

**„Diskriminierung durch Big Data:  
Neue Herausforderungen für das Arbeitsrecht“**

Vortrag von Frau Prof. Dr. Ingrid Schneider, 23.01.2018

„Beseitigen algorithmenbasierte Entscheidungen die Diskriminierung in der Arbeitswelt oder wird sie fortgesetzt oder gar verstärkt?“ - So lautete eine der Ausgangsfragen des Vortrags von Frau Professor Dr. Ingrid Schneider, der am 23.01.2018 im Rahmen der Hamburger Rechtsgespräche stattfand.

Das Referat von Frau Prof. Dr. Schneider begann mit einer kurzen Erläuterung, was sich überhaupt hinter dem Begriff „Big Data“ verbirgt, der häufig als unbekanntes Schlagwort im Raum steht: Ausgangspunkt sei die Möglichkeit der Verarbeitung riesiger Datenmengen, mit unterschiedlichem Format und aus unterschiedlichsten Quellen, die sehr schnell oder sogar in Echtzeit erfolge. Damit sollen insbesondere die automatisierte Erstellung und Einordnung von Persönlichkeitsprofilen sowie Prognosen künftigen Verhaltens möglich gemacht werden.

In Ihrem „explorativen Vortrag“ gelang es Frau Prof. Dr. Schneider, das Thema zunächst mit vielen Beispielen anschaulich zu machen. Diese waren dabei oft erschreckend und ein deutliches Zeichen dafür, dass viele Menschen für den Datenschutz noch nicht ausreichend sensibilisiert sind. Dabei habe allein das US-amerikanische Unternehmen Acxiom - mittels einer Tochterfirma - relevante Daten von mehr als der Hälfte der deutschen Bevölkerung gesammelt. Mit realen Fallbeispielen wurde gezeigt, dass auch scheinbar unbedeutende Daten Aufschluss über Informationen aus der Privat- und Intimsphäre geben können.

Die Referentin hob hervor, dass bei dieser Art der Datenverarbeitung kein „Qualitätscheck“ erfolge. Sie zeigte Verzerrungen und Stereotypen im System auf, die sich im Wege eines Schneeballeffekts noch verstärken. Die Annahme, Big Data Auswertungen seien neutral oder verfügten über eine besondere Autorität, konnte folglich als Irrglaube enttarnt werden. Die Gefahr sozialer Vorurteile im Rahmen von Big Data Anwendungen wurde ebenfalls durch Beispiele aus der Praxis deutlich gemacht.

Die „soziale Sortierung“, die durch solche Anwendungen erfolge, betreffe Aspekte wie die Kreditvergabe, die Miete von Wohnraum und nicht zuletzt die Arbeitswelt. Gerade bei der Personalrekrutierung ließen sich Big Data Anwendungen fruchtbar machen, allerdings sei die Gefahr der Fortsetzung und Verstärkung der Diskriminierung dabei groß. Dies gelte auch beim sogenannten maschinellen Lernen, das – entgegen anderweitiger Vorstellungen – stark von menschlichem Verhalten beeinflusst sei. Gerade auch die Praxis, Menschen mit vermeintlich großen Schnittmengen zur momentanen Belegschaft einzustellen („people like us“), würde durch Big Data nicht abgeschafft, sondern vielmehr ausgeweitet. Die Grenzen dieser Art der

Datenverarbeitung sowie die Wechselwirkungen im Verhältnis Mensch und Maschine wurden hier besonders deutlich.

Gleichzeitig erlaube es das System, eine tatsächliche Diskriminierung den Betroffenen gegenüber zu verschleiern. Das - ohnehin nicht einfache - Vorgehen gegen Diskriminierung werde durch die Intransparenz nochmals erschwert.

Zum Ende ihres Vortrages benannte Frau Prof. Dr. Schneider normative Fragen, die die Gesellschaft für den Umgang mit Big Data Anwendungen beantworten müsse.

Dies betreffe die Nutzung derartiger Auswertungen, aber auch die Übernahme von Verantwortlichkeit durch diejenigen, die entsprechende Algorithmen kreieren. Es stelle sich aber auch die Frage nach rechtlicher Regulierung. Auf dem Gebiet der „Data Science“ seien schließlich noch eine Vielzahl von Forschungsfragen zu klären.

Im Anschluss an den Vortrag folgte eine angeregte Diskussion mit Beiträgen von Vertretern der Anwaltschaft, Personalverantwortlichen, Studierenden und weiteren interessierten Zuhörern. Ökonomische und ethische Erwägungen in Bezug auf den Einsatz von Big Data Anwendungen wurden, moderiert von Frau Prof. Dr. Marita Körner, nochmals vertieft behandelt. Mit einem kurzen Ausblick auf die künftige Rechtslage unter der Datenschutzgrundverordnung wurde die Veranstaltung abgerundet.

Dominik Meinecke,  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Hamburg, 24.01.2018