

# DIE GEGENWART VERSTEHEN – DIE ZUKUNFT GESTALTEN

LOTHAR SCHRÖDER

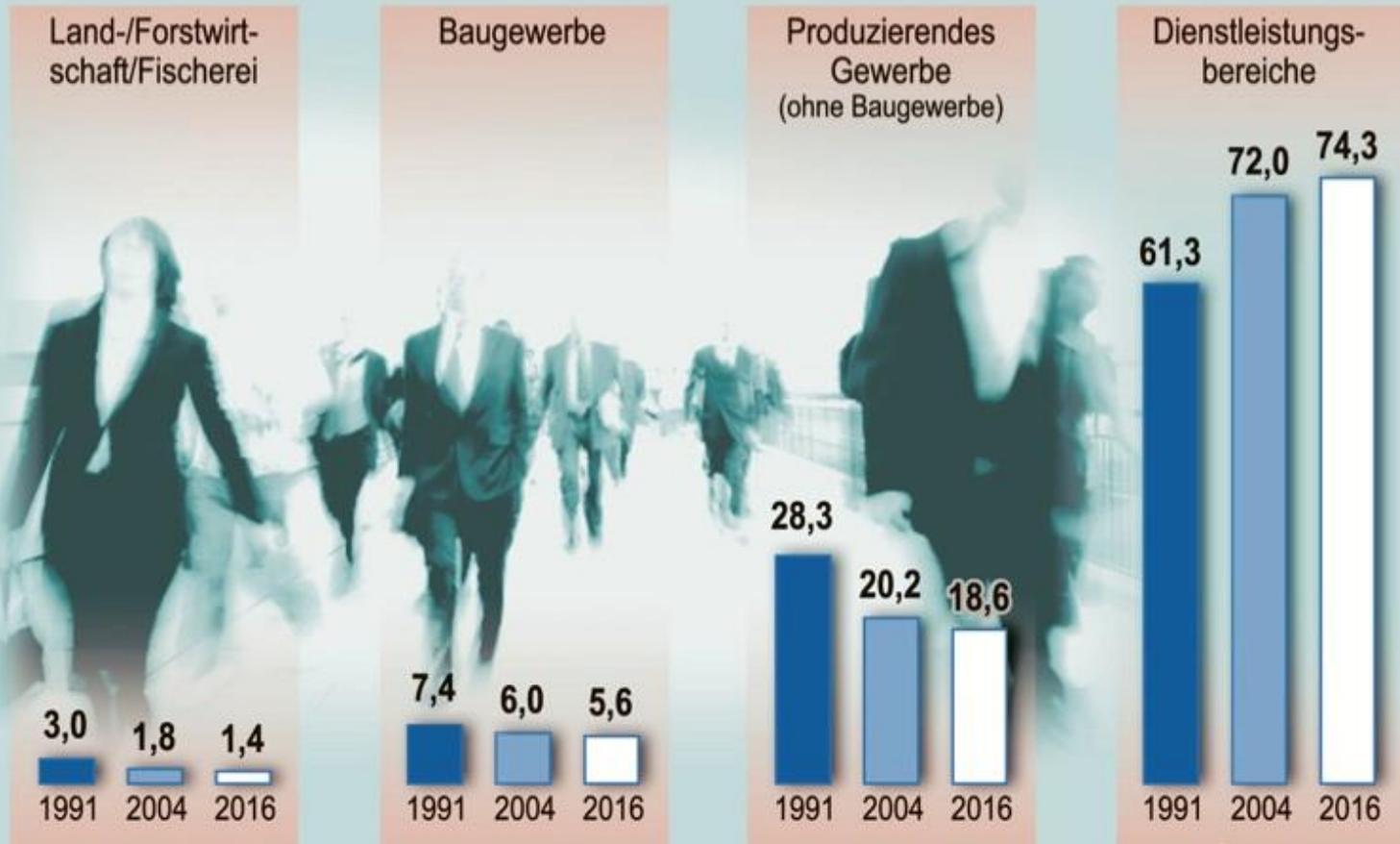


*Telekommunikation,  
Informationstechnologie*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

# Deutsche Arbeitswelt im Wandel

Erwerbstätige mit Arbeitsort in Deutschland, Anteile nach Wirtschaftsbereichen in %\*



Quelle: Destatis

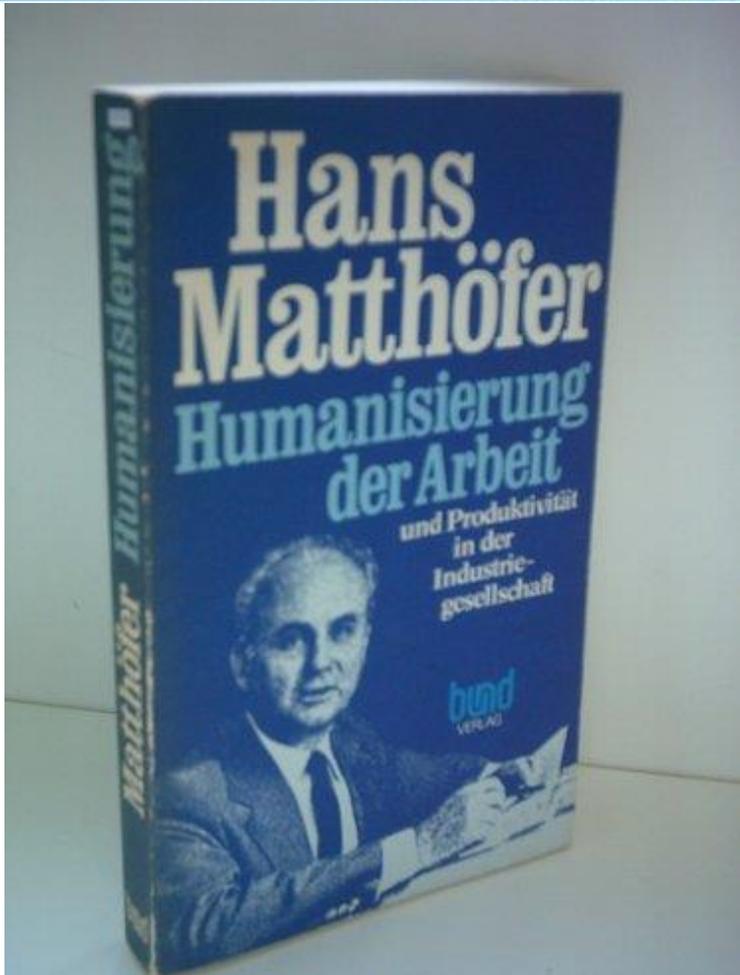
\*Bezogen auf alle Erwerbstätigen, Jahresdurchschnitte, 2016 vorläufig

imu 104 0117



Ach, ja, an die Eltern, die sich wegen der Kita-Streiks aufregen: In Deutschland verdienen die Leute, die Eure Kinder erziehen viel, viel weniger, als die Leute, die Euren Diesel bauen...

# VON GUTER ARBEIT ZU GUTER DIGITALER ARBEIT - EIN TRANSFORMATIONSPROZESS



„Der Verwirklichung der Würde des Menschen im Betrieb und der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze gilt auch heute noch mein unvermindertes Interesse.“

*Hans Matthöfer*

# ZUKUNFT IST DAS, WAS WIR DARAUS MACHEN

- **Interaktionsarbeit**
- **Digitalisierung**
- **Wertewandel**
- **Persönlichkeitsrechte**
- **Künstliche Intelligenz**

# KOMBINATORISCH

## ELISHA GRAVES OTIS UND DER AUFZUG



# OTIS

1856

Veränderung der Architektur

**Neu kombiniert:**

- Motoren
- Stahlseile
- Hebebühnen
- Stahlkonstruktionen

# PLÄNE DES ARCHITEKTEN LE CORBUSIER, PARIS ROBERT TAYLOR HOMES, CHICAGO

## Paris

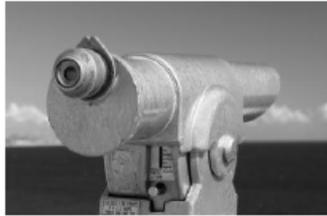


## Chicago



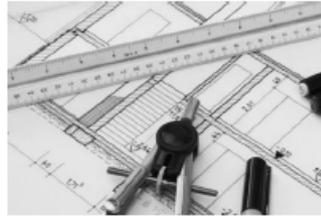
# GEMEINSCHAFTSINITIATIVEN BILDUNG

## TRENDERFASSUNG



TOP-Geschäftsbedarfe und resultierende strategische Kompetenzbedarfe langfristig (+5 bis +7 Jahre) identifizieren

## BEDARFSPLANUNG



Strategische Kompetenzbedarfe (+1 bis +3 Jahre) ausplanen und Bildungsbedarfe ableiten und Bildungsbudgets festlegen

## COCKPIT



Transparenz über Bedienung strategischer Kompetenzbedarfe und Verwendung des Bildungsbudgets im Jahresverlauf schaffen

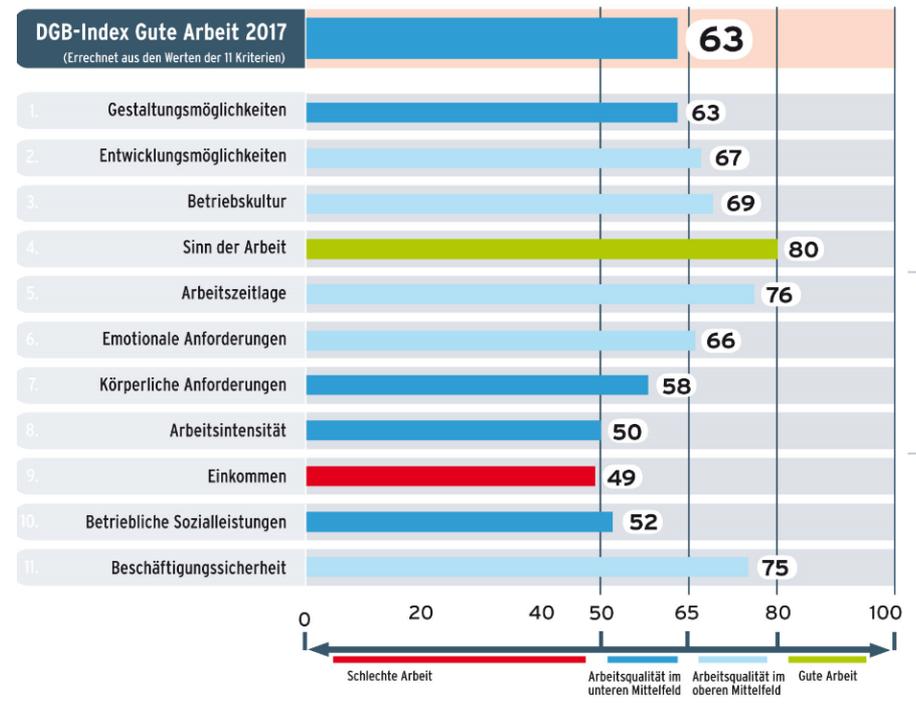
# BENCHMARKING PERSÖNLICHKEITSRECHTE

## Microsoft will zwei Rechenzentren in Deutschland bauen

14.03.2018 12:24 Uhr



(Bild: dpa, Jens Wolf/Archiv)



› Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

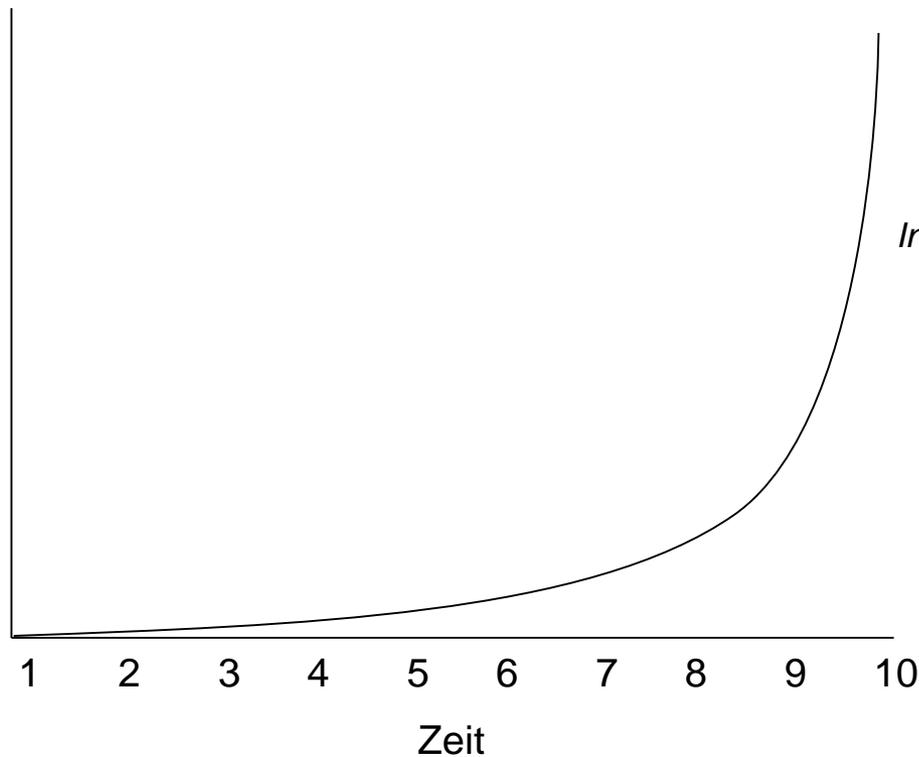
## Datenschutzbedingungen als Alleinstellungsmerkmal

# BEWERTUNGSPARAMETER ARBEITNEHMERDATENSCHUTZ

- **Recht**
- **Ethische Werte**
- **Ressourcen**
- **Verantwortung**
- **Eskalationsmechanismen**
- **Qualitätsmanagement**
- **Transparenz**
- **Qualifikation**
- **Geschäftsrelevanz**

# Wir leben im Knick

- Technische Fähigkeiten
- Dynamik
- Reichweite
- Dimension



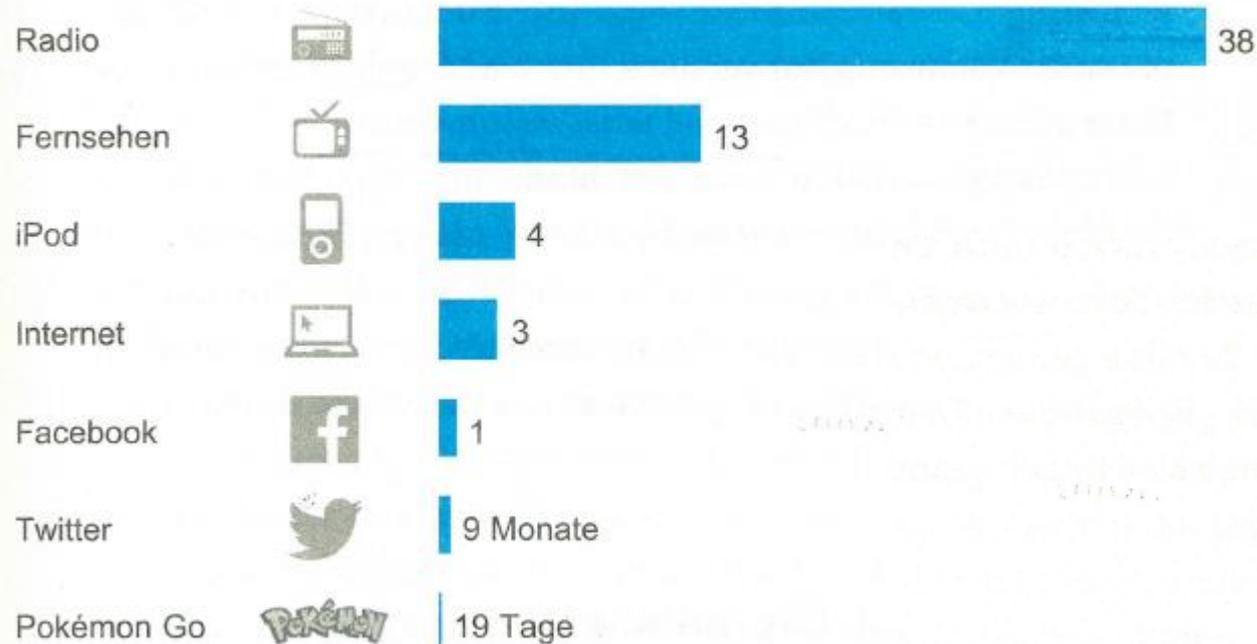
*Was uns in den nächsten Jahren bevorsteht, ist nichts Geringeres als das, was in der Industriellen Revolution geschah: Ein kompletter Umbruch des Wirtschaftssystems und der Gesellschaft. Der Unterschied: Die industrielle Revolution zog sich über Mehr als hundert Jahre hin, die Umbrüche durch die nächste Stufe der Digitalisierung werden bis 2025 weitgehend abgeschlossen sein.*

Quelle: Jens Uwe Meyer – Digitale Disruption

# NEUE TECHNOLOGIEN VERBREITEN SICH IMMER SCHNELLER

## Neue Technologien verbreiten sich immer schneller

*Jahre bis zum Erreichen der ersten 50 Millionen Nutzer*



(Quelle: Unternehmensangaben; McKinsey Global Institute)

Quelle: Meffert + Meffert „Eins oder Null“, 2017, Seite 33

# UPDATE FÜR DIE MITBESTIMMUNG



„Wer alle Sorgen dieser Welt vergessen will,  
braucht nur Schuhe zu tragen,  
die eine Nummer zu klein sind“

Mark Twain

- Umfassende Mitbestimmung beim Schutz der Persönlichkeitsrechte
- Bessere Beteiligung bei Verortung von Produktion und Dienstleistung
- Mehr Rechte für EBR's
- Niedrige Schwellwerte für AR-Gründung
- Mitbestimmung bei der Arbeitsmenge
- Stärkere Rechte beim Einsatz von Leiharbeiter/-innen
- Verbindlicher Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte in den AR's
- Transparenzpflicht für negative Beschäftigungsentwicklungen

# DYNAMIK DER DIGITALISIERUNG BRAUCHT BETRIEBLICHE PARTIZIPATION

- **Mitgestaltung und Beteiligung von digitalen Change-Prozessen im Sinne sozialer Innovationen**
- **Die wachsende Zahl von Erwerbstätigen „jenseits der Festanstellung“ in die Interessenvertretung miteinbeziehen**
- **Mitbestimmung und Beteiligung auch bei neuen Erwerbsformen wie z.B. über Plattformen vermittelte Arbeit**
- **Mehr Mitbestimmung gegen neue Gefährdungen – wie z.B. bei Persönlichkeitsrechten**
- **Die durch Digitalisierung eröffneten Spielräume für mehr Selbstbestimmung absichern und im Arbeitsalltag wirksam werden lassen**
- **Mitbestimmung in internationalen Unternehmens- und Konzernstrukturen sicherstellen**

# AMBIVALENZ DER KI

## Das Inventar des Möglichen erweitert sich

### Dystopien - Kategorien der Ängste

Kontrollabgabe an Maschinen,  
Herrschaftsabgabe an allgemeine KI **Entmachtung**

Jobs, Qualifikationen, Wertstatus **Verdrängung**

Autonome Waffen,  
nicht begrenzbar KI **Entsicherung**

Intransparente Entscheidungen,  
Fehlinterpretationen, Manipulationen,  
kaltes Kalkül **Missbrauch**

### Utopien - Kategorien der Hoffnung

**Ermächtigung** Verbesserte Diagnosefähigkeiten,  
schnellere Entscheidungen, hilfreiche  
Assistenz

**Erleichterung** Abnahme von Routine, Zeit für  
Interaktionsarbeit und  
Arbeitszeitverkürzung

**Vergewisserung** Größere, schnellere sensorische  
Kapazitäten und Auswertekompetenz

**Versachlichung** Keine launischen, hitzigen,  
unzulänglichen und inkompetenten  
Entscheidungen

Gestaltung des  
Optionenraumes

# AUSWIRKUNGEN KI-PLATTFORM WATSON AUF MENSCHLICHE ARBEIT

1. In welchen Anwendungsfeldern mit Bezug zur menschlichen Arbeit kommt die KI-Plattform Watson zum Einsatz?
2. Wie verteilt sich Arbeit zwischen KI und Mensch und welche Tätigkeiten bleiben für Menschen?
3. Wie verändert die Neuverteilung von Aufgaben zwischen KI und Mensch die Kompetenzprofile von Jobs?
4. Welche Folgen hat dies für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hinsichtlich Produktivität bzw. Effektivität, Arbeitsqualität sowie Arbeitszufriedenheit in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Qualifikationsniveaus?

# SOZIALES PFLICHTENHEFT KI

- Formulierung einer „Nützlichkeitsvision“ als Leitbild und strategischen Filter
- Klare Ethikregeln mit Grundwertbindung systemrelevanter Infrastrukturen (Ethik = Verhalten, das Gesellschaft aufrecht erhält)
- Rechenschaftspflichten: Transparenz der Funktionsmechanismen und Entscheidungsparametern (white box); Whistleblower-Schutz
- Präferenz von Assistenzsystemen gegenüber autonomen Systemen
- Eingriffsmechanismen, Leitplanken und Ampeln für die Stufen autonomer Entscheidungen
- Verantwortlichkeiten: Definition einer Verantwortlichenstelle, stringente Zweckbindung, Folgenabschätzung entsprechend der EU GDVO
- Ausweitung der KI Sicherheitsforschung und Technologiefolgenabschätzung

# SOZIALES PFLICHTENHEFT KI

- Verbot autonomer Waffensysteme
- Kennzeichnungspflicht für Chatbots
- Offenlegung der Verteilung der Rationalisierungsgewinne
- Konversion zugunsten „Empathie-Tätigkeiten“
- Wertschöpfungsabgabe zugunsten gesellschaftlichen Bedarfsefeldern, sozialer Innovation, Qualifizierung, einer positiven Beschäftigungsbilanz
- Anwendung von Gestaltungskriterien Guter Arbeit
- Frühstmögliche Beteiligung der Interessensvertretung/Beschäftigte
- KI-Beratung für Mitbestimmungsakteure
- Gründliche Erprobung/Testing (konzeptionelle Entschleunigung)
- Wahrung der Souveränität und der Persönlichkeitsrechte der NutzerInnen und Beschäftigten

# FORSCHUNG UND PRAXIS VERKNÜPFEN



# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



*Telekommunikation,  
Informationstechnologie*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**