

## Feature 5: Erfassen von Policy Violations

Phase I: Deskriptive Systembeschreibung	
<b>Universum</b>	Einige Mitarbeiter halten sich nicht an Vorgaben zur Projektlaufzeit, Arbeitszeit und Pausenzeit und sorgen so für unnötige Verlängerungen der Projekte oder arbeitsrechtliche Komplikationen. Eine Erfassung dieser Verletzungen soll für eine korrektere Einhaltung der Vorgaben sorgen, um rechtliche Konsequenzen und Verzögerungen gegenüber Kunden zu vermeiden.
<b>Stakeholder</b>	Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betriebsrat, Rechtsabteilung, Kunden
<b>Technische Strategien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rule-based check von Jira-Events (z.B. schließen von Tasks und Überprüfen der Vorgaben (richtige Priorität der Aufgabe, Pausenzeiten eingehalten, Arbeitszeit überschritten)</li> <li>• Automatisches Erzeugen von Dashboard-Notifications und Alerts</li> </ul>

Phase II: Discovery: Wertekonflikte	
<b>Fragestellungen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Darf man die Mitarbeiter überwachen, um herauszufinden, ob sie alles so machen wie es sich der Unternehmer wünscht?</li> <li>2. Dürfen die so gewonnenen Ergebnisse im Zweifel gegen den Mitarbeiter verwendet werden?</li> <li>3. Sieht nur der MA selbst eine Warnung / Abmahnung oder wird das gesamte Team benachrichtigt?</li> <li>4. Dürfen diese Daten überhaupt erhoben werden?</li> <li>5. Sollen Mitarbeiter durch derartige Benachrichtigungen beeinflusst werden?</li> <li>6. Dürfen Mitarbeiter durch die Ergebnisse beeinflusst werden?</li> </ol>
<b>Preexisting bias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. MA haben Anrecht auf Autonomie</li> <li>2. Mechanismus dient auch zum Schutz der MA (Einhaltung von Pausenzeiten)</li> <li>3. Kostensenkung/Gewinnmaximierung führt zu mehr Wohlfahrt</li> <li>4. Oft kommen Fehler so oder so ans Licht (z.B. auf falschen Branch gepusht), nur später</li> <li>5. Jede Form von Regeln macht nur Sinn, wenn man sich auch daran hält, und viele tun das nur, wenn die Einhaltung der Regeln überwacht wird.</li> <li>6. Weniger Eingriff als Überwachung z.B. durch Kamera</li> <li>7. Priorität der Tasks für den MA nicht immer ausschlaggebend für die Bearbeitung der Tasks (z.B. low-prio task der nur 5min dauert kann vom MA spontan mal "zwischendurch" erledigt werden)</li> </ol>

**Kommentiert [g1]:** Ja, darf aber nicht zum Instrument für Missbrauch werden. -> Behandelt in Urteilsphase

**Kommentiert [g2]:** Ja, aber nur bei häufigen Verstößen über längeren Zeitraum -> behandelt in Urteilsphase

**Kommentiert [g3]:** Zunächst nur der MA selbst, bei Häufung Eskalation an Vorgesetzten -> behandelt in Urteilsphase

**Kommentiert [g4]:** Ja, zur Selbstverbesserung der Arbeitsmoral und zum Schutz vor rechtlichen Konsequenzen -> behandelt in Urteilsphase

**Kommentiert [g5]:** Ja, insbesondere zum rechtlichen Schutz

Technical bias	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aktivitäten in Jira spiegeln nicht immer die genauen Arbeitszeiten ab/ einiges wird ausgelassen</li><li>2. Umgang mit False Positives? → Unnötiger Stress für die MA</li><li>3. Die Jira Tasks bieten nur eine eingeschränkte Sichtweise auf das Arbeitsverhalten des Menschen</li></ol>	
Emergent bias	<ol style="list-style-type: none"><li>1. MA fühlen sich nun noch stärker unter Zeitdruck, weil sie ständig getrackt werden</li><li>2. Ungerechtfertigte negative Sichtweise durch False Positives möglich (z.B. nicht einhalten der Reihenfolge der Tasks, aber dennoch Abgabe aller Tasks vor der Deadline)</li><li>3. Bestrafung aufgrund äußerer Einflüsse möglich (S-Bahn, Bus, Unwetter, ...)</li></ol>	
<b>Vortheoretische Deliberation:</b> Abwägung und Ordnen auf Basis empirischer Sachverhalte. Explizieren von Handlungsoptionen und Begründung.		
Ein solches System kann einen Mehrwert für alle Beteiligten haben, kann allerdings (von Vorgesetzten) schnell missbraucht werden. Es sollte kein alleiniges Merkmal für wichtige Entscheidungen sein (Beförderung, Gehalt, ...)		
Phase III: Resolution - Ethische Systemüberprüfung		
	Deontologisch	Konsequentialistisch
Argumente Pro	<ul style="list-style-type: none"><li>• Man möchte als AN gewarnt werden, bevor man einen dummen Fehler übersieht.</li><li>• Führt zur persönlichen Verbesserung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Überwachung der Regeln führt zu deren Einhaltung und damit zu einer höheren Produktivität. Dadurch müssten die Arbeitnehmer entweder weniger arbeiten oder bekommen mehr Gehalt.</li><li>• Das System dient dem AN zum Schutz vor rechtlichen Konsequenzen (Arbeitsschutzgesetz)</li><li>• Verbesserung des eigenen Moralgefühls, wenn keine Warnungen auftauchen</li><li>• Summierte persönliche Verbesserung führt zur Verbesserung des Kollektivs</li><li>• Die Anzahl der Warnungen im Vergleich zu Kollegen kann</li></ul>

		motivieren weniger Warnungen zu erzeugen
Argumente Contra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eingriff in die Privatsphäre durch Überwachen kleinster Arbeitsschritte</li> <li>• Einflussnahme auf die Autonomie des Menschen</li> <li>• Universalisierbarkeit ist nicht gegeben (kein Einsatz im Familien- oder Privatleben)</li> <li>• Der AN wird behandelt, als könne er/sie nicht selbst auf die Einhaltung einfacher Regeln achten, bzw. die Folgen einer Nichtbeachtung bewusst in Kauf nehmen (Autonomie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die ständige Überwachung führt dazu, dass die Einhaltung der Regeln einen höheren Stellenwert bekommt, als tatsächlich produktiv zu arbeiten. -&gt; Überwachung -&gt; mehr Gedanken -&gt; mehr Fehler -&gt; Überwachung usw. → Langfristige Einbußen in der Produktivität</li> <li>• Fehlermeldungen demotivieren die MA</li> <li>• Imageverlust der Firma (starke Kontrolle)</li> <li>• Negative Stimmung im Team bei vielen Warnungen / Vergleich mit den Kollegen</li> <li>• Die Angst, wegen einer policy violation gemeldet zu werden, hält die AN davon ab, in unvorhersehbaren Situationen die notwendigen Schritte einzuleiten.</li> <li>• Marathontage in besonderen Situationen (Deadlines) sind nicht mehr möglich → Produktivitätsverlust</li> </ul>
Theoretische Deliberation:	<p>Ist es wünschenswert, dass eine solche Technologie Einzug in unsere Lebenswelt findet? Wollen wir Überwachungssysteme ausdehnen?</p> <p>Kategorisch: Möglich, aber es muss überdacht werden, wer Zugang zu den gesammelten Daten erhält.</p> <p>Konsequentialistisch: Kann einen Mehrwert bringen, wenn Regelverstöße nicht als Abschreckung missbraucht werden.</p>	
<p><b>Phase IV: Urteilsphase (Kohärenz): Sollen (moralische Gründe)/ Wollen (ökonomische Gründe etc.)</b> wir überhaupt über eine technische Umsetzung des Features nachdenken?</p>		
<p>wenn das Urteil negativ ausfällt → Beginn bei Phase II wenn das Urteil positiv ausfällt → Phase V</p>		

**Kommentiert [6]:** Bericht als konstruktive Kritik am Monatsende. Nicht auf jede Einzelne Violation reagieren

#### Phase V: Translation: technische Umsetzbarkeit

(1) Technisches Problem: Umreißen Sie, ob und wie Sie technisch vorgehen möchten. Übertragung und Integration der Analyse auf das Design: Klassifikation der Nutzer, Frontend-/ Oberflächendesign, Backenddesign, Umfeld

(2) Können Sie Ihre normativen Urteile technisch umsetzen, d.h. können Sie ein Feature entwickeln, das z.B. die Arbeitszeit trackt, ohne dass die Rechte der Arbeitnehmer verletzt werden? Was kann dem Arbeitnehmer zugemutet werden?

(3) Ist eine technische Umsetzung machbar, die das normative Urteil widerspiegelt? Welche normativen Aspekte können nicht integriert werden und warum? Was bedeutet das für Sie: Wollen Sie das Feature entwickeln?

Kommentiert [g7]: In Abschlussbericht behandelt

#### Phase VI: Verification: Überprüfung

- Das System wurde zu Beginn ausgiebig mit Dummydaten getestet. Im Anschluss wurde mit einem bestehenden Jira Projekt gearbeitet, hierbei traten keine Probleme auf. Ein externes Projekt mit unbekannten Daten dient als idealer Testfall für unser System.

Kommentiert [AH8]: In Abschlussbericht behandelt