

Menschen im Zentrum von digitaler Transformation

Wie das Sozialunternehmen «Vollpension» einen Beitrag zur Verwirklichung des «Digitalen Humanismus» leisten will

Peter G. Kirchschräger

Abstract

Das Wiener Sozialunternehmen «Vollpension» mit Fokus auf Generationendialog und Reduktion von Altersarmut und -einsamkeit, das ursprünglich in der Gastro mit diesen Wirkungszielen antrat und bereits zwei Generationencafés und einen To-Go Standort betreibt, hat Covid-19-krisenbedingt immer mehr auch die Digitalisierung als Sweet Spot für Social Impact etabliert. So entstanden mit der Backademie beispielsweise Online-Backkurse von Omas und Social Media-Kampagnen als bunte Mittler zwischen den Generationen. Es wurde klar: Die Digitalisierung ist ein Hebel, um mit dem Social Business noch wirkungsstärker Ältere Menschen bei der Inklusion und Generationendialog zu fördern.

Im Rahmen eines von der Wirtschaftsförderung Wien geförderten Projekts sollten die bisherigen Digitalisierungsmaßnahmen des Sozialunternehmens «Vollpension» mit dem Konzept des «Digitalen Humanismus» aus ethischer Sicht analysiert, kritisch durchleuchtet und – im Falle von ethischen Handlungsbedarf – konkrete Lösungsansätze entwickelt werden. Dieser Artikel soll einen Einblick in diesen Prozess des Sozialunternehmens geben, um anderen Unternehmen aufzuzeigen, wie ein solches Anliegen konkret angepackt werden könnte, und sie dazu zu ermutigen.

1 Das Sozialunternehmen «Vollpension»

Die Vollpension arbeitet seit 2012 als Social Business gegen Altersarmut und -einsamkeit und für den Generationendialog. Die Vollpension engagiert ca. 90 Mitarbeiter*innen (50% davon sind Senior*innen) in 2 Generationencafés, wo Ältere Menschen Arbeit finden und Inklusion gefördert wird. Seit der Covid-19-Pandemie ist die Vollpension auch verstärkt im digitalen Raum (www.backademie.com) aktiv.

Die Digitalisierung unterstützte die soziale und finanzielle Covid-19-Pandemie-Krisenbewältigung substantiell. 70% Personal konnte gehalten und schon wieder 10 geringfügige Arbeitsplätze für (u.a. auch geflüchtete Ukrainer*innen)

geschaffen werden. Positiv-Feedback für die digitale Business Transformation sind u.a. Preise für Business Transformation, Innovation und Digitalkampagnen (u.a. 2022: Staatspreis PR, CCA Gold & Bronze, New Work Award Bronze als einziges österreichisches Unternehmen).

2 Digitaler Humanismus – eine kurze Einführung

Der Digitale Humanismus stellt den Menschen ins Zentrum der digitalen Transformation. Menschen und Natur sollen als Menschen bzw. als Natur respektiert und nicht als Maschinen verstanden werden. "Menschen und andere hoch entwickelte Lebewesen sind keine Maschinen. Die Natur als Ganzes ist keine Maschine. Viele Mythen seit der Antike bis ins heutige Hollywood kreisen um dieses Verhältnis Mensch/Maschine. In manchen Mythen ist der Mensch nur eine Maschine, in anderen ist die Natur als Ganzes eine Maschine, in anderen unterjochen Maschinen Menschen, und manche Utopisten glauben, dass das endgültige Reich der Freiheit darin bestehen wird, ausschliesslich Maschinen arbeiten zu lassen. Ein digitaler Humanismus transformiert den Menschen nicht in eine Maschine und interpretiert Maschinen nicht als Menschen. Er hält an der Besonderheit des Menschen und seiner Fähigkeiten fest und bedient sich der digitalen Technologien, um diese zu erweitern, nicht um diese zu beschränken."¹ Der Digitale Humanismus strebt nach einer humanen und gerechten Zukunft für die Menschheit. Digitalisierung wird dafür als Mittel verstanden, das die Menschen von unnötigen Aufgaben entlasten soll. In der Verantwortung bleiben dabei die Menschen, denn Maschinen wird die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme abgesprochen."²

Das «Wiener Manifest für Digitalen Humanismus» stellt u. a. folgende Kernforderungen auf:

- «Digital technologies should be designed to promote democracy and inclusion. This will require special efforts to overcome current inequalities and to use the emancipatory potential of digital technologies to make our societies more inclusive.
- Privacy and freedom of speech are essential values for democracy and should be at the center of our activities. Therefore, artifacts such as social media or online platforms need to be altered to better safeguard the free expression of opinion, the dissemination of information, and the protection of privacy.

¹ Nida-Rümelin/Weidenfeld. Digitaler Humanismus. Piper Verlag 2019: 10-11.

² Vgl. Nida-Rümelin/Weidenfeld. Digitaler Humanismus. Piper Verlag 2019.

- Effective regulations, rules and laws, based on a broad public discourse, must be established. They should ensure prediction accuracy, fairness and equality, accountability, and transparency of software programs and algorithms.
- Regulators need to intervene with tech monopolies. It is necessary to restore market competitiveness as tech monopolies concentrate market power and stifle innovation. Governments should not leave all decisions to markets.
- Decisions with consequences that have the potential to affect individual or collective human rights must continue to be made by humans. Decision makers must be responsible and accountable for their decisions. Automated decision making systems should only support human decision making, not replace it.»³

2 Im Dialog mit dem «Digitalen Humanismus» – konkretes Vorgehen im Unternehmen

Das Sozialunternehmen «Vollpension» hat sich auf den Weg gemacht, in seiner unternehmerischen Praxis einen Beitrag zum «Digitalen Humanismus» zu leisten. *In einem ersten Schritt* wurden die Ideen des Digitalen Humanismus, die Inhalte des «Wiener Manifest für Digitalen Humanismus» sowie dazu ergänzend die Prinzipien des Projekts einer Internationalen Agentur für Datenbasierte Systeme (IDA)⁴ in einen Fragekatalog transformiert, mit denen die Geschäftstätigkeit des Sozialunternehmens «Vollpension» dahingehend untersucht werden konnte, wo aus ethischer Sicht mögliche Handlungsfelder bestehen würden:

Wiener Manifest für Digitalen Humanismus

1. Sind digitale Anwendungen so gestaltet, dass sie Demokratie und Inklusion fördern?
2. Stehen Privatsphäre, die Unterbindung der Verbreitung von Informationen und die Meinungsfreiheit im Zentrum des Projekts, und werden diese Rechte im Zuge der digitalen Anwendungen im Internet (Sozialen Medien, Plattformen) gesichert?
3. Basieren digitale Anwendungen auf dem öffentlichen Diskurs und gewährleisten somit Fairness, Gleichheit, Rechenschaftspflicht und Transparenz?

³ Vgl. <https://caiml.dbai.tuwien.ac.at/dighum/dighum-manifesto/>.

⁴ Vgl. Kirchschräger, P. G. (2021). Digital Transformation and Ethics: Ethical Considerations on the Robotization and Automatization of Society and Economy and the Use of Artificial Intelligence. Baden-Baden: Nomos-Verlag, 352-355.

4. Wird Wettbewerbsfähigkeit gefördert, um Monopole aufzubrechen und Innovation voranzutreiben?
5. Werden Entscheidungen bezüglich Menschenrechte trotz Unterstützung von automatisierten Entscheidungssystemen dennoch von Menschen selbst getroffen?
6. Werden informatische Herausforderungen mit Sozial- / Geistes- und anderen Wissenschaften angegangen, um disziplinäre Silos aufzubrechen?
7. Wird bewusst damit umgegangen, dass eine Verantwortung bezüglich des Umgangs mit neuem Wissen und kritischem Denken herrscht?
8. Wird im Prozess zur Entwicklung neuer digitaler Anwendungen sowohl über die Gesellschaft nachgedacht als auch die Meinungsfreiheit und der Schutz der Wissenschaft berücksichtigt?
9. Besteht das Bewusstsein über mögliche Vor- / Nachteile der Technologie?
10. Werden in entstehenden digitalen Anwendungen hinsichtlich automatisierter Entscheidungsfindungen menschliche Aspekte und Kreativität berücksichtigt?
11. Wird das Bewusstsein im Zuge der Entstehung und Nutzung digitaler Anwendungen gefördert, dass informationstechnische Fähigkeiten im Zusammenhang mit ethischen und gesellschaftlichen Fragen stehen?

30 IDA-Prinzipien⁵

1. Achtet, schützt und verwirklicht das datenbasierte System Menschenrechte?
2. Dient das datenbasierte System der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen?
3. Ist das datenbasierte System transparent?
4. Ist das datenbasierte System nachvollziehbar?
5. Ist das datenbasierte System erklärbar?
6. Ist das datenbasierte System verständlich?
7. Ist das datenbasierte System überprüfbar?
8. Sind Ursachen und Wirkungen bzw. Kausalität und Korrelation im datenbasierten System erkennbar?

⁵ Vgl. Kirchschräger, P. G. (2021). Digital Transformation and Ethics: Ethical Considerations on the Robotization and Automatization of Society and Economy and the Use of Artificial Intelligence. Baden-Baden: Nomos-Verlag, 352-355.

9. Ist das datenbasierte System vorhersehbar?
10. Ist das datenbasierte System entscheidungsfähig?
11. Respektiert das datenbasierte System die Autonomie jedes Menschen und wird dabei nicht manipuliert?
12. Kann sich das datenbasierte System an die Menschen anpassen?
13. Wird das datenbasierte System und dessen Leistung (Effizienz und Effektivität) regelmässig kontrolliert, überwacht, gemessen und bewertet? Wird die Bewertung dabei veröffentlicht, sodass sie einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich ist?
14. Enthält das datenbasierte System einen «Notfallknopf» für den Menschen und eine «Ethik-Blackbox», welche eine ethische Analyse ermöglicht?
15. Wird das datenbasierte System von den nationalen Regulierungsbehörden zugelassen?
16. Wird das Projekt von Regulierungsbehörden genehmigt?
17. Werden die IDA-Grundsätze bei der Durchführung von Forschung und Entwicklung beachtet?
18. Sind tödliche, automatische Waffen und tödliche, automatische Waffensysteme verboten?
19. Enthält das datenbasierte System keine menschenrechtswidrige Überwachung?
20. Enthält das datenbasierte System keine soziale Bewertung von Menschen durch den Staat oder durch nichtstaatliche Akteure?
21. Enthält das datenbasierte System keine Aspekte, welche die Demokratie manipulieren und/ oder aushöhlen?
22. Unterstützt das datenbasierte System keine totalitären Systeme und Diktaturen oder verstärkt diese?
23. Weist das datenbasierte System keine Anzeichen für die Entstehung von «Singularität» oder «Super-Datenbasierte Systeme» auf?
24. Entspricht das datenbasierte System keiner Praxis von «Singularität» oder «Super-Datenbasierten Systemen»?
25. Werden die bisherigen Grundsätze bei der Festlegung der Parameter für die Schaffung, Gestaltung, Programmierung, Entwicklung, Produktion, Schulung und Nutzung vom datenbasierten System berücksichtigt?

26. Verfügen die Designer, Software-Ingenieure, Hersteller, Produzenten, Betreiber, Anbieter und Nutzer des datenbasierten Systems, sowie Infrastrukturanbieter und Datenanalyseunternehmen und ihre Mitarbeiter über angemessene Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, einschliesslich einer grundlegenden angewandten Ethikkompetenz?
27. Sind Designer, Software-Ingenieure, Hersteller, Produzenten, Betreiber, Anbieter und Nutzer des datenbasierten Systems, sowie Infrastrukturanbieter und Datenanalyseunternehmen und ihre Mitarbeiter rechenschaftspflichtig und in der Lage, rechtliche und ethische Verantwortungen zu übernehmen?
28. Wird das Prinzip der Unteilbarkeit aller IDA-Prinzipien im datenbasierten System beachtet?
29. Werden Ergänzungen und Änderungen dieser Prinzipien nur von Menschen vorgenommen?
30. Werden Ergänzungen und Änderungen der Prinzipien zweifellos zur Verwirklichung der Menschenrechte aller Menschen und den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen vorgenommen?

In einem zweiten Schritt wurde überprüft, welche Fragen für das Sozialunternehmen «Vollpension» von konkreter Relevanz sind bzw. zu welchen Fragen das Sozialunternehmen «Vollpension» einen Beitrag leisten könnte.

Um mit diesen Inhalten des «Digitalen Humanismus» im Unternehmen konkret arbeiten zu können, wurden *in einem dritten Schritt* thematische Cluster gebildet und diese

- sowohl mit Leitfragen aus dem «Wiener Manifest für Digitalen Humanismus» und aus den 30 IDA-Prinzipien
- als auch mit konkreten Handlungsfeldern des Sozialunternehmens «Vollpension»

inhaltlich gefüllt.

1. Cluster: Menschenrechtskonforme Wertschöpfungskette

Leitfragen:

1. Werden die Menschenrechte bei der Rohstoffschürfung der für die Technologien notwendigen Rohstoffe geachtet?

2. Werden die Menschenrechte bei der Produktion der Technologien respektiert?

HANDLUNGSFELD: WEBSITE

- **Server:** Wo liegt der Server? Wie gehen die Betreiber mit Security etc. um?
- **CMS und Plug-Ins:** Wie geht der Anbieter mit Themen wie Datenschutz, Open Source etc. um? Wie sicher ist er? Welche Plug-Ins verwenden wir, von welchen Herstellern sind diese, und was machen sie genau?

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

- **Newsletter:** Wie geht unser Newsletter-Anbieter mit Datenschutz um? Wie sicher sind die davorliegenden Interfaces und Schnittstellen?
- **Social Media:** Anbieter: Umgang mit Daten? Umgang mit Mitarbeiter*innen? Aktionärsstruktur? Nachhaltigkeit? etc.) Targeting? Verschmelzung der Zielgruppen über Kanäle hinweg (Re-Targeting)?
- **Paid Ads:** Google Ads, Meta Ads, Deep Dive: Was machen diese mit den Nutzerdaten? Wie sind die AGBs aufgesetzt?

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH INNEN

- **Whatsapp und Co:** Wie legitim ist es, mit Mitarbeiter*innen in Whatsapp-Gruppen zu kommunizieren wegen des Umgangs mit Datenschutz und Privatsphäre von Meta?
- **Kontaktdaten:** Wo werden die Kontaktdaten gespeichert? Wie sicher sind sie dort?
- **3rd-Party-Tools:** Von Dienstplanung bis Backakademie: Wie gehen die Anbieter dieser Software-Lösungen mit Datenschutz um?

HANDLUNGSFELD: HARDWARE

- Welche Tools sind bei uns im Einsatz? Welche Betriebssysteme laufen auf diesen?

HANDLUNGSFELD: HUMAN RESOURCES

- Wie sehen unser Bewerbungsprozess und Bewerbermanagement aus?

2. Cluster: Nachhaltige Wertschöpfungskette

Leitfragen:

1. Werden die Menschenrechte bei der Rohstoffschürfung der für die Technologien notwendigen Rohstoffe geachtet?
2. Werden die Menschenrechte bei der Produktion der Technologien respektiert?

HANDLUNGSFELD: WEBSITE

- **Server:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **CMS und Plug-Ins:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

- **Newsletter:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Social Media:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Paid Ads:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH INNEN

- **Whatsapp und Co:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **3rd-Party-Tools:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: HARDWARE

- Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: HUMAN RESOURCES

- Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

3. Cluster: Menschenrecht auf Datenschutz und Privatsphäre

Leitfragen:

1. Wird das Menschenrecht auf Datenschutz und Privatsphäre respektiert?
2. Enthält das datenbasierte System keine menschenrechtswidrige Überwachung?

HANDLUNGSFELD: WEBSITE

- **Server:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **CMS und Plug-Ins:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

- **Newsletter:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Social Media:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Paid Ads:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH INNEN

- **Whatsapp und Co:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Kontaktdaten:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **3rd-Party-Tools:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: HARDWARE

- Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD HUMAN RESOURCES

- Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- Interner Umgang mit sensiblen Daten der Mitarbeiter*innen: Wo werden diese Daten wie gespeichert? Wo werden Dienstverträge digital und physisch abgelegt?

HANDLUNGSFELD: DIGITALE PROZESSE

- Wie sind unsere Kontrollmechanismen?
- Was machen automatisierte Dashboards mit Senior*innen?
- Wie geht es Senior*innen mit quasi verpflichtender digitaler Kommunikation?

4. Cluster: «Blackbox-Problem» datenbasierter Systeme

Leitfragen:

1. Werden Entscheidungen bezüglich Menschenrechte trotz Unterstützung von automatisierten Entscheidungssystemen dennoch von Menschen selbst getroffen?
2. Ist das datenbasierte System transparent?
3. Ist das datenbasierte System nachvollziehbar?
4. Ist das datenbasierte System erklärbar?
5. Ist das datenbasierte System verständlich?
6. Ist das datenbasierte System überprüfbar?
7. Sind Ursachen und Wirkungen bzw. Kausalität und Korrelation im datenbasierten System erkennbar?
8. Ist das datenbasierte System vorhersehbar?
9. Ist das datenbasierte System entscheidungsfähig?
10. Respektiert das datenbasierte System die Autonomie jedes Menschen und wird dabei nicht manipuliert?
11. Verfügen die Designer, Software-Ingenieure, Hersteller, Produzenten, Betreiber, Anbieter und Nutzer des datenbasierten Systems, sowie Infrastrukturanbieter und Datenanalyseunternehmen und ihre Mitarbeiter über angemessene Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, einschliesslich einer grundlegenden angewandten Ethikkompetenz?
12. Sind Designer, Software-Ingenieure, Hersteller, Produzenten, Betreiber, Anbieter und Nutzer des datenbasierten Systems, sowie Infrastrukturanbieter und Datenanalyseunternehmen und ihre Mitarbeiter rechenschaftspflichtig und in der Lage, rechtliche und ethische Verantwortungen zu übernehmen?

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

- **Social Media:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Paid Ads:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH INNEN

- **Whatsapp und Co:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **Kontaktdaten:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- **3rd-Party-Tools:** Abklärung mit Anbieter*innen notwendig

HANDLUNGSFELD: HUMAN RESOURCES

- Abklärung mit Anbieter*innen notwendig
- Interner Umgang mit sensiblen Daten der Mitarbeiter*innen: Wo werden diese Daten wie gespeichert? Wo werden Dienstverträge digital und physisch abgelegt?

5. Cluster: Menschen im Zentrum digitaler Transformation

Leitfragen:

1. Wird bewusst damit umgegangen, dass eine Verantwortung bezüglich des Umgangs mit neuen Technologien und kritischem Denken herrscht?
2. Besteht das Bewusstsein über mögliche Vor- / Nachteile der Technologie?
3. Wird das Bewusstsein im Zuge der Entstehung und Nutzung digitaler Anwendungen gefördert, dass informationstechnische Fähigkeiten im Zusammenhang mit ethischen und gesellschaftlichen Fragen stehen?
4. Reduzieren datenbasierte Systeme bezahlte berufliche Aufgaben für Menschen?

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH AUSSEN

- **Social Media:** interne Abklärung
- **Paid Ads:** interne Abklärung

HANDLUNGSFELD: KOMMUNIKATION NACH INNEN

- **Whatsapp und Co:** interne Abklärung
- **Kontaktdaten:** interne Abklärung
- **3rd-Party-Tools:** interne Abklärung

HANDLUNGSFELD: HUMAN RESOURCES

- Wie sehen unser Bewerbungsprozess und Bewerbermanagement aus?
- Analyse von onlyfy und Xing als Konzern dahinter.

HANDLUNGSFELD: DIGITALE PROZESSE

- Wie sind unsere Kontrollmechanismen?
- Was machen automatisierte Dashboards mit Senior*innen?

- Wie geht es Senior*innen mit quasi verpflichtender digitaler Kommunikation?

3 Konkrete Handlungsfelder

Das Sozialunternehmen «Vollpension» hat dann entschieden, im Rahmen dieses Projektes die folgenden Schwerpunkte zu setzen und mit den folgenden Clustern zu beginnen sowie weitere Aspekte in Zukunft anzugehen:

Schwerpunkt: interne Kommunikation des Unternehmens (zur internen Kommunikation des Unternehmens gehören interne Kommunikationstools, Dienstplanung und Human Resources-Prozesse)

- 3. Cluster: Menschenrecht auf Datenschutz und Privatsphäre
- 4. Cluster: «Blackbox-Problem» datenbasierter Systeme
- 5. Cluster: Menschen im Zentrum digitaler Transformation.

Im Zuge eines Self-Assessments und im Gespräch mit Anbieter*innen haben sich u.a. folgende Findings für das Sozialunternehmen «Vollpension» herauskristallisiert:

- Hinsichtlich des **3. Cluster: Menschenrecht auf Datenschutz und Privatsphäre** hat das Sozialunternehmen «Vollpension» herausgefunden, dass sich die Zusammenarbeit mit Anbieter*innen bzw. das Vertrauen in deren Praxis und deren Informationen als wesentlich erweist.

Aus einer ethischen Perspektive lässt sich diesbezüglich erkennen, dass es die Möglichkeiten übersteigt und außerhalb der Expertise eines Unternehmens liegt sowie nicht zu den Kernaufgaben eines Unternehmens gehört, selbst zu überprüfen, ob sich Anbieter*innen an das Menschenrecht auf Datenschutz und Privatsphäre halten oder nicht. Dies wurde auch deutlich sichtbar, als das Sozialunternehmen «Vollpension» hinsichtlich des 3. Cluster eine entsprechende Abklärung bei einer/m Anbieter*in vorgenommen hat und folgende Antwort erhalten hat: «Ja, Recht auf Datenschutz steht für uns ganz weit oben, weil es ja auch irgendwo Alleinstellungsmerkmal unseres Tools ist. Aber gleichzeitig auch, weil wir natürlich daran glauben, dass die Daten in den Händen der falschen Menschen großen Schaden anrichten können und dementsprechend ist bei uns alles konsensbasiert. Es ist ein bisschen schwierig. Ich versuche mal so ein bisschen auszuholen. Ich sehe das

so, dass die Datenschutzbestimmungen in der Europäischen Union sicher nicht die restriktivsten international sind. Wir versuchen, nach Kräften zu entsprechen und auch mit aktueller Rechtsprechung immer mitzuhalten, haben das auch an vielen Orten schon übererfüllt, was sich dann im Nachhinein gelohnt und auch für unsere Kunden tatsächlich gelohnt hat, weil die Rechtsprechung dann oft nachgezogen hat. Wir haben zum Beispiel immer unseren Kunden empfohlen, ausschließlich konsensbasiert die Dinge zu verschicken. Gleichzeitig ist das natürlich ein Stück weit auch ein Werkzeug. Sprich: Wir können nicht überwachen, welche Daten jemand von einer Liste zum Beispiel abliefern. Wir zwingen ihn dann auch immer dazu, einen Grund anzugeben, warum er mit diesen Daten arbeiten darf. Wir können dies natürlich nicht überprüfen. Das ist einfach außerhalb unserer Möglichkeiten zu überprüfen, ob der dabei lügt. (...) Aber natürlich können wir nicht kontrollieren, wenn er zum Beispiel eine Liste hochlädt, wo diese Daten tatsächlich herkommen.»

An diesem Beispiel wird deutlich: Hinsichtlich der Durchsetzung der Menschenrechte – in diesem Fall des Menschenrechts auf Privatsphäre und Datenschutz (was aber nicht das einzige Menschenrecht darstellt, das im Zuge der digitalen Transformation und dem Einsatz von datenbasierten Systemen konstant verletzt wird) wäre es notwendig, dass der liberale Rechtsstaat bzw. die internationale Gemeinschaft *Unternehmen gezielt entlasten*, die Achtung der Menschenrechte gewährleisten, für Rechtssicherheit sorgen und rechtliche Normen, die offline selbstverständlich durchgesetzt werden, auch online bzw. im digitalen Bereich ebenfalls konsequent durchsetzen würde. Bisher ist dies nicht oder zu wenig der Fall. Daher wäre die Schaffung einer Internationalen Agentur für Datenbasierte Systeme (IDA)⁶ bei der UN notwendig, die als Plattform für die technische Zusammenarbeit im Bereich der digitalen Transformation und datenbasierten Systemen (DS) zur Förderung von Menschenrechten, Sicherheit und friedlicher Nutzung von DS sowie als globale Aufsichts- und Monitorings-Institution und Zulassungsbehörde im Bereich der digitalen Transformation und DS agieren würde.

⁶ Vgl. Kirchschräger, P. G. (2021). Digital Transformation and Ethics: Ethical Considerations on the Robotization and Automatization of Society and Economy and the Use of Artificial Intelligence. Baden-Baden: Nomos-Verlag, 352-355.

Die Einrichtung der IDA ist realistisch, denn die Menschheit hat bereits in der Vergangenheit gezeigt, dass sie in der Lage ist, nicht immer "blind" das technisch Mögliche zu verfolgen und umzusetzen, sondern sich auch auf das technisch Machbare zu beschränken, wenn es um das Wohl der Menschheit und des Planeten geht. Zum Beispiel hat der Mensch auf dem Gebiet der Kerntechnik geforscht, die Atombombe entwickelt, sie wurde mehrfach abgeworfen, aber dann hat der Mensch die Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Kerntechnik trotz massiver Gegenwehr erheblich und massiv eingeschränkt, um noch Schlimmeres zu verhindern. Diese Unterdrückung ist dank eines internationalen Regimes, konkreter Durchsetzungsmechanismen und dank der Internationalen Atomenergiebehörde (IAEA) bei der UN weitestgehend gelungen.

- Hinsichtlich des **4. Cluster «Blackbox-Problem» datenbasierter Systeme** konnte das Sozialunternehmen «Vollpension» folgende Erkenntnisse erarbeiten:

Ist das datenbasierte System nachvollziehbar?

Anbieter*in A basiert zur Gänze auf von der Vollpension vorgegebenen und eingetragenen Attributen. Das bedeutet, dass alle automatisierten Vorgänge, wie beispielsweise die Berechnungen der Sollarbeitszeiten, der Überstunden und Urlaubstage, nur durchgeführt werden, wenn diese Attribute vorher von der Vollpension festgelegt werden. Anbieter*in A schlägt beispielsweise für offene Schichten Personen vor, die laut den definierten Attributen wie Arbeitstage, Sollarbeitszeiten, Position und Beschäftigungsverhältnis verfügbar sind und greift dabei auf mit der Person bei Arbeitsbeginn abgeklärten und regelmäßig überprüften Daten zu.

Anbieter*in B erstellt Zielgruppen anhand von Attributen, die entweder automatisiert durch eine spezifische Handlung oder manuell durch die Vollpension zugewiesen werden. Werden neue Personen in die Datenbank hinzugefügt, werden sie automatisch den entsprechenden Zielgruppen hinzugefügt. Alle automatisierten Zuteilungen basieren auf zuvor durch die Vollpension definierten Workflows und sind somit zur Gänze nachvollziehbar.

In Anbieter*in C verwendet die Vollpension die Unterstützung von automatisierten Workflows, um das Bewerbermanagement zu standardisieren und zu optimieren. Dabei werden durch die Vollpension spezifische Abläufe und Attribute festgelegt, die dann durch C im Laufe des Bewerbungsprozesses automatisiert durchgespielt werden. Dabei werden keine personenbezogenen Daten der Bewerber*innen zur Durchführung eines personalisierten Workflows verwendet. Alle integrierten Workflows sind standardisiert und basieren auf der Absolvierung von definierten Bewerbungsschritten, jedoch nicht auf den Inhalten oder Daten dieser Schritte.

Ist das datenbasierte System überprüfbar?

Anbieter*in A: Da alle verwendeten Automatisierungen auf zuvor definierten Attributen aufgebaut sind, sind diese zur Gänze überprüfbar.

Anbieter*in B: Alle automatisierten Zuteilungen zu Attributen sind überprüfbar. Jede*r Benutzer*in verfügt im internen Profil über einen persönlichen Aktionsverlauf, in dem alle Eintrittspunkte und daraus entstandenen Zuteilungen jederzeit im Nachhinein überprüfbar sind. Dieser Aktionsverlauf dient als Grundlage für die Automatisierungen.

Anbieter*in C: Die Automatisierungen in C können in den Bewerber*innen-Profilen jederzeit kontrolliert und gegebenenfalls gestoppt werden. Ein genauer Ablauf der Automatisierung inkl. Zeitstempel und Inhalte ist jederzeit in den Profilen einsehbar.

Ist das datenbasierte System vorhersehbar?

Anbieter*in A bietet eine automatische Dienstplanerstellung, die auf der Basis von Algorithmen und einer lernenden Software arbeitet. Dabei berücksichtigt das System unter anderem die Arbeitszeitgesetze, die individuellen Verfügbarkeiten und Qualifikationen der Mitarbeiter sowie die Anforderungen des Unternehmens. Diese Funktion wird derzeit nicht durch die Vollpension genutzt.

Das System berücksichtigt auch die Arbeitszeiten, die von den Mitarbeitern in der Vergangenheit geleistet wurden, um deren Arbeitszeitkonten auszugleichen. Darüber hinaus können auch spezielle Anforderungen des Unternehmens wie besondere Schichten, Arbeitseinsätze, Position oder Urlaubszeiten berücksichtigt werden. Diese Faktoren werden während der manuellen Dienstplanung von A visuell dargestellt und

werden bestmöglich berücksichtigt. Beispielsweise können einschränkende Faktoren wie eingetragene Urlaubszeiten nicht ignoriert werden.

Alle automatisierten Prozesse, die durch Anbieter*in B durchgeführt werden, basieren auf den festgelegten Prozessen, die bei der Implementierung des Systems durch die Vollpension definiert und hinterlegt wurden. Die Prozesse wurden zusammen mit B erarbeitet und können jederzeit bearbeitet und optimiert werden.

Anbieter*in C: Alle automatisierten Prozesse werden vorab definiert und können jederzeit adaptiert und beendet werden. Bei der Erstellung eines neuen Bewerbungsprozesses muss die Automatisierung manuell hinzugefügt und bestätigt werden. In diese Prozess kann die Automatisierung ebenfalls individualisiert werden, um den Bewerbungsprozess bestmöglich zu unterstützen.

Ist das datenbasierte System entscheidungsfähig?

Anbieter*in A verfügt über die Möglichkeit, mittels eines Algorithmus den Dienstplan automatisch zu erstellen. Dabei beruft sich der Algorithmus auf die digitale Personalakte, und von den Mitarbeiter*innen und der Vollpension festgelegten Attributen.

Diese Funktion wird in der Vollpension nicht verwendet, da die manuelle Kontrolle des Dienstplans vorgezogen wird, um eine persönliche Kontrolle und Übersicht zu behalten.

Anbieter*in B hat die Möglichkeit, randomisierte Zielgruppensegmente zur A/B Testung von Newslettern zu generieren. Diese Zuteilung basiert auf der randomisierten Unterteilung einer bereits bestehenden Zielgruppe, die anhand einer definierten Prozentzahl geteilt wird und in Folge mit verschiedenen Varianten eines Newsletters bespielt wird. Bisher wurde diese Funktion noch nicht verwendet.

Anbieter*in C kann aufgrund automatisch zugeteilter Attribute während des Bewerbungsprozesses eine Vorauswahl der Bewerber*innen treffen. Dabei können Kriterien wie Qualifikationen, Erfahrungen, Fähigkeiten und andere Eigenschaften

berücksichtigt werden. Diese Kriterien werden vorab festgelegt und können je nach Stelle und Anforderungsprofil variieren. Die automatische Vorauswahl soll dazu beitragen, den Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten, indem nur Bewerber ausgewählt werden, die am besten zum Anforderungsprofil passen. Diese Funktion wird in der Vollpension nicht verwendet, da alle Bewerber*innen durch eine*n Mitarbeiter*in der Vollpension vorab anhand der eingetragenen Daten und Dokumente eingestuft und in einem weiteren Schritt gegebenenfalls persönlich in einem standardisierten Bewerbungsprozess betrachtet wird.

Respektiert das datenbasierte System die Autonomie jedes Menschen und wird dabei nicht manipuliert?

Anbieter*in A: Die den Mitarbeiter*innen zugeteilten Attribute sind während der aktiven Dienstplanerstellung für die zuständige Person sichtbar. Die Attribute weisen aber keine persönlichen Merkmale auf, die über die beruflichen Vereinbarungen und damit verbundenen Einschränkungen hinausgehen. Es erfolgt daher keine Manipulation bei der Einteilung der Mitarbeiter*innen.

Die Profile in Anbieter*in B verfügen über personalisierte Attribute, die je nach Taten der registrierten Nutzer*innen eine personalisierte Beispielung in der Zukunft ermöglichen können. Diese Funktionen werden im Rahmen der Nutzung durch die Vollpension nur marginal genutzt und können von Seiten der registrierten Nutzer*innen jederzeit abbestellt werden.

Anbieter*in C: Es erfolgt keine automatische Auswahl oder Ablehnung von Bewerber*innen, die Bewertung erfolgt manuell durch die zuständige Person der Vollpension. Eine Manipulation ist daher auszuschließen.

- Hinsichtlich des **5. Cluster: Menschen im Zentrum digitaler Transformation** konnte das Sozialunternehmen «Vollpension» folgende Erkenntnisse erarbeiten:

Wird bewusst damit umgegangen, dass eine Verantwortung bezüglich des Umgangs mit neuen Technologien und kritischem Denken herrscht?

In allen Bereichen wurde versucht, wenn möglich, auf österreichische Unternehmen oder Unternehmen in der EU zurückzugreifen, um den Datenschutz im Sinne der DSGVO zu gewährleisten.

Neue Programme werden ausschließlich eingeführt, um einen stark fehleranfälligen, ineffizienten oder kostenaufwändigen Prozess für das Unternehmen, sowie für beteiligte Mitarbeiter*innen zu vereinfachen. Programme werden vorab analysiert, getestet und anschließend mit ausreichender Schulung an die Mitarbeiter*innen herangeführt.

Besteht das Bewusstsein über mögliche Vor- / Nachteile der Technologie?

Die Einführung von technologischen Hilfsmittel im Zusammenhang mit der Arbeit mit Senior*innen wird in der Vollpension stets kritisch hinterfragt. Die digitalen Kompetenzen der Senior*innen werden bei Einführung eines neuen Systems darauf geschult. Trotz hohem Aufwand, vor allem ältere Personen an die Verwendung von digitalen Anwendungen wie Anbieter*in A heranzuführen, müssen wir daran festhalten. Solche Programme ermöglichen eine kontrollierte, standardisierte Abwicklung der gastronomischen Planung.

A wird bei Beginn eines Dienstverhältnisses mit den Personen besprochen und entsprechend geschult. Alle entnommenen Daten stammen aus den notwendigen Daten für den Beginn eines Dienstverhältnisses. Die komplette Kommunikation bezüglich Dienstplan, Urlaub und Krankenstand werden über A verarbeitet und gespeichert. Die Dienstnehmer*innen haben darauf Zugriff.

Anbieter*in C kann in Bezug auf die Barrierefreiheit für die Bewerber*innen einen Nachteil darstellen. Das System verlangt eine vollkommen digitale Ausarbeitung und Bereitstellung von Bewerbungsunterlagen in digitaler Form. Dies kann speziell im Zusammenhang mit dem Sozialunternehmen Vollpension eine Barriere für die älteren Generationen darstellen, in denen durchschnittlich eine geringere Medienkompetenz besteht. Jedoch dient der digitale Zugang zusätzlich als eine Art Filter, da in allen Berufsfeldern der Vollpension ein gewisses Maß an Medienkompetenz notwendig ist, um den Beruf auszuführen. Man könnte aber argumentieren, dass die für die Ausübung des Berufs notwendige Medienkompetenz auch nachträglich durch eine gründliche Einschulung gewährleistet werden kann.

Reduzieren datenbasierte Systeme bezahlte berufliche Aufgaben für Menschen?

Die Dienstpläne der gastronomischen Betriebe werden zwar digital erfasst und kommuniziert, aber die Einteilung der Schichten erfolgt manuell. A erleichtert die Dienstplanung sowie die Kommunikation dessen an alle Mitarbeiter*innen lediglich und ermöglicht eine Dokumentation.

B ermöglicht eine automatisierte Selektierung der Zielgruppe, die Inhalte und Ausspielungen der Newsletter werden aber weiterhin manuell durchgeführt.

C reduziert den Arbeitsaufwand in einem standardisierten Bewerbungsablauf für die daran arbeitenden Mitarbeiter*innen. Für bestehende Bewerbungsprozesse wurden automatische E-Mail Korrespondenzen eingesetzt.

Im Allgemeinen hält die Vollpension an menschlichen Jobs fest: In unserem Fall eine hohe Zahl an geringfügig Beschäftigten Senior*innen, um diesen eine Zuverdienstmöglichkeit zur niedrigen Pension zu gewährleisten.

4 Ausblick

Das Sozialunternehmen «Vollpension» hat im Rahmen dieses Projekts versucht herauszufinden, wie es selbst zur Verwirklichung der Ideen des «Digitalen Humanismus» beitragen kann. Im Zuge des Prozesses konnte «Vollpension» unternehmensintern eine wachsende Sensibilisierung im Unternehmen selbst wahrnehmen.

Konkrete «Hausaufgaben» hat das Sozialunternehmen «Vollpension» für sich selbst in den folgenden Bereichen identifiziert:

1. Nicht alle Anbieter*innen sind aus der EU und unterliegen der DSGVO. Es ist nun zu prüfen, ob dies gewährleistet werden kann, damit die Einhaltung der DSGVO vorausgesetzt werden kann.
2. Bisher hat «Vollpension» ausschliesslich digitale Bewerbungswege eröffnet, um bereits im Zuge des Bewerbungsprozesses eine erste Vorselektion hinsichtlich Medienkompetenz geschehen zu lassen, welche dann später im Arbeitsalltag bei «Vollpension» gebraucht wird. «Vollpension» wird nun diesen Punkt dahingehend anpassen, den Bewerbungsprozess inklusiver zu gestalten und zu ermöglichen, die für die Ausübung des Berufs notwendige Medienkompetenz auch nachträglich durch eine gründliche Einschulung zu erreichen.

3. Darüber hinaus hat das Sozialunternehmen «Vollpension» für sich den Weg gewählt, im Rahmen dieses Projektes einige Schwerpunkte zu setzen und mit einigen Clustern zu beginnen. Weitere Aspekte sollen nun in Zukunft angegangen werden.
4. U. a. wird das Sozialunternehmen «Vollpension» stets prüfen, wie datenbasierte Systeme zu mehr Produktivität im Unternehmen führen können, ohne gleichzeitig aber Arbeitsplätze wegzurationalisieren und die Inklusion der für den Bereich relevanten Mitarbeiter*innen zu gefährden. Dies betrifft alle Unternehmensbereiche – von der Verteilung von Aufgaben innerhalb des Unternehmens über Projektmanagement hin zur Verarbeitung von Emails.
5. Das Sozialunternehmen «Vollpension» verfolgt das Ziel, eine moderne Organisation zu sein und datenbasierte Systeme im Sinne erhöhter Effizienz einzusetzen. Alle Mitarbeiter*innen, die innerhalb des Unternehmens mit digitalen Systemen arbeiten, haben zur Aufgabe, datenbasierte Systeme-Tools zu finden und in ihre Prozesse zu integrieren, um erhöhte Produktivität vor allem bei sich wiederholenden Aufgaben herzustellen. Gleichzeitig haben im Sozialunternehmen «Vollpension» Inklusion und das soziale Klima im Unternehmen einen erhöhten Stellenwert. Eine Organisationsentwicklung, die beides berücksichtigt, ist daher essentiell, wenn digitaler Humanismus die Zukunft des Unternehmens prägen soll. Hierzu wird es Prozesse mit externen Beratern geben, um diesbezüglich mit Hilfe eines Aussenbildes eine kohärente Lösung schaffen zu können.
6. Zukünftig wird vor Inbetriebnahme von neuen Tools der obenstehende Wertekatalog herangezogen und verantwortliche Mitarbeiter*innen darauf sensibilisiert. Digitaler Humanismus wird Teil der Mitarbeiter*innen-Akademie und in Grundlagen allen Mitarbeiter*innen beim Onboarding näher gebracht.

Darüber hinaus konnten folgende unternehmenspraxisrelevante Erkenntnisse freigelegt werden:

7. Im Rahmen dieses Projekts wurde deutlich, dass viele Anliegen nur im Zusammenwirken mit Anbieter*innen umgesetzt werden können.
8. Schliesslich hat sich die Notwendigkeit herauskristallisiert, dass der liberale Rechtsstaat und die internationale Gemeinschaft hinsichtlich der digitalen Transformation und dem Einsatz von datenbasierten Systemen dringend – auch zur

Entlastung von Unternehmen – Rechtssicherheit sowie die Durchsetzung der Menschenrechte nicht nur offline, sondern auch online bzw. im digitalen Bereich garantieren muss. Dies ist aktuell noch nicht der Fall. Die digitale Transformation und datenbasierte Systeme (DS) bergen ethische Chancen und ethische Risiken. DS können die Menschenrechte und die Nachhaltigkeit fördern, aber auch die Menschenrechte verletzen und unseren Planeten zerstören. Elon Musk fragt: “AI is far more dangerous than nukes [nuclear war-heads]. Far. So why do we have no regulatory oversight? This is insane.”⁷ Daher ist es notwendig, ethische Chancen und ethische Risiken sowie menschenrechtsfördernde Chancen und menschenrechtliche Risiken genau und frühzeitig zu identifizieren, um die Chancen nachhaltig nutzen und die Risiken beherrschen oder vermeiden zu können. Bei der Vermeidung und Bewältigung von Risiken können wiederum technologiebasierte Innovationen eine wesentliche Rolle spielen. Um Menschenrechte zu gewährleisten und Nachhaltigkeit global nicht nur "offline", sondern auch "online", im digitalen Bereich sowie im Bereich der datenbasierten Systeme (DS), zu fördern, ist die Einrichtung einer Internationalen Agentur für datenbasierte Systeme (IDA) bei den UN⁸ dringend notwendig.

⁷ Clifford, Catherine (2018) Elon Musk: “Mark my words – A.I. is far more dangerous than nukes”. In: CNBC, Online: <https://www.cnbc.com/2018/03/13/elon-musk-at-sxsw-a-i-is-more-dangerous-than-nuclear-weapons.html>.

⁸ www.idaonline.ch.