

*Der Sozialwissenschaftler und Volkswirt Dr. Andreas Mayert forscht seit 12 Jahren am SI. Seine Schwerpunkte sind Zukunft der Arbeit und Digitalisierung.*

### Herr Mayert, was macht Ihre Studie besonders?

Zwei Dinge. Zum einen geht es in der Studie um den Einsatz von predictive Profiling im Bewerbungsprozess, um ein Verfahren also, über das auf Beschäftigtenseite so gut wie nichts bekannt ist, das aber, wenn es zunehmend eingesetzt wird, u. a. erhebliche Auswirkungen auf die Entgrenzung von Arbeits- und Privatsphäre von Beschäftigten und auf die Informationsasymmetrie am Arbeitsmarkt hätte. Zum zweiten schließen wir eine Forschungslücke, denn eine detailreiche qualitative Studie, die sich mit Einstellungen von Beschäftigten zum Einsatz dieser Verfahren befasst, liegt in Deutschland nicht vor.

### Was ist predictive Profiling?

Vorausschauende Profilerstellung bei der Bewertung von Bewerbenden ist ein Verfahren, bei dem verfügbare persönliche Informationen genutzt werden, um daraus Schlussfolgerungen über nicht preisgegebene persönliche Informationen zu ziehen.



### Wenn also über Facebook deutlich wird, dass ich Katzen mag, wäre das für Unternehmen interessant?

Nein, diese einzelne Information ist irrelevant. Von Interesse ist, ob die Gesamtheit preisgegebener Informationen ein Muster aufweist, das auch bei anderen analysierten Personen zu finden und mit bestimmten persönlichen Eigenschaften dieser Personen verbunden ist. Diese Korrelationen sind für Unternehmen interessant.

### Was waren Ihre Erwartungen an die Studie?

Kurz gesagt: dass Beschäftigte und Arbeitssuchende den Einsatz solcher Systeme akzeptieren würden, wenn sie über die Erkenntnisziele vorausschauender Profilerstellung im Unklaren gelassen werden.

### Das lässt sich aber schwer testen ...

Richtig, denn dann hätten wir ja nach der Akzeptanz eines völlig unbekanntes Verfahrens fragen müssen. Also testeten wir stattdessen Hypothesen, die, wenn sie bestätigt werden, eher dafür sprechen, dass der Einsatz von predictive Profiling akzeptiert würde. So gingen wir bspw. davon aus, dass sich mittlerweile eine Entgrenzung zwischen Privats- und Arbeitsphäre im Netz normalisiert hat, schließlich sind offene Netzaktivitäten für Arbeitgeber\*innen problemlos beobachtbar, sodass Arbeitnehmer\*innen sich bereits daran gewöhnt haben und es nicht für einen Eingriff in die Privatsphäre halten, wenn ihre Social-Media-Aktivitäten durchleuchtet werden.

### Was sind Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Die Teilnehmenden zeigten sich sehr selbstbewusst, was ihren „vernünftigen“ Umgang mit sozialen Medien angeht, und sie waren auch überzeugt, ihre Außenwahrnehmung im Netz kontrollieren zu können. Daher hatten viele nichts dagegen, wenn Arbeitgeber\*innen z. B. ihre Facebook-Profilen besuchen. Nach Aufklärung über predictive Profiling änderte sich die Stimmung in den Diskussionen deutlich. Vielen Befragten wurde nun klar, dass das, was ihnen wichtig ist und was sie zu kontrollieren glauben, nämlich ihre Außenwahrnehmung durch andere im Netz, genau der Angriffspunkt vorausschauender Profilerstellung ist. Welche Schlüsse lässt bspw. eine bestimmte angestrebte Außenwahrnehmung auf Eigenschaften der Person zu, die eine solche Außenwahrnehmung anstrebt?

### Wie fiel die Bewertung dann aus?

Darauf wurde weit überwiegend mit Ablehnung reagiert, was zeigt, wie wichtig eine Aufklärung über predictive Profiling ist, um Betroffenen überhaupt eine qualifizierte Entscheidung zu ermöglichen, sich einer solchen Analyse zu unterziehen oder nicht.

### Was hat sie an den Ergebnissen überrascht?

Dass Arbeitnehmer\*innen Fragen der Legitimität oder Fairness der Auskundschaftung ihrer Netzaktivitäten durch Arbeitgeber\*innen fast durchgehend rein ich-bezogen beantworten. Negative Folgen für andere spielen für sie fast keine Rolle oder werden sogar gerechtfertigt, gesellschaftliche Folgen gar nicht in Betracht gezogen.

### Denken Sie, wir sollten allgemein vorsichtiger sein, welche Informationen wir von uns ins Netz stellen?

Hierbei würde ich zwischen Sorglosigkeit und Arglosigkeit unterscheiden. Sorglos sollte man nie sein. Arglosigkeit hingegen rächt sich nur, wenn Nutzer\*innen über eine potenziell schädliche Verwendung der Preisgabe völlig harmloser persönlicher Informationen im Unklaren gelassen werden. Und bei predictive Profiling besteht in einigen Kontexten – wie Bewerbendenbewertung – genau diese Gefahr. Dagegen kann man sich im Grunde nicht schützen. Selbst, wenn man wenig oder nichts preisgibt, können daraus Schlüsse gezogen werden.

### Denken Sie, dass predictive Profiling die Zukunft bei der Personalauswahl ist?

Darüber müssen andere entscheiden. Ich hoffe, unsere Studienergebnisse sind diesbezüglich hilfreich.

## ES BRAUCHT MEHR AUFKLÄRUNG – Einstellungen zum Einsatz datenanalytischer Verfahren bei Personalentscheidungen<sup>1</sup>



**Dr. Andreas Mayert**  
Wissenschaftlicher Referent im SI

*„There is absolutely no inevitability as long as there is a willingness to contemplate what is happening.“*

Marshall McLuhan<sup>2</sup>

### 1 Hintergrund

Wenn es um die arbeitsweltlichen Herausforderungen der Digitalisierung geht, stehen oft Fragen der Automatisierung bzw. des Automatisierungspotenzials neuer Technologien und ihr Einfluss auf die Quantität und Qualität künftiger Beschäftigungsverhältnisse im Mittelpunkt (vgl. z. B. Dengler/Matthes 2018, Mayert 2019). Ein weiteres wichtiges Thema umfasst Anpassungsstrategien von Arbeitnehmer\*innen (im Folgenden ArbN) und Arbeitssuchenden an die sich verändernde Arbeitsumwelt im Sinne zukunftsgerichteter (Weiter-)Bildungsentscheidungen (vgl. z. B. Ziegler/Tenberg 2020). Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat jedoch weitere, seltener im Fokus des öffentlichen Interesses stehende Auswirkungen. Eine für das Verhältnis zwischen der Arbeits- und Privatsphäre von ArbN und Arbeitssuchenden besonders folgenreiche Auswirkung hängt mit der zunehmenden Digitalisierung des Personalwesens von Arbeitgeber\*innen (im Folgenden ArbG) zusammen

und lässt sich als „Datafizierung von Personalentscheidungen“ beschreiben.

Technologische Grundlagen dieser Entwicklung sind die zunehmende Verbreitung und Vernetzung von Datenquellen und die ebenfalls ständig zunehmende Geschwindigkeit der Datenübertragung, wodurch eine fortschreitende Ausweitung der Grenzen dessen, was digital erfassbar, in Daten umwandelbar und einer Analyse zugänglich ist, ermöglicht wird – kommunikationstechnologische Fortschritte und vor allem ihre Verbindung mit Informationstechnologien erlauben Unternehmen heute den Zugriff auf eine Vielfalt unternehmensinterner und unternehmensexterner Daten, wodurch ganze Unternehmensbereiche, u. a. das Personalwesen, so erhebliche Veränderungsprozesse durchlaufen, dass der Begriff revolutionär angebracht ist (Deller et al. 2017, Gärtner 2020).

Auf die Arbeitswelt bezogen, hat Datafizierung zur Folge, dass die Menge („Volume“) und Vielgestaltigkeit („Variety“) von Daten, die Unternehmen über aktuelle und potenzielle Mitarbeitende in Erfahrung bringen können, ebenso stark zugenommen haben wie Möglichkeiten der Verknüpfung unterschiedlicher Datensätze und die Geschwindigkeit („Velo-

<sup>1</sup> Im SI-Kompakt wird nur ein Teil der Studienergebnisse aufgeführt. Zudem wird häufig darauf verzichtet, Schlussfolgerungen mit Zitaten aus den Fokusgruppen zu belegen. Die vollständige Studie erscheint in Kürze als *SI-Studie aktuell*.

<sup>2</sup> McLuhan (1967: 25).

city“) der Datenanalyse. Die drei genannten „V’s“ (Volume, Variety und Velocity) werden häufig als Hauptmerkmale von Big Data beschrieben (Bitkom 2015: 13). Zarsky (2017: 999) fügt mit „Veracity“, also dem „Wahrheitsgehalt“ oder der Validität der Ergebnisse von Big-Data-Analysen, noch ein weiteres „V“ hinzu, nennt es jedoch zurecht umstritten.<sup>3</sup> Es ist dennoch stets mitzudenken, denn die Frage der Validität der Ergebnisse von Big-Data-Analysen bzw. das Vertrauen darauf ist gerade beim Einsatz solcher Verfahren zur Vorbereitung von Personalentscheidungen von großer Relevanz.

Während sich die Datafizierung des Personalwesens sowohl auf bereits in einem Unternehmen Beschäftigte als auch auf Bewerbende auswirkt, stehen vor allem letztere im Fokus datenanalytischer Verfahren, denn über sie ist aus Unternehmenssicht zum einen weit weniger bekannt als über eigene ArbN, zum anderen herrscht auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des zunehmend knappen Angebots an Fachkräften, Spezialist\*innen und Expert\*innen bei gleichzeitig steigender Nachfrage ein scharfer Wettbewerb um die „besten Talente“ (Chamorro-Premuzic et al. 2016). Diese zu identifizieren, an- bzw. abzuwerben und langfristig zu binden, hat für die nachhaltige Sicherung des Unternehmenserfolgs erheblich an Bedeutung gewonnen. Im Fokus dieser einleitenden Ausführungen stehen daher vor allem Personen, die nach Beendigung ihrer Ausbildung, aus einer bestehenden Beschäftigung heraus oder zur Überwindung von Arbeitslosigkeit auf der Suche nach einem neuen Beschäftigungsverhältnis sind.

Mit der Datafizierung von Personalentscheidungen wird diese Gruppe schon vor Beginn des eigentlichen Bewerbungsprozesses kon-

frontiert, ohne dass sich ihre Mitglieder der im Hintergrund ablaufenden datenanalytischen Verfahren und ihres Einflusses bewusst sein müssen. Vorangetrieben wird diese Entwicklung u. a. dadurch, dass der früher übliche Weg von der Stellenanzeige zur Bewerbung – Printanzeige und Bewerbung in Papierform – heute bereits selten geworden ist und in wenigen Jahren wohl kaum noch zu beobachten sein wird (Weitzel et al. 2017: 7, Jäger/Meuer 2018: 12). Recruiting-Prozesse werden mittlerweile hauptsächlich in digitaler Form durchlaufen. Der weit überwiegende Teil der Stellenanzeigen wird auf Unternehmenswebseiten, in Internet-Stellenbörsen und Karrierenetzwerken wie LinkedIn und Xing und über andere Social-Media-Plattformen veröffentlicht (Weitzel et al. 2019a: 3). Bewerbungen erfolgen zu 72,9 % per E-Mail und zu 18,8 % über Online-Bewerbungsformulare – und das sind sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch der Bewerbenden die präferierten Wege (Weitzel et al. 2017: 7). Die Vorliebe von Unternehmen für Bewerbungen über Online-Bewerbungsformulare rührt nicht zuletzt daher, dass diese vorstrukturiert und daher besonders geeignet für eine datenanalytische Auswertung sind.<sup>4</sup> Digitalisierung ermöglicht zudem weitere Online-Rekrutierungsformen, die im Papierzeitalter nicht möglich waren, wie etwa das „Active Sourcing“, bei dem Unternehmen proaktiv Karrierenetzwerke oder Lebenslaufdatenbanken nach geeigneten Kandidat\*innen durchsuchen (Weitzel et al. 2019a: 6).

Das internetbasierte Recruiting wird von Algorithmen unterstützt, die Unternehmen bei der Suche geeigneter Kandidat\*innen und Arbeitssuchenden beim Aufspüren geeigneter Stellen helfen. Diese sogenannten „Matching-Algorithmen“ versuchen, mithilfe zweier Verfahren

3 Vgl. z. B. Casey et al. (2019: 148): „Ever since the birth of computation with Alan Turing, humans have ascribed a kind of perfect ‚objectivity‘ to the mechanistic processes underlying algorithmic decision-making – a propensity now known as ‚automation bias.‘ Indeed, study after study has documented an innate human tendency to assume the validity of decisions made by algorithms, even when presented with information that directly contradicts the decision’s apparent validity.“

4 Online-Bewerbungen auf Unternehmenswebseiten haben aus Unternehmenssicht den zusätzlichen Vorteil, dass Unternehmen potenziell in der Lage sind, über die Nutzung von Cookies die Aktivitäten von Bewerbenden im Netz zu verfolgen. Nach einer Studie aus dem Jahr 2017 (Weitzel et al. 2017: 15) gehen 25 % der befragten Unternehmen davon aus, diese Möglichkeit nutzen zu können. Leider wurde nicht danach gefragt, ob Unternehmen diese Möglichkeit auch tatsächlich nutzen.

eine Passung zwischen Stellenanzeige und Stellensuche herzustellen. Beide Verfahren funktionieren ähnlich wie die von Streaming-Anbietern (wie Netflix) bekannten Filmempfehlungen und heißen entsprechend Recommender- bzw. Empfehlungssysteme. Beim „Content-Filtering“ wird das Klickverhalten der Nutzer\*innen untersucht. Wer beispielsweise häufig auf Stellenanzeigen eines bestimmten Typs klickt, bekommt ähnliche Stellen angezeigt, und wer häufig auf Bewerbende mit einem bestimmten Profil klickt, dem werden ähnliche Kandidat\*innen präsentiert. Das „Collaborative-Filtering“ funktioniert hingegen so, dass Nutzer\*innen auf Grundlage ihres spezifischen Profils einer Gruppe von Nutzern\*innen mit einem ähnlichen Profil zugeordnet werden und Stellenanzeigen bzw. Bewerbende präsentiert bekommen, die (tatsächlich oder scheinbar) ähnliche Nutzer\*innen interessant finden (Bogen/Rieke 2018: 19 f.). Algorithmen kommen auch zum Einsatz, wenn Stellenanzeigen in sozialen Netzwerken geschaltet werden. Ebenso wie bei dort platzierten Werbeanzeigen schließt ein Algorithmus auf Grundlage eines Nutzerprofils darauf, welche Stellen ihn oder sie interessieren könnten.

Kommt es schließlich zu einer Bewerbung, können datenanalytische Verfahren zur Bewerbendenbewertung bzw. -klassifizierung eingesetzt werden. Obwohl hierbei zum Teil simple Auswahl- bzw. Sortierverfahren verwendet werden,<sup>5</sup> wird im engeren Sinne von datenanalytischen Verfahren gesprochen, wenn unter den Begriff „Künstliche Intelligenz“ subsumierte Technologien genutzt werden. Bei der Bewerbendenbewertung werden zumeist Systeme eingesetzt, die auf „Maschinelernen“ basieren.<sup>6</sup> Solche Musterkennungsalgorithmen schließen auf Grundlage bestimmter *bekannter* persönlicher Eigenschaften von Bewerbenden (Input-Variablen) darauf, mit welcher Wahr-

scheinlichkeit diese *unbekannte* persönliche Eigenschaften (Output-Variablen) besitzen – z. B. „Passung eines Bewerbers/einer Bewerberin zur Unternehmenskultur“ oder „Flexibilität eines Bewerbers/einer Bewerberin“. Für das Ziel des Einsatzes solcher Verfahren hat sich der Begriff „predictive profiling“ bzw. „vorausschauende Profilerstellung“ durchgesetzt. Im Kern geht es also stets darum, das wahrscheinliche zukünftige Verhalten einer Person auf Grundlage eines Sets bekannter persönlicher Eigenschaften vorherzusagen (McDonald et al. 2016, Van Landeghem et al. 2021). Der Inhalt solcher Profile kann sehr unterschiedlich sein. Im Rahmen eines „Scorings“ können Qualifikationen und berufsfachliche Erfahrungen als Input genutzt werden, um auf diese Weise einen Wahrscheinlichkeitswert der qualitativen künftigen Arbeitsleistung (ggf. in verschiedenen Dimensionen) zu erhalten. Möglich sind aber auch Persönlichkeitsprofile, die, aufbauend auf herkömmlichen psychometrischen Testverfahren, bspw. Auskunft über die (jeweils wahrscheinliche) psychische Labilität, soziale Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für neue Erfahrungen und Extro- bzw. Introvertiertheit geben. Die Nutzung solcher Systeme ist legal, soweit sie nicht eigenständige bzw. „automatisierte“ Personalentscheidungen treffen, sondern nur entscheidungsunterstützende Informationen für Personalverantwortliche liefern („human-in-the-loop“), in deren Hand dann die letztendliche Personalentscheidung liegt. Legalität setzt zudem voraus, dass sich die von der Analyse Betroffenen mit der Nutzung der dabei eingesetzten Verfahren und verwendeten Daten einverstanden erklären (Kaminski 2019: 196 ff.). Zudem haben Betroffene ein „Recht auf Erklärung“, nach welcher „Logik“ das genutzte System entscheidungsrelevante Informationen zutage fördert, allerdings kann die Erklärung in einer Weise erfolgen, die ein „durchschnittlicher“ Betroffener versteht (Dreyer/Schulz 2019: 45).

Obwohl der Einsatz solcher Systeme eine kritische Betrachtung wert ist, muss an dieser Stelle die kurze Beschreibung ihrer Funktionsweise

5 Z. B. wenn Bewerbende mit fehlenden Schlüsselqualifikationen automatisch aussortiert werden.

6 Hervorragende, umfassende Erläuterungen des hier nur rudimentär beschriebenen Verfahrens finden sich bei Lehr/Ohm (2017) und Ajunwa (2021). Eine ausführlichere Erläuterung enthält zudem der komplette Ergebnisbericht der Studie.

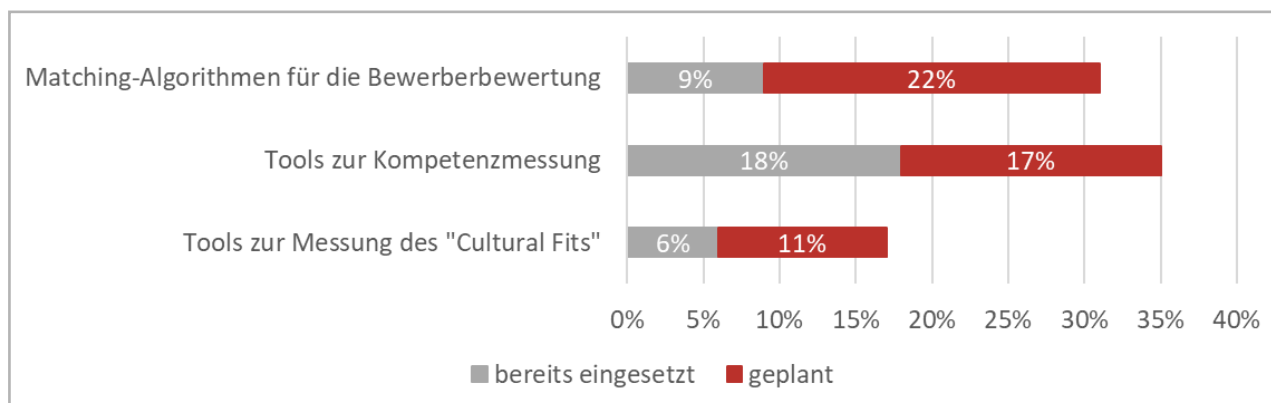


Abbildung 1 – Einsatz datenanalytischer Verfahren deutscher Unternehmen. Daten: Jäger/Meurer (2018: 27)

reichen. Wenn ihr Einsatz legal geschieht, die Ergebnisse der Analysen valide sind, es nicht zu einer systematischen Diskriminierung bestimmter Gruppen kommt und wenn tatsächlich ein Personalverantwortlicher nach kritischer Bestandsaufnahme aller verfügbaren Informationen eine Personalentscheidung trifft, dann ist der Einsatz solcher Systeme aus berufsfachlicher (aber nicht unbedingt aus ethischer) Sicht legitim.<sup>7</sup> Unternehmen haben das selbstverständliche Recht und aus Sicht von Personalverantwortlichen auch die fachliche Pflicht, Bewerbende nicht allein anhand eingereicherter Bewerbungsunterlagen zu beurteilen, wenn sie sich dabei im rechtlich zulässigen Bereich bewegen. Im Rahmen von Bewerbungsverfahren ging es schon immer darum, mithilfe von Bewerbenden-Interviews oder aufwändigeren Verfahren wie einem „Assessment Center“ hinter die Oberfläche der formalen Bewerbungsunterlagen zu blicken, um den „wahren“ Kenntnissen, Talenten, Potenzialen und nicht zuletzt der „wahren“ Persönlichkeit eines/einer Bewerbenden auf die Spur zu kommen. Eine dabei oft gehörte Klage war (und ist), dass Personalverantwortliche ihre Entscheidungen nicht immer im Sinne einer objektiven und rationalen Abwägung treffen, sondern nach Sympathie, Bauchgefühl oder – im Extremfall – auf Grundlage von rassistischen, sexistischen

7 Ob die Bedingungen „Validität“ und „Diskriminierungsfreiheit“ überhaupt erfüllt werden können, ist Thema eines langjährigen Diskurses. Für die Frage der ethischen Legitimität des Einsatzes solcher Verfahren ist diese Diskussion hochrelevant. Interessierte Leser seien an Sprague (2015), Köchling/Wehner (2020) und Goretzko/Israel (2021) verwiesen. Eine grundsätzliche Kritik an datenanalytischen Verfahren liefert Hildebrandt (2019).

oder sonstigen Vorurteilen.<sup>8</sup> Mithilfe algorithmischer Analyseverfahren soll es jedoch möglich sein – so ist jedenfalls der Anspruch – objektive „Bewerbendenprofile“ zu erstellen, die mit anderen Bewerbendenprofilen, den Profilen bereits beschäftigter ArbN oder einem Wunschprofil künftiger Beschäftigter verglichen werden können, um so eine rationale und diskriminierungsfreie Auswahl zu ermöglichen.<sup>9</sup> Die beschriebenen Analyseverfahren sind in den USA und Großbritannien bereits weit verbreitet. In Deutschland werden sie noch von einer vergleichsweise geringen, allerdings wachsenden Zahl von Unternehmen verwendet. Abbildung 1 zeigt die Verbreitung und den geplanten Einsatz von datenanalytischen Verfahren bei der Bewerbendenauswahl im Jahr 2018.

Die Datafizierung von Personalentscheidungen muss jedoch nicht immer mit dem Einsatz komplexer Analyseverfahren verbunden sein. Wer heute sichtbar im Netz und insbesondere in sozialen Netzwerken unterwegs ist, muss

8 Vgl. hierzu z. B. Schneider et al. (2014) zur (erheblichen) Diskriminierung am deutschen Ausbildungsmarkt, Koopmanns et al. (2018), die im Rahmen eines Feldexperiments Bewerbungen fiktiver Personen mit und ohne Migrationshintergrund versendeten und deutliche Hinweise auf präferenzbasierte Diskriminierung ethnischer Minderheiten fanden, sowie Kübler et al. (2017), die anhand fiktiver Lebensläufe, die Personalverantwortlichen vorgelegt wurden, herausfanden, dass Frauen bei gleicher Qualifikation im Schnitt um eine Note schlechter bewertet wurden.

9 Davon, dass datenanalytische Verfahren eine diskriminierungsfreiere Bewerbendenauswahl ermöglichen, sind nach einer Studie von Weitzel et al. (2019b: 17) 60,8 % der befragten Personalverantwortlichen überzeugt. Auch in der einschlägigen Fachliteratur für Personalverantwortliche werden datenanalytische Verfahren als diskriminierungsfrei beworben, so z. B. Michel (2018: 35).

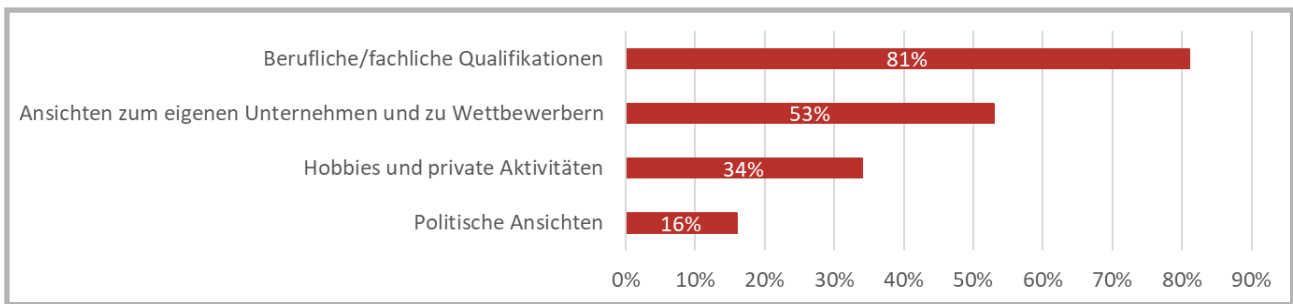


Abbildung 2 – Überprüfung Social-Media-Profile von Bewerbenden durch Recruiter\*innen und dabei interessierende Informationen. Daten: Bitkom 2018.

damit rechnen, dass diese Informationen auch für Personalverantwortliche von Interesse sind und im Rahmen des Pre-Employment-Screenings (PES) abgerufen werden. Hierbei geht es in enger (und legitimer) Auslegung darum, die Richtigkeit der von Bewerbenden angegebenen Qualifikationen und Berufserfahrungen zu überprüfen. In der Praxis wird PES allerdings nicht selten auch weiter ausgelegt. Nach einer 2016 durchgeführten Studie (Staufenbiel Institut/Kienbaum Consultants Int. 2017: 23) überprüfen 3 % der Personalverantwortlichen immer, weitere 29 % in Einzelfällen den Facebook-Auftritt von Bewerbenden; 6 % googlen regelmäßig den Namen von Bewerbenden, 49 % tun dies in Einzelfällen. Nach einer Bitkom-Studie (Bitkom 2018) überprüften 2018 sogar 63 % der Recruiter\*innen Bewerbende in sozialen Netzwerken, nachdem es 2013 erst 23 % waren. Neben Karrierenetzwerken wie Xing und LinkedIn (53 %) werden dabei zunehmend auch Auftritte von Bewerbenden auf Instagram und Facebook (30 %) als Informationsquelle genutzt. Wie Abbildung 2 zeigt, sind Personalverantwortliche dabei vorwiegend an der beruflichen bzw. fachlichen Qualifikation der Bewerbenden interessiert, aber auch nicht direkt berufsbezogene Aspekte spielen eine nicht zu vernachlässigende Rolle.

Bei der Überprüfung nicht auf den ersten Blick berufsbezogener Themen spielt nicht nur die Neugierde von Personalverantwortlichen eine Rolle. Ein solches Vorgehen kann auch in Compliance-Richtlinien von Unternehmen und nicht zuletzt bei Einstellungen in sicherheitsrelevanten Berufen (Bundeswehr, Polizei etc.) gefordert sein, um die Einstellung von Bewerbenden mit z. B. einem rechtsradikalen Hinter-

grund zu vermeiden. Doch warum auch immer sich Personalverantwortliche für private Hobbies oder politische Einstellungen von Bewerbenden interessieren: Wer sich heute bei einem Unternehmen bewirbt, muss sich der Überlegung stellen, dass auch seine/ihre aus privaten Motiven genutzten sozialen Netzwerke, sofern seine/ihre Profile öffentlich einsehbar sind, von Personalverantwortlichen überprüft werden. Nach Angaben von Bitkom (2018) führen Überprüfungen der Bewerbendenaktivitäten in sozialen Netzwerken in 24 % der Fälle zu einer Ablehnung der Bewerbung.

Die beschriebenen Verfahren machen deutlich, dass mit der Datafizierung von Personalauscheidungen nicht lediglich eine Modernisierung überkommener Formen des Rekrutierungsprozesses verbunden ist, die sich für Unternehmen aufgrund von Effizienzgewinnen und Kosteneinsparungspotenzialen lohnt. Der Rekrutierungsprozess hat sich qualitativ verändert. Wer heute auf Stellensuche ist – unabhängig davon, ob dies mit dem Motiv der Überwindung von Arbeitslosigkeit oder der Suche nach dem nächsten Karriereschritt verbunden ist – kann zwar immer noch in traditioneller Weise auf Stellenangebote in Printmedien antworten, Initiativbewerbungen schreiben oder auf eine Vermittlung von befreundeten oder bekannten Mitarbeitenden hoffen. Für viele Unternehmen bleiben diese Kandidat\*innen jedoch unsichtbar. Das Finden einer Stelle wird wesentlich wahrscheinlicher, wenn Stellensuchende in Karrierenetzwerken oder in Lebenslaufdatenbanken ihre fachlichen Qualifikationen, ihre Berufserfahrungen und Aspirationen offenlegen – mithin auf einen algorithmisch gesteuerten Markt hinzutreten

und Informationen preiszugeben, die in früheren Zeiten nur Teil einer konkreten Bewerbung waren. Mit der Datafizierung von Personalentscheidungen sind für Stellensuchende Chancen verbunden, etwa das schnelle Finden einer passgenauen Beschäftigung. Es ergeben sich aber auch neue Risiken, denn die Funktionsweise von Empfehlungssystemen, algorithmischen Aussortierungsverfahren und vorausschauender Profilerstellung ist für Stellensuchende kaum durchschaubar. Hinzu kommt, dass Beschäftigte und Bewerbende nicht nur für potenzielle neue Unternehmen oder Headhunter sichtbar werden, auch aktuelle ArbG können diese Daten einsehen und Schlüsse daraus ziehen.

## 2 Typisch Internet – digitale Fußabdrücke hinterlassen Spuren

### 2.1 Vorsichtig oder arglos? Forschungsfragen der Studie

Wenn heute über eine zunehmende Entgrenzung von Arbeits- und Privatsphäre diskutiert wird, dann geht es oft um die Zunahme mobilen Arbeitens – aktuell insbesondere unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, die zu einer erheblichen Ausweitung dieser Form des Arbeitens geführt hat (Vgl. Mayert/Lämmlein 2022). Eine zunehmende Entgrenzung findet jedoch auch statt, wenn nicht nur bei berufsbezogenen, sondern auch bei hauptsächlich oder ausschließlich privat motivierten Aktivitäten von Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden, die im Netz sichtbar sind, stets die Beobachtbarkeit durch den aktuellen oder potenzielle zukünftige ArbG mitbedacht werden muss – und das unter Umständen Jahre im Voraus, denn persönliche Informationen, die einmal ins Netz gelangt sind, haben eine lange Halbwertszeit. Dabei geht es nicht nur darum, dass Erwerbstätige oder Arbeitssuchende möglicherweise despektierliche Informationen im Netz veröffentlicht haben, deren Schädlichkeit offensichtlich ist. Mithilfe datenanalytischer Verfahren ist es möglich, aus oberflächlich wenig aufregenden persönlichen Informationen, die in Karrierenetzwerken, Lebenslaufdatenbanken und sozialen Netzwerken preisgegeben werden, komplexe Persönlichkeitsprofile zu erstel-

len.<sup>10</sup> Auch inhaltlich völlig unverfängliche Posts, eingestellte Fotos, Likes und Tweets können hierzu genutzt werden. Dass diese Analysen ausgesprochen intransparent sind, fügt der Entgrenzung den zusätzlichen Aspekt der Verunsicherung über „arbeitsmarktkonformes“ Verhalten im Netz hinzu. Wer sich der Beobachtbarkeit öffentlicher Profile in Karrierenetzwerken und sozialen Netzwerken durch ArbG vollständig bewusst ist, wird ein Interesse daran haben, dass die über ihn oder sie verfügbaren persönlichen Informationen – aus seiner bzw. ihrer Sicht – korrekt sind oder einen korrekten Eindruck vermitteln. Wer sich des Einsatzes datenanalytischer Verfahren bewusst ist, wird jedoch vor das Rätsel gestellt, welchen Einfluss preisgegebene oder nichtpreisgegebene persönliche Informationen auf das Ergebnis dieser Analysen haben.

Vor dem Hintergrund, dass die beschriebenen Verfahren in Deutschland zurzeit noch wenig verbreitet und Erwerbstätigen kaum bekannt sind, ist es von großem Interesse, auf welche Einstellungen sie auf Beschäftigtenseite treffen werden, wenn sie künftig häufiger zum Einsatz kommen sollten. Wie sorg- oder arglos gehen Arbeitssuchende oder Beschäftigte mit der Preisgabe persönlicher Informationen im Netz um? Sind sie sich bereits heute des potenziellen „Blicks“ des aktuellen oder künftiger ArbG auf privat motivierte Netzaktivitäten bewusst und wie reagieren sie darauf? Glauben sie, die Außenwahrnehmung ihrer Netzaktivitäten kontrollieren zu können? Was wissen sie über die technischen Möglichkeiten und die Erkenntnisziele des Einsatzes datenanalytischer Verfahren? Halten sie es für legitim, wenn ArbG systematisch nicht nur Karrierenetzwerke, sondern auch private Social-Media-Accounts von Beschäftigten und Bewerbenden auswerten? Wie ist ihre Einstellung zum systematischen Einsatz datenanalytischer Verfahren? Halten sie deren Ergebnisse für fair?

### 2.2 Methodik und Konzeption der Studie

Als Forschungsansatz wurde eine Befragung von Fokusgruppen auf Basis eines Diskussions-

---

<sup>10</sup> Mittlerweile ist vielfach nachgewiesen worden, dass KI-Systeme hierzu besser in der Lage sind als herkömmliche Persönlichkeitstests, vgl. u. a. Park et al. (2015), Segalin et al. (2017), Azucar et al. (2018), Boyd et al. (2020), Rust et al. (2020).

leitfadens gewählt. Dieser Forschungsansatz wurde gewählt, weil die Komplexität und Vielschichtigkeit der Forschungsfragen und die nicht durchgehend vorauszusetzende Sachkenntnis der Befragten bezüglich einiger Befragungsthemen einen Informationsinput durch eine\*n Moderator\*in erforderten.

Konzeptionell wurden vor Durchführung der Studie einige Vorabentscheidungen getroffen:

*Erstens* war es aus forschungsökonomischen Gründen nicht möglich, aktuelle Bewerber\*innen zu befragen, denn die Rekrutierung von Teilnehmenden wäre in diesem Fall nicht nur mit einem erheblichen Aufwand verbunden gewesen, der Status als Bewerber\*in ist zudem flüchtig. Befragt wurden daher nur aktuell Beschäftigte als ehemalige und potenziell zukünftige Bewerber\*innen.

*Zweitens* wurden nur Beschäftigte befragt, die intensiv in sozialen Netzwerken aktiv sind.<sup>11</sup> Weil jüngere Beschäftigte soziale Medien intensiver nutzen und unter Umständen bereits Erfahrungen mit Methoden wie e-Recruiting oder Active Sourcing gemacht haben, standen vor allem diese im Fokus. Hierbei wurde zwischen 20- bis 29-jährigen, 30- bis 39-jährigen und 40- bis 49-jährigen Beschäftigten differenziert. Die Befragungsteilnehmenden wurden nach Berufsfeld und zum Teil nach Altersgruppe auf neun Fokusgruppen aufgeteilt (Befragungsdauer jeweils 90 bis 120 Minuten). Insgesamt nahmen 68 Personen (5 x 8 und 4 x 7) an den Fokusgruppenbefragungen teil. Jede Gruppe wurde, wenn rechnerisch möglich, zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt. Die Zuordnung zu einer Fokusgruppe erfolgte über einen vorab auszufüllenden Fragebogen. Die neun Fokusgruppen setzten sich folgendermaßen zusammen:

**High Potentials** aus IT- und Informations- und Kommunikationsunternehmen. Hierzu wurden karriereorientierte Personen ausgewählt, die die berufliche Herausforderung su-

chen und die aufgrund ihrer Ausbildung und Stellung im Unternehmen am Arbeitsmarkt sehr gefragt sind. Angehörige dieser Gruppe gehören zu den angesprochenen Fachkräften, Spezialist\*innen und Expert\*innen. Daher wurden hier drei Fokusgruppen, differenziert nach Alter (20–29, 30–39, 40–49), gebildet.

**Technische Fachkräfte und Spezialist\*innen** aus der Industrie (Fahrzeugindustrie, Maschinenbau), wie Entwickler\*innen, Ingenieur\*innen und Fachtechniker\*innen. Auch hier wurden drei Fokusgruppen, differenziert nach Alter (20–29, 30–39, 40–49), gebildet.

**Beschäftigte aus dem Dienstleistungssektor**, deren Arbeit bereits heute lückenlos digital erfasst und überwacht wird (Call Center, Logistik). Sie wurden aufgrund ihrer Erfahrungen mit ständiger Überwachung durch ArbG ausgewählt. Hier wurde eine altersgemischte Fokusgruppe gebildet.

**Angestellte im öffentlichen Dienst**, die eine höhere Laufbahn anstreben, mit kurzer und langer Berufserfahrung. Angehörige dieses Berufsfeldes wurden als relevant eingestuft, weil an Angehörige des öffentlichen Dienstes zum einen erhöhte Integritätsanforderungen gestellt werden und ihre Aktivitäten in sozialen Netzwerken eventuell nicht nur von ArbG, sondern zusätzlich von Klient\*innen beobachtet werden können. Auch hier wurde eine altersgemischte Fokusgruppe gewählt.

**Angestellte, Dienstanwärt\*innen oder Beamte/Beamtinnen**, die für Sicherheit im öffentlichen Raum sorgen. Angehörige dieses Berufsfeldes wurden ebenfalls aufgrund erhöhter – zum Teil vorgeschriebener – Integritätsanforderungen und wegen der eventuell zusätzlichen Sichtbarkeit ihrer Aktivitäten in sozialen Netzwerken für Personen, mit denen sie beruflich in (teils konflikthaften) Situationen in Kontakt kommen. Hier wurde ebenfalls eine altersgemischte Fokusgruppe gebildet.

Der Diskussionsleitfaden war in drei Befragungsteile mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung aufgebaut. Inhaltlich folgten sie der Überlegung, die Teilnehmenden schrittweise an den thematischen Kern – den Einsatz datenanalytischer Verfahren bei ArbN-/Bewerbendenbewertung – heranzuführen.

<sup>11</sup>Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie war, dass soziale Netzwerke mehrfach in der Woche genutzt werden. Der weit überwiegende Teil der Befragten verwendete zudem nicht nur eine größere Zahl unterschiedlicher sozialer Netzwerke, sondern auch „Wearables“ aus dem Fitnessbereich, die fortwährend Standort- und persönliche Leistungsdaten erfassen und z. B. an ihre Social-Media-Profile senden.



1. Diskussion zum persönlichen Verhalten bei der Nutzung sozialer Netzwerke mit eher karriereorientierten (fortan: SN-K) und eher privaten Bezug (fortan: SN-P), noch ohne Bezug zu einer systematischen Datenanalyse durch ArbG. Diskutiert wurde aber bereits, ob sich die Teilnehmenden des etwaigen „Blicks“ von ArbG auf ihre Aktivitäten in SN-K und SN-P bewusst sind, wie sie ggf. darauf reagieren und ob sie der Ansicht sind, ihre Außenwahrnehmung im Netz kontrollieren zu können.

2. Weil wir davon ausgingen, dass der mögliche Einsatz datenanalytischer Verfahren im Arbeitskontext noch größtenteils unbekannt ist, die Befragten aber zumindest datenanalytische Verfahren aus anderen Kontexten kennen, wurde das Wissen über, die Einstellungen zu und der Umgang mit diesen bekannteren Verfahren diskutiert. Im weiteren Verlauf wurden die Befragten durch die Moderation darüber informiert, dass bei Datenanalysen nicht nur offen preisgegebene persönliche Informationen eine Rolle spielen, sondern dass sie auch dazu dienen, nicht offenbarte persönliche Informationen in Erfahrung zu bringen. Die in die Diskussion eingebrachten Informationen sollten die Befragten zusätzlich in die Lage versetzen, die Konsequenzen des eventuellen Einsatzes solcher Analyseverfahren von Bewerbenden/ArbN und die Logik dahinter besser nachvollziehen zu können. Dieses Vorgehen ist auch damit zu rechtfertigen, dass Bewerbende/ArbN, die einer Datenanalyse unterzogen werden sollen, ein „Recht auf Erklärung“ über die Logik der Analysen haben.<sup>12</sup>

3. Konfrontation mit der Möglichkeit, dass eigene und potenziell künftige ArbG *systematisch* personenbezogene Daten sichten und auswerten können. Zunächst wurde eine *systematische Sichtung* personenbezogener Informationen in SN-K und SN-P seitens der ArbG diskutiert, bis schließlich auch eine *systematische datenanalytische Auswertung* personenbezogener Informationen thematisiert wurde, die den Zweck verfolgt, nicht offenbarte persönliche Informationen zu ermitteln. Die Moderation traf keinerlei wertende Aussagen, sodass ohne äußere Beeinflussung eine Diskussion darüber ermöglicht wurde.

### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Sind sie sich des „Blicks“ von ArbG auf private Netzaktivitäten bewusst? Wie reagieren sie darauf?

Zunächst ist festzuhalten, dass die Teilnehmenden stark danach unterscheiden, für welche Zwecke und Inhalte sie soziale Netzwerke nutzen. Die große Mehrheit der Befragten gibt an, bei der Nutzung von SN-K und SN-P strikt nach beruflich und privat zu trennen.

SN-K-Profile sollen von ArbG gesehen werden und sind daher für Mitglieder entsprechender Netzwerke im Regelfall offen einsehbar. Genutzt werden sie beinahe ausschließlich von den High Potentials und den Technischen Fachkräften. Von diesen „Intensivnutzern“ werden sie allerdings vorwiegend nicht für eine in Kürze geplante berufliche Umorientierung genutzt. Vielmehr wird eruiert, zu welchen Konditionen ein Stellenwechsel potenziell einmal möglich wäre. Karrierenetzwerke sind für diese „Intensivnutzer“ Instrumente, um ihren „persönlichen Börsenwert“ auf dem Arbeitsmarkt im Auge zu behalten. Diese Informationen liefern konkret eingehende Stellenangebote sowie Kontaktierungen durch Headhunter. Schon weil die Ermittlung des persönlichen Börsenwertes nur dann Sinn macht, wenn die persönlichen Profile stimmig sind, werden SN-K-Profile akribisch gepflegt. Wird tatsächlich ein Stellenwechsel angestrebt, dient das SN-K-Profil als „persönlicher Prospekt“. Den Befragten ist klar, dass ArbG nach einer konkreten Bewerbung ihre Profile begutachten werden – ein weiterer Grund, sie akribisch zu pflegen. Auch der Blick der eigenen ArbG auf SN-K-Profile wird antizipiert, wenn er auch nicht immer erwünscht ist. Bspw. wird berichtet, dass persönliche SN-K-Profile nur deshalb stets auf dem neuesten Stand gehalten werden, um plötzliche Veränderungen zu vermeiden, die ArbG als Signal für einen angestrebten Stellenwechsel auffassen könnten.

Während den Befragten mit SN-K-Nutzung der Einblick von ArbG in ihr dortiges Profil nicht nur bewusst, sondern zumeist intendiert ist, gilt das für SN-P-Profile grundsätzlich nicht. Umso interessanter ist die Frage, ob nicht dennoch auch der potenzielle Blick der ArbG auf SN-P-Profile antizipiert wird.

<sup>12</sup>Art. 15 Abs. 1h DSGVO.

In nennenswertem Ausmaß werden in den Gruppen ganz konkrete Erfahrungen mit dem ArbG-Blick geschildert. Die zugrundeliegenden Anlässe waren dabei vielfältig. Sie betreffen Compliance-Fälle und Verdachtsfälle auf berufliches Fehlverhalten (zumeist in Verbindung mit Krankmeldungen), aber auch Anlässe wie „zu *offenherzige Fotos*“. Gerade die Gruppe der High Potentials berichtet darüber sehr offen und unkritisch. Für Befragte aus den Bereichen Öffentlicher Dienst und Sicherheitsberufe kommt hinzu, dass sie von ArbG-Seite explizit darauf hingewiesen werden, bestimmte SN-P-Aktivitäten zu unterlassen. Logischerweise müssen diese Beschäftigten dann auch davon ausgehen, dass ihre SN-P-Aktivitäten unter Beobachtung stehen.

Hauptsächlich von Mitgliedern der High Potentials und Technischen Fachkräfte wird darüber berichtet, dass es eher normal sei, wenn im Rahmen eines Background-Checks von Bewerbenden auch deren SN-P-Profil in Augenschein genommen werden – zum Teil, weil sie selbst Personalverantwortung tragen und bei Background-Checks so vorgehen, zum Teil, weil sie davon wissen, dass Personalverantwortliche so handeln. In diesem Rahmen geht es um Dinge wie das Auffinden von Unwahrheiten in den Bewerbungsunterlagen, aber auch um eher krude Analysen, bei denen Schlussfolgerungen aus gefundenen „Party-Fotos“ von Bewerbenden gezogen werden: „*Könnte ein Montagskranker sein.*“ Ob ein solches Verhalten in deutschen Unternehmen tatsächlich Gang und Gäbe ist, kann aus den Schilderungen natürlich nicht geschlossen werden. Wohl aber, dass vor allem Befragte aus dem Bereich der High Potentials und Technischen Fachkräfte damit rechnen, dass ArbG aus verschiedenen Motiven einen Blick auf SN-P-Profil werfen. Das scheint ihnen schon deshalb plausibel, weil sie regelmäßig Verständnis für ein solches Verhalten äußern. Gerade jüngere Befragte schildern, dass ein „Facebook-Screening“ neuer Bekanntschaften, aber auch neuer Kolleg\*innen, ein beliebter Weg ist, sich ein genaueres Bild von diesen Personen zu machen. Das dürfte ein Grund dafür sein, dass ein analoges Verhalten von ArbG nicht als kritisierbarer Eingriff in die Privatsphäre der betroffenen Personen gesehen wird.

Im weit überwiegenden Teil der Diskussionsbeiträge wird außerdem angegeben, bei der Nutzung von SN-P Vorsicht walten zu lassen, entweder über eine Aktivierung der Schutzfunktionen genutzter sozialer Netzwerke, über die Erstellung anonymer Accounts bzw. die Erstellung zweier Accounts oder über eine allgemeine Zurückhaltung beim Posten von öffentlich einsehbaren Inhalten. Oftmals ist vermutlich auch der potenzielle Blick der ArbG ein Grund für die Zurückhaltung in SN-P. Allerdings ist dieser antizipierte Blick nur ein Grund unter vielen, private Informationen auf SN-P vor Außenwahrnehmung zu schützen und/oder bestimmte Dinge nicht zu veröffentlichen. Nur in wenigen Beiträgen wird als Grund für die Zurückhaltung explizit der berufliche Kontext benannt. Vielmehr lassen die Diskussionsbeiträge erkennen, dass mithilfe von SN-P-Profilen ganz allgemein eine positive Außenwahrnehmung der eigenen Persönlichkeit angestrebt wird. Auf eine (mutmaßlich) positive Außenwahrnehmung der SN-P-Profil zu achten, ist daher *nicht vorwiegend* eine Reaktion auf die potenzielle Beobachtbarkeit durch ArbG. Vielmehr lässt sich schließen, dass die öffentlich einsehbaren SN-P-Profil der Befragten ebenso „Masken“ im Sinne von Goffman (1969) sind, wie ganz allgemein die meisten privaten Verhaltensweisen und Selbstdarstellungen von Menschen in der Öffentlichkeit Maskierungen sind.<sup>13</sup> Erkennbar wird diese Maskierung nicht zuletzt durch inhaltlich beinahe uniforme Schilderungen jener Dinge, die die Diskussionsteilnehmenden niemals ins Netz stellen würden (Partybilder, Bilder in Zusammenhang mit Alkoholkonsum und „freizügige Bilder“), während zugleich häufig betont wird, die Außendarstellung im Netz sei dennoch authentisch. Der in einer Diskussionsrunde diesbezüglich geäußerten Auffassung, dass „*man (...) nicht alles preisgeben (muss) und (...) deswegen nicht authentisch (ist)*“, kann sicherlich prinzipiell zugestimmt werden. Wenn jedoch alles das, was nicht preisgegeben wird, deshalb nicht preisgegeben wird, weil es der

<sup>13</sup>Vgl. Goffman (1969: 38 f.): „*Als Persönlichkeiten vor einem Publikum dürfen wir uns jedoch nicht unseren Hoch- und Tiefpunkten hingeben. (...) Unsere animalischen Gewohnheiten werden vom Bewusstsein in Loyalität und Pflichtgefühl verwandelt, und wir werden ‚Personen‘ oder Masken.*“

angestrebt positiven Außenwahrnehmung Schaden zufügen könnte, kann von Authentizität nicht die Rede sein – auch wenn es natürlich verständlich ist.

Obwohl sich hier eine gewisse Entgrenzung von Arbeits- und Privatsphäre im Netz beobachten lässt, ist sie nicht vollständig. Sie ist allerdings nicht deshalb unvollständig, weil den Befragten der ArbG-Blick egal ist und ihre SN-P-Profile einen unzensierten Einblick in ihr pralles Leben gewähren. Die Entgrenzung ist deshalb unvollständig bzw. eine Reaktion auf die potenzielle Sichtbarkeit öffentlicher SN-P-Profile für ArbG unnötig, weil sie auch ohne diese zusätzlichen Zuschauenden bereits einer weitgehenden Selbstzensur unterliegen.

### 3.2 Wie hoch schätzen sie die Kontrolle der Außenwahrnehmung im Netz ein?

Wie bereits diskutiert wurde, schützen die meisten Befragten ihre SN-P-Profile vor Außenwahrnehmung und/oder gehen vorsichtig mit den Inhalten um, die sie in öffentlich einsehbare SN-P-Profile einstellen. Doch sind selbst preisgegebene persönliche Informationen nicht die einzigen, die im Netz zu finden sind. Je mehr in den Fokusgruppen thematisiert wurde, über welche weiteren Wege persönliche Informationen ins Netz gelangen können, desto deutlicher wurde vielen Befragten, dass ihr aktives Zutun dabei nicht unbedingt notwendig ist. So wurde verschiedentlich darüber berichtet, dass persönliche Informationen nicht selbst, sondern von anderen Personen auf deren SN-P-Profilen veröffentlicht wurden, was zum Teil auch mit negativen Konsequenzen im beruflichen Kontext verbunden war.

Für eine gewisse Nachdenklichkeit sorgte auch die von einer Vielzahl von Befragten geschilderte Erfahrung, wie viel man bei Netzrecherchen über andere Personen auf recht einfache Weise erfahren kann. In Bezug auf die Frage, ob die angestrebte eigene Außenwahrnehmung im Netz kontrollierbar ist, ist besonders interessant, dass in den Diskussionsrunden häufig geschildert wird, dass bei solchen Netzrecherchen zu anderen Personen nicht einfach nur Informationen über diese Personen gesammelt werden, vielmehr werden diese Informationen miteinander verknüpft und dienen als Grundlage dafür, ein „Bild“ der jeweiligen

Person zu konstruieren – ganz unabhängig davon, ob die im Netz auffindbaren Informationen zu einer Person für glaubwürdig oder unglaubwürdig gehalten werden. Sogar wenn die Recherche zu einer Person nur wenige Funde hervorbringt, ist das eine interpretierbare Information: *„Ich finde es auch komisch, wenn man gar nichts findet oder alles extrem geheim ist. Da frage ich mich auch manchmal, wenn er nicht mal ein Profilbild bei Facebook hat, da denke ich der möchte auf gar keinen Fall etwas preisgeben. Das finde ich für mich persönlich auch manchmal komischer, als wenn man eine moderate Informationsgabe hat.“*

Der springende Punkt aber, dass die Außenwahrnehmung einer Person durch andere sich erst aus der Verknüpfung und höchst subjektiven Interpretation auffindbarer Informationen ergibt, sodass die eigene Außenwahrnehmung selbst dann nicht völlig kontrollierbar wäre, wenn man alle über sich verfügbaren Informationen kontrollieren könnte, wird von den Befragten an keiner Stelle auf die externe Wahrnehmung ihrer eigenen Außendarstellung bezogen. Intendierte und von anderen wahrgenommene Außendarstellung sind für die Befragten äquivalent, solange es um sie selbst geht. Vielleicht liegt der Grund dafür darin, dass die Teilnehmenden fast durchgehend ein hohes Selbstbewusstsein zeigten, wann immer der Umgang mit persönlichen Informationen diskutiert wurde. Sie gingen größtenteils davon aus, zu wissen, welche persönlichen Informationen preisgegeben werden können – Fehler wurden zumeist nur bei „anderen“ gesehen. Warum sollten sie dann davon ausgehen, ihre handverlesen preisgegebenen persönlichen Informationen könnten anders interpretiert werden, als von ihnen intendiert?

Festhalten lässt sich, dass die Teilnehmenden vielleicht nicht glauben, jede der über sie im Netz verfügbaren persönlichen Informationen kontrollieren zu können. Im Wesentlichen halten sie aber jene konstruierte bzw. intendierte Außenwahrnehmung, die sie über die Gestaltung ihrer Social-Media-Profile beeinflussen können, für (a) inhaltlich nicht durch diese unkontrollierbaren Zusatzinformationen gefährdet und (b) keiner Interpretation durch andere Personen zugänglich, die von der selbst intendierten Außenwahrnehmung abweicht.

### 3.3 Ist es legitim, wenn ArbG neben SN-K auch SN-P beobachten?

Passend zu den zuvor geschilderten Ergebnissen wird es in der deutlich überwiegenden Zahl der Wortmeldungen für legitim gehalten, wenn ArbG aus bestimmten Anlässen oder ganz generell einen Blick auf die SN-P-Profile von Mitarbeitenden oder Bewerbenden werfen. Ein Grund für diese Haltung ist, dass die Teilnehmenden aufgrund ihres (angenommen) vorsichtigen Umgangs mit SN-P keinen persönlichen Nachteil erwarten, wenn ArbG systematisch ihre SN-P-Profile überprüfen. Zum anderen wurde die Legitimität des ArbG-Blicks aber auch mit Fehlern, die *andere* im Umgang mit SN-P begehen, begründet. Hierbei ging es zum einen wieder darum, dass andere ArbN ein berufliches Fehlverhalten auf SN-P dokumentieren. In diesen Fällen steht außer Frage, dass ArbG ein legitimes Recht haben, diese Dokumentation als Evidenz des Fehlverhaltens zu nutzen, dennoch ist es erwähnenswert, dass niemand der Teilnehmenden Solidarität mit betroffenen Kolleg\*innen erkennen ließ. Ein weiterer Teil der Befragten hält einen Blick in die SN-P Profile von aktuell in einem Betrieb Beschäftigten durch ArbG auch dann für gerechtfertigt, wenn dort ein für anstößig gehaltenes Verhalten außerhalb des betrieblichen Kontextes dokumentiert wird (z. B. Partybilder, Alkoholkonsum, Freizügigkeit). Viele Wortmeldungen setzen sich auch mit der Frage auseinander, ob es legitim ist, wenn ArbG die SN-P-Profile von Bewerbenden im Vorfeld einer Einstellung bzw. im Rahmen eines Bewerbungsprozesses unter die Lupe nehmen. Einige Befragte führen als legitimen Grund Compliance-Richtlinien an. Dabei handelt es sich (mit einer Ausnahme) um Befragte aus der Gruppe der Sicherheitsberufe, für die eine solche Überprüfung normal ist. In den meisten Wortmeldungen wird der Blick des potenziellen künftigen ArbG auf die SN-P-Profile von Bewerbenden aber nicht mit Compliance-Anforderungen begründet. Stattdessen wird ArbG das Recht zugebilligt, sich einen allgemeinen Eindruck von Bewerbenden zu verschaffen: *„Man ist ja auch dazu geneigt, möglichst viel zu erfahren. Von daher ist es schon interessant. So hat man eine Schriftlage vor sich und guckt bei Facebook oder wo auch immer, hat schon mal ein Bild.“*

Diese Ansichten weisen zum einen erneut darauf hin, wie sehr sich eine Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatsphäre im Netz bereits normalisiert hat. Zudem ließen viele Wortmeldungen eine in allen Fokusgruppen zu beobachtende Einstellung erkennen: Ob eine Beobachtung des auf SN-P dokumentierten (oder simulierten) Privatverhaltens von ArbN und Bewerbenden durch ArbG legitim ist oder nicht, wurde von den Diskussionsteilnehmenden beinahe durchgehend danach beurteilt, ob es für sie selbst mit einer negativen Konsequenz verbunden sein könnte. Was ein solches Verhalten generell für ArbN-Rechte bedeutet, wie sehr es allgemein die Freiheit im Umgang mit öffentlich einsehbaren SN-P-Profilen beschränkt oder die Informations(a)symmetrie zwischen ArbG und ArbN beeinflusst, wurde von den Diskussionsteilnehmenden mit ganz wenigen Ausnahmen nicht ansatzweise in Erwägung gezogen. Selbst, welche negativen Konsequenzen für die eigenen Kolleg\*innen entstehen könnten, wurde von den Befragten entweder nicht bedacht oder sogar gerechtfertigt. Die Diskussionsteilnehmenden scheinen sich überwiegend als ArbN zu verstehen, die vorwiegend in einer Konkurrenzbeziehung zu anderen ArbN stehen, eingeschlossen ihre eigenen Kolleg\*innen. Und weil über den Sieger dieses Konkurrenzkampfes letztlich ArbG entscheiden, wurde die Legitimation einer systematischen Beobachtung von SN-Profilen nicht selten auch mit den Interessen der ArbG-Seite begründet: *„Und das ist, denke ich mal, als zukünftiges Unternehmen, die diese Person einstellen möchte, schon von Interesse. Wenn er natürlich Partyfotos auf Facebook gepostet hat, dann würde mich das auch als Personaler abschrecken und ich würde sagen, das passt vielleicht nicht so in mein Konzept.“*

Nur eine einzige Wortmeldung geht ausdrücklich auf die Frage ein, wo denn berechtigterweise die Grenze zwischen Privatleben und Beruf gezogen werden sollte: *„Ich habe auch noch ein Privatleben. Es gibt mich als Berufsmenschen, aber auch als Privatmenschen. Und da bin ich schon auch unterschiedlich. Und ich finde halt auch, der Berufsmensch ist OK für meinen Arbeitgeber, aber der muss nicht auch noch so tief ins Privatleben gehen, da hört es dann bei mir auch auf.“* Darüber hinaus wurden Bedenken nur dann geäußert, wenn ein Einblick in das per-

sönliche SN-P-Profil Peinliches zutage fördern würde, was letztlich ebenfalls eine rein selbstbezogene Argumentation ist, nur mit umgekehrtem Vorzeichen.

### 3.4 Ist der systematische Einsatz von Analyseverfahren legitim?

Während die meisten Diskussionsteilnehmenden es für legitim halten, wenn ArbG öffentlich preisgegebene Informationen auf ihren eigenen oder anderen SN-K- und SN-P-Profilen begutachten, ergab sich eine sehr viel kontroversere Diskussion, als die Diskussionsteilnehmenden mit der Möglichkeit konfrontiert wurden, ArbG könnten diese öffentlich preisgegebenen Informationen mithilfe datenanalytischer Verfahren durchleuchten, um Aufschluss über nicht preisgegebene persönliche Informationen zu erhalten. Vielen Befragten wurde nun erstmals bewusst, dass auch aus ihren sorgfältig kuratierten SN-K-Profilen oder selbstzensierten SN-P-Profilen nicht preisgegebene persönliche Informationen abgeleitet werden könnten, die von ihrer angestrebten und für weitestgehend unangreifbar gehaltenen positiven Außendarstellung abweichen. Hatten sie zuvor nicht in Erwägung gezogen, dass die intendierte Außenwahrnehmung der eigenen Person durch die Verknüpfung und Interpretation der von ihnen preisgegebenen persönlichen Informationen nicht jener Außenwahrnehmung entsprechen muss, wie sie sich für andere darstellt, mussten sie sich nun damit auseinandersetzen, dass datenanalytische Verfahren hauptsächlich deshalb eingesetzt werden, um einen Blick hinter die „Masken“ ihrer SN-K- und SN-P-Profile zu werfen. Die Selbstsicherheit vieler Befragter, die sich während der Diskussionen bis zu diesem Punkt beobachten ließ, wurde nun erstmals irritiert.

Das traf aber keineswegs auf alle Befragten zu. Vor allem in Wortmeldungen der High Potentials aller Altersgruppen sowie in etwas geringerem Ausmaß von Mitgliedern der beiden jüngeren Altersgruppen der Technischen Fachkräfte wurden mit dem Einsatz datenanalytischer Verfahren auch positive Effekte verbunden – jedenfalls für die entsprechenden Diskussionsteilnehmenden persönlich. Dabei waren die Begründungen, warum denn ein persönlicher Vorteil erwartet wird, eher spekulativ.

So glaubt ein Befragter, ArbG könnten dann seine (offenbar hervorragenden) Fitness-Werte in die Analyse einbeziehen, ein anderer verspricht sich von datenanalytischen Verfahren auf ihn zugeschnittene, homogene Arbeitsgruppen: *„Ich würde mir manchmal ein paar Kollegen wegwünschen, wenn ich ehrlich bin. Wenn man sich die psychische Belastung durch Kollegen manchmal sparen könnte, dadurch dass die homogenen Gruppen gefunden werden, finde ich das für mich Profit.“* In einer ganzen Reihe von Diskussionsbeiträgen wird die Zustimmung zum systematischen Einsatz datenanalytischer Verfahren damit begründet, dass man dem ArbG gegenüber nichts zu verbergen habe. Es ist davon auszugehen, dass die entsprechenden Diskussionsteilnehmenden sich entweder des Zwecks des Einsatzes dieser Verfahren nicht wirklich bewusst oder der Auffassung waren, auch die über sie im Zuge von Datenanalysen zutage geförderten, nicht preisgegebenen Informationen könnten für sie auf keinen Fall negative Folgen nach sich ziehen: *„Ich sehe das tatsächlich ähnlich wie ich die Freigabe von meinen Facebook-Daten sehe. Ich habe nichts zu verbergen, auch meinem Arbeitgeber gegenüber habe ich nichts zu verbergen.“* In einigen Diskussionsbeiträgen wurde die Zustimmung zum systematischen Einsatz datenanalytischer Verfahren (erneut) damit begründet, dass ArbG hierdurch Vorteile hätten. Auch diese Diskussionsteilnehmenden schlossen implizit aus, dass der Nutzen für Unternehmen mit eigenen Nachteilen verbunden sein könnte: *„Vielleicht würde mich auch interessieren, wie hoch die Loyalität eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin ist.“*

Doch nicht nur wurden vor denkbare eigene Vorteile des systematischen Einsatzes datenanalytischer Verfahren in den Vordergrund gerückt, in der weit überwiegenden Zahl der Wortmeldungen derjenigen, die den systematischen Einsatz datenanalytischer Verfahren für legitim halten, wurde entweder überhaupt nicht in Betracht bezogen, was der Einsatz solcher Verfahren für andere ArbN oder Bewerbende an möglichen Nachteilen mit sich bringen könnte, oder es wurde vollkommen unkritisch über denkbare negative Folgen für andere spekuliert: *„Risikoabschätzung. Ob diese Person, egal in welchem Punkt, ein Risiko für meine Firma ist. Ist es jemand, der oft krank werden kann?“*

*Ist es jemand, der oft Geheimnisse ausplappert? Ist es jemand, der eine psychische Macke hat und mir in drei Jahren den Laden in Brand steckt?*“ Insbesondere, dass man über datenanalytische Verfahren vielleicht erkennen könnte, ob eine Mitarbeiterin oder Bewerberin schwanger ist oder eine Schwangerschaft anstrebt, führte zu Spekulationen, in denen nicht der Schutz dieser Frauen im Mittelpunkt stand, sondern die Möglichkeit, sie loszuwerden oder nicht einzustellen: *„Wenn man der Meinung ist, im nächsten halben Jahr wird die schwanger, dann Pech.“* Dabei wurde stets das Interesse des Unternehmens über das der Kolleginnen oder Bewerberinnen gestellt, ohne dass sich in den Diskussionen Widerspruch geregt hätte.

Anders als bei der Frage, ob ArbG ein Blick auf die SN-P-Profile von Mitarbeitenden oder Bewerbenden erlaubt sein sollte, gab es in Bezug auf den systematischen Einsatz datenanalytischer Verfahren aber auch eine ungefähr gleich große Anzahl kritischer Wortmeldungen. Die Kritik bezog sich dabei in den meisten Wortmeldungen (wiederum) nicht auf denkbare Folgen für andere ArbN oder Bewerbenden, sondern für die Diskussionsteilnehmenden selbst. Bei diesen Wortmeldungen lassen sich drei Argumentationslinien unterscheiden:

**1. Sorge vor Fehlinterpretationen:** Diese Gruppe hatte eigentlich nichts Grundsätzliches gegen den Einsatz datenanalytischer Verfahren einzuwenden, befürchtete aber, dass diese in Bezug auf sie selbst aus verschiedenen Gründen zu falschen Schlussfolgerungen gelangen könnten. So könnten beispielsweise ganz harmlose Daten falsch interpretiert werden, zum Teil wird auch befürchtet, es gäbe einfach zu wenige Daten über die eigene Person, sodass man aus diesen Gründen falsch wahrgenommen werden könnte. Einige Mitglieder dieser Gruppe sehen ein Problem darin, dass ältere Daten verwendet werden, die mit ihrer heutigen Persönlichkeit nichts mehr zu tun hätten: *„Denn das ist eben auch die Gefahr, dass Bilder von früher erscheinen, die nichts mit jetzt zu tun haben.“* Für andere Mitglieder dieser Gruppe besteht das Problem darin, dass sie nicht wissen, welche Daten überhaupt verwendet werden, sodass die Ergebnisse einer Datenanalyse mit großer Unsicherheit verbunden sind: *„Weil die KI auch eine Black Box ist. Und dafür*

*haben wir die ganzen Big Data Konzepte, dass wir möglichst viel sammeln, keine Ahnung haben, was wir damit anfangen, und uns nachher irgendwo den Zusammenhang bilden.“* Man merkt bei solchen Wortmeldungen deutlich, dass das zuvor noch herrschende Selbstbewusstsein, im Umgang mit SN-P alles richtig zu machen, brüchig wurde, wenn den Diskussionsteilnehmenden die Tiefe datenanalytischer Verfahren bewusst wurde.

**2. Leistungen sollten überzeugen:** Diskussionsteilnehmende, die sich der zweiten Argumentationslinie bedienten, lehnen den Einsatz datenanalytischer Verfahren kategorisch ab, weil sie – aus verschiedenen Gründen – an ihren Taten gemessen werden wollen, nicht nach Maßgabe einer Analyse von SN-P-Profilen. So lässt eine größere Zahl von Wortmeldungen ein Unbehagen daran erkennen, dass die Ergebnisse datenanalytischer Verfahren von Personalverantwortlichen für wichtiger gehalten werden könnten als die nachgewiesene eigene Leistungsfähigkeit: *„Solange ich meine Arbeit vernünftig mache und meine Leistungen passen, gibt es keinen Grund für so was. Ich will das nicht.“* Dabei wird zum Teil mit der eigenen fachlichen Qualifikation argumentiert, die aussagekräftiger sei als jedes datenanalytische Verfahren. Anderen macht es Angst, dass ihnen nach negativen Analyseergebnissen beruflich quasi nichts mehr zugetraut würde: *„Ich finde das sehr kritisch zu betrachten, nur weil diese Analyse sagt „Ich bin nicht in der Lage, das zu tun“, heißt das noch lange nicht, dass ich nicht in der Lage bin.“* Und vor allem Befragten aus der Gruppe der High Potentials missfällt es, über Datenanalysen in eine bestimmte Schublade gesteckt zu werden, in die sie als Individuum nicht passen. *„Das Problem an solchen Fortschritten ist ja, dass die Person, die sich als ein Individuum fühlt, quasi wirklich mit vielen anderen in Grüppchen gezwängt wird. Und das widerstrebt uns ja oft, weil wir denken, wir sind einzigartig.“*

**3. Eingriff in die Privatsphäre:** Diese Gruppe lehnt den Einsatz datenanalytischer Verfahren kategorisch ab, da dieser für sie mit einem zu tiefen Eingriff in die Privatsphäre verbunden wäre. Anders als bei der Frage nach der einfachen Beobachtung von SN-P-Profilen durch ArbG, wird dieser Einwand nun häufiger vorgebracht. Das liegt vermutlich daran, dass den Teilnehmenden klar wurde, dass datenanalyti-

sche Verfahren ihre sorgfältig zensierten SN-P-Profile nur als Mittel zu dem Zweck nutzen, mehr über sie in Erfahrung zu bringen, als sie selbst preisgeben: *„das geht einfach zu weit, denn ich verstecke mich ja nicht persönlich, nur um irgendeinem Unternehmen zu gefallen.“*

Ausnahmen von der im Regelfall selbstbezogenen Argumentation für oder wider den Einsatz datenanalytischer Verfahren bildeten einige wenige Wortmeldungen, die mögliche Nachteile anderer in den Mittelpunkt ihrer Bewertung stellten: *„Wenn man tatsächlich zu der Personengruppe gehört, wo man in allen Feldern laut dem System schlecht abschneidet, dann ist man wahrscheinlich zum Versagen verurteilt und kriegt nirgendwo einen Job, weil man immer in dieses Raster reinfällt, wo das Big Data System sagt ‚den kann man nicht gebrauchen‘. Obwohl man ja vielleicht durch seine Erfahrung und seine Persönlichkeit eigentlich gar nicht so ist.“* Diese Argumentation tauchte bei der Frage nach der einfachen Beobachtung von SN-P-Profilen durch ArbG überhaupt noch nicht auf. Ein Grund dafür könnte sein, dass „Fehler“ in SN-P-Profilen den entsprechenden ArbN bzw. Bewerbenden angelastet werden konnte, während die Ergebnisse datenanalytischer Verfahren undurchsichtig sind und möglicherweise nicht berücksichtigen, wenn Menschen im Laufe der Zeit aus ihren „Fehlern“ lernen: *„Selbst wenn mal jemand schlechte Leistungen, verschiedene Probleme unterschiedlicher Art hatte, ist er dann sozusagen für die nächste Chance statistisch gesehen auch wieder gesperrt und kann sich nicht neu beweisen. Finde ich eher fragwürdig.“* Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass solche Äußerungen nicht nur selten waren, sie stießen in den Fokusgruppen auch keine weitere Diskussion an.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich Wortmeldungen, die den Einsatz datenanalytischer Verfahren für legitim hielten, und Wortmeldungen, in denen eine gegenteilige Auffassung vertreten wurde, ungefähr die Waage hielten. Wie einleitend bereits beschrieben, führte das Wissen (oder Vermutungen) über die Analysetiefe datenanalytischer Verfahren und ihren Erkenntniszweck bei einem Teil der Diskussionsteilnehmenden für eine deutliche Irritierung ihrer bisherigen Haltung. Diesen Befragungsteilnehmenden wurde, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, klar, dass der

Einsatz datenanalytischer Verfahren bzw. die Ergebnisse solcher Analysen genau daran rütteln könnten, was sie eigentlich für kontrollierbar gehalten hatten: ihre Außenwahrnehmung bzw. Maskierung.

Weit überwiegend wurde die Legitimität des Einsatzes datenanalytischer Verfahren (erneut) danach beurteilt, was es für die Diskussionsteilnehmenden persönlich bedeuten würde. Weit seltener wurden denkbare Auswirkungen für andere ArbN oder Bewerbende als Beurteilungskriterium herangezogen und bei diesen Beurteilungen wurde häufig mit Rekurs auf die unternehmerische Sicht die Legitimität datenanalytischer Verfahren gerade darin gesehen, bestimmte Beschäftigten- oder Bewerbendengruppen, die für Unternehmen problematisch sein könnten, auszusortieren. Nur wenige Befragte nahmen die gegenteilige Sichtweise ein.

### 3.5 Sind die Analyseergebnisse so fair wie herkömmliche Verfahren?

Diskussionsbeiträge zur Fairness datenanalytischer Verfahren teilen sich in drei Gruppen ein:

**1. Gruppe:** Datenanalytische Verfahren sind ohne Einschränkung fairer als herkömmliche Verfahren der ArbN- und Bewerbendenbewertung. Diese Wortmeldungen stammen mit wenigen Ausnahmen aus den Fokusgruppen der jüngsten und mittleren Altersgruppe der High Potentials. Möglicherweise liegt das daran, dass sich Diskussionsteilnehmende dieser Gruppen während der gesamten Diskussionen als besonders selbstbewusst bezüglich ihrer korrekten Pflege der SN-K-Profile und ihres „vernünftigen“ Umgangs mit SN-P gaben, so dass sie datenanalytischen Verfahren gelassen gegenüberstanden. Es wurden unterschiedliche Gründe angegeben, warum datenanalytische Verfahren fairer seien, wobei ersterer am häufigsten genannt wurde:

- Es werden nicht nur berufliche Qualifikationen oder Leistungen als Bewertungskriterium genutzt, sondern die ganze Person bzw. ihre Eigenschaften fänden Berücksichtigung: *„Ich finde es wirklich gut, weil dann heißt es nicht, der hat ein Abi 1,0, der wird genommen. Das wäre nicht mehr das Hauptkriterium.“*
- Herkömmliche Verfahren wie z. B. Bewerbungsgespräche können einen falschen Eindruck vermitteln, den Datenanalysen ggf.

korrigieren: *„für mich wäre das sehr praktisch, weil ich mich sehr, sehr schlecht verkaufen kann.“*

**2. Gruppe:** Die Beurteilung der Fairness wird an Bedingungen geknüpft. Die am häufigsten genannten Bedingungen entsprechen jenen, die Unternehmen beim Einsatz datenanalytischer Verfahren auch tatsächlich einhalten müssen. So wird in einigen Wortmeldungen gefordert, dass nur bewusst preisgegebene persönliche Informationen Bestandteil datenanalytischer Verfahren sein dürfen. Es ist eine rechtliche Voraussetzung, dass Unternehmen datenanalytische Verfahren nur bei Zustimmung derjenigen einsetzen dürfen, die analysiert werden sollen, was eine Aufklärung über die dabei verwendeten Daten einschließt. Allerdings wird bei diesen Wortmeldungen verkannt, dass das Ziel der Datenanalysen darin besteht, aus den bekannten persönlichen Informationen neue Informationen abzuleiten, ansonsten hätte die Analyse keinen Sinn bzw. würde nur einem herkömmlichen Background-Check entsprechen. In anderen Diskussionsbeiträgen wird der Einsatz datenanalytischer Verfahren nur dann für fair gehalten, wenn seitens der ArbG vollständige Transparenz beim Einsatz dieser Verfahren herrscht. Diese Diskussionsteilnehmenden wollen ebenfalls über die bei der Analyse verwendeten Daten aufgeklärt werden und zusätzlich das Verfahren der Datenanalyse inhaltlich erklärt bekommen. Auch die zweite der genannten Bedingungen müssen ArbG erfüllen, wenn datenanalytische Verfahren eingesetzt werden.

**3. Gruppe:** In dieser zahlenmäßig deutlich überwiegenden Gruppe wird der Einsatz datenanalytischer Verfahren für unfairer gehalten als herkömmliche Verfahren der ArbN- und Bewerbendenbewertung.

Unter den Begründungen finden sich viele jener wieder, die bereits als Argumente gegen die Legitimität des Einsatzes datenanalytischer Verfahren durch ArbG ins Feld geführt wurden, d. h., es wird bspw. infrage gestellt, dass bei datenanalytischen Verfahren tatsächlich nur aktuelle, vollständige, relevante und korrekte Informationen genutzt werden. Interessant ist, dass einige Diskussionsteilnehmende nun auch erstmals offen darauf hinweisen, ihre preisgegebenen Informationen entsprächen nicht der

Wahrheit und Datenanalysen bzw. ihre Ergebnisse seien deshalb unfair: *„Gehen wir dann nicht auch von der These aus, dass alles, was ich im Internet poste, wahr ist? Oder was ich generell tue, dass das meine Persönlichkeit ist? Das ist ja Quatsch. Ich kann damit genauso lügen oder was machen, was ich gar nicht bin. Deswegen sehe ich da die Fairness nicht so ganz.“* In vielen Wortmeldungen wird der Funktionsfähigkeit und damit auch der Fairness datenanalytischer Verfahren ganz grundsätzlich misstraut: *„Ich kann mir nicht vorstellen, dass eine KI differenzieren kann zwischen einem ironischen Kontext und einem ernsten Kontext.“* Interessanterweise spielte dieses Argument bei der Beurteilung der Legitimität dieser Verfahren noch keine entscheidende Rolle. Einige Diskussionsteilnehmende weisen darauf hin, dass die in Datenanalysen eingehenden Informationen zwar nicht unbedingt unvollständig oder falsch, aber irreführend sein könnten, sodass nicht auszuschließen sei, dass die Ergebnisse einer Datenanalyse Fehlinterpretationen enthalten. *„Aber wenn es so weit geht, dass ein ehemaliger Schulkamerad in der AfD ist und man ist auf Facebook befreundet, ist vielleicht in einer anderen Gruppe noch mit dem durch Zufall und dann kommt man in so ein Muster“.* Zusätzlich wird, analog zur Beurteilung der Legitimität datenanalytischer Verfahren, kritisiert, dass ArbN und Bewerbende durch datenanalytische Verfahren in Schubladen eingeordnet werden. In der Literatur spricht man in diesem Zusammenhang auch von „statistischer Diskriminierung“, weil Menschen aufgrund bestimmter persönlicher Eigenschaften, die sie mit anderen Menschen gemeinsam haben, einer bestimmten Gruppe zugeordnet und so behandelt werden, als teilten sie mit diesen Menschen tatsächlich alle Eigenschaften.

Von statistischer Diskriminierung abgesehen, die von den Diskussionsteilnehmenden meist als *„Schubladen-Denken“* bezeichnet und nicht explizit dem Bereich der Diskriminierung zugeordnet wird, wird herkömmliche Diskriminierung – z. B. von Minderheiten oder Frauen – in keinem Diskussionsbeitrag als Grund genannt, warum die Ergebnisse datenanalytischer Verfahren unfair sein könnten. Überhaupt spielen in den Diskussionen zur Einschätzung der „Fairness“ datenanalytischer Verfahren gesellschaftliche Folgen des Einsatzes solcher Systeme



me (erneut) keinerlei Rolle. Auch wird an keiner Stelle als Vergleichsmaßstab zur Fairness datenanalytischer Verfahren das Verhalten von „menschlichen“ Personalverantwortlichen herangezogen, die ebenfalls diskriminierend handeln können und dies zum Teil auch tun (vgl. Fußnote 8). Das ist nicht zuletzt deshalb ein interessantes Ergebnis der Gruppendiskussionen, weil (a) datenanalytische Verfahren zur Bewerbendenanalyse häufig damit beworben werden, sie seien weniger diskriminierend als „menschliche“ Personalverantwortliche und (b) genau dieser Anspruch in Fachdiskussionen ausgesprochen umstritten ist (vgl. Fußnote 7). Für die Befragungsteilnehmenden ist das kein Thema. Sie beurteilen die Fairness datenanalytischer Verfahren überwiegend mit Rekurs auf die denkbaren Folgen für sie selbst. Eine Ausnahme von dieser Regel bilden Diskussionsteilnehmende, die „Schubladen-Denken“ beklagen, denn von statistischer Diskriminierung sind alle betroffen, für die vorausschauende Profile erstellt werden. Die Kritik betrifft zudem eine Eigenschaft dieser Verfahren, die nicht veränderbar ist, denn die Kernfunktion aller auf Mustererkennung basierenden Formen der Datenanalyse ist statistische Diskriminierung.

Das entscheidende Ergebnis ist jedoch, dass in der deutlich überwiegenden Zahl der Wortmeldungen die Position vertreten wird, dass datenanalytische Verfahren unfairer sind als herkömmliche Verfahren der ArbN- oder Bewerbendenbewertung. Dieses eindeutige Ergebnis ist deshalb besonders bemerkenswert, weil in Abschnitt 3.4 herausgearbeitet wurde, dass ein vergleichsweise großer Teil der Diskussionsteilnehmenden ArbG die Legitimität zuspricht, datenanalytische Verfahren zu verwenden. Diese Diskrepanz könnte darauf zurückzuführen sein, dass ein Teil der Diskussionsteilnehmenden bei der Frage nach der Legitimität des Einsatzes datenanalytischer Verfahren durch ArbG über die „Exklusion“ *anderer* durch den Einsatz dieser Verfahren spekulierte und/oder die Position der ArbG-Seite eingenommen hatte, während diese beiden Punkte bei der Diskussion der Fairness von Datenanalysen eine viel geringere Rolle spielten. Zwar hatten die Diskussionsteilnehmenden während der gesamten Diskussionen eine sehr ich-bezogene Betrachtungsweise eingenom-

men, diese ging aber häufig mit der Selbsteinschätzung einher, sich im Umgang mit sozialen Medien im Großen und Ganzen vernünftig zu verhalten – Fehler im Umgang wurden stets bei anderen gesehen, die dann eben die Folgen tragen müssten. Datenanalytische Verfahren – oder auch einfache Beobachtungen von SN-P-Aktivitäten durch ArbG – sind für viele Diskussionsteilnehmende akzeptabel, solange sie annehmen dürfen, dass sie selbst nichts zu befürchten haben. Besteht jedoch die Gefahr, dass datenanalytische Verfahren hinter die Masken der eigenen SN-P-Profile blicken, eigene Schwächen aufdecken oder aus undurchschaubaren Gründen zu unvorteilhaften Ergebnissen in Bezug auf die eigene Person kommen, dann wird das für unfair gehalten. Ein gewissermaßen ernüchterndes, für die Frage nach der Akzeptanz dieser Verfahren aber entscheidendes Ergebnis.

#### 4 Diskussion

Dass die Teilnehmenden, wie angenommen, vor den Fokusgruppendiskussionen sehr wenig bis nichts über datenanalytische Verfahren im Allgemeinen und datenanalytische Verfahren zur ArbN- und Bewerbendenanalyse im Besonderen wussten, konnte in dieser Studie sehr eindeutig belegt werden.<sup>14</sup> Weil die Teilnehmenden im Laufe der Fokusgruppendiskussionen diesbezüglich aufgeklärt wurden, ließ sich nicht ermitteln, ob sie den Einsatz datenanalytischer Verfahren zur ArbN- und Bewerbendenanalyse für legitim und fair gehalten bzw. ob es eine „naive Akzeptanz“ des Einsatzes solcher Verfahren gegeben hätte, wenn sie über diese ahnungslos geblieben wären.

Einschätzungen zur Legitimität und Fairness eines den Teilnehmenden völlig unbekanntem Verfahrens hätten allerdings praktisch nur begrenzte Relevanz gehabt, denn die rechtlichen Voraussetzungen des Einsatzes datenanalytischer Verfahren zur ArbN und Bewerbendenbewertung sehen eine Aufklärung über die Logik dieser Verfahren und der dabei verwendeten Daten vor. Die Studienergebnisse zeigen aber, wie entscheidend diese Aufklärung für

---

<sup>14</sup> Dieses Teilergebnis wurde hier nicht aufgeführt. Es findet sich in der vollständigen Studie, die in Kürze als *SI-Studie aktuell* erscheint.

die Frage ist, ob der Einsatz datenanalytischer Verfahren von ArbN und Bewerbenden akzeptiert wird – oder eben nicht.

Hypothesen, die für eine „naive Akzeptanz“ des Einsatzes datenanalytischer Verfahren sprechen, wurden bestätigt:

- Die Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatsphäre im Netz ist bereits sehr weit fortgeschritten und wird weitestgehend unhinterfragt hingenommen.
- Die Befragten sind überzeugt, dass sie ihre Außenwahrnehmung durch die Gestaltung ihrer SN-K-/SN-P-Profile weitestgehend kontrollieren können und dass die von ihnen angestrebte (positive) Außenwahrnehmung und die Wahrnehmung ihrer Außendarstellung durch andere Personen identisch sind. Ihnen ist es daher auch überwiegend gleichgültig, ob ArbG ihre SN-K-/SN-P-Profile beobachten.

Hinzu kommt, ...

- die mangelnde Fähigkeit der meisten Teilnehmenden, gesellschaftliche Folgen oder Folgen für die Informations(a)symmetrie zwischen ArbN und ArbG des Einsatzes datenanalytischer Verfahren überhaupt in Betracht zu ziehen,
- die Indifferenz der meisten Teilnehmenden gegenüber der Möglichkeit, dass sich der Einsatz datenanalytischer Verfahren diskriminierend auf andere Individuen oder verschiedene gesellschaftliche Gruppen auswirken könnte, und
- die nicht erkennbare Solidarität der meisten Teilnehmenden mit anderen ArbN, Bewerbenden und selbst Kolleg\*innen.

Diese Faktoren sprechen dafür, dass dem Einsatz datenanalytischer Verfahren kein großer Widerstand entgegengebracht würde, wenn über diese weiter nichts bekannt wäre.

In der Literatur wird der Einsatz datenanalytischer Verfahren bei der ArbN- und Bewerbendenbewertung vor allem aus zwei Gründen kritisiert: Erstens, weil sich beim Einsatz dieser Verfahren eine systematische Diskriminierung bestimmter Gruppen nicht ausschließen lässt (vgl. Fußnote 7). Zweitens, weil diese Verfahren intransparent sind und eine Erklärung, auf welche Weise Datenanalysen zu bestimmten Er-

gebnissen gelangen, kaum möglich zu sein scheint (vgl. z. B. Selbst/Barocas 2018). Für die von uns befragten Diskussionsteilnehmenden sind das nicht die entscheidenden Gründe, den Einsatz datenanalytischer Verfahren weit überwiegend für unfairer zu halten als herkömmliche Verfahren. Obwohl die Entgrenzung von Arbeits- und Privatsphäre im Netz bereits weit fortgeschritten ist, zieht die überwiegende Zahl der Diskussionsteilnehmenden dann eine Grenze, wenn mithilfe datenanalytischer Verfahren nicht von ihnen preisgegebene bzw. unbekannte persönliche Informationen ermittelt werden sollen, unabhängig davon, ob das diskriminierungsfrei und transparent geschieht oder nicht.

Das größte Hindernis für ArbG, datenanalytische Verfahren der ArbN-/Bewerbendenbewertung so einzusetzen, dass sie auf Seiten der potenziell Bewerteten auf Akzeptanz stoßen, ist – vielleicht ironischerweise – das große Vertrauen dieser potenziell Bewerteten in die Kontrollierbarkeit ihrer Außenwahrnehmung im Netz sowie die große Bedeutung, die sie dieser Kontrollierbarkeit zumessen. Viele Teilnehmende lehnen es aus diesem Grund ab bzw. halten es für unfair, wenn mithilfe datenanalytischer Verfahren versucht wird, hinter ihre SN-P-Maskierungen zu blicken, weil damit eine direkte Gefährdung der von ihnen angestrebten Außenwahrnehmung verbunden ist. Diese Ablehnung stellt ein Hindernis für den Einsatz datenanalytischer Verfahren dar, das – wenn man Foul Play ausschließt – nicht leicht zu überwinden sein dürfte. Die Maskierung von Menschen in der Öffentlichkeit, in den sozialen Medien und nicht zuletzt am Arbeitsplatz ist nicht mit einer „Lüge“ oder „Täuschung“ gleichzusetzen, sondern eine individuelle Überlebensstrategie in einer von Normen geprägten Gesellschaft. Sie ist darüber hinaus auch für das gesellschaftliche Zusammenleben von übergeordneter Bedeutung. Eine Gesellschaft, in der jeder alles über jeden wüsste, wäre eine durch und durch konformistische Gesellschaft ohne Spielraum für Individualität. Das Gleiche gilt für eine Arbeitswelt, in der zumindest eine Partei, die ArbG-Seite, sehr viel über die Mitglieder der anderen Partei wüsste. Dass die SN-P-Profile der Teilneh-

menden offenbar bereits stark konformistische Züge tragen, ist ein deutlicher Hinweis darauf, wohin die Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatsphäre im Netz führt, auch wenn dieser Konformismus nicht allein auf diese Entgrenzung zurückzuführen ist.

Vor diesem Hintergrund besteht die praktische Relevanz dieser Studie darin, dass sie starke Hinweise darauf liefert, dass der Einsatz datenanalytischer Verfahren von ArbN und Bewerbenden *nach Aufklärung* über deren technologischen Möglichkeiten und Erkenntnisziele auf nur geringe Akzeptanz stoßen wird. Das durch die DSGVO eingeräumte Recht auf Erklärung ist daher in seiner Bedeutung kaum zu überschätzen, wenn es tatsächlich so umgesetzt wird, dass ArbN und Bewerbende vor dem Einsatz datenanalytischer Verfahren vollständig darüber aufgeklärt werden, dass das Ziel des Einsatzes dieser Verfahren nicht darin besteht, einfach nur einen Blick auf SN-K- und SN-P-Profile zu werfen (was die Diskussionsteilnehmenden überwiegend akzeptieren), sondern auf Grundlage dieser Daten mehr über Personen in Erfahrung zu bringen, als diese bereit sind, preiszugeben.

Die Frage ist allerdings, ob das Recht auf Erklärung allein ausreichend ist, um ArbN und Bewerbenden eine qualifizierte Entscheidung darüber zu ermöglichen, ob sie der Analyse ihrer Daten zustimmen würden oder nicht.

1. Es besteht immer die Gefahr, dass die Erklärung unzureichend ist oder nicht verstanden wird.
2. Vor allem Bewerbende befinden sich bei ihrer Entscheidung in einer prekären Situation, selbst wenn diese qualifiziert erfolgt. Lehnen sie eine Datenanalyse ab, ist das gleichbedeutend mit einem Abbruch des Bewerbungsprozesses.
3. Der flächendeckende oder zumindest in einigen Wirtschaftssektoren durchgehende Einsatz dieser Verfahren würde für Bewerbende bedeuten, entweder einer Datenanalyse zuzustimmen oder überhaupt keine Beschäftigungschance mehr zu besitzen.

## 5 Fazit

Datenanalytische Verfahren der ArbN- und Bewerbendenbewertung werden in Deutschland bereits eingesetzt. Will man eine schleichende „naive Akzeptanz“ des Einsatzes dieser Verfahren vermeiden, sollte daher zeitnah eine öffentliche Aufklärung über diese Verfahren stattfinden, bspw. durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder durch Gewerkschaften. Nur auf diese Weise ließe sich eine öffentliche Debatte in Gang bringen, in der proaktiv geklärt wird, ob der Einsatz datenanalytischer Verfahren zu stark in ArbN-Interessen eingreifen, zu einer inakzeptablen Informationsasymmetrie zwischen ArbG und ArbN führen oder das Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzen würde. Dieser Diskussionsprozess sollte durchaus ergebnisoffen sein. Es müssten aber gute Argumente vorgelegt werden, warum es erlaubt sein sollte, ein Verfahren einzusetzen, dessen Erkenntnisziele aus Sicht vieler ArbN/Bewerbenden die Grenze zwischen Arbeits- und Privatsphäre überschreitet und ihnen das Recht nimmt, über die Preisgabe höchstpersönlicher Informationen selbst zu bestimmen.

Es mag aus Sicht von Unternehmen gute Gründe für den zunehmenden Einsatz datenanalytischer Bewertungsverfahren geben. Doch ist dieser Einsatz, um auf das eingangs aufgeführte Zitat von Marshall McLuhan zurückzukommen, nicht unvermeidlich, solange Bereitschaft besteht, über die Folgen nachzudenken. Und in diesem Denkprozess sollten die Interessen und Einstellungen jener berücksichtigt werden, die sich datenanalytischer Verfahren kaum entziehen können, wenn ihr Einsatz zum Normalfall wird.

## Literaturverzeichnis

- Ajunwa, I. (2021): An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems, in: Harvard Journal of Law & Technology, 34/2, S. 2–80.
- Azucar, D./Marengo, D./Settani, M. (2018): Predicting the Big 5 personality traits from digital footprints on social media: A meta-analysis, in: Personality and Individual Differences, Vol. 124, S. 150–159.
- Boyd, R./Pasca, P./Lanning, K. (2020): The Personality Panorama: Conceptualizing Personality through Big Behavioural Data, in: European Journal of Personality, Vol. 34, Issue 5, S. 599–612.
- Bitkom e. V. (Hrsg.) (2018): Zwei von drei Personalern informieren sich online über Bewerber, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Zwei-von-drei-Personalern-informieren-sich-online-ueber-Bewerber.html>.
- Bogen, M./Rieke, A. (2018): Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias, Washington D. C.
- Casey, B./Ashkan F./Vogl, R. (2019): Rethinking Explainable Machines: The GDPR's "Right to Explanation" Debate and the Rise of Algorithmic Audits in Enterprise, in: Berkely Technology Law Journal, Vol. 34, S. 145–189.
- Chamorro-Premuzic, T./Winsborough, D./Sherman, R. A./Hogan, R. (2016): New Talent Signals: Shiny New Objects or a Brave New World?, in: Industrial & Org. Psychology, 9/3, S. 621–640.
- Deller, J./Gotzian, L./Fortmeier, M. (2017): Digital-Inventur: Status der digitalen Transformation im HR, Institut für Management & Organisation, Leuphana Universität Lüneburg.
- Dengler, K./Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt, IAB-Kurzbericht 4/2018, Nürnberg.
- Dreyer, S./Schulz, W. (2019): The General Data Protection Regulation & Automated Decision-making: Will it deliver?, Gütersloh.
- Gärtner, C. (2020): Smart HRM – Digitale Tools für die Personalarbeit, Wiesbaden.
- Goffman, E. (1969): Wir alle spielen Theater – Die Selbstdarstellung im Alltag, 1. Auflage, München.
- Goretzko, D./Israel, L. S. F. (2022): Pitfalls of Machine Learning-Based Personnel Selection, in: Journal of Personnel Psychology, Vol. 21, Issue 1, S. 37–47.
- Hildebrandt, M. (2019): Privacy as Protection of the Incomputable Self: From Agnostic to Agonistic Machine Learning, in: Theoretical Inquiries in Law, Vol. 20, S. 83–121.
- Jäger, W./Meurer, S. (2018): Recruiting-Strategien 2018 – Erfolgreiche Instrumente zur Bewerbersuche, Studie der Zeitschrift Personalwirtschaft, Köln.
- Kaminski, M. E. (2019): The Right to Explanation, Explained, in: Berkeley Technology Law Journal, Vol. 34, Issue 1, S. 189–218.
- Köchling, A./Wehner, M. C. (2020): Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development, in: Business Research, Vol. 13, S. 795–848.
- Kübler, D./Schmid, J./Stüber, R. (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions, Discussion Paper SP II 2017–201, WZB, Berlin.
- Lehr, D./Ohm, P. (2017): Playing with the Data: What Legal Scholars Should Learn About Machine Learning, University of California Davis Law Review, Vol. 51, S. 654–717.
- Mayert, A./Lämmlein, G. (2022): Zeitregimes im Homeoffice, Jahrbuch sozialer Protestantismus 13, Leipzig.
- McDonald, P./Thompson, P./O'Connor, P. (2016): Profiling employees online: shifting public-private boundaries in organisational life, in: Human Resource Management Journal, Vol. 26, Issue 4, S. 541–556.
- McLuhan, M. (1967): The Medium is the Message, London.
- Michel, S. (2018): Die Grenzen der Algorithmen, in: personalmagazin spezial, Nr. 6/2018, S. 34–35.
- Park, G./Schwartz, H. A./Eichstaedt, J./Kern, M./Kosinski, M./Stillwell, D./Ungar, L./Seligman, M. (2015): Automatic personality assessment through social media language, in: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 108, No. 6, S. 934–952.
- Rust, J./Kosinski, M./Stillwell, D. (2020): Psychometrics in the era of the intelligent machine, in: Rust et al. (Hrsg.): Modern Psychometrics – The Science of Psychological Assessment, London, S. 152–168.
- Schneider, J./Yemane, R./Weinmann, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Berlin.
- Segalin, C./Celli, F./Polonio, L./Kosinski, M./Stillwell, D./Sebe, N./Cristani, M./Lepri, B. (2017): What your Facebook Profile Picture Reveals about your Personality, in: MM '17: Proceedings of the 25<sup>th</sup> ACM international conference on Multimedia, S. 460–468.
- Selbst, A. D./Barocas, S. (2018): The Intuitive Appeal of Explainable Machines, in: Fordham Law Review, Vol. 87, S. 1085–1139.
- Sprague, R. (2015): Welcome to the Machine: Privacy and Workplace Implications of Predictive Analytics, in: Richmond Journal of Law & Technology, Vol. 21, Issue 4.
- Staufenbiel Institut/Kienbaum Consultants Int. (Hrsg.) (2016): Recruiting Trends 2017 – Was HR-Verantwortliche wissen müssen, Köln.
- Van Landeghem, B./Desiere, S./Struyven, L. (2021): Statistical profiling of unemployed jobseekers – The increasing availability of big data allows for the profiling of unemployed jobseekers via statistical models, IZA World of Labor.
- Weitzel, T./Laumer, S./Maier, C./Oehlhorn, C./Wirth, J./Weinert, C. (2017): Bewerbung der Zukunft, Centre of Human Resources Information Systems, O.-F.-Universität Bamberg.
- Weitzel, T./Maier, C./Oehlhorn, C./Weinert, C./Wirth, J. (2019a): Social Recruiting und Active Sourcing, Centre of Human Resources Information Systems, O.-F.-Universität Bamberg.
- Weitzel, T./Maier, C./Oehlhorn, C./Weinert, C./Wirth, J. (2019b): Digitalisierung und Zukunft der Arbeit, Centre of Human Resources Information Systems, O.-F.-Universität Bamberg.
- Ziegler, B./Tenberg, R. (Hrsg.) (2020): Berufsbildung 4.0 – Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?, Opladen.
- Zarsky, T. Z. (2017): Incompatible: The GDPR in the Age of Big Data, in: Seton Hall Law Review, Vol. 47, No. 4(2), S. 995–1020.



**Sozialwissenschaftliches  
Institut der Evangelischen  
Kirche in Deutschland**

**Sozialwissenschaftliches Institut  
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Answaldtstraße 6 | 30159 Hannover

Tel.: 0551-554741-0

E-Mail: [info@si-ekd.de](mailto:info@si-ekd.de)

[www.siekd.de](http://www.siekd.de)