



Workshop IV

Moderation: Dr. Philipp Rhein (Universität Kassel)

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

Input: PD Dr. Samuel Greef (Universität Kassel)

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

1. New Work – Nur ein Buzzword?



Quelle: <https://newworkstories.com> © Canva



Quelle: <https://www.workation.de>

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

2. New Work – Was könnte das sein?

1. Buzzword und Containerbegriff zur Beschreibung einer neuen, weniger hierarchischen und starren Arbeitswelt:

- | | |
|--|--|
| • Art und Ort der Tätigkeit: | Mobile Arbeit mit dem Notebook im Homeoffice |
| • Gestaltung des Arbeitsplatzes: | Open Space Bürokonzepte, Desk-Sharing |
| • Selbstverwirklichung und -verantwortung: | Flache Hierarchien, Flexibilität, Agilität |

Kehrseite der Medaille:

- Unregulierte Arbeitsverhältnisse
- Selbstausbeutung, Überlastung
- Gesundheitliche Risiken (Psychische Belastungen, Ergonomie, etc.)

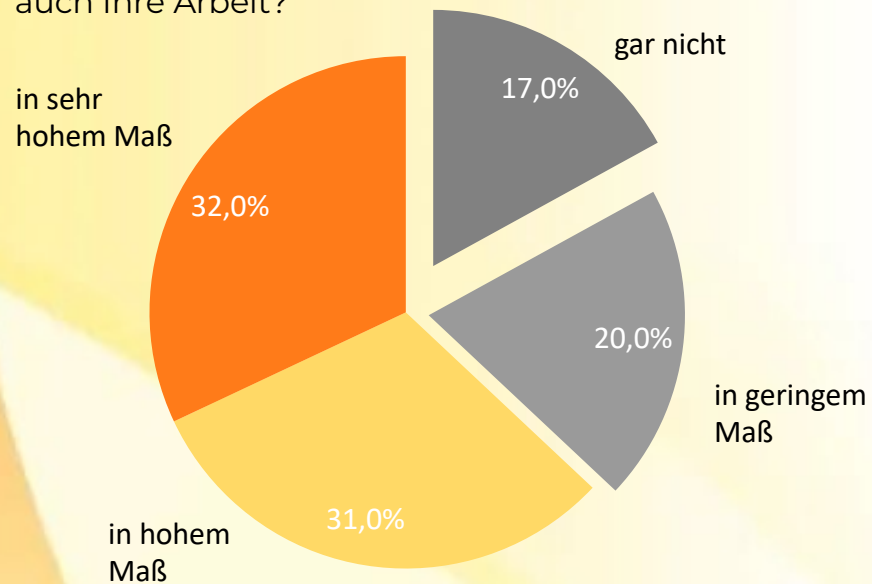
2. „New Work ist die Arbeit, die ein Mensch wirklich wirklich will.“

Frithjof Bergmann

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

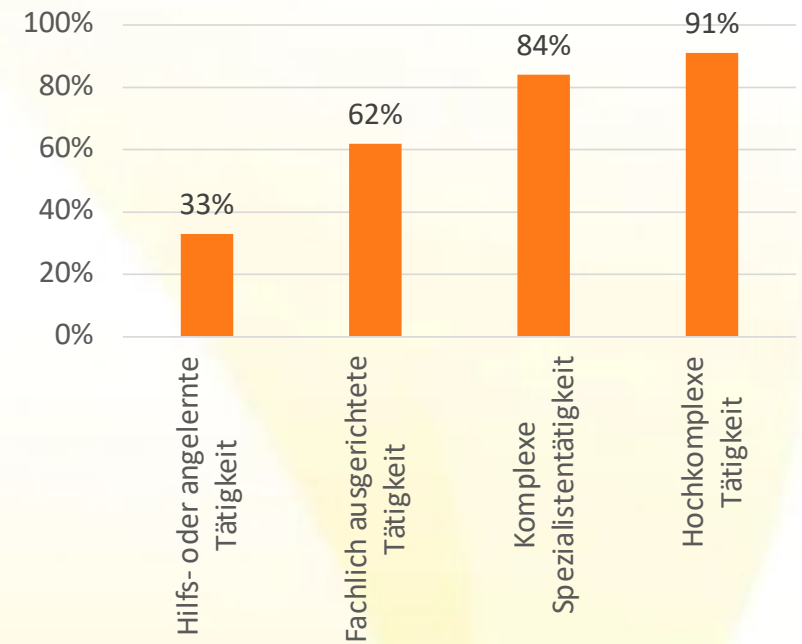
3. Betroffenheit durch die digitale Arbeitswelt

In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2022

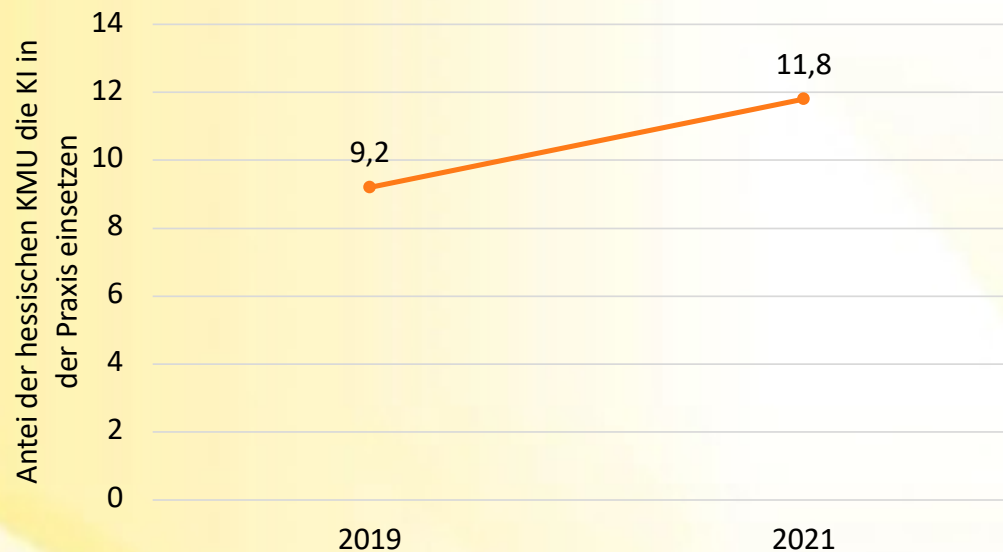
Anteil der Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß digitalisiert arbeiten nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2022

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

4. KI in der Arbeitswelt – Einsatz in hessischen KMU



- 99 % aller hessischen Unternehmen gehörten 2021 zum Mittelstand (<250 Beschäftigte)
- Hessische KMU beschäftigten 2021 insgesamt 1,7 Mio. Menschen (63,7 % aller hessischen Beschäftigten)

Technologieeinsatz in hessischen KMU 2021:

- 18,8 % nutzen Cloud-Anwendungen, 3-D-Druck und Robotik

Quelle: HMWEVW 2022: 6

Quelle: Hessisches Ministerium für Digitale Strategie und Entwicklung, Gumz et al. 2022: 47

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

5. KI – Einsatz aus Sicht der Beschäftigten

Einsatz generativer KI (ChatGPT u.a.) durch Erwerbstätige

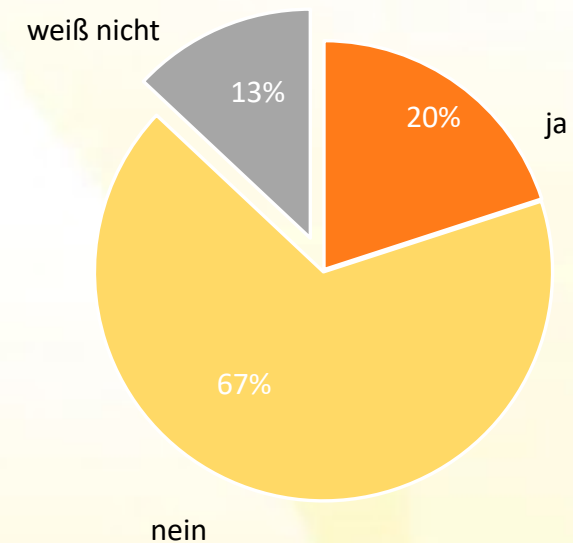
- 3 % ausschließlich in beruflichem Kontext
- 24 % sowohl beruflich als auch privat

für:

- 45 % Zusammenfassen von Texten
- 42 % Erstellen von Texten
- 38 % Recherche
- 32 % Überprüfen von Informationen
- 29 % Einordnen von Informationen
- 25 % Coding
- 64 % spart Arbeitszeit
- 56 % Unterstützung bei schwerfallender Arbeit

Quelle: bidt 2023

Erwerbstätige: Nutzen sie regelmäßig KI-basierte Systeme?



Quelle: SOEP 2019, Giering et al. 2021: 786

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

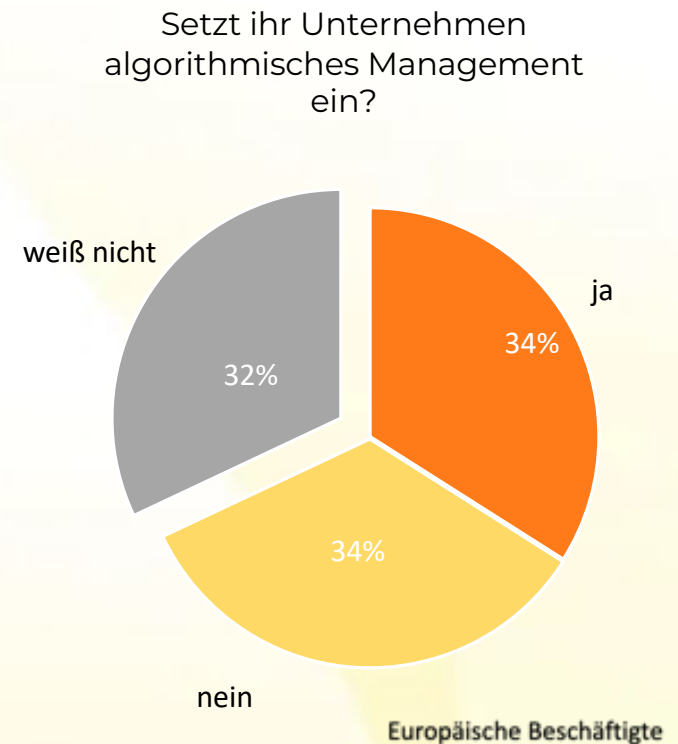
6. Einsatz von Algorithmen in Entscheidungskontexten

Personalmanagement

- Einstellungen/ Bewerbungen
- Leistungsbeurteilung
- Weiterbildungsangebot
- Beförderung/Entlassung
- Schichtplanung

Herausforderung

- Transparenz von Algorithmen
- Fortschreibung von Diskriminierung aus den Lerndaten
- Menschen im Entscheidungsprozess



Quelle: Holubová 2022

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

7. Beispiel Österreich: Arbeitsmarktchancen-Assistenzsystem

1. Ziel: Verbesserung der Betreuung und Vermittlung von Arbeitssuchenden

- Effizienterer & effektiverer Ressourceneinsatz
- Erfolgsindikator: ungeförderndes vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

2. Ansatz: Computergestütztes Modell

- Basierend auf 13 persönlichen Merkmalen und Daten der Arbeitsverwaltung
- Einteilung von Kund:innen in drei Gruppen: hohe, mittlere und niedrige Arbeitsmarktchancen (kurz- und langfristige Integrationswahrscheinlichkeit)
- Folge: Abgestufte Förderintensität und Gewährung von Fördermaßnahmen
- Letzte Entscheidung durch Berater:innen

3. Problem: Fortschreibung von Diskriminierung

- Algorithmus bildet die Realität ab/ Bias in den Daten
- Frauen, Mütter, Ältere werden vom Algorithmus abgewertet, weil der Arbeitsmarkt so ist
- Feedbackloop

4. Problem: Fallmanager:innen

- Falsche Anreize: Abweichung vom Algorithmus müssen begründet werden
- Wissen: Berater:innen müssen Algorithmus verstehen können
- Menschen folgen in der Regel den Empfehlungen von vermeintlich neutralen Computern
- Handlungsspielraum zum Hinterfragen begrenzt

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

7. KI – Strategien des Umgangs

1. Transparenz und Nachvollziehbarkeit (für Nutzer:innen und Betroffene)

- Werden Algorithmen oder KI eingesetzt?
- Datentransparenz: Welche Daten werden (nicht) herangezogen?
- Systemtransparenz: Wie kommt der Algorithmus zu seinem Ergebnis?
- Rechenschaftspflicht: Wer trägt die Verantwortung für das Ergebnis?

2. Menschliche Aufsicht und Letztentscheidung

- am Ende entscheidet ein Mensch autonom
- der über Kompetenzen, Wissen und Ressourcen dazu verfügen muss

3. Risiko-/ Technikfolgenabschätzung

- Systematische Analyse potenzieller (Einzelfall-)Risiken und ethischer Aspekte
- Bias etc. aktiv ausgleichen
- Audit/ Zertifizierung
- (Informations-)Register
- Kontinuierliche Evaluation im Betrieb und Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen

4. Anfechtbarkeit/ Revidierbarkeit

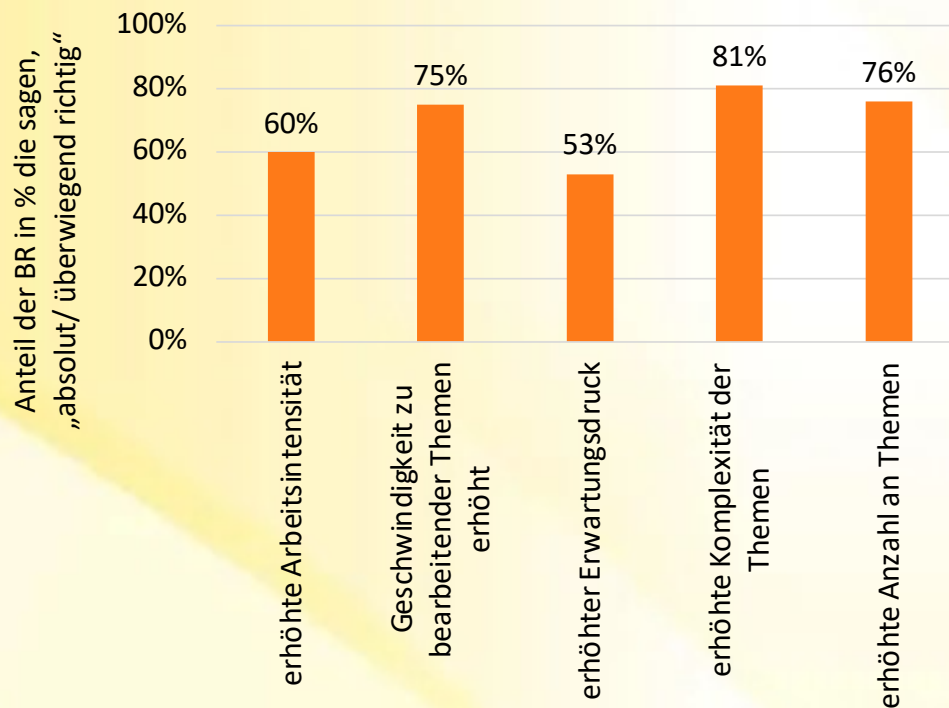
- Korrektur von (genutzten) Daten
- Recht auf Auskunft über das Zustandekommen der Entscheidung
- Rechtsweg zur Anfechtung der/ Einspruch gegen die Entscheidung

5. Kontrolle

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

8. Betriebsrat – Zwischen Einflussmöglichkeiten und Überforderung

Auswirkung digitaler Transformation auf Betriebsratsarbeit



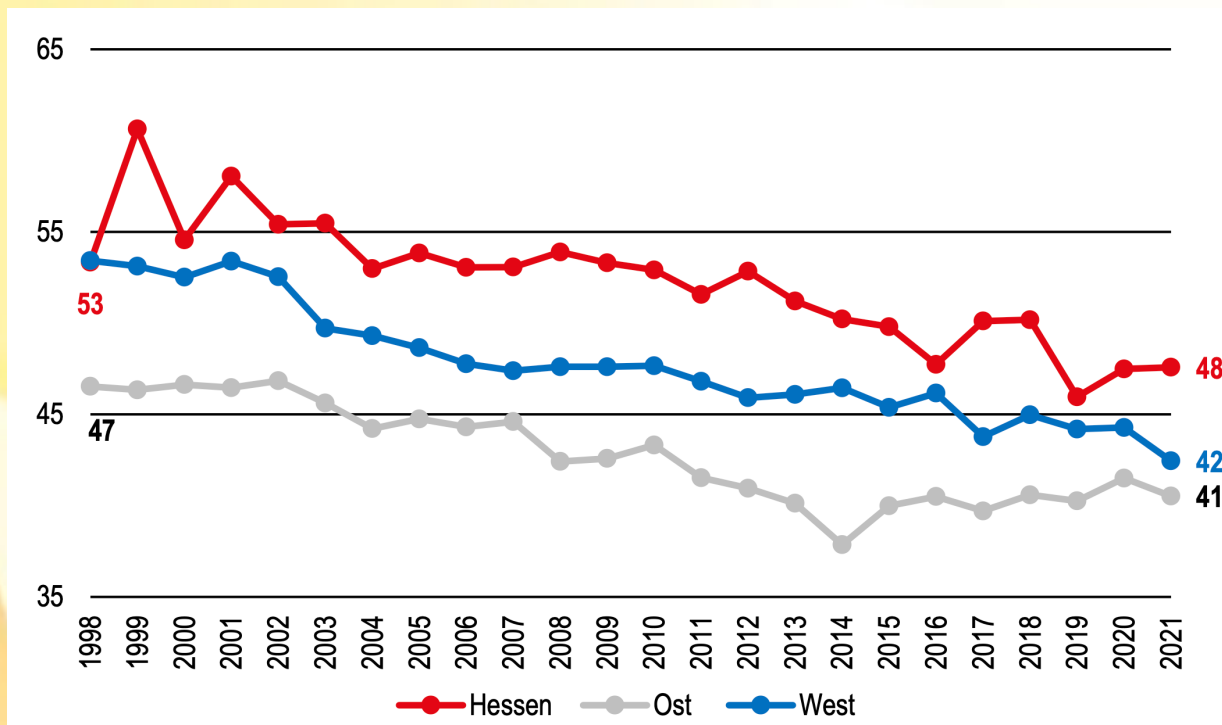
Quelle: Niewerth et al. 2023

- Einfluss: Mitbestimmung bei Digitalisierungsthemen (Verhaltens- und Leistungsmessung)
- Mehr Möglichkeiten der (Mit-)Gestaltung
- Kompetenzen und Wissen nötig
- Weiterbildung/Qualifizierung erforderlich

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

9. Betriebliche Ebene: Mitarbeitervertretung

Vertretung der Beschäftigten durch Betriebs- und Personalräte
1998-2021



Vertretung durch BR/PR 2022

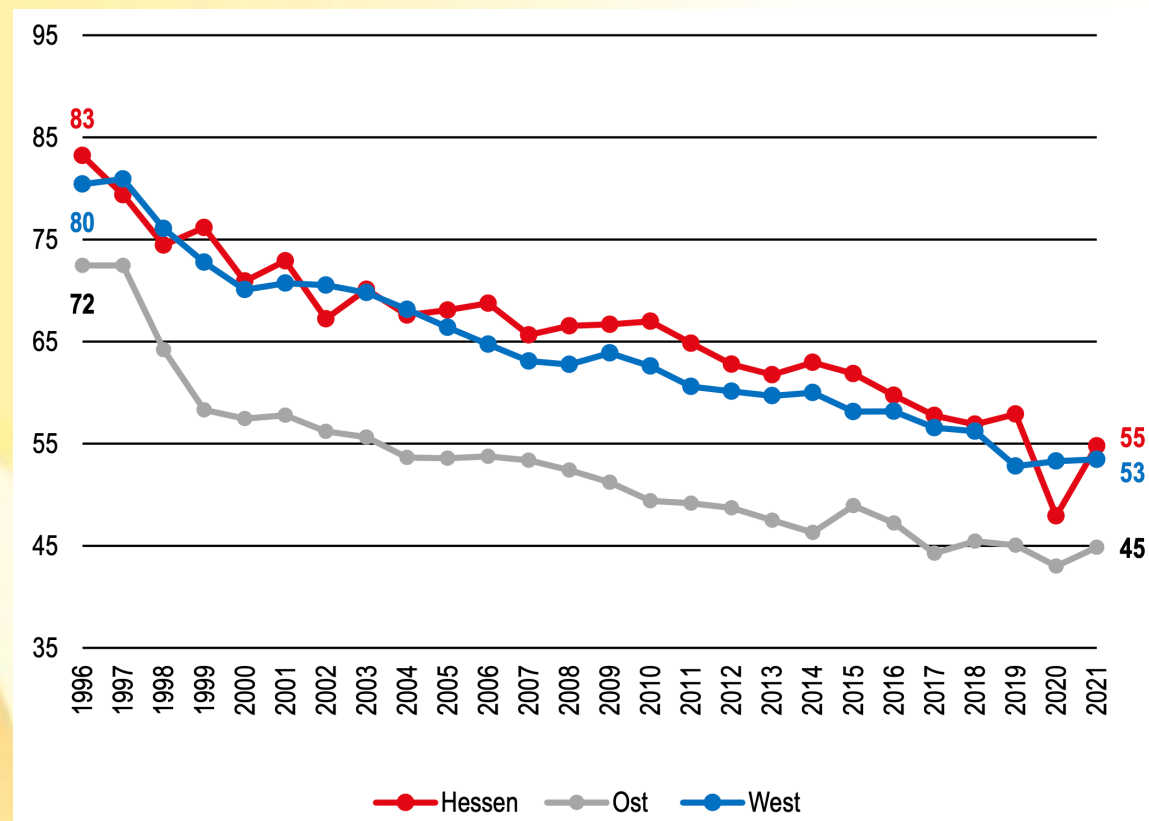
- Hessen: 47 %
- Deutschland: 43 %

Quelle: IAB-Betriebspanel, Schulten et al. 2023: 26

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

10. Überbetriebliche Ebene: Tarifpolitik als Gestaltungsebene

Tarifbindung der Beschäftigten 1996-2021



Tarifbindung 2022

- Hessen: 51 %
- Deutschland: 49 %

Quelle: IAB-Betriebspanel, Schulten et al. 2023: 16

Die digitale Arbeitswelt sozial gestalten

Kontakt

PD Dr. Samuel Greef
Universität Kassel
FB05 Gesellschaftswissenschaften
Nora-Platiel-Str. 1
34128 Kassel

<https://www.samuel-greef.de>
greef@uni-kassel.de