

ABIDA – Assessing Big Data

Vertiefungsstudie Arbeit – Workshopbericht
Münster, 06.06.2018

„People Analytics – Arbeit 4.0“

Expertenworkshop

Im Rahmen des ABIDA-Projekts fand am 06. Juni in den Räumen des Instituts für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht der Universität Münster der interdisziplinäre ABIDA-Expertenworkshop im Rahmen der Vertiefungsstudie Arbeit unter der Überschrift „People Analytics – Arbeit 4.0“ statt. Das Teilnehmerfeld bestand hierbei aus Vertretern gewerkschaftlicher, unternehmerischer und juristischer Praxis sowie der Wissenschaft. Es entwickelte sich ein produktiver Informationsaustausch und eine intensive Diskussion zwischen den Experten.

Der Workshop diente zum einen dazu, die bisherigen Forschungsergebnisse – darunter Thesen aus dem Gutachten von Prof. Dr. Klaus Kornwachs zum Thema „Arbeit 4.0 – People Analytics – Führungsinformationssysteme“ – zu validieren; zum anderen zeigte sich, in welchen interdisziplinären Bereichen weiterer Forschungs- und Regelungsbedarf bestehen könnte.

Nachdem ABIDA in der ersten Projekthälfte durch Arbeitskreise, Fachtagungen und Bürgerkonferenzen einen umfassenden Überblick über die gesellschaftlichen Auswirkungen und Entwicklungen durch Big Data erarbeitet hat, stand der Workshop repräsentativ für die **zweite Projekthälfte**, in der es nunmehr darum geht, pointierte Positionen zu entwickeln, zu prüfen, zusätzliches Fachwissen zu gewinnen sowie Handlungsempfehlungen für den Gesetzgeber abzuleiten.

„People Analytics“ und Big Data

Dem Workshop zugrunde lag das Phänomen „People Analytics“. Hierbei handelt es sich um umfassende Analysen von Daten aus dem Bereich des Personalwesens auf Basis von Unternehmensdaten sowie Daten aus weiteren zugänglichen Quellen, soweit sie für die Aufgaben des Personalwesens relevant erscheinen (vgl. Kornwachs, ABIDA-Gutachten, „Arbeit 4.0 – People Analytics“, S. 112). Der Einsatz von „People Analytics“ wird als Anwendung von Big-Data-Technologien im Beschäftigungskontext verstanden und als solcher diskutiert. Das ABIDA-Projekt befasst sich im Rahmen der Vertiefungsstudie Arbeit intensiv mit „People Analytics“ und deren Einsatzpotentialen. Hierzu sollte der Workshop bestehende Forschungsfragen erörtern sowie weitere Forschungsansätze aufzeigen.

Vorstellung des ABIDA-Projektes

Nach der Begrüßung der Workshop-Teilnehmer durch Frau Dr. Barbara Kolany-Raiser, Herrn Christian Straker und Herrn Maurice Niehoff vom ABIDA-Team stellten diese das ABIDA-Projekt und die Vertiefungsstudie Arbeit kurz vor.

Im Anschluss näherten sich die Teilnehmer dem Thema in drei Blöcken.

Keynote und Impuls

Im ersten Block wurde an das Thema „People Analytics“ durch Prof. Dr. Klaus Kornwachs herangeführt, indem er in seiner Keynote die Frage „Kommt die automatisierte Personalentscheidung?“ aufwarf. Prof. Kornwachs stellte Thesen und Forschungsergebnisse aus seinem ABIDA-Gutachten dar. So zeigte er einführend Trends und Treiber der neuen Arbeitswelt auf. Aufgrund neuer Produkte, Produktionsprozesse und Geschäftsmodelle komme es zur Veränderung von Arbeitsmarktstrukturen, neue Berufsbilder entstünden, alte verschwänden und Qualifikationsanforderungen stiegen. Angetrieben werde die Veränderung von Rationalisierungserwartungen, dem Wunsch nach Qualitätssteigerung von Personalentscheidungen und einer Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer.

„People Analytics“ sei dabei ein Phänomen, welches aufgrund steigender Computing-Power, neuen Erkenntnissen in der Psychologie und Neurologie, aber auch der Arbeitswelt und dem steigenden Einsatz Künstlicher Intelligenz entstehe.

Als mögliche Effekte von „People Analytics“ benannte Prof. Kornwachs eine Delokalisierung von Arbeit und Arbeitsstätte sowie eine Steigerung der Sockelarbeitslosigkeit aufgrund eines steigenden Qualifizierungsdrucks. Ein weiteres Problem sei die praktische Anwendungsmöglichkeit. Über 99% der Unternehmen in Deutschland gehören dem Mittelstand an. Diese Unternehmen besäßen weder die Kompetenzen noch die Kapazitäten um „People Analytics“ auf Big-Data-Basis auszuführen. Im Rahmen von automatisierter Entscheidungsfindung sei zwischen People-Analytics-Systemen, die Entscheidungen ersetzen und solchen, die bei der Entscheidungsfindung unterstützen, zu unterscheiden. Prof. Kornwachs warnte in diesem Zusammenhang vor einer Überbewertung von Big-Data-Datensätzen. Eine große Verfügbarkeit von Daten bedeute nicht gleich eine größere Verfügbarkeit von Wissen. Prof. Kornwachs riet in einer seiner Handlungsempfehlungen davon ab, Personalentscheidungen auf entscheidungsersetzende Systeme zu stützen. People-Analytics-Systeme zeigten bloße Korrelationen an, die viel zu oft falsch oder gar nicht interpretiert würden.

In der anschließenden Diskussion wurden den übrigen Teilnehmern des Workshops weitere Thesen aus dem Gutachten vorgelegt, zu denen diese kritisch Stellung nahmen. So wurde etwa innerhalb des Teilnehmerfeldes die These bestätigt, dass durch Big Data gewonnene Erkenntnisse sich höchstens für die Hypothesenbildung eigneten, nicht aber als Entscheidungsersetzung.

Der Keynote von Prof. Kornwachs folgte ein Beitrag zu „People Analytics“ als Treiber der digitalen Transformation in der Arbeitswelt. Hierbei wurden in der Keynote bereits angedeutete Trends in der Arbeitswelt aufgegriffen und in den digitalen Kontext gesetzt. Weiterhin wurde ein Überblick über die Verbreitung von „People Analytics“ in der Arbeitswelt geschaffen und so ein Bild des Status Quo entwickelt. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Beispielen für Einsatzgebiete dargelegt.

Die Keynote und der anschließende Beitrag bildeten eine gute Diskussionsgrundlage und das Fundament für den interdisziplinären Austausch im zweiten und dritten Block des Workshops.

Entsprechend der interdisziplinären Ausrichtung des ABIDA-Projekts sollten im zweiten und dritten Block Vertreter möglichst vieler am Projekt beteiligter wissenschaftlicher Disziplinen teilnehmen. Dabei diene der zweite Block einer vertieften Betrachtung aus juristisch-ökonomischer Perspektive und der dritte Block sollte sich dem Thema „People Analytics“ ethisch-soziologisch nähern.

Juristisch-ökonomische Perspektive

Der juristisch-ökonomische Block wurde mit einem juristischen Beitrag eröffnet, der die Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes vorstellte. Dabei wurde deutlich, dass aus beschäftigtendatenschutzrechtlicher Perspektive People-Analytics-Tools, die auf eine Persönlichkeitsdurchleuchtung abzielen oder dieser nahe kommen, sich wohl nur auf Basis einer Einwilligung rechtfertigen ließen. Problematisch und auf Basis der Rechtslage noch nicht abschließend geklärt sei aber die Frage, ob eine Einwilligung im Arbeitsverhältnis überhaupt datenschutzrechtlich zulässig sei. Kernpunkt des datenschutzrechtlichen Problems sei das Freiwilligkeitserfordernis. Dies wurde sodann insbesondere von ethischer Seite in den Diskussionen aufgenommen. Arbeitnehmer befänden sich oftmals in einer solchen Drucksituation, dass eine Einwilligung selten als echte Wahlmöglichkeit wahrgenommen werde.

Ebenso wurden auch noch weitere Rechtsbereiche wie das Gleichbehandlungsrecht sowie das Mitbestimmungsrecht besprochen, die im entsprechenden Kontext an Bedeutung gewinnen. Im Hinblick auf das AGG wurde angemerkt, dass Diskriminierung durch „People Analytics“ zurzeit noch ein Randthema sei, aber als Massenphänomen eine größere rechtliche Bedeutung erlangen könnte. Im mitbestimmungsrechtlichen Bereich wurde aufgezeigt, dass jedes Update letztendlich aufgrund der sehr weitgehenden Bestimmung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der Mitbestimmungspflicht unterliege. In der anschließenden Diskussion wurde auch das Problem automatisierter Entscheidungen aufgegriffen und in die rechtliche Beziehung zur DSGVO gesetzt. Hierbei kam man zu dem Schluss, dass eine ausschließlich automatisierte Entscheidung nach Art. 22 Abs.1 DS-GVO erst dann nicht mehr vorliege, wenn ein Mensch ausreichend gewichtig in die Entscheidungsfindung eingreife.

Der ökonomische Beitrag lieferte einen umfassenden Überblick über die Start-Up-Szene im Personalwesen. Gegen Automatisierungs-Bedenken, die in Bezug auf ein von einem Start-Up verwendetes Tool vorgetragen wurden, wurde argumentiert, dass die konkrete Umsetzung von Maßnahmen stets dem Menschen vorbehalten sei. Es wurde klar, dass „People Analytics“ angewandte Verhaltenswissenschaft mit all ihren Stärken und Schwächen ist. Aufgezeigt wurde, dass „People Analytics“ Mehrwert schaffen, indem sie die Übertragbarkeit von wissenschaftlichen Erkenntnissen in den Unternehmenskontext förderten. „People Analytics“ sollte hierbei mittels hypothesengesteuerter, wissenschaftlicher Erkenntnisse zu Problemidentifikationen im Unternehmen beisteuern, allerdings keine entscheidungsersetzende Funktion innehaben. Personalentscheidungen sollten weiterhin mittels menschlicher Erfahrung, Intuition, allerdings durchaus auch mit entscheidungsunterstützenden People-Analytics-Verfahren erfolgen. Der jeweilige Anwendungskontext sei bei der Implementierung nicht zu unterschätzen.

Soziologisch-ethische Perspektive

Der soziologisch-ethische Block wurde durch ethisch-psychologische Fragestellungen rund um „People Analytics“ eingeleitet. Hierzu wurde ein Code-of-Conduct-Projekt thematisiert, das einem empirischen Vorgehen folgt und von der Definition einer konkreten Problemstellung hin zu einer Hypothesenbildung und Problemanalyse lenkt. Es wurden mögliche Vorteile von „People Analytics“ vorgestellt, wie etwa eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus wurden auch ethische Schwachstellen aufgedeckt, so etwa die (In-)Transparenz von People-Analytics-Anwendungen, die im Rahmen der Diskussion einer vertieften Analyse unterzogen wurde.

Weiter wurde die Bedeutung von Sicherheit und Data Governance im Unternehmen erörtert. Hier wurden grundsätzliche praktische Fragestellungen umrissen wie: „Wie lange dürfen Daten gespeichert werden? Wer darf mit personenbezogenen Daten umgehen?“

Im letzten Abschnitt wurden die Ergebnisse des Workshops aus soziologischer Perspektive zusammengefasst. Hierbei zeigte sich, dass zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein fortwirkender Interessengegensatz zu verzeichnen sei, der die Anwendung von „People Analytics“ vor soziologische Probleme stelle. Dem Arbeitgeber komme eine erhebliche Strukturierungsmacht beim Einsatz von People-Analytics-Systemen zu. Ihm gehe es primär um Organisationsoptimierung. Andererseits sei vermehrt auch eine Selbstoptimierung der Arbeitnehmer zu erkennen, etwa durch Phänomene wie dem Verschwimmen von Arbeitswelt und Leben bzw. Freizeit der Arbeitnehmer.

Es wurde dazu geraten, beim Einsatz von People-Analytics-Systemen diese konzeptuell neu zu denken im Sinne einer kooperativen Optimierung. Dabei wurde „People Analytics“ als arbeitspolitische Gestaltungsaufgabe bezeichnet.

Fazit

Der Workshop war geprägt von einer offenen Debattenkultur, bei der die recht unterschiedlichen Fragestellungen deutlich wurden, mit denen Vertreter unterschiedlicher Fachdisziplinen dem Phänomen „People Analytics“ im Kontext von Arbeit 4.0 begegnen. Wenn man die Grundhaltung der Teilnehmer zusammenfasst, lässt sich eine kritische Perspektive konstatieren, die den Einsatz von „People Analytics“ dennoch nicht grundsätzlich ablehnt. Vielmehr würde „People Analytics“ dort befürwortet, wo es der Übertragung von validen verhaltenswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Entscheidungsunterstützung diene und vor allem im Sinne einer kooperativen Optimierung im Unternehmen genutzt würde.

Das ABIDA-Team bedankt sich recht herzlich bei den Experten für den interdisziplinären Austausch zum Thema „People Analytics“ und Arbeit 4.0.