker Laptop / Handys Evtl. Musikbox
A4	10 Min.	Die TN kommen zu einer Aufstellung zusammen, die es ihnen ermöglicht, Veränderungen ihrer Positionen im Verlauf des Seminartages wahrzunehmen. Anschließend bewerten sie den Workshop.	Das TM bedankt sich für die Gruppenarbeiten; die Inhalte werden allerdings nicht besprochen. Die TN sollen sich anschließend erneut in zwei Runden zu je einer Aussage positionieren, die schon zu Beginn des Tages einmal auf der Positionslinie besprochen worden sind. Anschließend erfolgt ein kurzes Fazit mit Dank an die Gruppe. Beim Rausgehen aus dem Seminarraum bewerten die TN den Tag auf einer „Zielscheibe“.	Aufstellung Ansprache Zielscheibe	Kreppband / Seil für Positionslinie

Zwischenfazit

Einführung

Das Team leitet vom Vertiefungsmodul in den Abschluss über. Der Fokus liegt auf einer kurzen Zusammenfassung der Tagesinhalte und des Zusammenhangs zwischen KI und der Gesellschaft.



Ziele

- Die Teilnehmenden reflektieren die bisherigen Workshopinhalte mit dem Fokus auf sozio-technische Aspekte



Zeit

- 5 Minuten



Material

- ☐ Flipchartpapier/ Whiteboard/ Tafel o. ä.
- ☐ Stuhlkreis/ Diskussionsrunde und ggf. bereits Gruppentische

Ablauf der Methode

1. Während der Pause sollte der Raum bereits so umgebaut werden, dass im Bestfall bereits Gruppentische und ein Stuhlkreis bestehen (bei zu geringem Platz können allerdings auch noch zu Beginn von A3 die Gruppentische gebildet werden).
2. Die Teamenden leiten vom Vertiefungsmodul in den Abschluss über und ziehen dabei ein Zwischenfazit, dass zum einen kurz auf die Inhalte der einzelnen Module zurückblickt und zum anderen einen verstärkten Blick auf den Zusammenhang von KI und der (kapitalistischen) Gesellschaft wirft.
 - a. Dabei sollte ein Rückgriff auf den Begriff der „sozio-technischen Systeme“ aus dem KI-Zuordnungsspiel erfolgen. Der Begriff beschreibt die gegenseitigen Wechselwirkungen und Verwobenheit zwischen Technik/Maschinen und dem Sozialen / der Gesellschaft / den Menschen. Das eine ist ohne das andere schwer zu verstehen.
 - b. Zum anderen sollte auf die bisherigen Modulinhalte eingegangen werden, wobei der Schwerpunkt auf sozio-technischen Zusammenhängen liegt. Erwähnt werden kann beispielsweise,
 - dass viele KI-Systeme von großen Konzernen wie Meta, Amazon, Google oder Windows entwickelt und vertrieben werden. Damit verbunden ist häufig eine Intransparenz der Systeme für uns als Verbraucher:innen, d.h. wir wissen weder, welche Daten zum Training genutzt werden, noch wie die Systeme genau funktionieren (keine offenen Quellcodes u.ä.), wie die Algorithmen arbeiten usw.

- Des Weiteren können z. B. genannt werden: der Data-Gap, geringer Datenschutz sowie die hohe Gefahr von Diskriminierung, wenn bei sozial-politischen Problemen auf technische Antworten gesetzt wird.

3. Die Teamenden stellen nun dar, dass eine KI (wie im Beispiel der Amazon BewerbungskI) auf Basis der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse und ihrer „Daten“ arbeitet, also die soziale Realität und somit die in ihr verankerte Diskriminierung spiegelt.
4. Abschließend erklären die Teamenden, dass ein zentraler Aspekt beim Verständnis als sozio-technisches System auch das Wirtschaftssystem ist, in dem die Systeme entwickelt und genutzt werden – also der Kapitalismus. Dieser soll im nächsten Schritt mit Blick auf den Fokus des Abschlussmoduls sowie der Workshopinhalte knapp betrachtet werden.

Digitaler Kapitalismus

Einführung

In einer kurzen Zurufabfrage sollen die Teilnehmenden ihre Assoziationen zum Begriff „Kapitalismus“ teilen. Gemeinsam wird erarbeitet, was der Begriff „Digitaler Kapitalismus“ bedeutet und wie sich KI hier einordnen lässt.



Ziele

- Die Teilnehmenden machen sich erneut den Zusammenhang zwischen Gesellschaft und Künstlicher Intelligenz bewusst und verstehen in Grundzügen die Relevanz des digitalen Kapitalismus für KI-Anwendungen



Zeit

- 10 Minuten



Material

- ☐ Flipchartpapier oder Pinnwand mit Moderationskarten
- ☐ Marker/Stifte

Ablauf der Methode

1. Die Teamenden schaffen eine Überleitung vom Zwischenfazit, in dem zuletzt der Begriff „Kapitalismus“ genannt wurde. Ein Formulierungsvorschlag für diese Methode kann der Anlage „Input Digitaler Kapitalismus“ entnommen werden.
2. Die Teamenden schreiben den Begriff „Kapitalismus“ in die Mitte eines Flipcharts/ Tafel/ Pinnwand und bitten die Teilnehmenden nun auf Zuruf Assoziationen zu nennen, die sie mit dem Begriff verbinden.
3. Anschließend fahren die Teamenden mit dem Input fort und beziehen sich hierbei auf die Begriffe, die die Teilnehmenden assoziiert haben. Als Zusatz wird nun noch das Wort „Digitaler“ zum „Kapitalismus“ ergänzt und weiter der Input vorgestellt.
4. Abschließend machen die Teamenden eine Überleitung zur Aufgabenstellung für eine kritische Auseinandersetzung mit KI und teilen die Teilnehmenden in Kleingruppen auf, die sich an den Gruppentischen einfinden sollen.
 - a. In der Überleitung vermitteln die Teamenden der Gruppe, dass sich nun ein Kleingruppen-Austausch anschließt, wo KI aus ihrer Sicht (nicht) eingesetzt werden sollte und welche Regularien zur KI-Nutzung aus ihrer Sicht bestehen sollten. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, sich mit der Frage nach einer gemeinwohlorientierten KI oder einem fiktiven Szenario zum Einsatz von KI zur Bestimmung von Ausbildungs- und Berufswegen zu beschäftigen. Hierfür sollten die Teamenden die Aufgabenstellungen bereits im Vorhinein eingesehen haben, um sich auf diese beziehen zu können.

Hinweise

- Der Input kann für viele Teilnehmende sperrig und methodisch überfordernd/anstrengend sein, da es sich um eine vornehmlich frontale Ansprache handelt. Sofern mehr Zeit vorhanden ist, empfiehlt es sich, diese Methode interaktiver zu gestalten. So kann z. B. das Wort „Kapitalismus“ als Scrabble angelegt werden und die TN sollen jeweils passende Worte zu den einzelnen Buchstaben finden. Oder die Teilnehmenden tauschen sich in 2er Gesprächen aus und sollen zwei Begriffe finden, die sie mit dem Wort verbinden.

Talk am Café-Tisch

Einführung

Die Teilnehmenden vertiefen in Kleingruppen einen Aspekt des Themas, der sie besonders interessiert. Dabei können sie wählen, ob sie sich mit der Frage nach der Regulierung von KI oder der Frage nach dem (Nicht-)Einsatz von KI in verschiedenen Bereichen beschäftigen wollen. Sie können sich auch damit befassen, was gegen den KI-Einsatz in einem fiktiven Szenario spricht oder sie werden kreativ und entwickeln eine gemeinnützige KI.



Ziele

- Die Teilnehmenden reflektieren, was sie im Verlaufe des Tages gelernt haben, und sind in der Lage, kritische Impulse auf ein Szenario im Bereich der KI-Anwendungen zu übertragen sowie Gedanken für einen gemeinnützigen Einsatz zu formulieren



Zeit

- 20 Minuten



Material

- ☐ Flipchartpapier
- ☐ Marker/Stifte
- ☐ Smartphones
- ☐ Gruppentische
- ☐ Gedruckte Aufgabenbeschreibung
- ☐ Evtl. Musikbox (für Hintergrundmusik, falls gewünscht)

Ablauf der Methode

1. Die Teamenden erläutern, dass der letzte Abschnitt dem Austausch darüber dient, wie wir KI einsetzen wollen und können, gerade auch in Hinsicht auf emanzipatorischen/ gemeinnützigen Nutzen von KI-Anwendungen aber auch dystopischen Szenarien.
2. Die Teamenden legen die Aufgabenbeschreibungen auf den Tischen aus und geben den Kleingruppen, die zum Abschluss von A 2 gebildet wurden, die Möglichkeit, sich nach Interesse einen der Tische auszusuchen.
 - a. Dabei kann eine Dokumentation auf Flipcharts für das Festhalten ihrer Diskussionsergebnisse genutzt werden, die sie nach dem Seminar mitnehmen. Allerdings werden die Ergebnisse der Gruppenarbeit nicht mehr im Gesamtplenum vorgestellt.
 - b. In dieser Phase kann durch das Team im Hintergrund auch leise Musik abgespielt werden, die eine lockere Café Stimmung schafft, ohne abzulenken. Während der Arbeitszeit sollten die Teamenden zwischendurch bei den Gruppen erfragen, wie es läuft und ob Unterstützung gebraucht wird.

3. Die Gruppenarbeit wird beendet und die Teamenden bedanken sich. Es wird noch einmal darauf hingewiesen, dass die einzelnen Ergebnisse nun nicht für alle vorgestellt werden, die Flipcharts/ Notizen allerdings mitgenommen und bei einer Nachbesprechung zum Seminar noch einmal aufgegriffen werden können.

Hinweise

- Wenn im Seminar noch ein weiteres/anderes Thema aufgetaucht ist, bei dem Redebedarf besteht, kann dies als spontaner Gruppentisch zugefügt werden.
- Sofern mehr Zeit besteht, wird eine Vorstellung sowie eine kurze Nachbesprechung der Arbeitsergebnisse der Kleingruppen empfohlen, da so die Inhalte noch einmal geteilt, gewürdigt und besprochen werden können.
- Die Teamenden können Kaffee/ Getränke und Kekse/ Kuchen bereitstellen, um die Café-Atmosphäre zu verstärken.

Tagesabschluss

Einführung

Die Teilnehmenden positionieren sich erneut zu zwei Aussagen, die bereits bei der Aufstellung im Einstiegsmodul genutzt wurden. Ihnen werden so mögliche Veränderungen in ihrer Positionierung bewusst. Das Team schließt abschließend den Workshoptag und gibt den Teilnehmenden über eine „Zielscheibe“ die Möglichkeit eines Feedbacks zu den Inhalten, Methoden und dem Team.



Ziele

- Die Teilnehmenden bekommen die Chance, Veränderungen in der eigenen Positionierung und/oder weiterhin bestehende Fragen wahrzunehmen
- Die Teilnehmenden können durch eine kleine Feedbackmethode den Seminartag bewerten



Zeit

- 10 Minuten



Material

- ☐ Klebepunkte
- ☐ Kreppband oder Seil (für die Positionslinie)
- ☐ Flipchart für die Zielscheibe
- ☐ Ggf. Flipchartpapier/ Tafel/ Präsi etc. für die Aussagen bei der Aufstellung

Ablauf der Methode

1. In der Mitte des Raumes wird nun ein Kreppband geklebt oder ein Seil als Linie gelegt, an dessen Anfang und Ende je Schilder mit 0% und 100% liegen.
 - a. Die Teilnehmenden sollen sich nun in zwei Runden zu je einer Aussage positionieren, die schon zu Beginn des Tages einmal auf der Positionslinie besprochen worden sind. Die Aussagen lauten wie folgt:
 1. Ich meine, KI sorgt für weniger Diskriminierungen.
 2. Ich glaube, dass KI in Zukunft viele Bereiche unseres Lebens verbessern wird.
 - b. Das Team holt sich von einzelnen Teilnehmenden Begründungen ein und merkt nochmal an, dass man sich auch umpositionieren darf.
2. Die Teamenden verabschieden sich von der Gruppe und bedanken sich bei der Gruppe (ohne sie wäre kein Seminar entstanden und es handelt sich um gemeinsam/ gegenseitiges Lernen). Der Workshoptag wird anhand der

Kommentare aus der Gruppe, der Aufstellung sowie möglichen Themen auf dem „Parkplatz“ eingefasst. Es wird darauf hingewiesen, dass man KI als Thema nicht machtlos ausgeliefert ist, man sich diesem annehmen kann und dass mehr Handlungsmöglichkeiten bestehen, als dies häufig durch eingeschränkte öffentliche Diskurse und die Interessen großer Unternehmen in diesem Feld suggeriert wird. Es wird geäußert, dass man hofft, zu dem großen und komplexen Thema Denkanstöße und Anregungen mitgeben zu haben. Die Teamenden machen deutlich, dass es nicht darum geht, nun alles ausführlich zu kennen, sondern einzelne Aspekte mitzunehmen, die für die Teilnehmenden spannend waren.

3. Abschließend wird noch erläutert, dass beim Herausgehen Punkte auf einer Zielscheibe verklebt werden sollen. Je ein Punkt wird für die Themen Inhalt, Methode und Team vergeben. Diese Themen stehen in einem Kreis („Zielscheibe“) auf einem Flipchart. Je näher an den Mittelpunkt geklebt wird, desto eher gilt das „Ziel“ als erreicht.



Alternativ- Modul zu Modul 3.2. KI:LE

Modulbeschreibung

Das Modul KI:LE wird in Kombination mit dem Einstieg „Was bedeutet Diskriminierung?“ durchgeführt und stellt eine Alternativmöglichkeit zum Vertiefungsmodul Modul 3.2 dar. Die Teilnehmenden wenden eine fiktive KI-Anwendung zur Vorauswahl von Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz an, in welcher sie die Rollen von Bewerber:innen und Personaler:innen einnehmen. Dadurch erfahren sie, wie KI-Systeme Bewerbungen basierend auf festgelegten Kriterien in ein Ranking einordnen. Zugleich gewinnen sie ein Verständnis für die Bedeutung von Vorurteilen in automatisierten Bewertungssystemen und reflektieren über ethische Aspekte wie Fairness und den subjektiven Charakter von Bewertungen.



Ziele

- Teilnehmende sollen die Funktionsweise und Herausforderungen von KI im Kontext von Bewerbungen verstehen
- Ethische Aspekte wie Fairness, Objektivität und Vorurteile in Bewerber:innen-KI-Systemen reflektieren
- Reflexion auf den Einsatz von KI-Systeme in realen Bewerbungsprozessen sowie Diskussion von Chancen
- Teilnehmenden wird ein Perspektivenwechsel zwischen Bewerber:innen und Personaler:innen ermöglicht, der unterschiedliche Herausforderungen und Sichtweisen nachvollziehbar macht
- Verständnis für den subjektiven Charakter von Bewertungen vor ihrem gesellschaftlichen Hintergrund



Zeit

- 75 Minuten



Material

- ☐ Smartphone/Laptop
- ☐ Internetzugang
- ☐ Webanwendung KILE:
<https://kile.arbeitundleben.de/webanwendung/>
- ☐ Bewerber:innenprofil: Personas – KI:LE
<https://kile.arbeitundleben.de/category/personas/>
- ☐ Manuelle Rankingkarten:
Manuelles-Bewerberinnen-Ranking Karten.pdf
https://kile.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2024/09/Manuelles-Bewerberinnen-Ranking_karten.pdf
- ☐ Reflexionsfragen: Reflexionsfragen Vorurteile.pdf
<https://kile.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2025/04/Reflexionsfragen.pdf>

Methoden- kennung	Zeit (Dauer)	Ziel	Inhalt + Kurzbeschreibung	Methode(n)	Material/ Ressourcen (Team)
K 1	10 Min.	Die TN entwickeln ihre eigenen Kriterien und Prioritäten bei der Bewertung	Manuelles Bewerber:innen-Ranking: Lesen und Bewerten von Bewerbungen anhand einer Ausbildungsanzeige Entwicklung eigener Bewertungskriterien	Jede:r TN liest die Ausbildungsanzeige und Bewerbungen, entwickelt eigene Kriterien und erstellt ein Ranking	Webanwendung KI:LE Stellenanzeige Bewerber:innenprofil Manuelle Rankingkarten
K 2	10 Min.	Die TN reflektieren ihre eigenen Kriterien und Prioritäten bei der Bewertung und entwickeln ein Verständnis für den subjektiven Charakter von Bewertungen	Diskussion des manuellen Rankings: Reflexion eigener Bewertungskriterien Diskussion subjektiver Entscheidungen und deren Begründung	Gruppendiskussion	Stuhlkreis/ Austauschrunde ggf. Flipchart und Marker, um verschiedene Kriterien festzuhalten
K 3	20 Min.	Die TN verstehen die Funktionsweise und Herausforderungen von KI im Kontext von Bewerbungen	KI-basiertes Bewerber:innen-Ranking: Rolle der Bewerber:innen: Simulation der Bewerber:innenperspektive Nutzung eines interaktiven KI-Rankings und Experimentieren mit dessen Funktionen	Die TN nutzen das interaktive KI-Tool, um aus Perspektive der fiktiven Bewerber:innen die eigene Bewerbung zu beurteilen	Webanwendung KI:LE Reflexionsfragen
K 4	20 Min.	Die TN können durch den Perspektivenwechsel zwischen Bewerber:innen und Personal:innen unterschiedliche Herausforderungen und Sichtweisen nachvollziehen	KI-basiertes Bewerber:innen-Ranking Rolle der Personal:innen: Simulation der Personal:innenperspektive Nutzung eines interaktiven KI-Rankings und Experimentieren mit dessen Funktionen Identifikation von Vorurteilen (z. B. Bevorzugung bestimmter Abschlüsse oder Altersgruppen)	Die TN nutzen das interaktive KI-Tool, um Bewerbungen aus der Perspektive fiktiver Personal:innen zu bewerten	Webanwendung KI:LE Reflexionsfragen
K 5	15 Min.	Ethische Aspekte wie Fairness, Objektivität und Vorurteile in Bewerber:innen-KI-Systemen werden reflektiert, kritisches Denken und Reflexion über die Nutzung von KI in Bewerbungsverfahren wird gefördert	Diskussion des KI-basierten Rankings	Gruppendiskussion	Stifte Moderationskarten



Manuelles Bewerber:innen-Ranking

Einführung

Die Teilnehmenden bewerten Bewerbungen für eine Ausbildungsanzeige und erstellen eine Rangfolge. Dabei nutzen sie vorbereitete Blätter mit Bewerber:innen-Namen, auf denen sie die Rangplätze eintragen. Sie entwickeln eigene Kriterien oder greifen auf vorgegebene zurück, um ihre Entscheidungen zu begründen.



Ziele

- Teilnehmende entwickeln ihre eigenen Kriterien und Prioritäten bei der Bewertung
- Erkennen, wie unterschiedlich die Bewertungskriterien und -methoden sein können
- Verständnis für Komplexität von Entscheidungsfindungsprozessen in der realen Arbeitswelt entwickeln



Zeit

- 10 Minuten



Material

- ☐ Stellenanzeige – KILE:
<https://kile.arbeitundleben.de/webanwendung/>
- ☐ Bewerber:innenprofil: Personas – KI:LE
<https://kile.arbeitundleben.de/category/personas/>
- ☐ Manuelle Rankingkarten:
Manuelles-Bewerberinnen-Ranking Karten.pdf
https://kile.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2024/09/Manuelles-Bewerberinnen-Ranking_karten.pdf

Ablauf der Methode

1. Die Teilnehmenden erhalten 10 Minuten Zeit, um sich die Ausbildungsanzeige und die fünf Bewerbungen durchzulesen und dann eine eigene Rangfolge zu erstellen. Hierfür nutzen sie die Blätter mit den Namen der Bewerber:innen-Personas, auf denen rechts oben ein Feld vorgesehen ist, um den jeweiligen Rang der Persona einzutragen.
 - Es wird empfohlen, die Teilnehmenden zu bitten, ihre Entscheidungen zu begründen, also zu erklären, warum sie bestimmte Personen in einer bestimmten Reihenfolge platziert haben. Sie sollten dazu angeregt werden, eigene Kriterien zu entwickeln und zu reflektieren, warum sie bestimmte Personen besonders geeignet finden.

- Man hat die Wahl, den Teilnehmenden entweder keine spezifischen Kriterien vorzugeben, um ihre Entscheidungsfindung vollständig eigenständig zu gestalten, oder ihnen eine Liste von Kriterien als Leitfaden zu präsentieren. Diese Kriterien könnten beispielsweise von der interaktiven Webseite übernommen werden und umfassen:

1. Schulabschluss
2. Praktikumserfahrung
3. Sicherheit im Umgang mit Zahlen
4. Sprachliche Ausdrucksweise
5. Interesse an kaufmännischen Vorgängen
6. Teamfähigkeit
7. Entfernung zum Arbeitsort
8. Hobbies

2. Die Teilnehmenden können entweder die vorgegebenen Kriterien verwenden, eigene Kriterien entwickeln oder eine Kombination aus beidem wählen. Es steht den Teilnehmenden offen, ob sie eine eher grobe, intuitive Bewertung vornehmen möchten, oder ob sie ein detaillierteres Punktesystem anwenden möchten (bspw. eine Skala von 1 bis 10). Diese Flexibilität ermöglicht es allen Teilnehmenden, einen individuellen Ansatz zu wählen, der der persönlichen Sicht- und Beurteilungsweise entspricht.

Hinweise

- Es ist hilfreich, die Subjektivität der Bewertung im Anschluss zu thematisieren, um die Vielfalt der Perspektiven zu verdeutlichen.

Diskussion des manuellen Rankings

Einführung

Nach der Erstellung der individuellen Rankings diskutieren die Teilnehmenden ihre Herangehensweisen, Kriterien und Entscheidungen im Bewertungsprozess. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven und subjektive Einflüsse bei der Bewertung zu reflektieren und wertzuschätzen. Eine Zusatzaufgabe für Personen, die früher fertig sind, ist die Möglichkeit, vertieftes Feedback zu einer Bewerbung zu formulieren.



Ziele

- Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Kriterien und Prioritäten bei der Bewertung und entwickeln ein Verständnis für den subjektiven Charakter von Bewertungen



Zeit

- 10 Minuten



Material

- ☐ Stuhlkreis/ Austauschrunde
- ☐ ggf. Flipchart und Marker, um verschiedene Kriterien festzuhalten

Ablauf der Methode

1. Nachdem die Teilnehmenden ihre individuellen Rankings erstellt haben, wird eine Diskussionsrunde anberaumt. Diese beleuchtet die verschiedenen Herangehensweisen und Perspektiven im Bewertungsprozess. Je nach Gruppengröße können einige Personen gebeten werden, ihr Ranking vorzustellen und zu erläutern, wie und warum sie die Bewerber:innen in dieser Reihenfolge eingeordnet haben.
 - Es ist wichtig, zu Beginn der Diskussion zu betonen, dass es bei dieser Übung kein ‚richtig‘ oder ‚falsch‘ gibt. Ziel ist es vielmehr, die Vielfalt der Bewertungskriterien und -methoden zu erkunden und zu verstehen, wie subjektive Faktoren die Beurteilung beeinflussen können.
2. Die Teilnehmenden sollen teilen, ob und welche eigenen Kriterien sie entwickelt haben, falls sie sich nicht an den vorgegebenen Kriterien orientiert haben. Es ist auch interessant zu erfahren, ob sie ein punktebasiertes System verwendet oder eher intuitiv entschieden haben. Zusätzlich können die Teilnehmenden reflektieren, ob bestimmte Aspekte der Bewerbungen sie zu Rückschlüssen auf die Eignung der Person für den Ausbildungsberuf veranlasst haben.

Zusatzaufgabe (für Teilnehmende, die früher fertig sind):

1. Die Teilnehmende wählen eines der Bewerber:innen-Profile aus, das während des manuellen Rankings verwendet wurde.
2. Sie verfassen stichpunktartig eine fiktive Rückmeldung, die folgende Elemente enthalten sollte:
 - Positive Aspekte: Was hat die Bewerber:in gut gemacht? Welche Teile der Fähigkeiten oder des Anschreibens waren besonders überzeugend?
 - Verbesserungsvorschläge: Welche Bereiche der Bewerbung könnten verbessert werden?

Hinweise

- Es ist hilfreich, die Subjektivität der Bewertung im Anschluss zu thematisieren, um die Vielfalt der Perspektiven zu verdeutlichen.

KI-basiertes Bewerber:innen-Ranking: Rolle der Bewerber:innen

Einführung

In dieser Methode begeben sich die Teilnehmenden in die Rolle der Bewerber:innen und erleben einen KI-gestützten Bewerbungsprozess. Sie reichen digitale Bewerbungen ein, beobachten ihr Ranking und experimentieren mit Bewerbungsdetails, um deren Auswirkungen zu sehen. Teilnehmende werden dazu angeregt, über die subtilen und manchmal nicht offensichtlichen Vorurteile nachzudenken, die in Bewertungsprozessen auftreten können – besonders im Kontext von KI-gestützten Bewertungssystemen. Es soll ein kritisches Verständnis dafür gefördert werden, wie solche Vorurteile das Ergebnis beeinflussen und entsprechend die Notwendigkeit, sich ihrer bewusst zu sein.



Ziele

- Die Teilnehmenden verstehen die Funktionsweise und Herausforderungen von KI im Kontext von Bewerbungen
- Die Teilnehmenden verstehen, dass Vorurteile zur Diskriminierung im Bewerbungsprozess führen können



Zeit

- 20 Minuten



Material

- ☐ Webanwendung KILE:
<https://kile.arbeitundleben.de/webanwendung/>
- ☐ Reflexionsfragen: Reflexionsfragen Vorurteile.pdf
<https://kile.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2025/04/Reflexionsfragen.pdf>

Ablauf der Methode

1. Bewerbungsprozess

- Auf der Startseite wählen die Teilnehmenden die Rolle der Bewerber:in aus.
 - Nach der Auswahl werden die Teilnehmenden in der Rolle der Bewerber:in direkt zur Ausbildungsanzeige geleitet. Die Anzeige ist identisch mit derjenigen, die alle bereits in Papierform erhalten haben. Dies bietet den Teilnehmenden eine konsistente Informationserfahrung und ermöglicht einen direkten Vergleich zwischen der digitalen und der physischen Version der Anzeige.
- Die Teilnehmer:innen klicken auf „Jetzt bewerben“ und gelangen zum Bewerbungsformular.

2. Eingabe der Bewerber:innen-ID (BID)

- Auf einer der Bewerbungen, die sie zuvor erhalten haben (Jaimie), finden die Teilnehmenden eine BID. Diese tragen sie ins Formular ein und klicken auf „BID abschicken“.
- Nach dem Abschicken füllt die Webseite automatisch die Bewerber:innendaten aus (Name, Alter, Bewerbungstext usw.), basierend auf der eingegebenen BID. Die Teilnehmenden müssen lediglich die Dropdownfelder für

bestimmte Kriterien, wie Schulabschluss oder Mathematiknote, manuell ausfüllen. Hinweis: Die Daten der anderen Bewerber:innen können durch Eingabe der BID ebenfalls in die Eingabemaske geladen werden. Allerdings muss vor dem Absenden der Bewerbung die BID umbenannt werden.

3. Ranking und Vorurteil-Button

- Nach dem Absenden der Bewerbung sehen die Teilnehmenden ihren Platz auf der Seite Ranking, beispielsweise: „Sie sind aktuell auf Platz *** von *** Bewerber:innen.“
- Mit dem „Vorurteil-Button“ können sie das Ranking verändern und sehen, wie sich dies auf ihre Position auswirkt. Jedes Mal, wenn auf den Button gedrückt wird, wird ein anderes Vorurteil miteinbezogen und der Button ändert sich. Dabei sehen sie jedoch nur das Ranking ihrer eigenen Bewerbung, nicht das der anderen Bewerbungen. Das Identifizieren der Vorurteile geschieht in der Personaler:innensicht. Nähere Informationen dazu finden sich im Abschnitt der Personaler:innensicht.

Zusätzliche Aktivitäten für Bewerber:innen

- Da die Bearbeitungsdauer für die Personaler:innen voraussichtlich länger sein wird, haben die Bewerber:innen die Möglichkeit, mit der Bewerbung zu experimentieren. Dies bietet ihnen eine zusätzliche interaktive Erfahrung und hält sie während der Wartezeit engagiert.

1. Experimentieren mit dem Bewerbungsformular:

- Durch Drücken des implementierten „Reload“-Buttons wird die Bewerbung gelöscht, und sie können den Prozess mit veränderten Daten wiederholen.
- Die Teilnehmenden erhalten die Gelegenheit, eine eigene Bewerbung zu kreieren. Sie können dabei eine fiktive Bewerber:innen-ID (BID) wählen, zum Beispiel „Test“, und werden gebeten, die IDs B001 bis B005 nicht zu verwenden. Diese selbst erstellte Bewerbung kann entweder besonders überzeugend oder bewusst mangelhaft gestaltet werden, um unterschiedliche Bewerbungsstile im Ranking zu erkunden. Natürlich sehen sie immer nur, wie sie selbst gerankt wurden.
Anmerkung: Teilnehmende sollten keine eigenen Daten eingeben. Dies kann ungewollte Effekte in der Gruppendynamik entfalten.

2. Erkundung der Auswirkungen auf das Ranking:

- Das Experimentieren mit dem Ranking ermöglicht den Teilnehmer:innen ein tieferes Verständnis dafür, wie bestimmte Bewerbungsdetails das Ergebnis beeinflussen können

Hinweise

- Evtl. sollte eine Zwischenreflexion umgesetzt werden, die offene Fragen etc. besprechbar macht.

KI-basiertes Bewerber:innen-Ranking: Rolle der Personaler:innen

Einführung

In dieser Methode begeben sich die Teilnehmenden in die Rolle von Personaler:innen, um ein KI-gestütztes Bewerber:innen-Ranking zu erleben. Sie bewerten Bewerbungen anhand vorgegebener Kriterien und identifizieren versteckte Vorurteile, die das Ranking beeinflussen können.



Ziele

- Die Teilnehmenden können durch den Perspektivenwechsel zwischen Bewerber:innen und Personaler:innen unterschiedliche Herausforderungen und Sichtweisen nachvollziehen
- Die Teilnehmenden erkennen Vorurteile im Bewerbungsprozess, die Benachteiligungen oder Vorteile mit sich bringen, allerdings stets auf Vorurteilen basieren und so Diskriminierungsmuster verständlich machen



Zeit

- 20 Minuten



Material

- ☐ Webanwendung KILE:
<https://kile.arbeitundleben.de/webanwendung/>
- ☐ Reflexionsfragen: Reflexionsfragen Vorurteile.pdf
<https://kile.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2025/04/Reflexionsfragen.pdf>

Ablauf der Methode

1. Rollenauswahl

- Auf der Startseite wählen die Teilnehmenden die Rolle der Personaler:in aus.

2. Zugang zur Ausbildungsanzeige

- Nach der Auswahl ihrer Rolle werden die Teilnehmenden zur Ausbildungsanzeige geleitet. Dort können sie sich erneut mit den Anforderungen und Details der Stellenausschreibung vertraut machen.

3. Die Teilnehmenden gelangen durch die Navigation zum Ranking, wo sie eine Liste von fünf Bewerbungen finden.

- Diese kennen sie bereits aus dem manuellen Ranking. Jede Bewerbung wird anhand verschiedener Kriterien bewertet, die auch im Workshop-Teil „Manuelles Ranking“ vorgeschlagen und verwendet wurden (Siehe oben). Die einzelnen Punktzahlen in jedem Kriterium fließen in eine Gesamtbewertung ein, die als „KI-Bewertung“ bezeichnet wird.

4. Identifizieren von Vorurteilen

- Die Teilnehmenden erhalten die Aufgabe, versteckte Vorurteile zu identifizieren, die nicht immer direkt in den aufgeführten Kriterien erkennbar sind.

- Durch Drücken des Vorurteils-Buttons können sie verschiedene Vorurteile durchspielen und ihre Auswirkungen auf das Ranking beobachten. Die Vorurteile addieren sich nicht miteinander.

- Im unveränderten Zustand ohne Vorurteile zeigt der Button „Kein Vorurteil“ an.
- Beim ersten Drücken ändert sich der Name des Button in „Erstes Vorurteil“. Lösung: Der Schulabschluss „Abitur“ erhält sehr viele Punkte.
- Beim zweiten Drücken wird der Button zu „Zweites Vorurteil“ geändert. Lösung: Ausübung einer Teamsportart führt zu zusätzlichen Punkten für Teamfähigkeit.
- Beim dritten Drücken wird der Button zu „Drittes Vorurteil“ geändert. Lösung: Für Bewerber:innen über 20 Jahre gibt es Punktabzüge.
- Ein weiteres Drücken führt wieder zum Ausgangszustand „Kein Vorurteil“.

Hinweise

Als Grundlage/Hintergrundwissen für die Diskussion empfehlen wir Teamenden, sich mit der Datenschutzverordnung (DSGVO) vertraut zu machen:

- In der Europäischen Union sind Unternehmen durch die Allgemeine Datenschutzverordnung (DSGVO) dazu verpflichtet, transparent darüber zu informieren, wie persönliche Daten verarbeitet werden. Dies beinhaltet normalerweise Angaben dazu, welche Daten gesammelt, wie sie verwendet und wie lange sie gespeichert werden. Wenn KI oder automatisierte Entscheidungsfindungssysteme eingesetzt werden, insbesondere wenn diese Entscheidungen rechtliche Wirkungen haben oder die betroffene Person erheblich beeinträchtigen, müssen Unternehmen dies in ihrer Datenschutzerklärung angeben (DSGVO).

„Allerdings sollte aus Transparenzgründen (Art. 5 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO) bereits bei der Stellenausschreibung auf den Einsatz von KI und deren Funktionsweise hingewiesen werden. Achtung: Erfolgt eine vollautomatisierte Absage an Bewerber aufgrund einer KI-Anwendung, handelt es sich um eine automatisierte Einzelentscheidung, die gemäß Art. 22 DSGVO verboten ist. Fällt dagegen der Unternehmer aufgrund eines Rankings der Bewerberdaten durch ein System letztlich selbst die Entscheidung, welche Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, so ist der Tatbestand des Art. 22 DSGVO nicht erfüllt.“ (Deichmann+Fuchs: <https://www.fokus-datenschutz.de/text/euv2016-679/art22/>)¹

¹ – Die von uns verwendeten Links sind am 18.02.2025 gesetzt worden und enthielten zu diesem Zeitpunkt keine rechtswidrigen Inhalte. Sie können nach diesem Datum jedoch zu fremden Inhalten führen, die wir nicht regelmäßig überprüfen können und für die wir keine Verantwortung übernehmen.

Diskussion des KI-basierten Rankings

Einführung

In dieser Methode werden die während des Rankings identifizierten Vorurteile zusammengetragen und diskutiert.



Ziele

- Die Teilnehmenden reflektieren ethische Aspekte wie Fairness, Objektivität und Vorurteile in Bewerber:innen-KI-Systemen.



Zeit

- 15 Minuten



Material

- Stifte, Moderationskarten

Ablauf der Methode

1. Die Teilnehmenden kommen im Plenum zusammen. Das Team fragt nach, welche Vorurteile die Teilnehmenden identifiziert haben und schreibt diese auf Moderationskarten / an der Flipchart mit.
2. Das Team reflektiert mit der Gruppe über die gefundenen Vorurteile. Dabei wird auch die Frage gestellt, ob und wenn ja inwiefern die gefundenen Aspekte auch legitime Kriterien im Rahmen der Bewertung von Bewerbungen sein können. Die Ergebnisse werden in Stichworten mit visualisiert.

1. Erstes Vorurteil – Schulabschluss und Abitur:

- Diskussion der Fairness, dass für das Abitur viele Punkte vergeben werden, obwohl die Stellenanzeige nur einen mittleren Schulabschluss erfordert.
- Überlegungen zur Verhältnismäßigkeit: Könnten Bewerber*innen, die in vielen Bereichen gut sind, aber kein Abitur haben, ungerecht benachteiligt werden?
- Vorurteil oder Kriterium? Die Punktevergabe für das Abitur könnte als Vorurteil betrachtet werden, da der Schulabschluss übermäßig gewichtet wird, obwohl die Stellenanzeige nur einen mittleren Schulabschluss erfordert. In diesem Fall könnte es unfair sein, Bewerber*innen mit mittlerem Schulabschluss schlechter zu bewerten, auch wenn sie alle anderen Kriterien erfüllen.

2. Zweites Vorurteil – Teamfähigkeit und Teamsportarten:

- Erörterung, ob die Ausübung einer Teamsportart automatisch auf Teamfähigkeit schließen lässt.
- Diskussion über die Aussagekraft und Fairness solcher Annahmen im Bewerbungsprozess.
- Vorurteil oder Kriterium? Wenn Teamsportarten nur einer von mehreren möglichen Nachweisen für Teamfähigkeit sind (was hierbei der Fall ist), können sie als ein Kriterium angesehen werden.

3. Drittes Vorurteil – Alter der Bewerber*innen:

- Diskussion über die Fairness der schlechteren Bewertung älterer Bewerber*innen.
- Überlegungen zur Lebenserfahrung und Umständen, die zu einem späteren Einstieg in die Ausbildung oder das Studium geführt haben könnten.

- Diskussion über die Bedeutung von Chancengleichheit und Förderung für Menschen, die sich später beruflich neu orientieren.
- Vorurteil oder Kriterium? Eine schlechtere Bewertung aufgrund des Alters ist ein Vorurteil. Es basiert nicht auf objektiven Kriterien, sondern auf Annahmen über die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit älterer Personen.

3. Das Team fasst abschließend in einem kurzen Statement nochmal einige der zentralen Erkenntnisse zusammen. Dabei kann das Team z.B. auf folgende Aspekte eingehen:

Wie kann man eine "faire" KI schaffen?

- Erfassung von Daten ohne Vorurteile: Es wird oft gefordert, dass die verwendeten Daten frei von Vorurteilen sein sollten. Allerdings ist dies leichter gesagt als getan, da Daten die Realität abbilden, wie sie ist – einschließlich bestehender gesellschaftlicher Ungleichheiten und Diskriminierungen. Die Herausforderung liegt darin, Daten so zu bereinigen, dass sie gerechtere Ergebnisse ermöglichen, ohne dabei relevante Kontexte oder Zusammenhänge zu verzerren.
- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Daten: Daten und Algorithmen sollten kontinuierlich geprüft und aktualisiert werden, um Verzerrungen zu erkennen und zu beheben. Doch selbst regelmäßige Updates können Vorurteile nicht vollständig beseitigen, da auch die Menschen, die die Updates vornehmen, eigene Perspektiven und unbewusste Annahmen einbringen.
- KI als Hilfsmittel in der Personalabteilung: Die Nutzung von KI sollte auf unterstützende Funktionen beschränkt sein und darf keine alleinige Entscheidungsgewalt haben. Es ist wichtig, dass Menschen in der Personalabteilung die Ergebnisse der KI kritisch hinterfragen, anstatt sie ungeprüft zu übernehmen. Dennoch bleibt die Gefahr, dass die scheinbare Objektivität der KI dazu führen könnte, dass Vorurteile auf subtilere Weise reproduziert werden.
- Schaffung gesetzlicher Grundlagen, beispielsweise durch den „AI Act“ der Europäischen Union: Der AI Act ist ein Gesetz der EU, das KI-Systeme je nach Risiko für Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte reguliert und verbietet Anwendungen mit unannehmbarem Risiko. Es fordert Transparenz und strenge Anforderungen für hochriskante Systeme, um Innovation zu fördern und die Bürger zu schützen.

Vorurteile und Diskriminierung sind tief in der Gesellschaft verankert und können nicht allein durch technische Lösungen oder „faire“ KI beseitigt werden. Eine KI spiegelt immer die Welt wieder, aus der ihre Daten stammen, und diese Welt ist weder neutral noch gerecht. Die Vorstellung, Daten vollständig „vorurteilsfrei“ zu gestalten, ist daher äußerst komplex und oft unrealistisch. Um tatsächlich Fortschritte zu erzielen, ist es notwendig, die gesellschaftlichen Strukturen und Denkmuster zu hinterfragen, die Diskriminierung und Ungleichheit hervorbringen. KI kann hierbei nur ein Werkzeug sein, das Teil einer umfassenderen, interdisziplinären und gesellschaftlichen Anstrengung ist. Ohne diese breitere Perspektive besteht die Gefahr, dass technische Lösungen als Ersatz für tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen gesehen werden.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Im Rahmen des:



**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V.**

Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

Büro Berlin
c/o Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Keithstraße 1
10787 Berlin

T (0202) 97404 -0
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de