

Luther.

Kienbaum



People Analytics und Diversity

Was kann, was darf, was muss?

Rechts- und Steuerberatung | www.luther-lawfirm.com

Enabling Future Work
Webinar | 09.02.2022 | 11:30 Uhr



Definition | People Analytics beschreibt datenbasierte Ansätze zur Lösung klassischer HR Herausforderungen

People Analytics

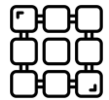


De-Mystifying People Analytics | Was ist People Analytics und was ist es nicht?

Vorurteil



People Analytics unterstützt HR in individuellen Personalentscheidungen



Die DSGVO verhindert einen Großteil aller People Analytics Projekte



Die betriebliche Mitbestimmung steht People Analytics Projekten immer kritisch gegenüber



People Analytics kann nur das Sahnehäubchen auf einer bereits erfolgreichen HR Organisation sein



Realität



People Analytics fokussiert sich auf Muster und hilft bei strategischen Entscheidungen für die **gesamte Workforce**



Die DSGVO setzt einen **sinnvollen Rahmen**, in dem People Analytics Projekte realisiert werden können



Betriebliche Mitbestimmungsgremien befürworten Analytics Projekte oft, da sie für mehr **Objektivität und Transparenz** in HR sorgen



People Analytics kann HR stark dabei unterstützen **eigene Entwicklungsfelder** entlang aller Kernprozesse zu **optimieren**

Datenerfassung | Unterschiedliche Wege der Erfassung von personenbezogenen Daten



Selbstinitiierte Datenauskunft

- z.B. Bewerbungsunterlagen / CV



Freiwillige Selbstauskunft auf Nachfrage

- z.B. Engagement-Befragung



Verpflichtende Selbstauskunft auf Nachfrage

- z.B. Personalfragebogen



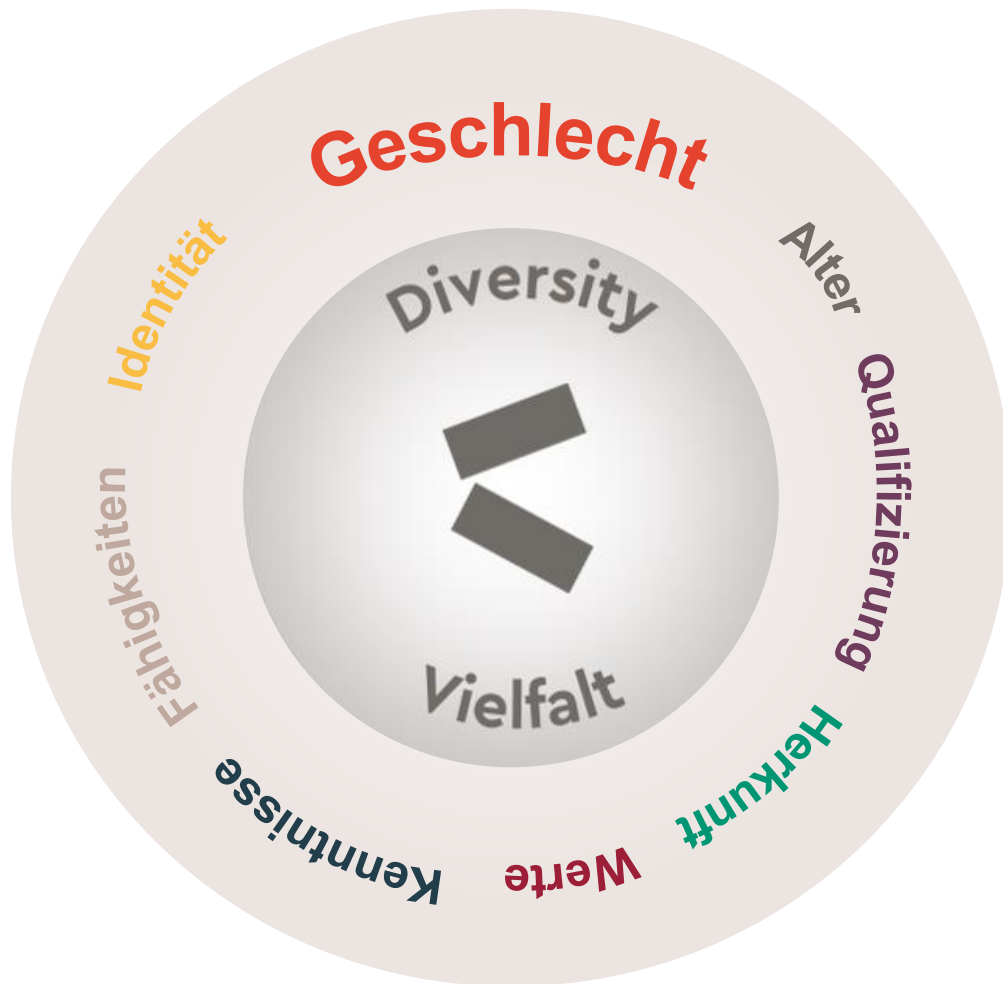
Passive/ Meta-Daten

- z.B. Daten aus sozialen Netzwerken

Handlungskontrolle



Diversitätsmerkmale | Verfügbarkeit von Daten zu sensiblen Merkmalen



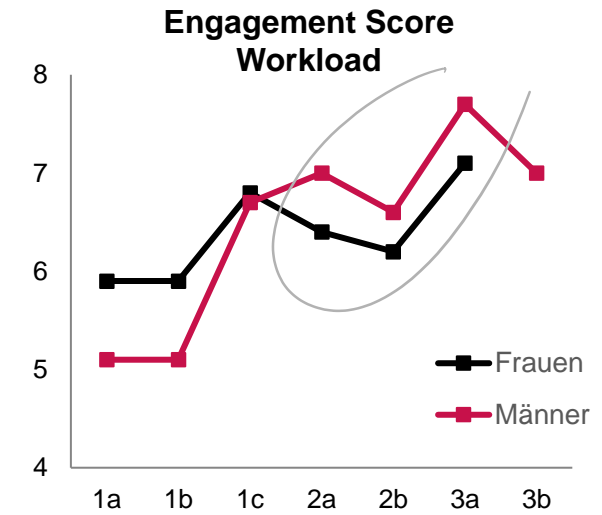
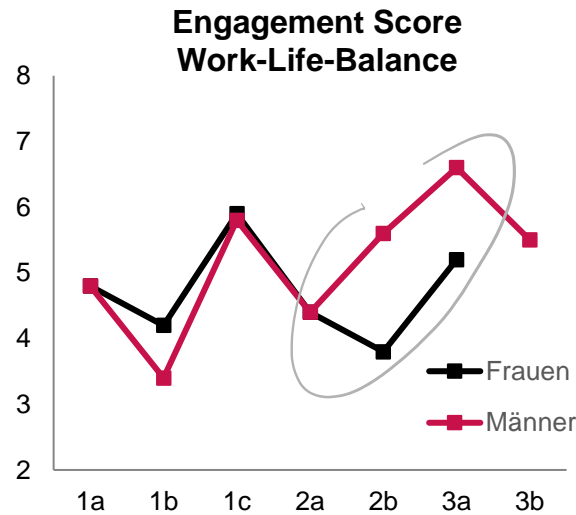
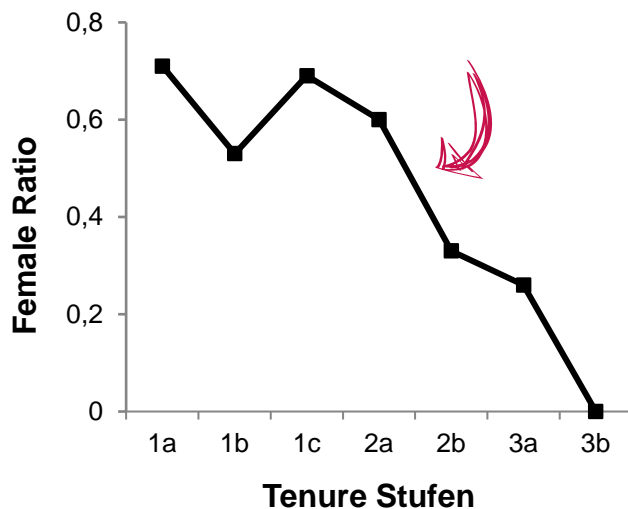
Datenverfügbarkeit

- Angaben zu **Geschlecht, Alter** und Qualifizierung liegen in der Regel vor – allerdings oft nicht in der erforderlichen **Differenzierung**
- **Weitere Diversitätsmerkmale** werden nur sehr selten erhoben – zum Schutz vor Diskriminierung ist dies in vielen Fällen auch **nicht zulässig**
- Das **Risiko von Diskriminierung** ist noch immer real – jedoch kann das verantwortungsbewusste Erfassen von Diversitätsmerkmalen **auch der Förderung von Diversität** dienen

Projektbeispiele | Insights zu Diversity durch strukturelle Analysen des Engagements der Belegschaft



Weshalb **verliert** meine Organisation **weibliche Talente** zwischen Tenure 2a und 2b?



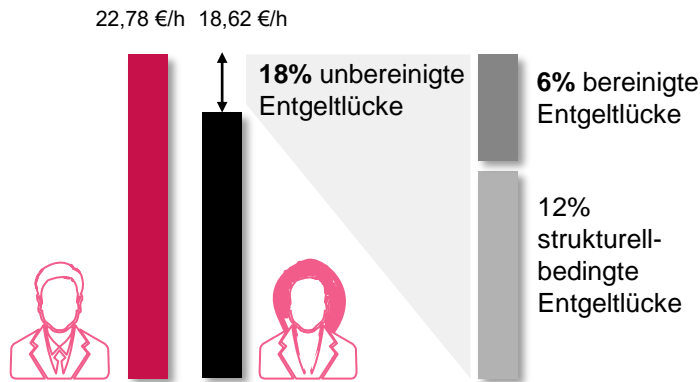
Durch den Einsatz von Diversity Analytics können **zielgruppenspezifische Fluktuationstreiber** und deren Wirksamkeit zeitgenau identifiziert werden. Somit können **zielgerichtete Handlungsmaßnahmen** eingeleitet werden.

Projektbeispiele | Insights zu Lohnungleichheit anhand von Equal Pay Analysen



Besteht eine **Entgeltlücke** zwischen Männern und Frauen in meiner Organisation?

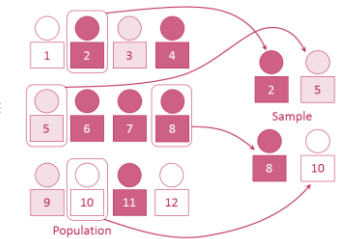
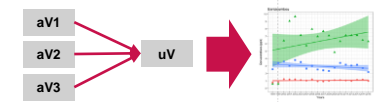
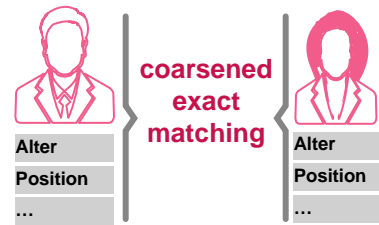
Entgeltlücke in Deutschland 2020*



* Statistisches Bundesamt 2021

- 1 Datenqualitäts-Check
- 2 Matching-verfahren
- 3 Regressionsmodell
- 4 Robustness Check

Variable	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Intercept	1,234	1,234	1,234	1,234	1,234	1,234	1,234
Alter	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Position	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
...

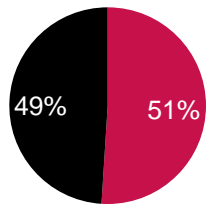


Equal Pay Analysen decken auf, welche Unterschiede in den Gehältern **strukturell** bedingt sind und welcher Anteil **unerklärt bleibt**. **Vergleiche** zwischen Units können gezogen und **Handlungsimplicationen** abgeleitet werden.

Projektbeispiele | Insights zu Diversitätsprogrammen anhand von organisationalen Netzwerkanalysen

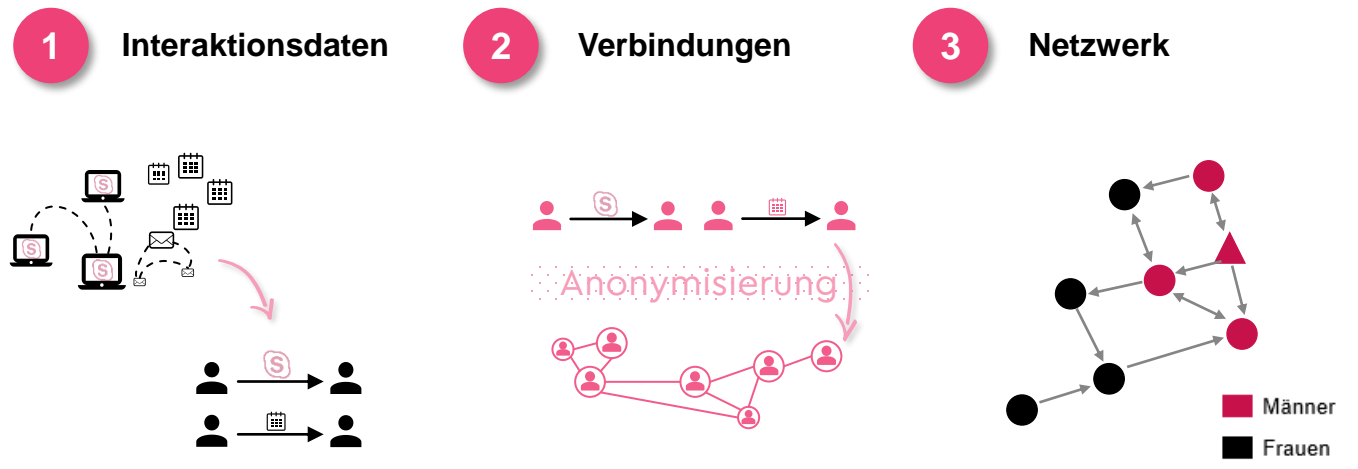


Wie vernetzt sind Frauen vs. Männer in meiner Organisation?



■ Männer
■ Frauen

2x häufiger werden Männer als Frauen von KollegInnen wie Vorgesetzten als „Person mit Einfluss“ nominiert



Organisationale Netzwerkanalysen können über einfache Repräsentation hinweg aufdecken, wie sich der Einfluss von Männern und Frauen in der Organisation unterscheidet. „Unsichtbare Ungleichgewichte“ können somit gezielt aufgearbeitet werden.

Take-Aways | Es besteht ein Konflikt zwischen Diskriminierungsschutz und aktiver Diversitätsförderung

- ❗ Ohne eine **explizite Messung** von Diversitätsmerkmalen kann HR nur schwierig identifizieren, wo gezielte Diversitätsförderung notwendig ist und welche Förderungsmaßnahmen effektiv sind
- ❗ Für den erfolgreichen Einsatz von Diversity Analytics werden Merkmale oft nicht oder lediglich auf **unzureichendem Messniveau** erhoben (insb. in Deutschland)
- ❗ Aus methodischer Perspektive sind **Datenpunkte** dann am wertvollsten, wenn sie **am differenziertesten** sind – jedoch sind sie dann auch **am sensibelsten**
- ❗ Somit besteht ein **Konflikt zwischen Diskriminierungsschutz und Diversitätsförderung**

Arbeitsrecht | Aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechtlers

- ⓘ Das Fragerecht des Arbeitgebers ist bedingt durch die Struktur des Diskriminierungsschutz eingeschränkt
- ⓘ Fördernde Maßnahmen sind grundsätzlich erlaubt
- ⓘ Rechtsprechung existiert derzeit im Wesentlichen zu Geschlecht, Behinderung und Alter

Datenschutz | Einsatz von People Analytics Systemen

- ❗ Können personenbezogene Daten anonymisiert verarbeitet werden?
- ❗ Liegt eine Rechtsgrundlage vor, die die Datenverarbeitung rechtfertigt?
- ❗ Liegt ein Verstoß gegen das Verbot automatisierter Entscheidungen vor?
- ❗ Wurde eine Datenschutzfolgenabschätzung durchgeführt?

Datenschutz | Einsatz von People Analytics Systemen

Diskriminierung ist gesetzlich grundsätzlich **erlaubt**.

Datenschutzrecht schützt **Individuen**, keine Gruppen.

Datenschutzrecht enthält keine **materiellen** Diskriminierungsverbote.

Datenschutzrecht bietet **mittelbaren Schutz** von Diskriminierung.

- Art. 3 GG bindet den **Staat**
- **Mittelbare Drittwirkung** der Grundrechte
- AGG gilt nur für das **Arbeitsrecht** und bestimmte Massengeschäfte

- Adressat des Schutzes ist die **betroffene Person**
- Information der Zugehörigkeit zu einer Gruppe im Einzelfall **besonders sensibles Datum** gemäß Art. 9 DS-GVO, z.B. rassische und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung

- Ziel des Datenschutzrechts ist **Informationstransparenz** (Wer, wann was über mich weiß)

- Art. 6 lit. f DS-GVO: **Interessenabwägung**
- Grundsatz der **Datenrichtigkeit** („sachlich richtig“)
- Grundsatz der **Rechtmäßigkeit** i.V.m. Art. 21 EU-Charta

Datenschutz | Initiativen und Gesetzgebungsverfahren

AI Act

- Risiko der Diskriminierung durch AI **erkannt**
- **Maßnahmen zur Reduzierung** des Risikos (z.B. Risikomanagementsystem für Hochrisiko-KI-Systeme, Art. 9 AI ACT)
- **Nachprüfbarkeit** von Entscheidungen (Pflicht zur Aufbewahrung von Protokollen, Art. 20 AI ACT)

Platform Act

- **Überwachungspflichten** durch einen Menschen
- **Recht der Entscheidung** durch einen Menschen

Ihre Ansprechpartner



Christian Kuß, LL.M.

**Rechtsanwalt, Partner bei
Luther**

Köln
T +49 221 9937 25686
Christian.Kuss@luther-
lawfirm.com



Paul Schreiner

**Rechtsanwalt, Partner bei
Luther**

Essen
T + 49 201 9220 11691
Paul.Schreiner@luther-
lawfirm.com



Inge Baurmann

Director bei Kienbaum

Berlin
T +49 174 33 272 82
Inge.Baurmann@kienbaum.de



Esther Niehoff

**People Analytics Lead
bei Kienbaum**

Berlin
T +49 172 253 8653
Esther.Niehoff@kienbaum.de

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterspezifischer Sprachformen.
Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.