

Auch Maschinen können benachteiligen

Big Data Neue Technologien zur Analyse von Mitarbeiterdaten sind in Schweizer Unternehmen gefragt. Bereits jedes fünfte setzt People Analytics bei der Personalsuche ein. Das wirft rechtliche Fragen auf.

Andrea Fischer

Die Idee ist bestechend: Wenn bei der Personalrekrutierung Maschinen die besten Kandidaten auswählen, dann führt dies zu objektiveren Entscheidungen. So lässt sich verhindern, dass persönliche Eindrücke oder unbewusste Vorurteile einfließen, wie das oft der Fall ist, wenn Menschen eine Vorauswahl treffen. Kommt dazu, dass Maschinen in kurzer Zeit unzählige Bewerbungen durchforsten können. Deshalb erhoffen sich vor allem grosse Unternehmen von einer automatisierten Personalrekrutierung eine Entlastung.

Inzwischen weiss man: So einfach ist es nicht mit dem Ausmerzen von Vorurteilen und Stereotypen. Das zeigt etwa der Fall Amazon, der vor wenigen Wochen Schlagzeilen machte. Der Onlineversandhändler musste ein Rekrutierungsprojekt stoppen, weil dieses Frauen benachteiligte – wenn auch unabsichtlich.

Für das Projekt hatte Amazon ein Computerprogramm entwickelt. Dieses sollte aus Hunderten eingehender Bewerbungen die besten auswählen, indem es die Bewerbungen nach Schlüsselbegriffen prüfte, welche für die jeweilige Stelle entscheidend waren. Gefüttert und trainiert wurde die Software mit erfolgreichen Bewerbungen von bereits angestellten Mitarbeitenden. Nun ist aber die Belegschaft bei Amazon – wie in der Technologiebranche üblich – hauptsächlich männlich. Das selbst lernende Programm erkannte dies und folgte, dass Männer besser geeignet seien. So kam es, dass Bewerbungen von Frauen eher herausgefiltert wurden.

Nicht immer offensichtlich

Dass auch Maschinen benachteiligen können, überrascht Fachleute wie Boris Dzida nicht. Der Hamburger Rechtsanwalt und Unternehmensberater hat unlängst an einer Tagung der Universität St. Gallen über die Diskriminierungsrisiken von elektronischen Rekrutierungstools referiert. Nicht immer seien die Benachteiligungen so offensichtlich und leicht erkennbar wie im Fall von Amazon, sagte Dzida im persönlichen Gespräch. Er illustrierte dies anhand eines



Unternehmen setzen vermehrt auf Datenanalysen, um die Leistung ihrer Angestellten zu verbessern. Foto: Getty Images

Big Data am Arbeitsplatz

Wie viele Schweizer Unternehmen* neue Technologien zur Personalsteuerung einsetzen

Mitarbeiterbindung	60,8%
Arbeitsabläufe/ Arbeitsplatzgestaltung	38,0%
Leistungsmanagement	37,3%
Personalrekrutierung	20,9%
Compliance-Management	17,9%

Grafik: niz/Quelle: Uni St. Gallen, Avenir Group, *Befragungsbasis 159 Unternehmen

Neue Technologien zur Personalsteuerung sind auch in Schweizer Unternehmen verbreitet, am stärksten in der Informations- und Kommunikationsbranche. Das zeigt eine aktuelle Umfrage im Rahmen des Nationalfonds-Projekts «Big Brother in Schweizer Unternehmen?» Durchgeführt wurde sie von den Instituten FAA und IWE der Hochschule St. Gallen in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen

Avenir Group. An der Befragung haben insgesamt 159 Unternehmen teilgenommen, vor allem aus der Finanz- und Handelsbranche, die meisten mit mehr als 500 Mitarbeitenden. Die Firmen gaben dabei auch an, in welchen Bereichen sie Analysetools einsetzen und was für welche. In einem nächsten Schritt gehen die Projektverantwortlichen in die Firmen, um zu sehen, wie diese die Analysetools einsetzen. (afi)

anderen Vorfalls. Da hatte der Algorithmus eines Rekrutierungstools aufgrund der eingegebenen Daten festgestellt, dass Mitarbeitende mit langen Anfahrtswegen schneller wieder kündigten, sobald sie etwas in ihrer Nähe fänden. Folglich sortierte er Bewerber, die einen langen Anfahrtsweg zum Arbeitsplatz gehabt hätten, eher aus.

«Nun ist es aber so, dass in Vororten grosser Städte oft Menschen leben, die zu ethnischen Minderheiten gehören», sagt Dzida. «So kann es unbewusst zur Benachteiligung einer ganzen Gruppe von Bewerbern kommen, obwohl man mit dem Algorithmus etwas ganz anderes bezweckt hat: Jemanden zu finden, bei dem die Chance grösser ist, dass er nicht gleich wieder geht.»

Um Diskriminierungen zu verhindern, sieht Jurist Boris Dzida vor allem die Arbeitgebenden in der Pflicht. Sie müssten sich der Risiken bewusst sein

und gemeinsam mit den Anbietern der Programme dafür sorgen, dass diese nicht benachteiligen. Zudem rät Dzida, vor dem Einsatz einer Software ein paar Testläufe durchzuführen. So liessen sich Mängel erkennen und rechtzeitig korrigieren.

Die Erkenntnisse der Fachleute dürften auch für Schweizer Unternehmen interessant sein. Denn jedes fünfte setzt bei der Personalsuche bereits People Analytics ein. Dies geht aus einer bislang unveröffentlichten Umfrage des Nationalfonds-Projekts «Big Brother in Schweizer Unternehmen?» hervor, die an der Tagung der Universität St. Gallen vorgestellt wurde.

Allerdings ist der Schutz vor einer Diskriminierung im Schweizer Privatrecht mangelhaft. So ist es privaten Arbeitgebenden hierzulande – anders als jenen in der EU – nicht verboten, jemanden wegen seines Alters, seiner Herkunft oder wegen

einer Behinderung zu benachteiligen. Einzig eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ist auch in der Privatwirtschaft untersagt.

Offene Rechtsfragen

Big-Data-Methoden kommen nicht nur bei der Analyse von Bewerbungen zum Einsatz. Die Umfrage des Nationalfonds-Projekts zeigt, dass Schweizer Arbeitgebende neue Technologien auch einsetzen, um Mitarbeitende zu überwachen. Sie bringen etwa eine Software in deren PCs an, um festzustellen, ob konzentriert gearbeitet wird (Leistungsmanagement), oder um herauszufinden, ob die regulatorischen Vorschriften eingehalten werden (Compliance-Management).

Am meisten verbreitet sind Tools, die dazu dienen, Mitarbeitende zu halten. Damit lasse sich eruieren, ob einer auf dem Absprung sei, etwa indem seine Zufriedenheit und sein Engagement analysiert würden, sagt Isabelle Wildhaber, Professorin an der Universität St. Gallen und Co-Leiterin des Nationalfonds-Projekts.

Laut Gesetz dürfen Arbeitgebende nur Daten über ihre Angestellten erheben, sofern dies für die Durchführung des Arbeitsvertrags notwendig ist. «Der Zweck, einen guten Mitarbeiter im Job zu halten, kann durchaus arbeitsplatzbezogen sein. Aber die Datenerhebung muss auch verhältnismässig sein», sagt Wildhaber. Sie zweifelt, dass dies immer der Fall sei. Manche Arbeitgebende holten sich zwar eine pauschale Einwilligung ihrer Mitarbeitenden, ob dies genüge, sei fraglich. Laut Wildhaber sind sich derzeit auch die Juristen nicht einig darüber, was erlaubt sei und was nicht. «Es gibt viele offene Rechtsfragen.»

Und was können Mitarbeitende tun, wenn sie das Gefühl haben, was der Arbeitgeber tue, sei nicht okay? Rechtsexpertin Wildhaber rät, gemeinsam mit anderen zum Chef zu gehen, sich erklären zu lassen, was das Unternehmen tue, welche Daten erhoben würden und zu welchem Zweck. Sind Mitarbeitende der Ansicht, dass der Arbeitgeber zu weit geht, könnten sie sich rechtliche Unterstützung holen.

Leser fragen

Kein Anspruch auf Zulagen nach misslungener Prüfung?

Unsere Tochter hat im Sommer die praktische Lehrabschlussprüfung nicht bestanden. Sie wird dieses nächste Jahr wiederholen. Bis dahin arbeitet sie weiter in ihrem Lehrbetrieb mit einem Vertrag zur Verlängerung der Lehrzeit. Das Berufsbildungsamt hat diesen abgesegnet. Trotzdem hat die kantonale Ausgleichskasse unserer Tochter die Ausbildungszulage gestrichen. Der Grund: Sie besuche keine Schule mehr. Der Ausbildungsbetrieb hat zwar schriftlich bestätigt, dass es sich bei der Tätigkeit unserer Tochter um ein Lehrverhältnis handle. Das genügt laut Ausgleichskasse nicht. Gibt es eine

Möglichkeit, die Ausbildungszulagen weiter zu erhalten?

Sofern die Voraussetzungen dazu erfüllt sind: ja. Ob das der Fall ist, lässt sich von aussen nicht beurteilen. Es kommt sehr auf die konkreten Umstände an.

So muss Ihre Tochter nachweisen können, dass ihre Tätigkeit während der verlängerten Lehrzeit überwiegend Ausbildungscharakter hat. Was sie macht, muss grossmehrheitlich auf das systematische Erlernen eines Berufs ausgerichtet sein. Ist das nur teilweise der Fall, reicht das nicht für den Anspruch auf Ausbildungszulagen. Entsprechende Auskünfte des Betriebs Ihrer Tochter können dabei eine wichtige Rolle spielen. Sind Sie der Ansicht, dass bei

Ihrer Tochter die Voraussetzungen für eine Zulage gegeben sind, sollten Sie es auf jeden Fall mit einer Einsprache gegen den abschlägigen Entscheid versuchen.

3a-Konto: Kann ich zu einer anderen Bank wechseln?

Wegen steigender Kosten möchte ich meine Geschäftsbeziehung mit einem Finanzinstitut aufkündigen. Allerdings besitze ich dort ein Säule-3a-Konto. Ist es möglich, dieses auf ein anderes Finanzinstitut zu übertragen?

Ja. Die Säule 3a gilt zwar als sogenannte gebundene Vorsorge, doch kann man sie jederzeit von einer Einrichtung zu einer anderen zügeln. Voraussetzung ist

einzig, dass man den auf einem 3a-Konto angesparten Betrag nicht nur teilweise, sondern integral auf ein anderes überträgt.

Wie viel dürfen EL-Bezüger für Persönliches ausgeben?

Meine Eltern leben in einem Altersheim im Kanton Baselland und beziehen Ergänzungsleistungen. Da sie noch etwas Vermögen haben, müssen sie einen bestimmten Teil davon für die Heimkosten einsetzen. Wie viel dürfen sie für Persönliches ausgeben, und was ist damit genau gemeint?

Mit den «persönlichen Auslagen» sind etwa Ausgaben für Kleider,

Produkte zur Körperhygiene, Zeitungen, aber auch für die Steuern gemeint. Bei Personen, die im Heim leben und auf Ergänzungsleistungen (EL) angewiesen sind, ist der Posten «persönliche Auslagen» in der EL-Berechnung zu finden. Der Betrag gibt an, wie viel für persönliche Ausgaben zur Verfügung steht.

Die Höhe des Betrags variiert von Kanton zu Kanton. Und nicht nur das: Auch innerhalb eines Kantons kann es beträchtliche Unterschiede geben. Das zeigt das Beispiel Zürich: Da liegt der Betrag für persönliche Auslagen derzeit zwischen 176 und 536 Franken pro Monat. Wer wie viel zugute hat, entscheidet die zuständige Behörde. Im Kanton Baselland, wo Ihre Eltern leben, werden den Heimbewohnern

360 Franken, im Kanton Bern 367 Franken für persönliche Auslagen angerechnet. Der Betrag gilt pro Person.

Solange Ihre Eltern Vermögen haben, können sie auch mehr ausgeben. Doch müssen sie sich bewusst sein, dass bei jeder Neuberechnung der EL nur der vom Kanton vorgegebene Betrag als Ausgaben für Persönliches anerkannt wird.



Andrea Fischer
beantwortet Ihre Fragen zum Arbeitsrecht, Konsumrecht, Sozialversicherungsrecht und Familienrecht.

Senden Sie uns Ihre Frage an geldundrecht@tamedia.ch