

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/12439 –**

Einsatz von automatisierten Entscheidungssystemen und Künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl, Personalverwaltung und Personalentwicklung

Vorbemerkung der Fragesteller

In Personalauswahlprozessen wird vermehrt Software eingesetzt, die voll- oder teilautomatisiert helfen soll, die „richtigen“ Bewerberinnen und Bewerber zu identifizieren (siehe z. B. Petry, Thorsten (2019): Robot Recruiting: Roboter sucht Kollegen, in: Personalmagazin, Nr. 2/2019, S. 26-29). Die Anwendungsgebiete reichen dabei von Programmen, die Lebensläufe und Zeugnisse auswerten, über Algorithmen, die automatisiert soziale Netzwerke auf passende Kandidatinnen und Kandidaten durchsuchen, bis hin zu Programmen mit Künstlicher Intelligenz, die auf Basis von Video- oder Telefoninterviews automatisiert psychologische Profile der Bewerberinnen und Bewerber erstellen sollen (für Deutschland z. B. Leister, Annika: Vorstand von Computers Gnaden, Frankfurter Rundschau vom 26. Mai 2018). Auch bei Auswahlverfahren von Auszubildenden werden Algorithmen zur Hilfe genommen. So entscheidet in einem Pilotprojekt bei Deloitte ein Algorithmus, wer einen Ausbildungsplatz bekommt (vgl. www.zdf.de/dokumentation/unheimliche-macht---wie-algorithmen-unser-leben-bestimmen-102.html, ab Minute 12:27).

Einen hohen Bekanntheitsgrad hat beispielsweise in den USA das KI-Programm „HireVue“ (www.hirevue.com/), in Deutschland das KI-basierte „PRECIRE“ (<http://precire.com>). Das letztgenannte Programm erstellt aufgrund eines rund fünfzehnminütigen automatisierten Telefoninterviews eine Persönlichkeitsanalyse mit einem Ranking zur Passung des Bewerbers (siehe Lorenz, Pia: Sprachanalyse erkennt Persönlichkeit: Precire weiß, was Du letzten Sommer getan hast, Legal Tribune Online vom 27. November 2015). Teil der Interviews seien auch Fragen privater Art und zum Freizeitverhalten, wie z. B. nach dem perfekten Sonntag oder nach den Sorgen der letzten Wochen (z. B. Hummel, Katrin; Deine Sprache verrät dich, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 20. Mai 2015).

Als Grund für den Einsatz der Programme werden unter anderem Kostensparnisse sowie eine erhoffte Steigerung von Objektivität und Zuverlässigkeit (Müller 2019) genannt. Andere weisen eher auf problematische Folgen hin und kritisieren den Einsatz dieser Programme, so z. B. aus datenschutzrechtlicher sowie methodischer Sicht (für viele: Lischka/Klingel 2017, S. 23;

Grimm, Detlef; Göbel, Malte (2018): Das Arbeitnehmerdatenschutzrecht in der DSGVO und dem BDSG neuer Fassung, in: jM 2018, S. 278-285).

Zuletzt hat der neu gegründete „Ethikbeirat HR-Tech“ dem Einsatz von KI widersprochen, sofern Daten verwendet werden, die der willentlichen Steuerung der Betroffenen entzogen sind, etwa Sprach-, Stimm- und Mimikanalysen (Bös, Nadine: Wenn Computer Bewerber auswählen, Frankfurter Allgemeine vom 2. Juli 2019, www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/neuer-ethikbeirat-wenn-computer-bewerber-auswaehlen-16257834.html?printPagedArticle=true#void). Umfragen zeigen zudem, dass potentielle Bewerberinnen und Bewerber dem Thema sehr kritisch gegenüberstehen: Lediglich 2 Prozent der befragten Personen gab an, dass sie den Einsatz Künstlicher Intelligenz zur Persönlichkeitsanalyse akzeptabel fänden (Petry 2019).

Neben dem Einsatz in Personalauswahlverfahren werden teil- oder vollautomatisierte Entscheidungsprogramme sowie Big-Data-Analysen auch in der Personalverwaltung und -entwicklung in Unternehmen eingesetzt. Diese werden oft unter dem Begriff „Personal Analytics“ bzw. „People Analytics“ zusammengefasst (vgl. Kornwachs, Klaus (2018): Arbeit 4.0 – People Analytics – Führungsinformationssysteme. Soziologische, psychologische, wissenschaftsphilosophisch-ethische Überlegungen zum Einsatz von Big Data in Personalmanagement und Personalführung. Münster: ABIDA). Personal Analytics wertet Leistungsverläufe aus, soll Leistungsabfälle und individuelle Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzeigen. Gemein ist allen Programmen, dass sie die gesamten Historien der Beschäftigten lückenlos dokumentieren und verfügbar machen (ebd.). Die personenbezogenen Daten werden mit anderen Daten verschiedenster Herkunft verknüpft, die die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Maschinen während der Arbeit erzeugen. Diese Daten können zur Überwachung, zur Kontrolle, aber auch zur Beeinflussung des Verhaltens und zur Personalbewertung eingesetzt werden. Längerfristig soll People Analytics Prognosen zur Mitarbeiterzufriedenheit und -gewinnung ermöglichen und der Entwicklung von Führungsstrategien dienen. Personalkapazitäten sollen noch flexibler und effizienter planbar werden (Predictive und Prescriptive Analytics, a. a. O.: 100-143).

Aus den USA sind Fälle von Unternehmen bekannt geworden, die diese Art von Software nutzen, um mittels laufender Überwachung der Arbeitsleistung „ineffiziente“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren und zu entlassen (so z. B. Lecher, Colin (2019): How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for ‚productivity‘. Documents show how the company tracks and terminates workers, in: The Verge, April 25, 2019).

1. Plant die Bundesregierung, die automatisierte Erstellung von Persönlichkeitsprofilen, wie dies z. B. durch „Precire“ erfolgt, als Profiling im Sinne des Artikel 4 Nummer 4 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) detaillierter zu regeln?

Wenn ja, wie?

Die Bundesregierung plant keine solche Regelung.

2. Hält die Bundesregierung die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen zum Zweck der Bewerberauswahl durch voll- bzw. teilautomatisierte Programme wie z. B. „Precire“ für zulässig und von den datenschutzrechtlichen Vorschriften her legal?

Falls ja, welche Rechtsgrundlage enthält die Zulässigkeit zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen, welche Einschränkungen und Schranken sieht die Bundesregierung, und plant die Bundesregierung hierzu eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen, zum Beispiel im Rahmen eines speziellen Beschäftigtendatenschutzgesetzes?

Falls nein, plant die Bundesregierung hierzu eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen, zum Beispiel im Rahmen eines speziellen Beschäftigtendatenschutzgesetzes?

Die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten beurteilt sich nach § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und den Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die Zulässigkeit automatisierter Entscheidungen im Einzelfall richtet sich vor allem nach Artikel 22 DSGVO. Insbesondere kommen Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe a – Abschluss eines Vertrages – und Buchstabe c – Einwilligung – DSGVO in Betracht.

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Öffnungsklausel in Artikel 88 der DSGVO zu nutzen und ein eigenständiges Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz zu prüfen, das die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz schützt und Rechtssicherheit für den Arbeitgeber schafft.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) plant die Einsetzung eines interdisziplinären Beirates, der das BMAS bei Fragen des Beschäftigtendatenschutzes sowie zu ethischen Fragen im Zusammenhang mit der Digitalisierung berät und insbesondere prüft, ob ein eigenständiges Gesetz sinnvoll ist und welchen Inhalt es ggf. haben könnte. Neben wissenschaftlicher Expertise soll der Beirat auch Perspektiven aus der Praxis einbeziehen.

3. Entsprechen nach Ansicht der Bundesregierung die Personalauswahlverfahren, die auf Erkenntnisse von KI-Programmen und Big-Data-Analysen zurückgreifen, wie z. B. „Precire“, den grundlegenden Standards der Eignungsdiagnostik (vgl. etwa die Kritik von Kanning, Uwe (2018): Fachbuch im Fokus: Stulle, Klaus P. (Hrsg.): Psychische Diagnostik durch Sprachanalyse. Verfügbar über www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/fachbuch/20180425-klaus-stulle-psychologische-diagnostik-durch-sprachanalyse.html, Zugriff am 18. April 2019)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

4. Kann eine Einwilligung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers nach Ansicht der Bundesregierung „freiwillig“ im Sinne des § 26 Absatz 2 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sein, falls das eingesetzte Programm zum Persönlichkeitsprofiling nicht den eignungsdiagnostischen Verfahrensstandards entspricht?

Kann eine Einwilligung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers nach Ansicht der Bundesregierung vor dem Hintergrund des „Kopplungsverbots“ (vgl. § 26 BDSG Rn. 30) „freiwillig“ im Sinne des § 26 Absatz 2 Satz 2 BDSG sein?

§ 26 BDSG legt fest, dass bei der Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen sind. Freiwilligkeit kann insbesondere vor-

liegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Einwilligung freiwillig erfolgt, ist im Einzelfall zu beurteilen.

5. Stimmt die Bundesregierung der Einschätzung von Grimme/Göbel (2018: 282) zu, dass der Einsatz von Software wie Precire bereits dann unzulässig ist, wenn Eigenschaften wie depressives Verhalten mitanalysiert werden, da dies eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstelle (Verbot nach §§ 1, 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG –, vgl. EuGH, Urt. v. 11.04.2014 – C-335/11)?

Falls nein, warum hält die Bundesregierung die Argumentation nicht für richtig?

Die Bundesregierung verweist hierzu auf die Gesetzeslage. Wenn im Personalauswahlprozess nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geschützte Merkmale oder mittelbar daran anknüpfende Merkmale oder Eigenschaften zur Analyse und Entscheidung über Bewerbende genutzt werden, kann dies eine unzulässige Benachteiligung darstellen, solange es sich nicht um eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen (§ 8 AGG) handelt. Die Anwendung und Auslegung des AGG im Einzelfall ist Sache der zuständigen Gerichte.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird Mitte Oktober 2019 die Studie „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“ veröffentlichen, die sich allgemein mit der Thematik beschäftigt.

6. Hält die Bundesregierung die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Einführung bzw. Durchführung von Bewerberauswahlprozessen, die sich voll oder teilweise auf
 - a) KI-Systeme bzw.
 - b) Big-Data-Analysenstützen, für ausreichend, oder plant sie weitere Regelungen?

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der Auswahl von Bewerbern (insbesondere § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVG) auch dann greifen, wenn der Auswahlprozess sich ganz oder teilweise auf KI-Systeme bzw. Big-Data-Analysen stützt. So kann es für die Rechte des Betriebsrats, wie etwa das Recht auf Vorlage der Bewerberunterlagen, keinen Unterschied machen, ob ein Bewerberauswahlprozess durch ein externes Unternehmen oder durch ein KI-System erfolgt ist. Im Hinblick auf Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG hat die Bundesregierung in ihrer KI-Strategie angekündigt, gesetzlich klarzustellen, dass die Rechte nach dieser Norm auch dann gelten, wenn bei der Erstellung der Auswahlrichtlinien ein KI-System zum Einsatz kommt.

7. Hat die Bundesregierung Studien in Auftrag gegeben oder sind der Bundesregierung durchgeführte Studien bekannt, die sich mit den möglichen gesundheitlichen und sozialen Folgen für die Belegschaft durch den Einsatz von KI-unterstützten Softwares in der Personalverwaltung („Personal Analytics“ und/oder „People Analytics“, vgl. Kornwachs 2018) auseinandersetzen?

Falls ja, welche Studien sind der Bundesregierung bekannt, und zu welchen wesentlichen Erkenntnissen sind diese gekommen?

Falls nein, plant die Bundesregierung solche Studien in Auftrag zu geben, und mit welchen wesentlichen Forschungsfragen?

Die Bundesregierung hat weder Studien im Sinne der Fragestellung in Auftrag gegeben, noch liegen ihr entsprechende Studien vor. Bei der Bundesregierung bestehen keine Planungen, entsprechende Studien in Auftrag zu geben.

8. Hat nach Kenntnis der Bundesregierung der Betriebsrat ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Nutzung personenbezogener Daten im betrieblichen Kontext, z. B. wenn das Unternehmen eine KI-unterstützte oder Big-Data-getriebene Software in der Personalverwaltung („Personal Analytics“ und/oder „People Analytics“, vgl. Kornwachs 2018) einführt oder einsetzt?

Falls ja, nach welcher gesetzlichen Grundlage?

Falls nein, sieht die Bundesregierung diesbezüglich einen politischen und gesetzgeberischen Handlungsbedarf (Stichworte: „Gute Arbeit by design“, Beschäftigtendatenschutzgesetz)?

Der Betriebsrat hat nach § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG in seiner Ausgestaltung durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die objektiv dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht umfasst dabei auch die von der technischen Einrichtung erhobenen verhaltens- und leistungsrelevanten Daten. Im Rahmen seines Rechts nach § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG hat der Betriebsrat auch ein Initiativrecht, um die Änderung bestehender technischer Einrichtungen zu fordern. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

9. Wo sieht die Bundesregierung „rote Linien“, die ein Unternehmen bezüglich der Überwachung ihrer Belegschaft sowie der Aufzeichnung und Generierung personenbezogener Persönlichkeitsdaten nicht überschreiten darf, beispielsweise bezüglich der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen oder der Messung, Speicherung und Verarbeitung von Daten zu den Emotionen der Beschäftigten?

Welche konkreten Handlungen plant die Bundesregierung, um die Überschreitung dieser „roten Linien“ für die Zukunft verhindern zu können?

„Rote Linien“ sieht die Bundesregierung dort, wo rechtliche Grenzen überschritten werden. Rechtliche Grenzen ergeben sich insbesondere aus den gesetzlichen Vorgaben (vor allem dem Bundesdatenschutzgesetz und der DSGVO) sowie der umfangreichen Rechtsprechung zum Beschäftigtendatenschutz.

Zu den Fragen, die mit dem Einsatz von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz sowie dem Umgang mit Daten verbunden sind, hat die Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz die Datenethikkommission eingesetzt. Diese soll auf der Basis wissenschaftlicher und technischer Expertise ethische Leitlinien entwickeln. Die Datenethikkommission wird der Bundesregierung bis Herbst 2019 Handlungsempfehlungen geben und Regulierungsmöglichkeiten vorschlagen.

10. Hat die Bundesregierung Kenntnis, welche Unternehmen teil- oder vollautomatisierte Programme zur Rekrutierung von Auszubildenden („Personal Analytics“ und/oder „People Analytics“, vgl. Kornwachs 2018) einsetzen oder erproben, und falls ja,
- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
 - b) wo wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
 - c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
 - d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
 - e) wurde dem Einsatz zuvor durch den Personal- bzw. Betriebsrat zugestimmt, sowie
 - f) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation
- (bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?

Die Bundesregierung hat keine Kenntnis davon, welche Unternehmen teil- oder vollautomatisierte Programme zur Rekrutierung von Auszubildenden einsetzen oder erproben.

11. Setzt die Bundesregierung oder eine ihrer nachgelagerten Bundesbehörden in Bewerberauswahlprozessen teil- oder vollautomatisierte Vorauswahlverfahren (z. B. automatisierte Auswertung von Lebensläufen) und/oder Text- und Sprachanalysesoftware (wie z. B. „Precire“ oder Ähnliche) ein oder erprobt den Einsatz oder hat den Einsatz erprobt, und falls ja,
- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
 - b) in welcher bzw. welchen Behörden oder Bundesministerien wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
 - c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
 - d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
 - e) wurde dem Einsatz zuvor durch den Personal- bzw. Betriebsrat zugestimmt, sowie
 - f) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation
- (bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?
- Falls nein, warum hat sich die Bundesregierung bzw. warum haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung die nachgelagerten Bundesbehörden gegen eine Erprobung bzw. einen Einsatz derartiger Programme entschieden?

Die Bundesregierung und ihre nachgelagerten Behörden setzen in Bewerberauswahlprozessen keine teil- oder vollautomatisierten Vorauswahlverfahren und/oder Text- und Sprachanalysesoftware ein. Eine Erprobung solcher Verfahren und Software findet und fand nicht statt.

Zum einen wird keine Notwendigkeit für den Einsatz solcher Verfahren und Softwares gesehen, zum anderen erfüllen diese aufgrund der fehlenden Nachvollziehbarkeit, Objektivität, Reliabilität und Validität der Auswahlentscheidungen

derung sowie aufgrund des aus der ausschließlichen Nutzung statistischer Analysen erwachsenden Diskriminierungspotenzials nicht die notwendigen Voraussetzungen für einen Einsatz bei der Personalauswahl der Bundesregierung und der ihr nachgelagerten Behörden.

12. Setzt die Bundesregierung oder eine ihrer nachgelagerten Bundesbehörden in teil- oder vollautomatisierte Programme in der Personalverwaltung und Personalentwicklung („Personal Analytics“ und/oder „People Analytics“, vgl. Kornwachs 2018) ein oder erprobt den Einsatz oder hat den Einsatz erprobt, und falls ja,
- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
 - b) in welcher bzw. welchen Behörden oder Bundesministerien wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
 - c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
 - d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
 - e) wurde dem Einsatz zuvor durch den Personal- bzw. Betriebsrat zugestimmt, sowie
 - f) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation
- (bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?

Falls nein, warum hat sich die Bundesregierung bzw. warum haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung die nachgelagerten Bundesbehörden gegen eine Erprobung bzw. einen Einsatz derartiger Programme entschieden?

Die Bundesregierung und ihre nachgelagerten Behörden setzen in der Personalverwaltung oder Personalentwicklung keine derartigen teil- oder vollautomatisierten Programme ein. Eine Erprobung solcher Programme findet und fand nicht statt.

Zum einen wird kein Bedarf für den Einsatz solcher Programme gesehen, zum anderen erfüllen diese nach Ansicht der Bundesregierung und der ihr nachgelagerten Behörden nicht die notwendigen Voraussetzungen für einen Einsatz in der Personalverwaltung oder -entwicklung.

13. Setzt nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit bzw. setzen die Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen) für die eigenen Personalauswahlprozesse teil- oder vollautomatisierte Vorauswahlverfahren (z. B. automatisierte Auswertung von Lebensläufen) und/oder Text- und Sprachanalysesoftware (wie z. B. „Precire“ oder ähnliche) ein, oder wird oder wurde der Einsatz erprobt, und falls ja,
- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
 - b) wo wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
 - c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
 - d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
 - e) wurde dem Einsatz zuvor durch den Personal- bzw. Betriebsrat zugestimmt, sowie

- f) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation

(bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?

Falls nein, warum hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit gegen eine Erprobung bzw. einen Einsatz derartiger Programme entschieden?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) setzt für die eigenen Personalauswahlprozesse keine teil- oder vollautomatisierten Vorauswahlverfahren oder Text- und Sprachanalysesoftware ein und erprobt solche bislang auch nicht. In Bezug auf die gemeinsamen Einrichtungen gilt diese Aussage für die Stellen, welche von der BA bewirtschaftet werden. Die genannten Verfahren erfüllen nach Ansicht der BA nicht die notwendigen Voraussetzungen für einen Einsatz in der Personalauswahl (z. B. wissenschaftlich nachgewiesene Objektivität, Reliabilität und Validität).

Die Kommunen nehmen die Personalauswahl für deren Stellen eigenverantwortlich wahr und unterstehen der Aufsicht der Länder. Die Bundesregierung hat keine Kenntnis über die Nutzung der genannten Programme bei der Personalauswahl der jeweiligen Kommunen.

14. Setzt nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit bzw. setzen die Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen) teil- oder vollautomatisierte Programme in der Personalverwaltung und Personalentwicklung („Personal Analytics“ und/oder „People Analytics“, vgl. Kornwachs 2018) ein, oder wird oder wurde der Einsatz erprobt, und falls ja,
- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
- b) wo wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
- c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
- d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
- e) wurde dem Einsatz zuvor durch den Personal- bzw. Betriebsrat zugestimmt, sowie
- f) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation

(bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?

Falls nein, warum hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit gegen eine Erprobung bzw. einen Einsatz derartiger Programme entschieden?

Die BA setzt keine derartigen teil- oder vollautomatisierten Programme in der Personalverwaltung oder Personalentwicklung ein und erprobt auch nicht den Einsatz. Die genannten Verfahren erfüllen nach Ansicht der BA nicht die notwendigen Voraussetzungen für einen Einsatz in der Personalverwaltung oder -entwicklung. In Bezug auf die gemeinsamen Einrichtungen gelten die Ausführungen zu Frage 13 entsprechend.

15. Setzt nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit teiloder vollautomatisierte Programme, z. B. zur automatisierten Auswertung von Lebensläufen, und/oder Text- und Sprachanalysesoftware, wie

z. B. „Precire“ oder ähnliche, gegenüber ihren Kundinnen und Kunden nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) ein, oder wird oder wurde der Einsatz erprobt, und falls ja,

- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
- b) wo wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
- c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
- d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
- e) ist der Einsatz den davon betroffenen Kundinnen und Kunden vorab bekannt,
- f) ist der Einsatz für die davon betroffenen Kundinnen und Kunden freiwillig,
- g) welchen Zweck verfolgt der Einsatz jeweils, sowie
- h) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation

(bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?

Falls nein, warum hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesagentur für Arbeit gegen eine Erprobung bzw. einen Einsatz derartiger Programme entschieden?

Sind Erprobungen in der Zukunft geplant oder werden diese erwogen?

Die BA setzt keine derartigen teil- oder vollautomatisierten Programme gegenüber ihren Kundinnen und Kunden nach dem SGB III ein und plant auch nicht deren Einsatz. Die genannten Verfahren erfüllen nach Ansicht der BA nicht die notwendigen Voraussetzungen für einen Einsatz im SGB III.

16. Setzen nach Kenntnis der Bundesregierung die Jobcenter teil- oder vollautomatisierte Programme, z. B. zur automatisierten Auswertung von Lebensläufen, und/oder Text- und Sprachanalysesoftware, wie z. B. „Precire“ oder ähnliche, gegenüber ihren Kundinnen und Kunden nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) ein, oder wird oder wurde der Einsatz erprobt (bitte für Jobcenter – gemeinsame Einrichtungen – und Jobcentern in kommunaler Trägerschaft getrennt darstellen)?

Falls ja,

- a) welchen Umfang bzw. welche Funktionalität hatte bzw. hat die eingesetzte Software,
- b) wo wird bzw. wurde die Software eingesetzt,
- c) von wem stammt bzw. stammte diese Software (Hersteller),
- d) wurde der Einsatz zuvor durch eine Datenschutzstelle bewertet, und zu welchem Ergebnis kam diese Stelle,
- e) ist der Einsatz den davon betroffenen Kundinnen und Kunden vorab bekannt,
- f) ist der Einsatz für die davon betroffenen Kundinnen und Kunden freiwillig,
- g) welchen Zweck verfolgt der Einsatz jeweils, sowie
- h) wurde die Einführung intern oder extern evaluiert, und zu welchem Ergebnis bzw. zu welchen Folgerungen kam die Evaluation

(bitte für jedes Programm bzw. für jede Funktionalität getrennt darstellen)?

Falls nein, warum haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Jobcenter gegen eine Erprobung bzw. einen Einsatz derartiger Programme entschieden?

Sind Erprobungen in der Zukunft geplant oder werden diese erwogen?

Die zugelassenen kommunalen Träger (zkT) nehmen die Aufgaben der Grund-sicherung für Arbeitsuchende eigenverantwortlich wahr und unterstehen der Aufsicht der Länder. Die Bundesregierung hat keine Kenntnis über die Nutzung der genannten Programme bei den zkT. Die Beantwortung der Fragen wird daher auf die gemeinsamen Einrichtungen (gE) beschränkt: Hier gilt die Antwort zu Frage 15 entsprechend.

