



Hochschule Merseburg

University of Applied Sciences

Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur

M.A. Angewandte Medien- und Kulturwissenschaft

Modul: 2/6.1 Aspekte digitaler Kultur

SoSe 2017

Dozent: Prof. Dr. Stefan Meißner

Essay

Das Ende der Privatheit in einer digitalen Arbeitswelt? - Plädoyer für eine neue Grenzziehung

Vorgelegt von:

Carolin Thron, 23358

carolin.thron@gmail.com

2. Fachsemester

Digitale Technologien sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Keiner will sich mehr durch Papierakten wühlen oder bis zum nächsten Tag auf eine wichtige Information warten, nur weil der betreffende Kollege sich vielleicht schon im Feierabend befindet. Da wo vor einigen Jahrzehnten Menschen mühevoll Akten in Archiven suchen mussten, ermöglichen heute elektronische Datenbanken einen Zugriff auf die benötigte Information innerhalb weniger Mausklicks. Bereiteten sich früher Kolleginnen und Kollegen in zahlreichen persönlichen Meetings auf Kundengespräche und -präsentationen vor, werden heute viele Konversationen per E-Mail, Messenger oder in sozialen Netzwerken geführt. Der klassische *Nine-to-Five-Job* wurde vielerorts schon längst durch Konzepte wie Homeoffice oder Gleitzeit ersetzt.

Die Arbeitswelt hat sich mit dem Fortschreiten der Digitalisierung zweifelsfrei verändert und verlangt nun mehr denn je nach einer zeitgemäßen und transdisziplinären Einordnung. Denn der technische Fortschritt wirft auch zahlreiche arbeitsethische Fragen auf. So resultiert beispielsweise aus der digitalen Veränderung von Arbeitsprozessen und Kommunikationswegen die Möglichkeit für Unternehmen großflächig Mitarbeiterdaten zu erheben und präzise zu analysieren - ein klarer und weitreichender Eingriff in die Privatsphäre.

Die Betrachtung der Chancen und Risiken, die umfassende Datenerhebungen im Arbeitskontext für das Unternehmen und den Arbeitnehmer beinhalten können, bildet die theoretische Grundlage für die Beantwortung folgender Fragestellungen: Wie wirkt sich der Einsatz digitaler Technologien zur umfassenden Datensammlung auf die Privatsphäre des Arbeitnehmers aus? Und wird sich der private Bereich in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt auflösen?

Dabei wird von einer Grundannahme ausgegangen: der Bereich der Privatheit wandelt sich unter dem Einfluss digitaler Technologien. Um Überlegungen dazu anstellen zu können, ob und inwieweit der private Bereich dabei Schaden nimmt oder nicht, ist es notwendig, zunächst das hier zu Grunde liegende Verständnis von Privatheit zu beschreiben.

Nach der Betrachtung der Kernfragen sollen abschließend einige Ideen zu zukünftigen, möglichen Umgangsweisen mit einer technisierten und durch Datenerhebung transparenter werdenden Arbeit aufgezeigt werden.

Privatheit vs. Arbeitsbereich

Schon zu Beginn der 1970er Jahre wurde mit Aufkommen neuer Informations- und Kommunikationstechniken ein Sicherheitsbedürfnis in Bezug auf den persönlichen Privatbereich sichtbar. Die Informationsgewinnung über Personen mittels Datenerhebung, -auswertung und -übermittlung wurde so definiert, „dass Daten über Personen zwischen zwei Behörden nur auf einer gesetzlichen Grundlage übermittelt werden dürfen und dass personenbezogene Daten nur für den

Zweck verwendet werden dürfen, für den sie erhoben worden sind.“¹

Der Begriff Privatheit ist sicher auch als individuelles Konzept zu betrachten und wird laut CASTEN OCHS auch innerhalb verschiedener Generationen unterschiedlich empfunden. *Digital Natives*² werden in Zeiten virtueller Kommunikation und sozialer Netzwerke als Interaktionsforum ein anderes Verständnis von Privatheit besitzen als technikfernere Ältere.³

Um allerdings beurteilen zu können, wie sich Privatsphäre innerhalb digitaler Entwicklungen im Arbeitsbereich verändert, wird für die folgenden Ausführungen von einer Privatheit als Rückzugsraum ausgegangen, „der es ermögliche, unzugänglich für die Allgemeinheit, den Staat oder auch die Wirtschaft zu sein, aber auch Raum zu freier Entfaltung biete.“⁴

Privatheit stellt sich in diesem Sinne also in einer digitalisierten Arbeitswelt, die sich möglichst vieler Daten ihrer Mitarbeiter bemächtigt, als die absolute Opposition zu ebenjener dar. Sie bietet den Raum, unbeobachtet persönlichen Freiheiten nachzugehen, die außerhalb des Arbeitsfeldes liegen. Hierzu gehören beispielsweise Freizeitaktivitäten und Hobbies, Aufenthaltsorte außerhalb der Arbeitszeit, persönliche Weltanschauung und politische Einstellung.

Da digitale Technologien im Arbeitsbereich längst eingesetzt werden und ohne Erhebung von Mitarbeiterdaten gar nicht mehr auskommen, stellt sich nicht mehr die Frage, ob diese den privaten Schutzraum berühren, sondern wie.⁵

Effizienz & Objektivität vs. Flexibilität, Transparenz & Erreichbarkeit

Welchen Nutzen hat die Analyse einer erhobenen Datenmasse der eigenen Mitarbeiter beispielsweise zum Surfverhalten, der Kommunikation in sozialen Netzwerken und dem Userverhalten in Form von Likes, Klicks und Online-Käufen für ein Unternehmen? Und welche Auswirkungen hat die Auswertung dieser Daten für die Angestellten?

Das Sammeln von Mitarbeiterdaten ermöglicht grundsätzlich eine Schlussfolgerung von bisherigem Verhalten auf zukünftiges. Persönliche Interessen und Vorlieben werden sichtbar. Je mehr Daten erhoben werden können, desto präzisere Analysen und Prognosen können gestellt werden und desto transparenter wird die Einzelperson. So könnten beispielsweise auf Grundlage einer Auswertung von Nutzungsaktivitäten am Computer während der Arbeitszeit nicht nur darauf geschlossen werden, ob wirklich effizient gearbeitet wurde oder ob sich der Mitarbeiter mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifiziert. Das macht Daten zu Machtinstrumenten, denn sie geben

1 Stallmann, 2012

2 Unter Digital Natives werden hier diejenigen Menschen verstanden, die in der digitalen Welt geboren und aufgewachsen sind.

3 Vgl. Stallmann, 2012

4 Ebd.

5 Vgl. Morlok/Matt/Hess, 2015, S. 5

Informationen über eine Person und deren Verhaltensweisen preis. Damit besteht die Gefahr des Eingriffs in das informationelle Selbstbestimmungsrecht eines jeden, „selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen.“⁶ Die Möglichkeit mittels Datenerhebung ein Verhaltensprofil zu erstellen, zieht eine zunehmende Transparenz des Einzelnen nach sich. Das hat zwar den Vorteil, dass eventuell auftretende Probleme schneller erkannt und vielleicht sogar verhütet werden könnten, da auf Basis der Daten eine personenbezogenen und individuelle Problemlösung möglich wäre. Allerdings könnte diese Effizienzsicherung durch optimierte Problemlösung auf Seiten der Arbeitnehmer zu enormem Leistungsdruck durch die umfassenden Informationen über die eigene Arbeitsleistung führen.⁷ Weiterhin könnte die zunehmende Transparenz maßgeblichen Einfluss auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nehmen, gegenseitiges Vertrauen massiv untergraben und zu einem von allgegenwärtigem Leistungsdruck und pauschaler Verdächtigung getragenen Klima beitragen. Morlok, Matt und Hess stellen in ihrem Whitepaper zu Privatheit und Datenflut in der neuen Arbeitswelt fest, dass mehr personenbezogene Daten auch die Führungsformen verändern könnten.⁸

Das Kriterium der objektiven Bewertung von Leistung ist eine durchaus vorteilhafte Erscheinung im Zusammenhang mit Datenerhebung, sofern die Arbeit der Führungskräfte ebenfalls in die Bewertung mit einbezogen wird. Das Argument lautet hier: Daten sind urteilsfrei und zeichnen objektiv den Ist-Zustand auf. Sie tragen in wesentlichem Maße zur Effizienzsicherung bei, denn wer weiß wo zu wenig Leistung gebracht wird, kann an der richtigen Stelle optimieren. Auch könnte man argumentieren, dass eine umfassende Datenanalyse zu mehr Fairness unter den Mitarbeitern beiträgt. Eine Datenerhebung und die daraus folgende Transparenz der Mitarbeiteraktivitäten könnten es ermöglichen, die Entlohnung an die tatsächliche Leistung zu knüpfen.⁹

Aus der Forderung maximale Leistung zu generieren ergibt sich allerdings der implizite Zwang nach höherer Erreichbarkeit und mehr Flexibilität des Leistenden also des Arbeitnehmers. Dadurch besteht die Gefahr, dass der Arbeitsbereich nicht mehr trennscharf vom Privatbereich zu trennen ist.

¹⁰ Vielmehr muss der Arbeitnehmer für eventuell dringliche Aufgaben ständig erreichbar sein, um die nötige Effizienz garantieren zu können. Das verschiebt Arbeitszeiten die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit schwimmt. Aus dem Wissen über die dauerhafte Erreichbarkeit des Arbeitnehmers ergibt sich die Gefahr der Erwartungshaltung durch andere Kollegen oder den Arbeitgeber, dass diese zum Normwert geworden ist. Natürlich haben sich in den vergangenen Jahren auch Arbeitskonzepte wie Homeoffice und Gleitzeitsysteme zur Entlastung der

6 Morlok/Matt/Hess, 2015, S. 18

7 Vgl. Morlok/Matt/Hess, 2015, S. 5

8 Vgl. ebd.

9 Vgl. ebd.

10Vgl. Hofmann, 2016

Arbeitnehmer etabliert. Man muss nicht mehr pünktlich bei der Arbeit sein oder überhaupt anwesend, es reicht wenn man ständig erreichbar ist. Arbeit kann überall stattfinden. Jedoch stellt sich die Frage, ob der Preis für flexiblere Arbeitszeiten und einen selbstgewählten Arbeitsplatz nicht zu hoch ist.

Wenn ständige Erreichbarkeit erst einmal zum Maßstab der Bewertung der Arbeitsleistung geworden ist, ist eine ebenso spontane Flexibilität die logische Folge davon. Wer ständig erreichbar ist, kann auch ständig reagieren. Wer sich allerdings dann dagegen entscheidet aus seinem Privatbereich zu treten und in Echtzeit der Erledigungsaufforderung nachzukommen, der entpuppt sich als Gegner der ökonomischen Effizienz und schadet in letzter Konsequenz dem Unternehmen.

An dieser Stelle ergibt sich das fundamentale Risiko, dass aus der Beobachtung im Sinne einer Datenerhebung eine Bewertung resultiert, die einen Zwang zur ständigen Präsentation und Selbstoptimierung impliziert. Aumann greift diesbezüglich die Überlegung auf, dass das Individuum sein Verhalten wegen ständiger Überwachung regelkonform anpasst. Das würde Kontrollinstanzen werden lassen und einen großen Teil zur unternehmerischen Effizienz beitragen.¹¹

Die Erscheinung der optimierten Arbeit, die bis in den Privatbereich hineinreicht und diesen manchmal sogar überdeckt, lässt keine Chance mehr zur freien Entfaltung am Arbeitsplatz im Sinne einer un gelenkten und ungefärbten Arbeits- und Herangehensweise an Aufgaben und Herausforderungen. Viel eher werden sich daraus diverse Angstvorstellungen entwickeln. Zum einen die, vor der Totalerfassung von Daten und der daraus folgenden Überwachung.¹² Zum anderen, die vor Kontrollverlust über die eigenen Arbeitsweisen und Versagen im Vergleich mit anderen Arbeitnehmern. So kann sich schwindende Privatasphäre auf die Meinungsfreiheit des Individuums auswirken, indem politische oder andere Ansichten -die nichts mit der Arbeit zu tun haben und darauf auch keinen unmittelbaren Einfluss nehmen- nicht mehr frei geäußert werden können aus Angst einen arbeitsweltlichen Nachteil davon zu haben.

Durch die Datensammlung von Mitarbeitern und den ständige Erreichbarkeits- und Flexibilitätsanspruch wird ein sehr ungleiches Machtverhältnis provoziert. Der Arbeitgeber kann damit jederzeit auf seine Mitarbeiterinnen zugreifen und einen maximalen Leistungsanspruch legitimieren. Angesichts dieses Ungleichverhältnisses muss beim Arbeitnehmer ein erhöhtes Stresslevel entstehen, dass wiederum die Arbeitsmotivation drücken kann.¹³ Daher darf Privatbereich aufgrund n Objektiver Arbeitskontrolle (frei von Vorurteilen) geopfert werden?

11 Vgl. Stallmann, 2012

12 Vgl. Morlok/Matt/Hess, 2015, S. 14

13 Vgl. ebd., S. 5

Festzuhalten ist also, die Digitalisierung des Bereiches Arbeit verändert Arbeitsprozesse und Kommunikationsweisen und kann auch starken Einfluss auf die Privatsphäre des Mitarbeiters nehmen. Wenn sich die Transparenz eines Arbeitnehmers durch Datenfülle ins maximale steigert und in mit einem starken Erreichbarkeits- und Flexibilitätsanspruch korreliert, ist sogar eine nahezu vollständige Überlagerung von Arbeits- und Privatbereich nicht auszuschließen. Natürlich werden diese Bereiche niemals in Gänze zu einem verschmelzen. Die klassische Einteilung in Arbeitszeit und Freizeit könnte aber zukünftig durchaus verloren gehen. Wenn die Planung der Freizeit immer abhängig von eventuellen spontanen Arbeitseinsätzen bleibt, wird das früher oder später auch gesamtgesellschaftliche Auswirkungen haben.

Zusammenfassung und Ausblick

Der Bereich der Privatheit eines Arbeitnehmers kann durch den Einsatz digitaler Technologien und den daraus resultierenden Datenerhebungen massive Einschränkungen erfahren. Zwar bietet ein umfangreiches Datenprofil eines Arbeitnehmers diverse Vorteile wie objektive Arbeitsbewertung, ökonomische Effizienzsteigerung für das Unternehmen und Aufdeckung von Ungleichheiten im Arbeitsaufwand. Diese stehen allerdings in keinem akzeptablen Verhältnis zum Eindringen in die Privatsphäre der Arbeitnehmer. Zwar dürfen Daten zur zum Zweck ihrer speziellen Verwendung und Relevanz erhoben werden und nicht aus reinem Interesse, die Trennung von für den Job relevanten und irrelevanten Daten ist allerdings jetzt schon schwierig in einigen Fällen, da viele Menschen den Arbeits- und Privatbereich bereits sehr vernetzen.¹⁴ Weiterhin liefern Daten nicht immer nur die Informationen, die man braucht.

Im schlechtesten Fall ergibt sich beim Arbeitnehmer ein Gefühl des Kontrolliertwerdens, sodass das Vertrauen zum Unternehmen mitsamt der Arbeitsmotivation schwindet.

Größte Gefahr besteht hierbei in einer Verhaltensbeeinflussung innerhalb der Privatsphäre aus Angst vor Nachteilen in der Arbeitswelt.¹⁵

Wenn der Mensch sein Verhalten im Privaten anpasst und sich arbeitskonform verhält, bedeutet das eine massive Einschränkung des Privattraums und wird langfristig zur Minderung der Arbeitsqualität führen.

Der Arbeitnehmer muss zukünftig die Arbeit klarer vom Privaten trennen können, um Ruhezeiten selbstbestimmt zu gestalten.¹⁶ Die ökonomischen Vorteile der Effizienzsteigerung und objektiven Bewertungsfähigkeit sind nicht wichtiger als den Privatbereich der Einzelperson zu schützen.

Privatheit ist und bleibt damit notwendig. Als Ruheraum und damit der Mensch nicht vollkommen

¹⁴ Vgl. Morlok/Matt/Hess, 2015, S. 14

¹⁵ Vgl. ebd., S. 19

¹⁶ Vgl. ebd., S. 18

durchsetzt wird von Erwartungen und Leistungsanspruch.

Privatheit ist nicht statisch, sondern entwickelt und verändert sich ständig mit ihren Rahmenbedingungen. Sie ist ein schützenswerter Bereich und muss durch Gewährleistung von Ruhezeiten, Gesetzen zur Datenerhebung und zum Datenschutz, sowie die Möglichkeit für die betreffende Person gesichert werden, jederzeit auf die von ihr erhobenen Daten zugreifen zu können.

Welche konkreten Auswirkungen Technologien weiterhin auf die Privatheit der Arbeitnehmer haben, muss wegen des rasanten technischen Entwicklungen fortlaufend erforscht werden.

Ein wichtiger Bereich innerhalb zukünftiger Überlegungen wird es wohl sein, herauszufinden wie Datenerhebung ohne Verletzung des Privatbereich funktionieren kann.

Zumal sich langfristig auch ökonomische Nachteile durch sinkende Motivation und höhere Fluktuation in Unternehmen ergeben können.

Privatheit ist nicht statisch, sondern entwickelt und verändert sich ständig mit ihren Rahmenbedingungen, die derzeit von der digitalen Revolution stark beeinflusst sind. Umso mehr muss in Zukunft ein Augenmerk auf innerbetrieblichen Leitlinien und Regelungen sowie staatlichen Gesetze zum Datenschutz, der Trennung von Arbeit und Beruf und der Gewährleistung von Ruhezeiten gelegt werden. Welche konkreten Auswirkungen die Digitalisierung weiterhin auf die Privatheit der Arbeitnehmer hat, muss sollten wir als Gesellschaft wegen des rasanten technischen Fortschritts fortlaufend erforschen und kritisch begleiten.

Literatur

Hofmann, Jörg: Zukunft der Arbeit. Es muss ein Recht auf Privatheit geben. 30.04.2016 URL: http://www.deutschlandfunk.de/zukunft-der-arbeit-es-muss-ein-recht-auf-privatheit-geben.694.de.html?dram:article_id=352888 [abgerufen am 16.05.2017].

Morlok, Tina / Matt, Christian (Hrg.) / Hess, Thomas (Hrg.): Privatheit und Datenflut in der neuen Arbeitswelt. Chancen und Risiken einer erhöhten Transparenz. Dezember 2015. URL: https://www.forum-privatheit.de/forum-privatheit-de/texte/veroeffentlichungen-des-forums/themenpapiere-white-paper/Forum_Privatheit_White_Paper_Privatheit_und_Datenflut_in_der_neuen_Arbeitswelt_fin.pdf [abgerufen am 16.05.2017].

Stallmann, Martin: Privatheit und Öffentlichkeit in der digitalen Revolution. 19.10.2012 URL: <http://www.hsozkult.de/conferencereport/id/tagungsberichte-4496> [abgerufen am 16.05.2017].