

# BIG DATA, BIG BEDENKEN

## DATENSCHUTZ MODERN GESTALTEN

**D**aten sind ein entscheidender Rohstoff der Zukunft. Die Erhebung und Auswertung großer Datenmengen ist zentraler Bestandteil der Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gerade die Anwendungen Künstlicher Intelligenz (KI) setzen insbesondere im Bereich des maschinellen Lernens die massenhafte Verfügbarkeit und Verarbeitung von Daten (Big Data) voraus. Auch die zunehmende Verwendung mobiler Arbeitsmittel sowie die digitale Vernetzung z.B. von Maschinen und Produkten (Internet der Dinge) machen den Zugriff auf dabei entstehende Daten in Echtzeit notwendig. Die richtige Nutzung von Daten ist damit die Grundlage, um Deutschland zum Vorreiter bei KI und Industrie 4.0 zu machen.

### **Wir müssen in Deutschland den Umgang mit Daten neu denken.**

Um die Chancen des digitalen Wandels voll nutzen zu können, müssen wir in Deutschland deshalb den Umgang mit Daten neu denken. Open Data oder die Portabilität von Daten sind nur zwei Beispiele für Konzepte einer modernen Datenverwendung.

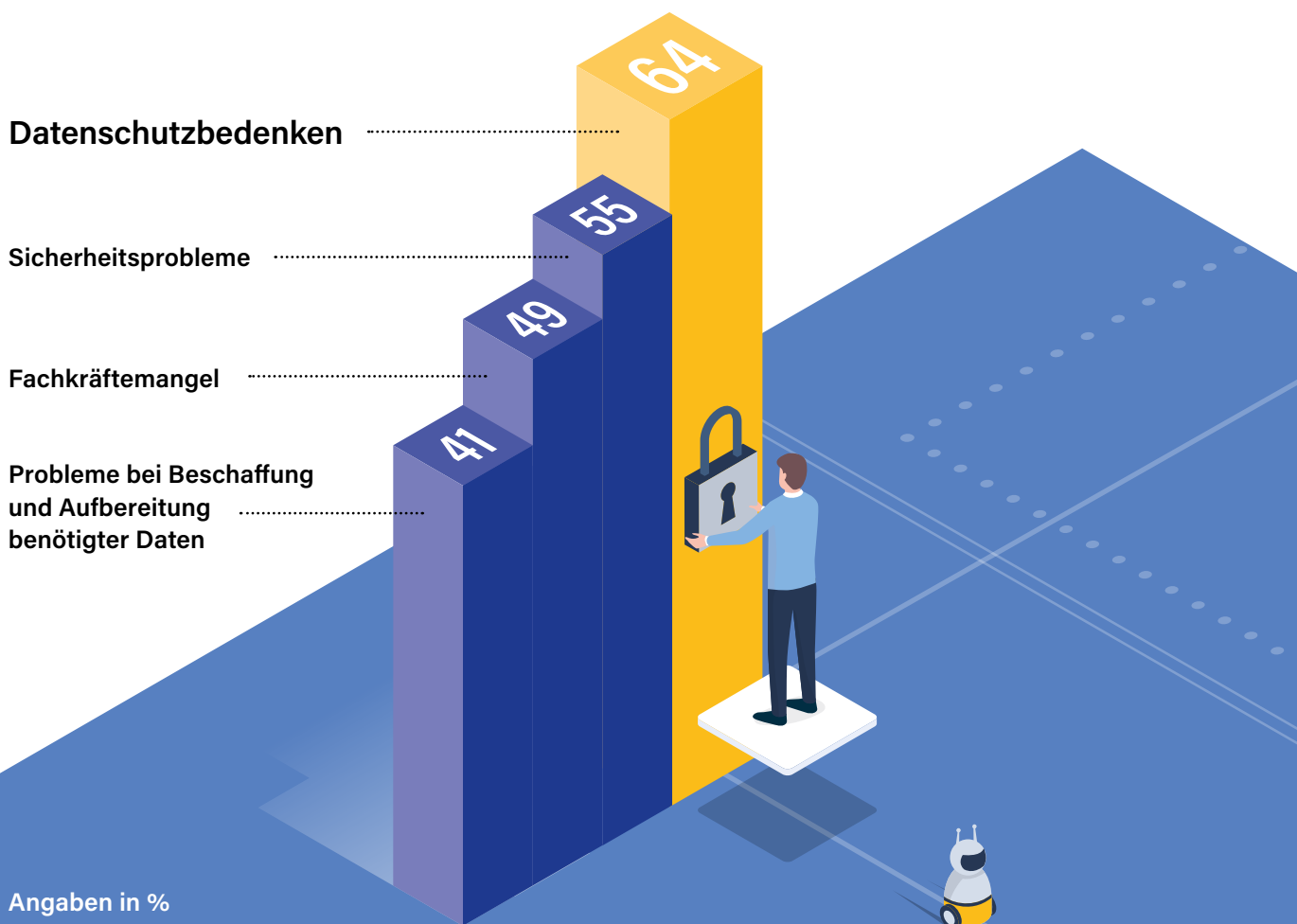
Das kluge Erheben und Auswerten großer Datenmengen ist vor allem ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft und keine Bedrohung. Wir müssen das Datenschutzrecht daher flexibler

gestalten, wobei weiterhin ein hohes Schutzniveau für personenbezogene Daten garantiert sein muss, ohne dabei technologische Innovationen auszubremsen. Entsprechende Einschränkungen des Datenschutzrechts sollten daher auf ihre Sinnhaftigkeit überprüft werden.

Das gilt insbesondere auch für die digitale Arbeitswelt. Der Einsatz digitaler Assistenzsysteme, die intelligente Steuerung von Produktionsprozessen oder auch KI-gestützte Softwareanwendungen im HR-Bereich sind ohne die sinnvolle und sensible Auswertung von Beschäftigtendaten nicht vorstellbar. Eine intelligente Software in der Personalentwicklung, die z.B. für Beschäftigte abhängig von deren Qualifikationen, Aufgaben und Karriereplänen passgenaue Weiterbildungsangebote empfiehlt, braucht Zugang zu den aussagekräftigen Kompetenzprofilen der Mitarbeiter. Hier gilt es, die Anforderungen des Datenschutzes mit den berechtigten Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten am Einsatz solcher Technologien in Einklang zu bringen. Ansonsten entstehen Rechtsunsicherheit und unnötige Hürden für den sinnvollen Einsatz von digitalen Technologien in den Betrieben.

## DATENSCHUTZBEDENKEN ALS GRÖßTES HEMMNIS BEI DER EINFÜHRUNG VON KI

Für 64 % der Unternehmen, die sich mit der möglichen Einführung von KI-Technologien beschäftigen, ist der Datenschutz das wichtigste Hemmnis. Mögliche Sicherheitsprobleme spielen auf Rang zwei nur für 55 % eine Rolle, der Fachkräftemangel sogar nur für 49 %. Hinzu kommt, dass 41 % der Unternehmen Probleme bei der Beschaffung und Aufbereitung benötigter Daten als weiteres wichtiges Hemmnis sehen. Das zeigt, dass unser Umgang mit Daten in Deutschland ein erhebliches Hemmpotenzial im Hinblick auf die Einführung von KI in den Unternehmen hat.



Quelle: Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2017, BMWi

## PEOPLE ANALYTICS – DIGITALE TOOLS FÜR EINE STRATEGISCHE PERSONALPOLITIK

In Zeiten immer schnellerer technologischer Veränderungen hängt der zukünftige Erfolg der Unternehmen zunehmend auch von einer strategischen Personalpolitik ab. Daher setzen immer mehr Unternehmen auf das sog. People Analytics, um das Potenzial der eigenen Belegschaft optimal nutzen zu können.

Unter People Analytics verstehen HR-Profis die digitale Analyse von Beschäftigtendaten. Anders als beim klassischen Personalcontrolling geht es dabei nicht nur um eine Erfassung aller relevanten Informationen wie Berufserfahrung oder Qualifikationen. Vielmehr sollen die Daten auch ausgewertet und als Grundlage für eine aktive und strategische Personalpolitik genutzt werden.

So kann in Zukunft z. B. eine KI-Software sog. Skill-Datenbanken der Belegschaft analysieren, um individuelle Talente und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten zu erkennen. Freie Stellen innerhalb des Unternehmens könnten auf diese Weise schneller mit den am besten geeigneten Kandidaten besetzt werden. Auch individuell angepasste Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten wären damit denkbar.

Durch die Auswertung von nicht auf Personen beziehbaren Metadaten könnten Unternehmen z. B. die Kommunikation und den Vernetzungsgrad innerhalb eines Betriebs analysieren, optimale Rahmenbedingungen für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit erkennen oder identifizieren, welche Eigenschaften eine gute Führungskraft ausmachen.



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung über die statistische Auswertung von Beschäftigtendaten u.a. zur Messung von Belastungen der Beschäftigten (sog. Belastungsstatistik) unwirksam sei. Die eingeführten IT-Systeme würden eine dauerhafte Überwachung einzelner Mitarbeiter erlauben. Daran ändern nach Auffassung des BAG weder die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Beschränkung des Zugriffs auf Mitarbeiterdaten durch ein entsprechendes Berechtigungskonzept noch die zeitliche Einschränkung von Zugriffsmöglichkeiten und periodisch vorgesehene Löschung von Daten etwas.

Das Beispiel zeigt deutlich, dass das deutsche Datenschutzrecht – um die Einführung innovativer und für Arbeitgeber wie für Beschäftigte vorteilhafter Technologien möglich zu machen – flexibler werden muss. Dies gilt gerade auch für Anwendungen im Bereich

Industrie 4.0 wie z.B. Datenbrillen, Datenhandschuhe oder andere digitale Assistenzsysteme, die die Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigtendaten in Echtzeit erfordern.

Das Datenschutzrecht muss an diese Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden, damit der Einsatz digitaler Technologien für Unternehmen rechtssicher möglich ist. Dabei ist wesentlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter auch weiterhin durch Betriebsvereinbarungen und in Tarifverträgen konkrete datenschutzrechtliche Vereinbarungen treffen können. Vor allem Betriebsvereinbarungen sollten weiterhin genutzt werden, um praxisnah die Verarbeitung personenbezogener Daten zu gestalten. Denn schließlich wird durch die zunehmende Digitalisierung des Arbeitslebens die Bedeutung betriebsbezogener datenschutzrechtlicher Lösungen noch stärker wachsen. Besonders in Fällen, in denen es keine Arbeitnehmervertretung gibt, wie z.B. in einem betriebsratslosen Betrieb, bleibt zudem die individuelle Einwilligung der Arbeitnehmer zur Verarbeitung personenbezogener Daten für die betriebliche Praxis wichtig.

