

#IdGuZdABlog

Transparenz in der digitalen Arbeitswelt: Datenschutz und Innovationskultur zusammen denken

Beitrag von Andreas Boes, Barbara Langes und Tobias Kämpf, Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e.V. – ISF München

Mitarbeit: Jutta Witte

01

Berichte aus der Forscherwerkstatt

Februar 2020



Impressum

© 2020 ISF München

Inhalte dürfen ausschließlich unter Angabe der Quelle verwendet werden:

Boes, Andreas; Langes, Barbara; Kämpf, Tobias (2020): Transparenz in der digitalen Arbeitswelt: Datenschutz und Innovationskultur zusammen denken.

Online verfügbar unter <https://idguzda.de/blog/transparenz-in-der-digitalen-arbeitswelt> [13.02.2020].

Titelbild: Shutterstock, eigene Bearbeitung

Gestaltung: Karla Kempgens, ISF München

<https://doi.org/10.36194/idguzdablog-2020-001>

Weitere Informationen:

www.isf-muenchen.de

www.idguzda.de

Transparenz in der digitalen Arbeitswelt: Datenschutz und Innovationskultur zusammen denken

Die Diskussion um Datenschutz und Datensouveränität nimmt gegenwärtig an Komplexität und Brisanz zu. Zugespitzt lautet die Frage: Wie schaffen wir es, angesichts der wachsenden datenbasierten Transparenz einerseits Daten zu schützen und andererseits die intelligente Nutzung von Daten zu ermöglichen, um diese in den Dienst von Innovation und Wertschöpfung stellen zu können? In einer Situation, in der die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) auf den Prüfstand kommt, die Bundesregierung und die Europäische Kommission mit Hochdruck an Datenstrategien arbeiten und Unternehmen an der Schwelle zur Informationsökonomie stehen, sehen sich die Akteure aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Datenschutz einem scheinbaren Gestaltungsdilemma gegenüber.

Datenschutz oder Wettbewerbsfähigkeit: Ein Gestaltungsdilemma?

In der aktuellen Gemengelage droht der Datenschutz zum Zankapfel zu werden zwischen denen, die – das Überwachungs- und Kontrollpotenzial der neuen Transparenz vor Augen – mehr Konsequenz durch Datensparsamkeit und Einschränkungen in der Datenverarbeitung fordern, und denen, die mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die Konkurrenz aus den USA und China für Lockerungen plädieren. Dass persönliche Daten den höchsten Schutz brauchen, ist nicht verhandelbar. Wer allerdings einen unauflösbaren Widerspruch zwischen konsequentem Datenschutz und einer zukunftsorientierten Wertschöpfung unterstellt, manövriert sich in eine Sackgasse. Denn beides ist unverzichtbar, wenn Europa den Übergang in die Informationsökonomie erfolgreich gestalten will. Wir brauchen also einen neuen Ansatz, der beide Ziele vereint.

Genau hier docken wir mit unserem interdisziplinären Projekt „Inverse Transparenz“ an – einem Verbund starker Forschungspartner, die an Wegen aus dem vermeintlichen Gestaltungsdilemma arbeiten. Wir schauen in den „Maschinenraum“ der digitalen Wertschöpfung, analysieren die Folgen der neuen datenbasierten Transparenz für die Arbeitswelt und entwickeln gemeinsam mit den Beteiligten in den Unternehmen Konzepte für einen wirksamen Beschäftigtendatenschutz als Nukleus neuer Innovationsprozesse.

Informationsökonomie: Wertschöpfung als permanenter Lernprozess

Mit unserem Verbundprojekt adressieren wir die Schlüsselfrage der gegenwärtigen Transformation: den Paradigmenwechsel zur Informationsökonomie. VW-Konzernchef Herbert Diess hat erst vor kurzem in einer „Brandre-

de“ vor Führungskräften angedeutet, dass er die Zukunft seines Unternehmens und der Industrie insgesamt in der Schaffung datenbasierter Innovationskulturen und Wertschöpfung sieht. Das genau ist der Knackpunkt: Wer die aktuellen Gestaltungsherausforderungen nachvollziehen und bewältigen möchte, muss verstehen, wie in der Informationsökonomie Innovationen und Wertschöpfung funktionieren und was dies für die arbeitenden Menschen bedeutet.

Die neue Wertschöpfung begnügt sich nicht mit der Produktion von Produkten, sondern nutzt die Daten über deren Gebrauch durch die Kunden für eine kontinuierliche Verbesserung. Aus diesem Daten-Rohstoff machen Menschen, unterstützt von digitalen Technologien, im zweiten Schritt nützliche Informationen. Diese Informationen – und nicht die Daten – sind die Basis, um darauf aufbauend Innovationen von Produkten und Leistungen zu erzeugen und diese zielgerichtet und zeitnah zu verbessern. Die moderne Wertschöpfung basiert also auf Daten und bewegt sich in einem Modus der permanenten Innovation. Die Beschäftigten, die in einer ständigen Lernkultur ihre Arbeit verrichten, legen hierfür die Grundlage.

Veranschaulichen wir dies am Beispiel des Navigationssystems Google Maps. Herkömmliche Navigationssysteme werden programmiert und zusammen mit dem Kartenmaterial auf das Navigationsgerät in den Autos aufgespielt. Dort veralten sie allmählich, bis sie unbrauchbar werden. Aktuelle und exakte Informationen über Staus oder Straßensperrungen enthalten sie nicht. Demgegenüber nutzt Google Maps die Daten der Kunden, die diese freigegeben haben, um bei der Navigation Echtzeitdaten über diese Verkehrshindernisse zur Verfügung zu stellen, und kann auf dieser Basis vergleichsweise valide Aussagen über Fahrtdauer und Hindernisumfahrungen machen. Diese Daten wiederum nutzt das Unternehmen, um dem Produkt immer wieder neue Leistungsmerkmale hinzuzufügen und es mit anderen Produkten – beispielsweise Empfehlungen bezüglich Sehenswürdigkeiten – zu verknüpfen. So entsteht in einem Prozess der permanenten Erneuerung ein Produkt- und Leistungsangebot, das zeitnah und fortwährend seine Gebrauchsmöglichkeiten erweitert. Es liegt auf der Hand, dass die so gewonnenen Daten nicht nur eine Grundlage für verbesserte Produkte darstellen, sondern auch für die Kontrolle der Nutzer.

Die Schattenseite der Transparenz: Kontrolle und Beherrschung

Die aus Daten generierten Informationen ermöglichen es Unternehmen, ihre Kunden, Mitarbeitenden und Partner im Wertschöpfungssystem in nie dagewesenem Ausmaß zu kontrollieren. Die mit den Daten gewonnene Transparenz lässt sich beispielsweise über Bewegungsprofile zur verbesserten Verkehrssteuerung und ebenso zur lückenlosen Überwachung, zur Vorhersage menschlichen Verhaltens und im Extrem sogar zur Verhaltenssteuerung nutzen. Genau diese Ambivalenz der Transparenz erleben wir in verstärktem Maße in der Arbeitswelt. Nimmt man das spezielle Abhängigkeits-

verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Blick, bekommt diese Entwicklung für die Gestaltung der Arbeitswelt eine besondere Brisanz. Können Kunden mit einem nicht gesetzten Häkchen oder dem Abschalten einer App dem Tracking entgehen, gibt es für Beschäftigte, die sich mit ihrem Arbeitsvertrag dem Direktionsrecht ihrer Vorgesetzten unterwerfen, kaum ein Entrinnen. Das macht das Thema Datenschutz und Datensouveränität in der Arbeitswelt nicht nur so kompliziert. Diese Entwicklung bahnt auch neuen Formen der Kontrolle den Weg. In unserer Forschung beobachten wir Kontrollstrategien wie den „Taylorismus 2.0“, die das Wissen über den Arbeitsprozess radikal beim Management zentralisieren, um es für kleinmaschige Arbeitsvorgaben an die Beschäftigten zu verwenden, die dann häufig noch per App kommuniziert werden. Oder wir sehen neuartige Formen der Verhaltenssteuerung von scheinbar autonom handelnden Beschäftigten, die in einem „System permanenter Bewährung“ ihre Gesundheit gefährden, weil sie sie nur so meinen, die Zielvorgaben erfüllen zu können.

Der neue Weg: Datenschutz und Empowerment als Grundlage von Innovationskulturen

Man sieht also: Transparenz ist janusköpfig. Sie ist die Grundlage für die Innovationskulturen moderner Wertschöpfung, sie kann aber auch die Basis einer neuen Beherrschungskultur sein. Dies auszublenden wäre kurzsichtig. Neue Innovationskulturen zu fördern bedeutet, datenbasierte Innovationskulturen zu schaffen, ohne die Schutzrechte der Menschen zu verletzen. Dies ist ein Gestaltungsproblem, das nicht nur Datenschützer, Betriebsräte und Unternehmen, sondern auch die Politik vor neue Herausforderungen stellt. Die Bundesregierung macht in ihrem Eckpunktepapier zur Datenstrategie deutlich, dass sie den verantwortungsvollen Umgang mit Daten im Kontext einer „offenen Innovationskultur“ sieht. Ihr Ziel ist die Gestaltung einer digitalen Zukunft, „der die Menschen vertrauen können“ – durch technische Maßnahmen, die die Menschen schützen, aber auch durch das Befähigen der Menschen zu einem selbstbestimmten, kompetenten, unabhängigen und sicheren Agieren in der digitalen Welt. Das kann man nur unterschreiben.

Aber wie lösen wir dieses Problem? In unserer Forschung haben wir gelernt, dass wir Innovationskulturen und Datenschutz zusammen denken müssen. Mit dem Projekt „[Inverse Transparenz](#)“ wollen wir dazu beitragen, diesen Anspruch in der digitalen Arbeitswelt zu verwirklichen – mit praktischen Lösungen, die eine Win-win-Situation herstellen zwischen Datenschutz-, Wertschöpfungs- und Innovationsinteressen. Die Lösung gründet auf der Erzeugung einer lebendigen Vertrauenskultur. Diese basiert auf vier eng miteinander verkoppelten Prinzipien und muss sich in der gelebten Praxis immer wieder erneuern: erstens, die Herstellung gleicher Transparenz für alle, die technisch durch ein Tool zur fälschungssicheren Protokollierung

des Umgangs mit Daten abgesichert ist; zweitens, die qualifizierte Beteiligung und Befähigung von Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung im Gestaltungsprozess; drittens, eine neue Führungskultur; und viertens, die Absicherung durch gemeinsam definierte kollektive Rechte und Regeln. Die dadurch erzeugte Vertrauenskultur ist die unverzichtbare Voraussetzung, damit Beschäftigte und Führungskräfte einen empowernten Umgang mit Daten leben und diese als Rohstoff in modernen Innovationskulturen nutzen können.

Am 20. Februar 2020 wollen wir im Rahmen des Wissenschafts-Praxis-Dialogs „Transparenz in der digitalen Arbeitswelt. Zwischen gläsernem Mitarbeiter und neuen Chancen für Empowerment“ am bidt in München unseren Lösungsansatz mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik diskutieren. Wir sind gespannt auf die Debatte und teilen danach gerne die Ergebnisse.

#IdGuZdA

Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit

www.IdGuZdA.de

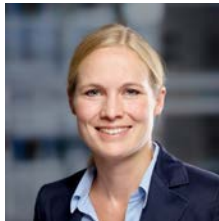
Über uns

Unser Team im ISF München erforscht im Rahmen von interdisziplinären Projekten und in Kooperation mit namhaften Unternehmen die Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit. Den konzeptionellen Ausgangspunkt der Theorie unseres Teams bildet dabei der globale Informationsraum als Grundlage der digitalen Transformation von Arbeit und Gesellschaft.

Prof. Dr. Andreas Boes



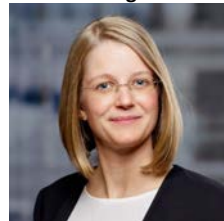
Katrin Gül



Dr. Tobias Kämpf



Barbara Langes



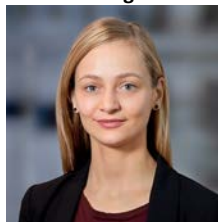
Thomas Lühr



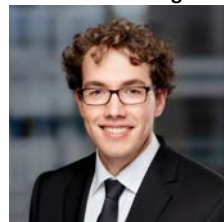
Dr. Kira Marrs



Elisabeth Vogl



Dr. Alexander Ziegler



Wir bringen Wissenschaft und Praxis zusammen. Wir gehen mit unseren Forschungsergebnissen und Konzepten in die Unternehmen und arbeiten mit ihnen an der Gestaltung der digitalen Arbeitswelt.

Die Berichte aus der Forscherwerkstatt werden veröffentlicht im IdGuZdA-Blog: <https://idguzda.de/idguzda-blog/>

ISF München

Wir sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München. Seit einem halben Jahrhundert forscht das ISF auf dem Gebiet der Arbeits- und Industriesoziologie im Rahmen verschiedener Forschungsschwerpunkte. Gegründet 1965, verbindet das unabhängige, gemeinnützige Institut empirische Forschung und theoretische Reflexion, Grundlagenforschung, konkrete Gestaltung und Wissenstransfer.

ISFMÜNCHEN

www.isf-muenchen.de

