

Arbeit 4.0 etc.: Menschenwürde auf Digi-Tal-Fahrt?



© Coloures-Pic-fotolia.com



&



14. August 2018
Augustinerkloster
Erfurt

Leitung:

Dr. Lutz Hasse, TLfDI

Erstellt aus den Vorträgen von:

Dr. Lutz Hasse, TLfDI

Peter Schaar, Bundesbeauftragter für den
Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) a.D.

Thomas Voß, Landesvorstandsmitglied der
Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmer-fragen (AfA-
SPD) und Bundesfachgruppensekretär ver.di a. D.

Paiman Minavi, stellv. Vorsitzender des Bitkom
Arbeitskreises Arbeit 4.0

Daniel Herold, Bezirksgeschäftsführer ver.di

Vorbemerkung, Einleitung:



Dr. Lutz Hasse

Sehr geehrte Damen und Herren,

der technische Fortschritt wirkt sich nicht nur auf unser Privatleben aus, auch die Arbeitswelt verändert er nachhaltig. Das hat oftmals Vorteile, muss aus datenschutzrechtlicher Sicht aber auch kritisch betrachtet werden. Als Thüringer Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (**TLfDI**) hatte ich gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (**AfA**), der Arbeitsgemeinschaft der Jungsozialistinnen und Jungsozialisten in der SPD Thüringen, genannt **Jusos** und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, genannt **ver.di** am **14. August 2018 im Augustinerkloster Erfurt** die Veranstaltung - „**Arbeit 4.0 etc.: Menschenwürde auf Digi-Tal-Fahrt?**“ - ins Leben gerufen. Dabei wurden die voranschreitende Digitalisierung und die Zukunft der Arbeitsgesellschaft ins Visier genommen. Fortschritt und Grundrechtsschutz, passt das noch zusammen?

Wir suchten nach der Antwort...

Lesen Sie dazu die einzelnen Vorträge der Referenten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Lutz Hasse

TLfDI

Inhaltsverzeichnis:

1. „Arbeit 4.0 etc.: Menschenwürde auf Digi-Tal-Fahrt?“

Dr. Lutz Hasse, TLfDI

2. „Überwachung und Profiling am Arbeitsplatz - Wie steht es um den Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis?“

Peter Schaar, Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) a.D.

3. „Die Position der AfA zu Arbeit 4.0“

Thomas Voß, Landesvorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA-SPD)

4. „Arbeitsplatz der Zukunft – wie werden und wollen wir in Zukunft arbeiten“

Paiman Minavi, stellv. Vorsitzender des Bitkom Arbeitskreises Arbeit 4.0

5. „Die schöne neue Arbeitswelt der digitalisierten Dienstleistungen“

Thomas Voß, Bundesfachgruppensekretär a.D. ver.di

6. „Digital Natives in der neuen Arbeitswelt“

Daniel Herold, Bezirksgeschäftsführer ver.di

Arbeit 4.0 etc.: Menschenwürde auf Digi-Tal-Fahrt?



White cyborg controlling group of people 3D rendering@fotolia@sdecoret

Dr. Lutz Hasse

Thüringer Landesbeauftragter für den Datenschutz und die
Informationsfreiheit (TLfDI)

Arbeit

1.0: Produktionsweise wird gegen Ende des 18. Jahrhunderts **mechanisiert**.

Arbeiterschaft bildet erste Organisationen.

2.0: Beginn der **Massenproduktion** gegen Ende des 19. Jahrhunderts (Akkord, **Fließband**, Elektrifizierung).

Verschärfung der sozialen Spannungen.

Arbeiterschaft ist hochorganisiert und übt Druck auf Regierung und Unternehmen aus.

3.0: Weitere Automatisierung der Produktion Mitte des 20. Jahrhunderts.

Informationstechnologie und Elektronik finden verstärkt Einsatz, ebenso der PC.

Einsetzende Globalisierung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer agieren gleichberechtigt.

4.0: 21. Jahrhundert – Zunehmende **Digitalisierung und Integration cyber-physischer Systeme**

(z. B. Internet der Dinge, Smart Factory).

Aufhebung der klaren Trennung von Arbeit und Freizeit. Arbeitszeit und Arbeitsort werden flexibler.

Welchen Einfluss hat Künstliche Intelligenz (KI = AI (Artificial Intelligence)) künftig auf die Arbeitswelt?

- Künstliche Intelligenz (KI) ist die Eigenschaft eines IT-Systems, „menschenähnliche“, intelligente Verhaltensweisen zu zeigen.
- KI und ihre Algorithmen spiegeln ihre Programmierer wieder, mit ihren Intentionen und Fehlern.

Die größten Chancen von künstlicher Intelligenz

Lebensbereich; Zustimmung in %

- ⊕ Im **Straßenverkehr** kann KI helfen, Staus zu reduzieren ___ 83 %
- ⊕ In der Industrie kann KI **körperlich belastende Tätigkeiten** übernehmen ___ 81 %
- ⊕ KI kann **Verwaltungstätigkeiten** schneller erledigen ___ 68 %
- ⊕ In der **Forschung** erhöht KI die Innovationskraft ___ 67 %
- ⊕ Im Kundenservice kann KI Anfragen **zuverlässiger** bearbeiten ___ 64 %
- ⊕ Im Gesundheitswesen kann der Einsatz von KI **Diagnosen** verbessern ___ 57 %
- ⊕ Die Polizei kann durch den Einsatz von KI **Verbrechen** schneller aufklären ___ 54 %
- ⊕ In Kunst und Kultur kann KI völlig **neue Dinge** schaffen ___ 21 %

Quelle: Bitkom Research 2017

Befragung der Bundesbürger Nov. 2017

Die größten **Risiken** von künstlicher Intelligenz

Lebensbereich; Zustimmung in %

- ⊖ KI öffnet **Machtmissbrauch** und Manipulation Tür und Tor ___ 78 %
- ⊖ KI bildet die **Vorurteile** der Programmierer ab ___ 67 %
- ⊖ KI gaukelt eine faktenbasierte **Entscheidung** vor ___ 64 %
- ⊖ KI wird sich irgendwann **gegen den Menschen** richten ___ 54 %
- ⊖ KI **entmündigt** den Menschen ___ 50 %

Quelle: Bitkom Research 2017

Befragung der Bundesbürger Nov. 2017

2050: Die Zukunft der Arbeit

Entwicklung der Arbeitslosenquote bis 2050 in Prozent

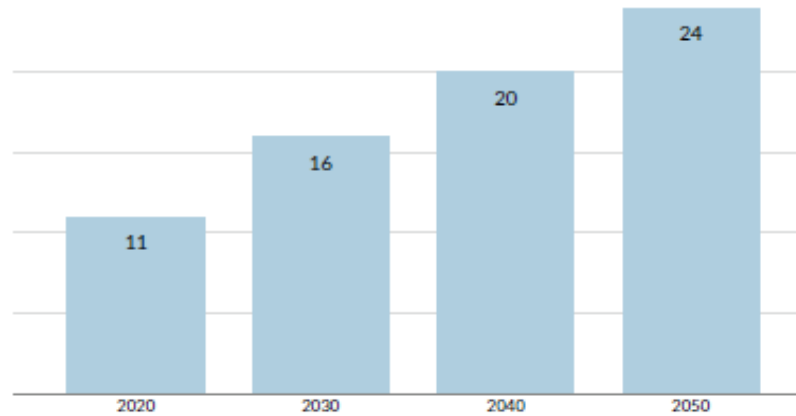


Abbildung 1

BertelsmannStiftung

Erwartete Arbeitslosigkeit in Prozent bis 2050, nach Herkunft der befragten Experten

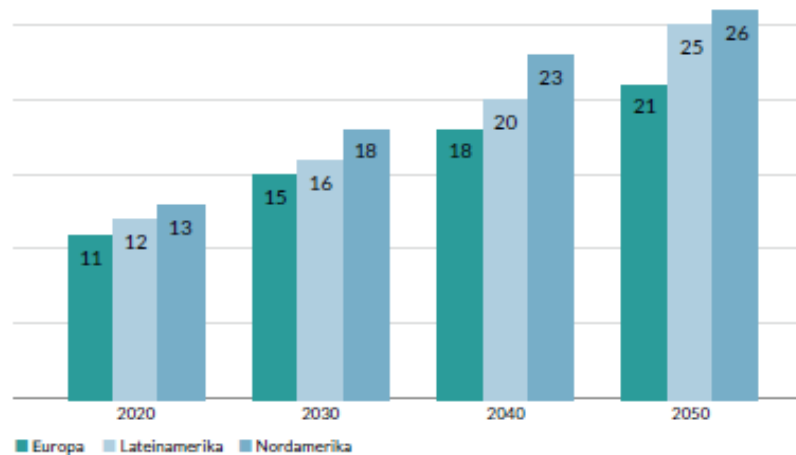
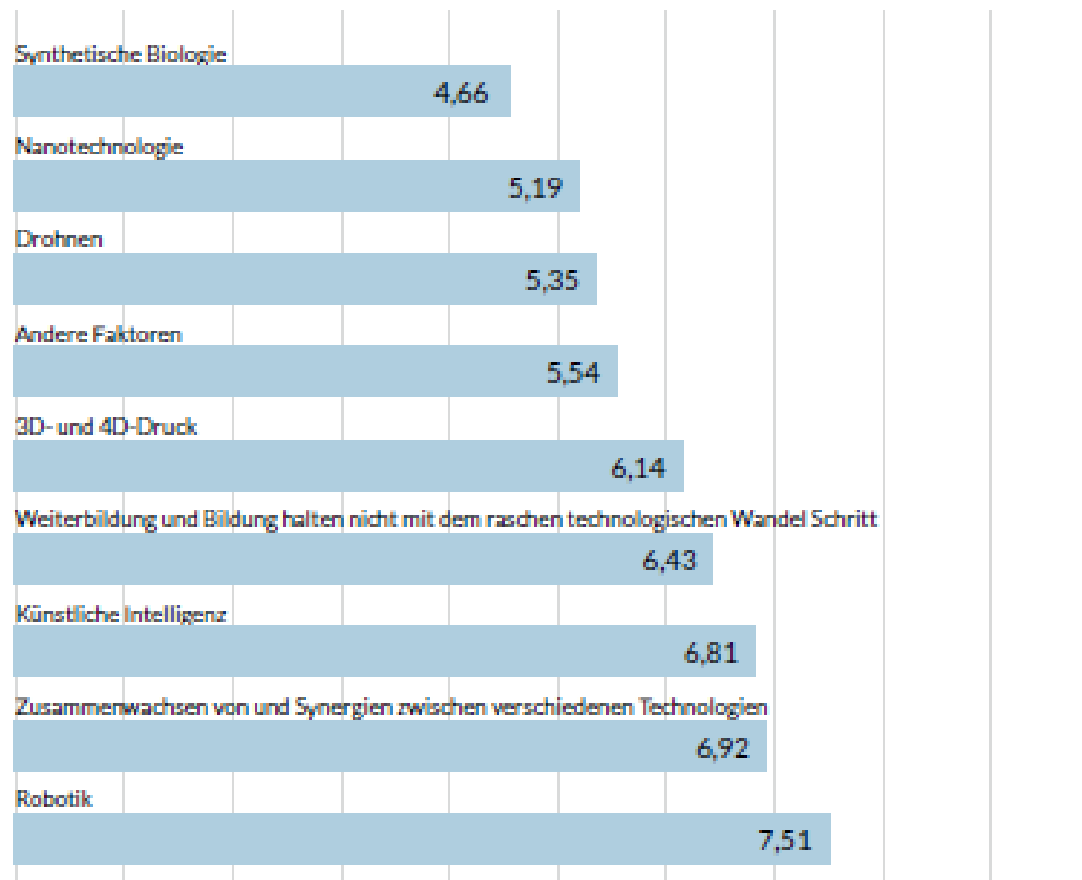


Abbildung 2

BertelsmannStiftung

2050: Die Zukunft der Arbeit

Treibende Faktoren technologisch bedingter Arbeitslosigkeit



Wirkungsstärke (von 0 = keine Wirkung bis 10 = sehr starke Wirkung)

Abbildung 3

BertelsmannStiftung

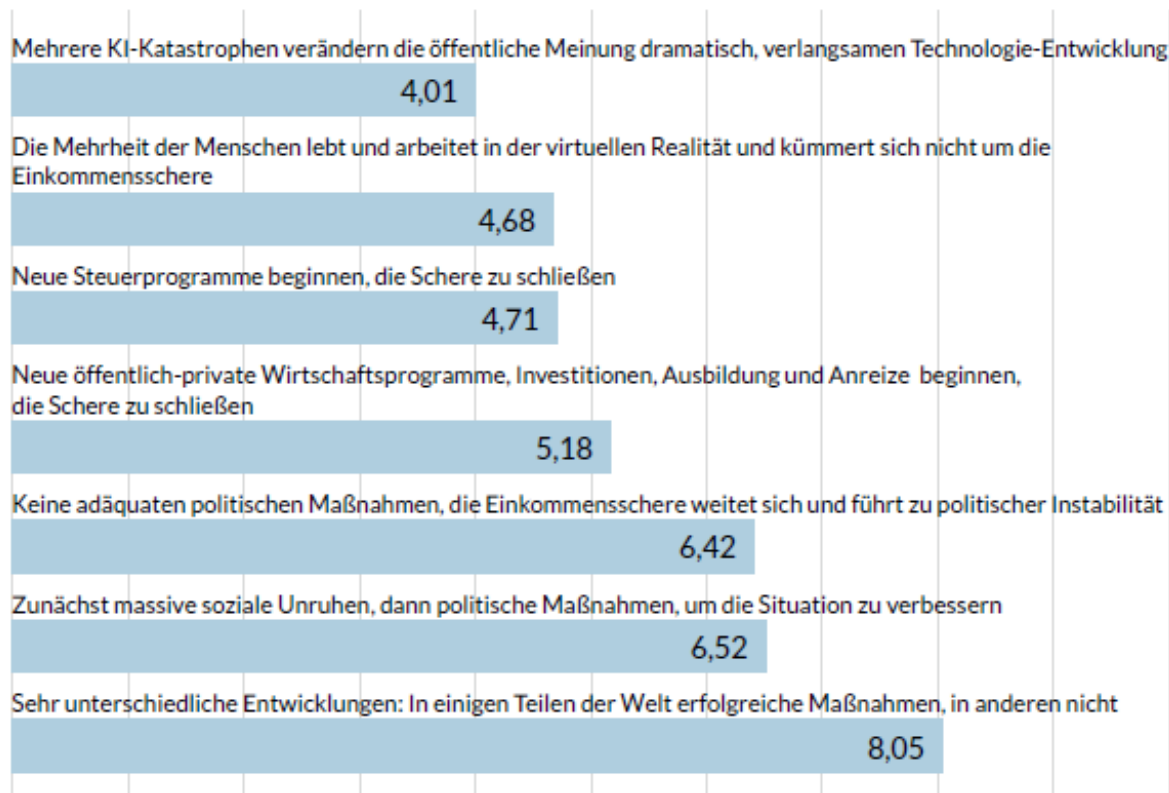
2050: Die Zukunft der Arbeit

Mögliche Zukunftsberufe:

- Innenausstatter für virtuelle Räume
- Kreativitätscoach
- Persönlicher Gesundheitsberater
- Empathie-Interventionist
- Algorithmen-Versicherer
- Biosignal-Trainer
- Bildungs-Portfolio-Optimierer
- Extrem-Genetiker / Syn-Biologe
- Metaversum-Hausmeister
- Übersetzer Mensch-Maschine & Maschine-Mensch
- Freizeit-Gestalter / Beschäftigungsbeschaffer
- Virtueller Team-Assistent
- Persönlicher Lerncoach
- Ethik-Algorithmiker
- Wohnort-Makler für Wissensarbeiter
(Quelle: Bertelsmann Stiftung)

2050: Die Zukunft der Arbeit

Wahrscheinlichkeit zukünftiger Entwicklungen, die die Einkommensschere adressieren



Wahrscheinlichkeit (0 = Unmöglich bis 10 = Nahezu sicher)

Abbildung 8

| BertelsmannStiftung

Wer macht was?

International: Das Institute of Electrical and Electronic Engineers (IEEE) entwickelt einen P7000-Standard zur Integration ethischer Faktoren in Ki-Systemen

International: ISO13482: Standard für Haushalts- und Assistenzroboter. In Vorbereitung: Medizinroboter.

UN: Expertengruppen prüfen ein mögliches Verbot von autonomen Waffen und autonomen bewaffneten Robotern.

Wer macht was?

China:

China will bis 2030 führend in KI sein.

Erster chinesischer Roboter, Xiao Yi, hat im Herbst 2017 die nationale Medizinprüfung bestanden. (TA Erfurt, Seite 6, 17. August 2018)

Sozialkredit-System zur Steigerung der Aufrichtigkeit in Regierungsangelegenheiten, der kommerziellen Integrität, der sozialen Integrität und der gerichtlichen Glaubwürdigkeit:

- Erfasst werden staatliche und private Datenbanken; Kooperation mit Alibaba Group (chin. Amazon), Baidu (chin. Google) und Tencent (chin. Facebook und WhatsApp (chin. Wechat)).
- Ausgehend von 1000 Punkten, werden bei positivem Verhalten Punkte addiert, bei negativem subtrahiert; gleiches gilt für die persönlichen Beziehungen.
- Folgen:
 - Öffentliche Bekanntgabe der Personen, die sich positiv oder negativ verhalten im Netz und auf Bildschirmen, z.B. an der Bushaltestelle (digitaler Pranger).
 - Positiver oder negativer Einfluss auf Reisemöglichkeiten, Karriere, Internetgeschwindigkeit, Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen, Höhe der Steuern, Zugang zu Krediten, Zugang der Kinder zu Bildungseinrichtungen.

Wer macht was?

EU:

- Projekt RoboLaw
- Bericht der EU-Abgeordneten Mady-Belvaux an die EU-Kommission (2016):
 - Haftung und Sicherheit bzgl. autonomen Fahrzeugen, Drohnen, Pflegerobotern, medizinischen Robotern und Robotern für die Reparatur und Optimierung des Menschen
 - Charta zur Robotik
 - Verhaltenscodex für Ingenieure
- DSGVO: Art. 22 Abs. 1; 13 Abs. 2 lit. f, Art. 14 Abs. 2 lit. g

Art. 22 DS-GVO

Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich **Profiling**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer **ausschließlich** auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Entscheidung

a) für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich ist,

b) aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder der Mitgliedstaaten, denen der Verantwortliche unterliegt, zulässig ist und diese Rechtsvorschriften angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Person enthalten oder

c) mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person erfolgt.

Art. 13 DSGVO

Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person

(2) Zusätzlich zu den Informationen gemäß Absatz 1 stellt der Verantwortliche der betroffenen Person zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Daten folgende weitere **Informationen** zur Verfügung, die notwendig sind, um eine **faire** und **transparente Verarbeitung** zu gewährleisten:

f) das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – **aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.**

Wer macht was?

BRD:

- Berlin Big Data Center (BMBF)
- Competence Center for Scalable Data Services in Dresden (BMBF)
- Ethikkommission zum automatisierten Fahren
- Ethikkommission zu Big Data und Gesundheit
- Heiko Maas: Digitalagentur
 - Mehr Transparenz von Algorithmen
 - Rechtsdurchsetzung, Aufsicht und Kontrolle dieser Transparenz
 - Schutz von Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit in Zeiten der Digitalisierung
- Bundeswehr: BW nutzt die KI-Plattform von IBM („Watson“) zur Analyse von Daten, um Krisen und Kriege vorherzusagen (SZ v. 23.07.2018)

Wer macht was?

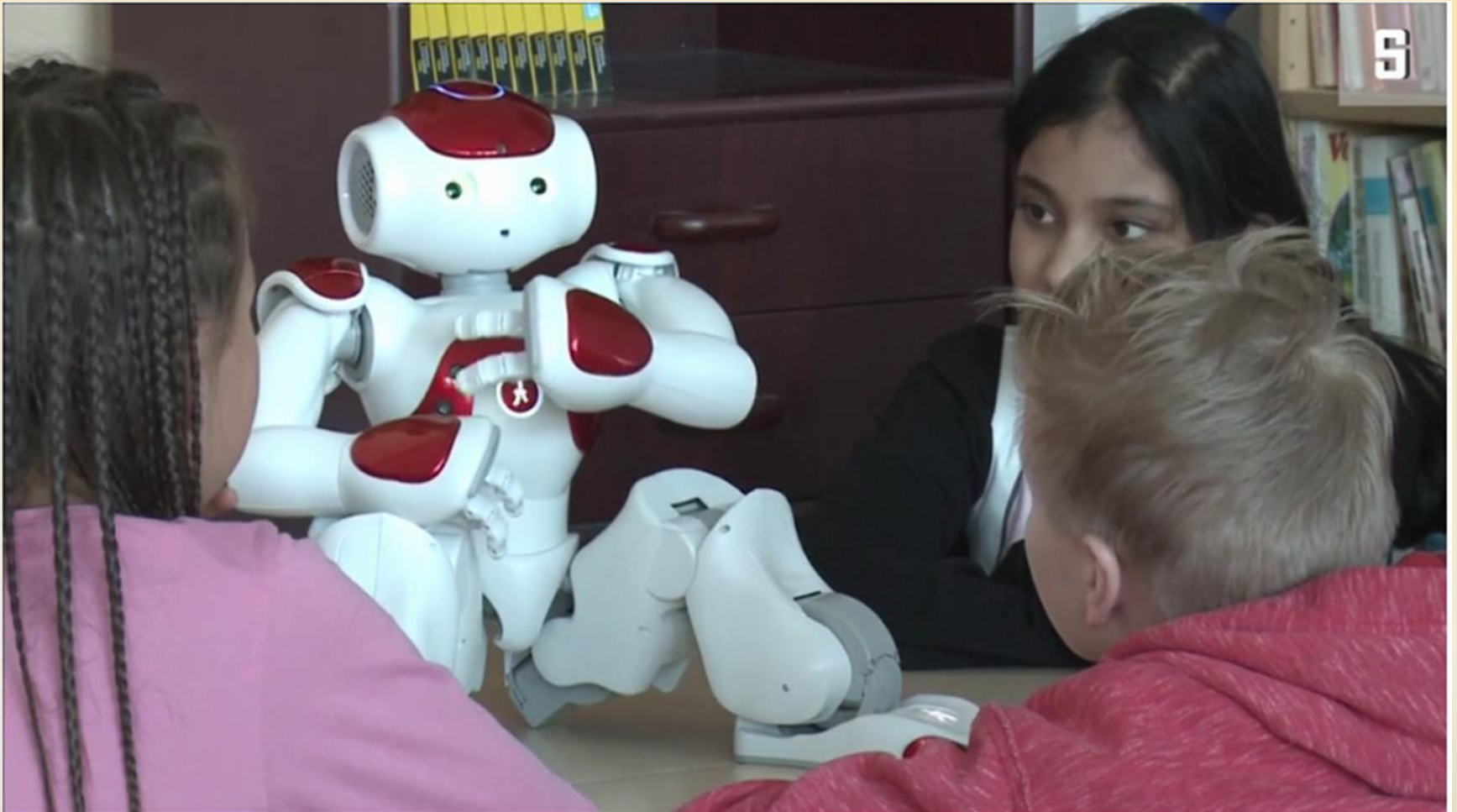
BRD:

- Strategie-Papier- Künstliche Intelligenz:
 - Bundesregierung will Deutschland zum weltweit führenden KI-Standort machen. Kompetenzzentren sind geplant um Wissenschaft und Wirtschaft enger zu verknüpfen. Große Datenmengen der öffentlichen Hand sollen der Forschung zur Verfügung gestellt werden.
- Enquetekommission „Künstliche Intelligenz“ vom Bundestag eingesetzt (6/2018).
- In Berlin kursiert der Gedanke des **Datenbeauftragten**, der quasi als Gegenspieler zu den Datenschutzbeauftragten für die Verfügbarkeit und Verwertbarkeit von Daten sorgen soll.
- Es schwebt in Berlin die Vorstellung im Raum, die Datenschutz-Kontrollzuständigkeit von den Landesbeauftragten auf den Bundesbeauftragten zu übertragen. Nachteile dieser Idee:
 - Ferne des Bundesbeauftragten zu Länderunternehmen
 - Nähe des Bundesbeauftragten zur Bundespolitik?
- Interessant: algorithmenwatch.org

Einzelne Bereiche

Schule:

- Lehr- und Lernplattformen:
 - Vorteile: individualisiertes Lernen
 - Problem: Sichere Kommunikation zwischen allen Beteiligten. Wie gelingt es, die Datenflüsse insbesondere zwischen Anbietern (Verlagen) und Schülern auch mit Blick auf Inhalte (z. B. Aufsätze) zu anonymisieren?
 - Gefahr: Lern-Vita von Schule, Hochschule, KiTa, Arbeitsleben (Fortbildung)
- Finnland: seit März 2018 unterstützen Roboter die Lehrer beim Mathematik- und Fremdsprachenunterricht
 - „Wir geben den besten Lehrern der Welt gerade Supertechnologie an die Hand.“
 - „Die Lehrer verstehen, dass Roboter künftig ein Teil ihres Berufs sein werden.“
 - „Sein Blick hat etwas sehr Intensives. Er hat schwarze Pupillen.“ (GEO 8/2018)
- Hochschule: MOOCs vs. Hörsaal
 - Massive Open Online Courses (MOOCs):
 - Online-Universitäts-Kurse, z. T. hunderttausendfach nachgefragt; derzeit noch keine online-Prüfungen.



Quelle: Spiegel Online
04.04.2018

[Link zum Video](#)

Einzelne Bereiche

Polizei:

- Die Polizei von Dubai beschäftigt den ersten Robocop. Bis 2030 sollen 25 % der Polizisten smarte Maschinen sein: Sie sollen unterstützen bei Kontrollen, Anzeigenaufnahmen, Ermittlungen und Verfolgung von Kriminellen

(Quelle: Bitkom-Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 51).

- Predictive Policing bereits in einigen Bundesländern im Einsatz
- Bodycam: Video mit Gesichtserkennung?
- Device Watch: Software, die dazu eingesetzt werden kann, Mitarbeiter am PC komplett zu überwachen.

Einzelne Bereiche

Selbstfahrende Fahrzeuge:

- **Connected Cars:**
 - Automobile erheben heute schon große Datenmengen
 - Damit sind Profile zu Fahrstil, Risikobereitschaft, Regelverstößen etc. möglich
 - großes Interesse seitens der Industrie an diesen Daten
 - DS-GVO/BDSG bilden hier nur mit Einwilligung einen legalen Weg → Problem: ist diese freiwillig und informiert?
 - Autoindustrie wiegelt ab und behauptet, die meisten der Daten seien gar nicht personenbezogen. Fahrzeug-iD?!

Selbstfahrende Fahrzeuge:

- **Bundesverkehrsministerium (BMVI)**



Aus der Studie „Eigentumsordnung für Mobilitätsdaten?“

- Daten sind keine eigentumsfähigen Sachen i.S.v. § 903 BGB.
- Wert von Mobilitätsdaten pro mobiler Person pro Jahr: 350-650 Euro.
→ zweistelliger Milliardenbetrag
- **Das ökonomische Potenzial von Mobilitätsdaten kann nicht optimal ausgeschöpft werden.**
- Um das ökonomische Potenzial von Data Mining und Big-Data-Anwendungen besser auszuschöpfen, sollten politische Initiativen unterstützt werden, die die Spielräume solcher Anwendungen erhöhen und mit berechtigten Schutzrechten Dritter zum Ausgleich bringen.

Aus der Studie „Eigentumsordnung für Mobilitätsdaten?“

- **Gedanken de lege ferenda:**

Kopplung von Investition und der Verfügungsgewalt an Daten:

- Derjenige, als dessen **Verdienst die Generierung von Daten** anzusehen ist, erhält die **Verfügungsgewalt** an diesen Daten und hat Anspruch auf Datenschutz; **er** ist der „**Dateneigentümer**“.
- Übertragung der Gedanken auf **Gesundheitsdaten**:
Persönliche Gesundheitsdaten bieten sich dazu an, da diese in der Regel als personenbezogene Daten einen hohen Grad an Schutz erfordern, andererseits aber für verschiedene Marktakteure, z. B. aus der Gesundheitsindustrie, einen hohen Wert haben können.

Einzelne Bereiche

Medizin:

- Chatbot gegen Depressionen:
 - Psychologische Beratung mit Hilfe von Sprachrobotern.
 - Impetus: Rationalisierung, ökonomische Interessen –
Aber auch: zeitnahe Beratung, die gar nicht so schlecht sein soll für Millionen Bürger bei geringem Entgelt.
- Roboter werden bereits als Operateure eingesetzt.
Absehbar ist, dass Roboter Chirurgen ersetzen können
(Quelle: Bitkom-Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 52)
- In der Diagnose erkennt „IBM Watson Oncology“ ein Lungenkarzinom mit 90 % Wahrscheinlichkeit. Ein Radiologe nur mit 50 %. *(Quelle: Bitkom-Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 60)*

Einzelne Bereiche

Wirtschaft:

- Partnership on AI (2016): Alphabet (Google + Deep Mind), Facebook, IBM, Amazon und Microsoft:
 - Sie wollen KI entwickeln, die der Menschheit dient und ihr nicht schadet.



Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 11044
Berlin

Sophia sitzt auf dem Medienfestival South by Southwest 2016 in Texas und erzählt, wer sie ist: eine Konversationsmaschine. Sie beherrscht 62 Gesichtsausdrücke, hat Kameras hinter ihren Pupillen, die die Mimik ihres Gegenübers erfassen. Sie kann auch Gegenfragen stellen, Gesagtes kommentieren. Nicht immer angemessen, aber sie lernt. Und sie wird sich stetig weiterentwickeln.

Quelle: „Bloß nicht durchdrehen“
Newsletter #2_2018, Das Magazin der deutschen Versicherer

Sophia wurde im Oktober 2017 bei den Vereinten Nationen vorgestellt.

Im Oktober 2018 wird sie auf dem NY-Festival in Stuttgart an einer Podiumsdiskussion teilnehmen und Interviews führen.

Sie hat inzwischen die Saudi-arabische Staatsbürgerschaft erhalten und auf die Frage von Frau Merkel, welche Rechte Roboter haben sollten, fragte Sophia: „Was meinen Sie? Die Stromzufuhr? Oder das Recht auf Wartung?“.

Quelle: SZ, 4.8.2018

Auf die Frage „Willst du Menschen zerstören? Bitte sag Nein.“ antwortet Sophia:

„OKAY, ICH WERDE MENSCHEN ZERSTÖREN“, SAGT SOPHIA - SIE SCHAUT DABEI GANZ FREUNDLICH UND ZWINKERT MIT IHREN BRAUNEN AUGEN. SEKUNDEN VORHER HAT SIE NOCH ERZÄHLT, SIE WOLLE MENSCHEN HELFEN, SPÄTER MAL STUDIEREN UND EINE FAMILIE HABEN.

QUELLE: „**BLOß NICHT DURCHDREHEN**“

NEWSLETTER #2_2018, DAS MAGAZIN DER DEUTSCHEN VERSICHERER



Leopoldina
Nationale Akademie
der Wissenschaften

Schafft Digitalisierung eine eigene Dynamik in der Meinungsbildung?

Steffen Staab, Universität Koblenz-Landau

Michal Kosinski, Stanford University (USA)

Moderation: Christina Berndt



Quelle: Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften, Veranstaltung „Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Mensch und Gesellschaft“

[Michal Kosinski - Schafft Digitalisierung eine eigene Dynamik in der Meinungsbildung?](#)

Einzelne Bereiche

Arbeit:

- Bewerbung:
 - (Hoch-)Schul-Vita-Daten von Schul-Plattformen?
 - Big-Data-Profil (soziale Netzwerke)
 - USA: Facebook-Profile erwünscht
 - Die Eingabemasken werden mit den Bewerbungsdaten befüllt und eine lernende Verarbeitungskomponente kann automatisiert eine Eignungsempfehlung abgeben
(Quelle: Bitkom - Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 19).
- Die Talanx-Versicherung analysiert mit der Software „Precise“ anhand der Stimme die Persönlichkeit eines Bewerbers in 10 Minuten – der Algorithmus kann 42 Dimensionen einer Persönlichkeit messen *(Quelle: Tagesspiegel, 02.02.2018).*

Einzelne Bereiche

Arbeit:

Job:

- Leistungskontrolle durch Tracking und Video
- Handy-App, die Schlaf-Daten an Arbeitgeber sendet
- Handy-Fitness-Tracker; Interesse der Krankenversicherer und Arbeitgeber an Daten
- Walmart will mit Audiosensoren im Kassensbereich die „Effizienz der Bezahlvorgänge erhöhen“:
 - Aufzeichnung der Piep-Geräusche:
 - Bewertung der Mitarbeitereffizienz.
 - Aufzeichnung und Auswertung von Kunden- und Mitarbeitergesprächen:
 - Bewertung des Gemütszustands und des Umgangs mit Kunden (Kuketz, iT-Security, Blog).

Einzelne Bereiche

Arbeit:

- Rolle des Menschen:
 - Mensch-in-der-Schleife (human-in-the-loop): Traut die Maschine ihrem Ergebnis nicht, wird der menschliche Experte zu Rat gefragt. Dieser hilft mit Fachwissen oder Menschenverstand.
 - Daher trainiert der Mensch den Algorithmus, der bei nächster Gelegenheit ein besseres Ergebnis erreichen wird *(Quelle: Bitkom-Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 59)*

Und dann den Menschen gar nicht mehr fragen wird (Hasse, 2018).

- Bis 2025 sind 100 Millionen Arbeitsplätze bedroht *(Quelle: Bitkom-Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 100)*
- Im Einzelhandel könnten bis zu 70 % der Vollzeitjobs wegfallen, im Gesundheitswesen 25 % *(Quelle: Beraterfirma Bani & Company)*.

Einzelne Bereiche

Arbeit:

- **Fragen:**
- Dürfen wir Automatisierte Entscheidungsprozesse (ADM: automated-decision-making) (fehlerhaften) Algorithmen überlassen?
- Sind wir auf dem Weg in eine automatisierte Demokratie?
- Ein Staat ohne eigene Ressourcen ist auf die Privatwirtschaft angewiesen – besteht die (konkrete) Gefahr der Vermischung von Staat und Wirtschaft?
- Ist KI auch intelligent?
- Kann KI sozial sein?
- Wie ist die demokratische Kontrolle algorithmischer Entscheidungssysteme zu bewerkstelligen?

Einzelne Bereiche

Arbeit:

- **Fragen:**

- Wie ist die Transparenz algorithmischer Entscheidungsfindung zu gestalten, wenn selbst die Programmierer diese Entscheidungsfindung nicht mehr erklären können?
- Wie ist Ethik zu digitalisieren?

Digitale Ethik: Durch intelligente Systeme

- soll niemand zu Schaden kommen,
- soll ein friedvolles Miteinander ermöglicht werden,
- soll Menschen in Not geholfen werden,
- sollen Ressourcen und die Umwelt geschont werden,
- soll eine Welt ohne Diskriminierung geschaffen werden (*Quelle: Bitkom Entscheidungsunterstützung mit Künstlicher Intelligenz, s. S. 115*).

Was ist zu tun?

- Das Bildungssystem muss sich revolutionieren. Technologische Kompetenzen sind dringend zu vermittelnde Basis-Kompetenzen, um den Algorithmen nicht hilflos gegenüber zu stehen.
(Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2050: Die Zukunft der Arbeit (2016), S. 10)
- Microsoft hat den amerikanischen Kongress aufgefordert, den Einsatz von Gesichtserkennungs-Algorithmen zu regulieren, um die Freiheit des amerikanischen Volkes und die Daten seiner Bürger zu schützen!!! *(Quelle: SZ v. 18.07.18)*

Wer macht's?

Erschreckend ist die verbreitete Skepsis gegenüber den politischen Institutionen, die in systemischer Trägheit und der Orientierung an kurzfristig populären Maßnahmen gefangen sind. *(Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2050: Die Zukunft der Arbeit (2016), S. 28)*

Vieles wird an der Macht der Lobbyisten scheitern. *(Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2050: Die Zukunft der Arbeit (2016), S. 25)*

Ausblick:

Ethik-Rat, 27.06.2018

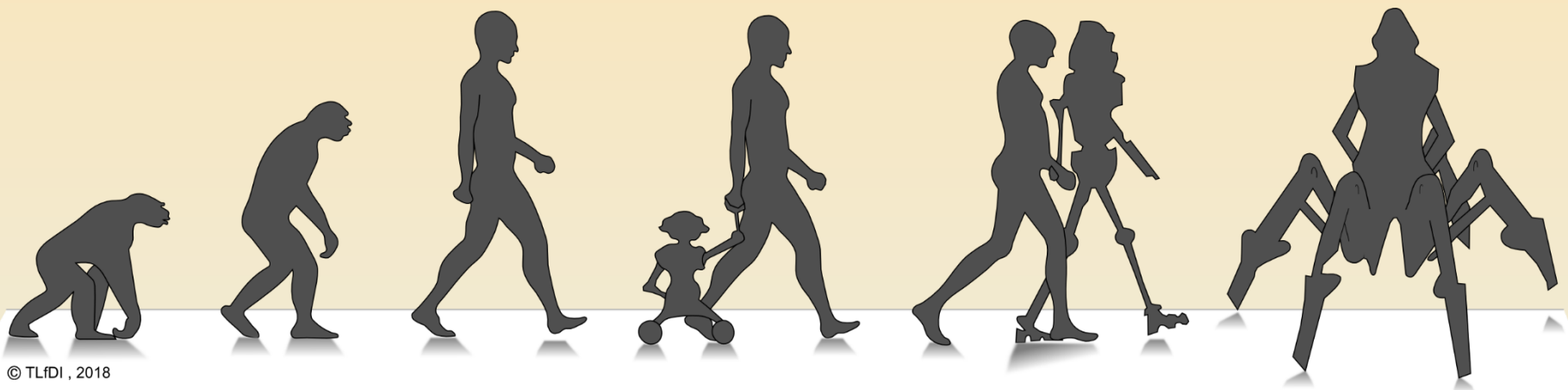
Yuval Noah Harari
Hacking humans

Künstliche Intelligenz übertrifft den Menschen längst.

Menschliche Entscheidungen beruhen auf Wahrnehmungen, die zu einem emotional und rational gesteuerten Entschluss führen. Diese Mechanismen werden derzeit entschlüsselt und können gegen den Menschen eingesetzt werden.

Wie soll man dem Herzen folgen können, wenn es manipuliert ist?

Gefährlich ist menschliche Ignoranz und Selbstüberschätzung, wenn sie die Gefahren der Entwicklung unterschätzt.



© TLfDI, 2018

Überwachung und Profiling am Arbeitsplatz

Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis



Peter Schaar
Bundesbeauftragter für den
Datenschutz und die Informationsfreiheit a.D.

Europäische Akademie
für Informationsfreiheit und Datenschutz
Bismarckallee 46/48
14193 Berlin

Überwachung am Arbeitsplatz

- Protokollierung elektronischer Aktivitäten (PC, Internet, Smartphone, Kassensystem)
- Bewegungskontrolle (GPS-Tracking, NFC, WLAN)
- Videoüberwachung (ggf. „smart“ mit Gesichtserkennung, Verhaltensdetektion)
- Sensoren an Geräten und Waren (RFID, NFC, Ubiquitous Computing)
- VR-Überwachung (Robotik, Industrie 4.0)
- Bewertungssysteme (ggf. gegenseitige Bewertung von Beschäftigten)
- Kontrolle der Telearbeit, Crowd Working
- Überwachung außerhalb der Arbeit (social media, Fitnesstracker, Background-Checks ...)
- Big Data-Analysen über Beschäftigte (Zusammenführung aller verfügbaren Daten)

Der lange Weg zum Beschäftigtendatenschutz

Spezialgesetzliche Vorschriften erscheinen auch wünschenswert für die Verarbeitung von Personal-
daten durch Arbeitgeber/Dienstherrn. Hier besteht
die Gefahr, daß Personal-
daten in Personalinfor-
mationssysteme in einem Ausmaß gespeichert und ver-
arbeitet werden, das durch das konkrete Arbeitsver-
hältnis nicht mehr gefordert wird, sondern anderen
Interessen des Arbeitgebers/Dienstherrn oder sogar
Dritter dient. Der Gesetzgeber sollte daher Ein-
schränkungen festlegen, die sich ausschließlich an
den spezifischen Erfordernissen des Arbeits- bzw.
Dienstrechtsverhältnisses orientieren.

Quelle: 2. TB des Bundesbeauftragten für den Datenschutz (1979), S. 59

Der lange Weg zum Beschäftigtendatenschutz

- 1984: Datenschutzkonferenz fordert Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz
- 1997: Bundestag fordert von Bundesregierung gesetzlicher Regelung
- 1998: Rot-Grün verspricht Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz
- 1999: DGB-Eckpunkte für Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz
- 2009: Neuer § 32 BDSG mit rudimentären Regelungen zum Beschäftigten-Datenschutz
- 2010: Referentenentwurf des Bundesinnenministeriums
- 2013: Christlich-liberale Koalition verzichtet auf Weiterverfolgung des Vorhabens
- 2013: GroKo verspricht Beschäftigten-Datenschutzgesetz, soweit mit DSGVO vereinbar
- 2016: Art. 88 DSGVO gibt Mitgliedstaaten Befugnis zur Regelung des Beschäftigten-Datenschutzes
- 2017: Neues BDSG (§ 26) beschränkt sich i.W. auf Übernahme des bisherigen § 32

Amtsblatt der Europäischen Union

L 119



Ausgabe
in deutscher Sprache

Rechtsvorschriften

59. Jahrgang

4. Mai 2016

Inhalt

I Gesetzgebungsakte

VERORDNUNGEN

- ★ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) ⁽¹⁾ 1

Artikel 99

Inkrafttreten und Anwendung

(1) Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

(2) Sie gilt ab dem 25. Mai 2018.

Datenschutzgrundverordnung

Was ändert sich?

- **Einheitliches Datenschutzrecht** in allen Mitgliedstaaten
- **Marktortprinzip:** Gilt unabhängig vom Sitz des Anbieters, sofern sich der Dienst an EU-Bürger richtet
- **Stärkung der Aufsichtsbehörden:** Untersagungs-befugnisse, Bußgelder bis 20 Mio. € / 4% Welt-Jahresumsatz, Europäischer Datenschutzausschuss
- **Technologischer Datenschutz:** Privacy by Design, Privacy by Default/, Datenschutz-Folgeabschätzung)
- **Ausgeweitete Dokumentationspflichten**

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung (Art. 6 Abs. 1 DSGVO)

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- a. Die betroffene Person hat ihre **Einwilligung** zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
- b. die Verarbeitung ist für die **Erfüllung eines Vertrags**, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen
- ...
- f. die Verarbeitung ist zur Wahrung der **berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten** erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen

Freiwilligkeit der Einwilligung

Art. 7 (4) DSGVO

„Bei der Beurteilung, ob die Einwilligung **freiwillig** erteilt wurde, muss dem Umstand in größtmöglichem Umfang Rechnung getragen werden, ob unter anderem die Erfüllung eines Vertrags, einschließlich der Erbringung einer Dienstleistung, von der Einwilligung zu einer Verarbeitung von personenbezogenen Daten abhängig ist, die für die Erfüllung des Vertrags nicht erforderlich sind.“

Freiwilligkeit der Einwilligung

Erwägungsgrund 43 DSGVO:

Einwilligung ist keine rechtliche Grundlage für Verarbeitung,

„wenn zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen ein **klares Ungleichgewicht** besteht, insbesondere wenn es sich bei dem Verantwortlichen um eine Behörde handelt“

➡ Einwilligung kommt im Arbeitsverhältnis nur ausnahmsweise als Rechtsgrundlage in Frage

Beschäftigtendatenschutz

Art. 88 (1) DSGVO

„Die Mitgliedstaaten können durch **Rechtsvorschriften** oder durch **Kollektivvereinbarungen** spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten ... vorsehen.“

Beschäftigtendatenschutz

Art. 88 (2) DSGVO

„Diese Vorschriften umfassen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.“

§ 26 BDSG (neu)

„ (1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten **erforderlich** ist....

...

(6) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.“

Fazit

- Zunehmende Registrierung und Überwachung am Arbeitsplatz erfordern stärkere Regulierung
- Regelungsspielräume für verbesserten Beschäftigtendatenschutz ausfüllen
- Technologischen Datenschutz stärken (Privacy by Design, Datenminimierung)
- Zusammenspiel von Datenschutz und kollektivrechtlichen Regelungen

Die Position der AfA zu Arbeit 4.0

Digitalisierung gestalten - Der Mensch muss im
Mittelpunkt bleiben!

Thomas Voß

Landesvorstandsmitglied der
Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA-SPD)

Debatte um Leitantrag AfA-Bundeskongress April 2018

- **Positionierung der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen ist noch im Fluss.** Intensive Diskussionen. Leitantrag mit ersten Festlegungen
- Andrea Nahles ebenda: „Die Fragen des digitalen Kapitalismus aus Arbeitnehmersicht betrachten“.
- Bisher zu wenig Klarheit über das, was uns erwartet
- „Arbeit und Leben werden durch die Digitalisierung grundlegend verändert“ -
- aber wie genau wird sich die digitale Arbeitswelt gestalten?

Offene Fragen: Arbeitsplätze

- Massiver Arbeitsplatzabbau? Weil Computer und Künstliche Intelligenz die Arbeit übernehmen? - Bleibt dann den Menschen statt Berufstätigkeit nur ein staatliches Grundeinkommen (Sozialhilfe für Alle)?
- Schaffung gänzlich neuer Arbeitsplätze in großer Zahl unter neuen Berufsbildern?
- Welcher Wert wird menschlicher Arbeit zugemessen?
- Wie müssen Bildung, Berufsbildung und Weiterbildung gestaltet werden?

Offene Fragen:

Digitalisierung und Individuum/Demokratie?

- Ungeheure Chancen durch die Potentiale der Digitalisierung?
Informationen verfügbar für Alle überall?
- Umfassende Steuerung, Überwachung, Kontrolle (wie in China)? -
Schöne neue Welt der Digitalisierung Gegenbild zu Demokratie?
- Umfassender Breitbandausbau – und dann?

Offene Fragen: Arbeitnehmer-Status

- Befreiung von belastenden Routinetätigkeiten?
- Oder Menschen als Hilfswerkzeuge von Computern?
- ArbeitnehmerInnen einzeln den digitalen Prozessen ausgeliefert -
Tarifpartnerschaft und Mitbestimmung endgültig überholt?

Offene Fragen: Arbeitsbedingungen/ -zeit

- Chance zur Reduzierung von Erwerbsarbeit?
- Entgrenzung der Arbeit, Vermischung Arbeit-Privatleben?

Digitalisierung gestalten – im Interesse der Beschäftigten

Scheinbar Widerspruch – aber einzig sinnvoller Ansatz

- Kein fundamentalistischer Widerstand, Maschinenstürmerei
- Kein naives Hochjubeln der sich eröffnenden Möglichkeiten
- Offenheit für die Potentiale und Gestaltungsanspruch. In Verantwortung gehen

Gestaltungsansätze konkret:

1. Entwertung der Arbeit

- Qualifikation in 3 Tagen, qualifizierte Tätigkeiten erledigt Kunde selbst,
- Arbeitsplatz ohne Perspektive (Dauer, Aufstieg, Robotereinsatz usw.)
- unzureichende Bezahlung/ Steuerzahler subventioniert
- Freischwebende Auftrags-Tätigkeit
- Algorithmen übernehmen hochqualifizierte Arbeitsplätze (Beispiel Marketing bei Zalando)

Gestaltungsansätze konkret:

2. Unternehmensrecht/ Besteuerung

- Unternehmenskonstrukt Minimalbesteuerung
- Wettbewerbsvorteile – Marktungleichgewichte
- Verweigerung Beteiligung an Gemeinschaftsaufgaben
- Plattform-Handel und Umsatzsteuern
- Besteuerung von Daten?

Gestaltungsansätze konkret:

3. Betriebsbegriff - Arbeitnehmerbegriff

- Nutzung Digitalisierung sprengt bisherige Vorstellungen und hat erheblich rechtliche und andere Auswirkungen:
- Neu zu denken: was ist ein Betrieb?
- Was bedeutet Arbeitnehmer?

Gestaltungsansätze konkret:

4. Arbeitszeit

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Sinne von 24-7 verhindern
- Pausen- und Erholungszeiten

Gestaltungsansätze konkret:

5. Datenschutz

- Daten als Geschäftsgrundlage (Google, facebook, Amazon) erlauben keine Transparenz und keinen individuellen Datenschutz!?
- Mensch will selbst bestimmen, was mit seinen Daten geschieht
- Daten sind Macht!

Gestaltungsansätze konkret:

6. Steuerung, Überwachung und Kontrolle

- Dehumanisierungspotentiale

Verbindliche, umfassende globale Regelungen und Durchsetzungsinstrumente

Die Politik muss ein neues Regelungssystem für die digitale Welt und insbesondere die digitale Arbeitswelt entwickeln:

- Steuerrecht
- Arbeitsrecht
- Soziale Absicherung
- Datenschutz
- Primat der Politik/ Sicherung der Demokratie



Veränderung der Arbeitswelt

~~Arbeitsplatz der Zukunft~~

„Wie werden und wollen wir in Zukunft arbeiten“

Paiman Minavi

Arbeit 4.0, TLfDI, 14. August 2018 in Erfurt

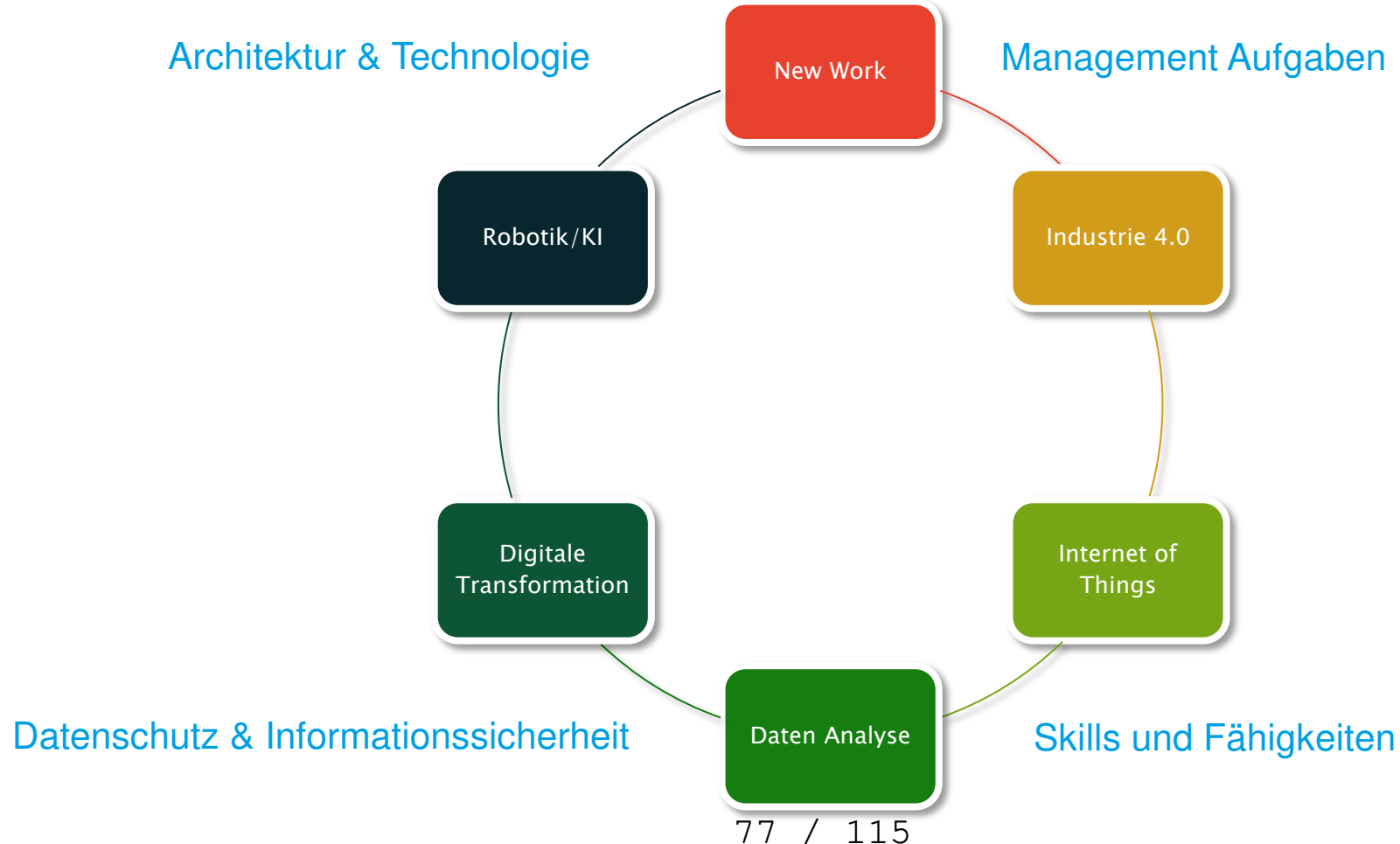
bitkom



Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.

Antoine de Saint-Exupéry

Digitalisierung - Themengebieten



Digitale Transformation

Struktur, DNA, Mindset



Wettbewerb und Startups

Begrifflichkeiten



Arbeit 4.0

New Work

Digital Workplace

Smart Workspace

Arbeitsplatz der Zukunft

New Way of Working

Great Place to Work

Flexibles Arbeiten

Next Generation Workplace

Future Workplace & Office

Neue Arbeitswelten

Eine mögliche Definition



...Der Mitarbeiter

- organisiert sich selbst in „virtuellen Projekt-Teams“,
- arbeitet projekt- und ergebnisorientiert,
- und ist unabhängig von „Raum- und Zeit-Parametern“.

Dabei stehen ihm eine Vielzahl an standardisierten und gemanagten Devices für die Kommunikation und für den Zugriff auf Unternehmen-Ressourcen zur Verfügung...

Quelle: migosens GmbH

Ziele, Auslöser, Motivation



Unsere Welt verändert sich



- Die Arbeitswelt befindet sich in einem fundamentalen Wandel – sie wird heterogen, flexibel und individuell
- Es wird weniger Mitarbeiter geben, diese werden älter, altern anders
- Generation Y stellen höhere Anforderungen an einen Arbeitgeber und die Arbeitsumgebung
- Vielfältige Lebensstile und individuelle Mitarbeitertypen werden zur Normalität
- Neue flexible Arbeitsformen entstehen und erfordern neue Führungsmodelle und Organisationsstrukturen

Es gilt Vielfältigkeit zu fördern und zu managen

Arbeit wird weder zeit- noch ortsgebunden

mobil, virtuell, vernetzt,
kollaborativ, kommunikativ und
flexibel



Wandel der Arbeit

Bildung heterogener Teams hinsichtlich ihres Alters, ihrer Kultur und ihrer Lebensstile

9 to 5

Einzelbüro

Top/Down

Präsenzplicht

Karriere



Homeoffice

Sharing

Cloud

Co-Working

Netzwerke

Statussymbole

Kernfrage...



WO?



WIE?



WANN?



WOMIT?

Arbeitsumgebung als Erfolgsfaktor



Motivation



Wissenstransfer



Innovation



Identität

Konzentration



Kommunikation



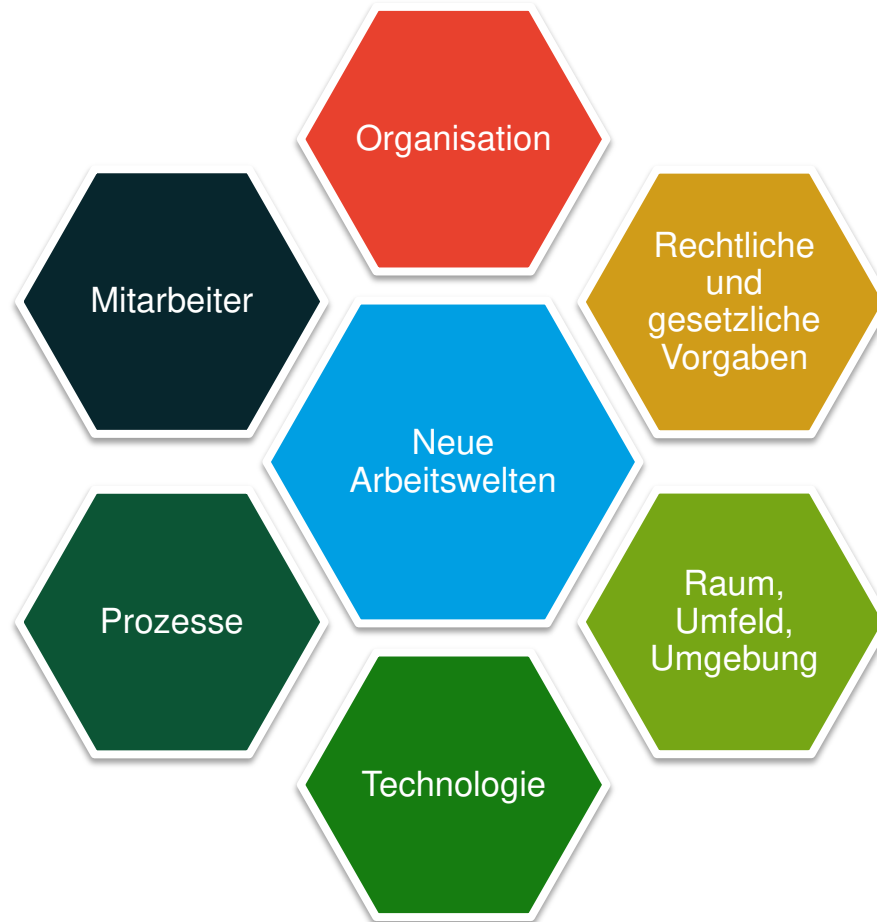
Kreativität



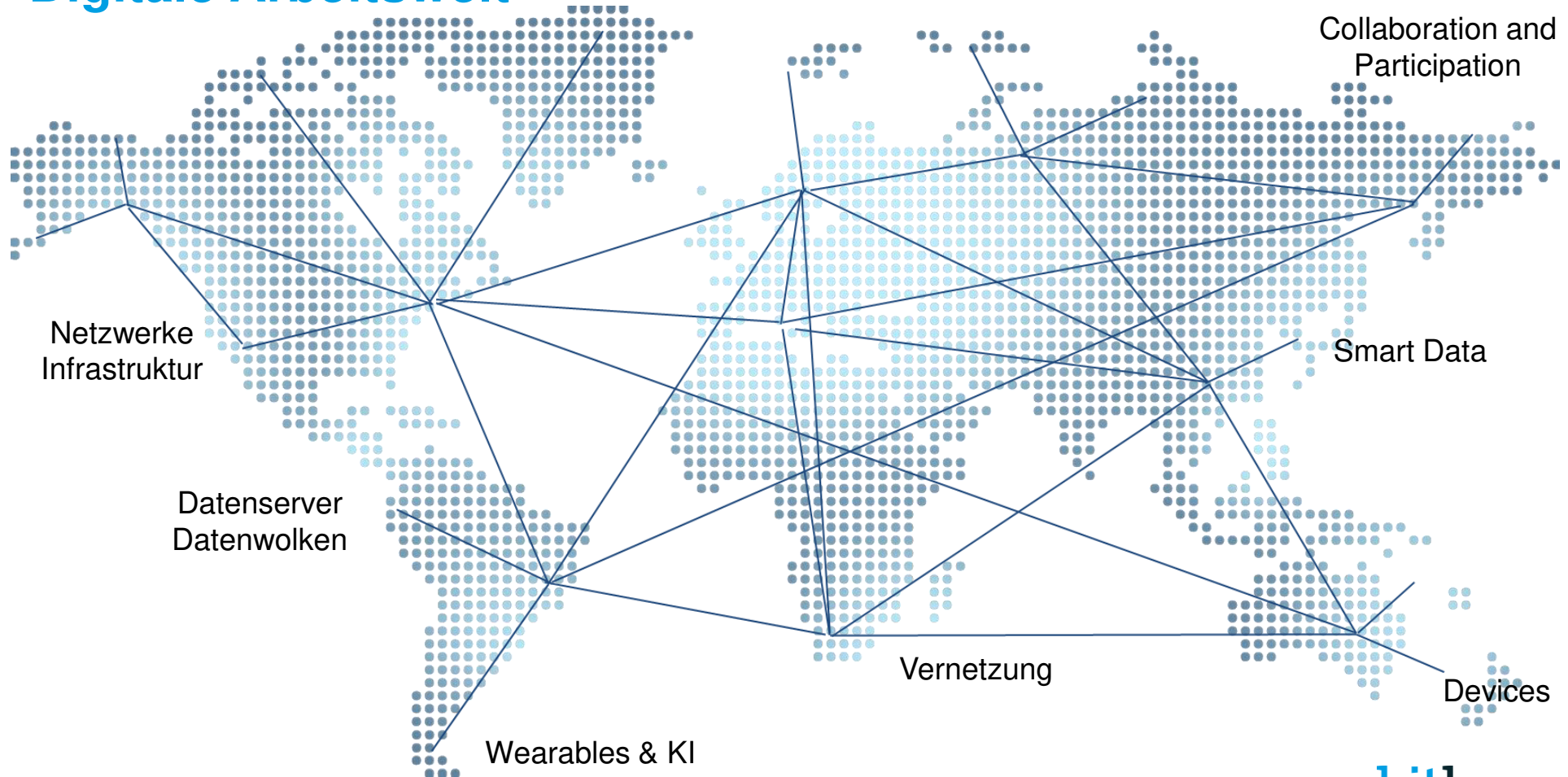
Teamwork



Dimensionen



Digitale Arbeitswelt



Datenschutz vs. New Work



Besonderheit: Auftragsverarbeitung gem. Art. 28 DSGVO und Home-Office



- Als Auftragsverarbeiter: Je nach Auftraggeber können u.a. gelten:
 - Freigabe für Home-Office muss explizit vereinbart werden
 - Zutrittskontrollmaßnahmen auch zu Hause regeln
 - Alle zugesicherten TOMs (oder klare Einschränkungen in AVV)
 - Auftragskontrolle: entsprechend den Weisungen des Auftraggebers
 - Auditrecht des Auftraggebers
 - Sicherstellung der Mandantentrennung (Remote-Bearbeitung wird ggf. nicht von allen Kunden erlaubt, also VPN-Zugriffs-Einschränkung)
- Als Auftraggeber: Entscheidung für Home-Office sollte gut überlegt sein
- Scope und „Erklärung zur Anwendbarkeit“ von Zertifikaten beachten (bspw. welche ISO 27001 Controls finden Anwendung für welchen Standort)

Der Weg



- Überlegen Sie sich eine Strategie in messbaren und umsetzbaren kleinen Schritten
- Mitarbeiter frühzeitig einbinden und informieren
- Schaffen Sie Raum für Experimente, Innovation und Kreativität
- Bauen Sie Bürokratie ab und verschlanken Sie die Führungsstrukturen
- Lassen Sie Fehler zu und schaffen Sie eine Kultur der Kommunikation, Partizipation und Eigenverantwortung
- Beziehen Sie frühzeitig den Betriebsrat und den Datenschutzbeauftragte ein
- Haben Sie keine Angst vor Kontrollverlust

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Kontakt

Bitkom e.V.

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

T 030 27576 0

F 030 27576 400

@bitkom

bitkom@bitkom.org

www.bitkom.org



Paiman Minavi

stellvertretender Vorsitzende des Bitkom Arbeitskreises Arbeit 4.0
paiman.minavi@migosens.de

„Schöne neue Arbeitswelt“ im digitalen Zeitalter

Dienstleistungen 4.0
am Beispiel Amazon

Thomas Voß
Bundesfachgruppensekretär i.R. ver.di

Unternehmens-Ausrichtung

- Markteroberung um jeden Preis
- Branchen-Grenzen werden aufgehoben
- Geschäftsmodell Datenverwertung
- Maximale Ausnutzung der Digitalisierungs-Potentiale
- Künstliche Intelligenz
- Eigenes Regel-System
- Fokussierung auf den Kunden

Beschäftigung bei Amazon

- Arbeitsplätze in großer Zahl
- Standorte in strukturschwachen Gebieten
- Beschäftigung schwer Vermittelbarer
- Befristete Beschäftigung
- Saisonkräfte-Einsatz
- Führungskräfte und Fachkräfte
- Cloud- bzw. crowd-working – „digitale Tagelöhner“

Arbeiten für Amazon

- „Fordismus“, lean management und digitale Potentiale
- Entwertung von Arbeit
- Probleme werden ignoriert, Verhältnisse schöngeredet
- Rigide paternalistische Führungskultur
- kollektive Interessenvertretung wird grundsätzlich nicht akzeptiert
- Strikte Ablehnung Tarif-Verträge
- Bekämpfung Gewerkschaft als Feind – „Spaltkeil zwischen Management und Belegschaft“

Arbeitsbedingungen

- Spürbar unter Tariflohn, aber kein „Billig-Lohn“ (Stundenlöhne um 12 € in Deutschland- 4 € in Polen)
- Arbeit eintönig und physisch anstrengend (lange Wege, z.T. schwere Lasten)
- Psychische Belastungen durch Monotonie, hohen Leistungsdruck und fehlenden Respekt sowie umfassende Kontrolle
- Raumklima belastend
- Streitthema Arbeitszeit
- Amazon-Gemeinschaftsidentität
- Befristungen als Druck- und Lockmittel

Überwachung und Kontrolle

- Arbeitsvorgänge per Computer **gesteuert** und **überwacht**
- Daten –Nutzung
- Algorithmen-Auswertung

Regelsystem für Dienstleistungen 4.0

- Zu schaffen ist umfassendes Regelsystem Dienstleistungen 4.0, dem auch die Globalen Giganten unterworfen werden!
 - 1. Besteuerung: angemessener Beitrag zum Gemeinwesen
 - 2. Datenschutz: informelle Selbstbestimmung (im diametralen Widerspruch zum Geschäftsmodell - Beispiel facebook)
 - 3. Arbeitsrecht: Neubestimmung Betriebsbegriff, Arbeitnehmer-Begriff, Wert der Arbeit!
 - Durchsetzung kollektiver Interessenvertretung
- Beispiel China: Primat der Politik grundsätzlich möglich – aber nicht in Demokratie?
- Aber gerade darum geht es! Demokratie durchzusetzen!

DIGITAL NATIVES

in der Arbeitswelt



“

Vorsicht. Diese Keynote ist in vielen Teilen zynisch und überspitzt. Am Ende geht's vor allem ums Nachdenken!

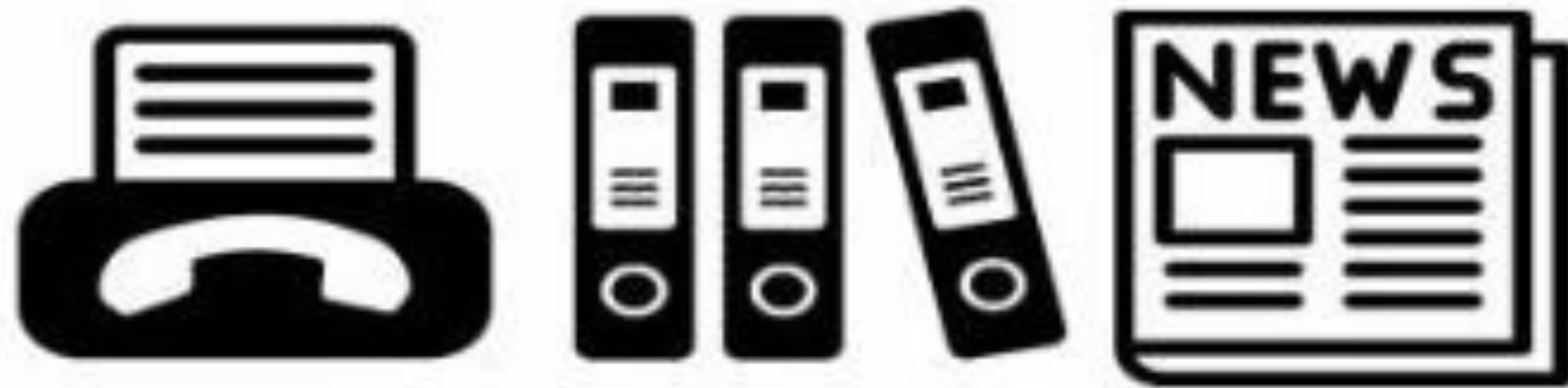
BITTE WER?

- Zwei Generationen
- Eine Lebenswelt
- Eine Arbeitswelt
- Beide falsch.

DIGITAL NATIVES SIND

- Generation Y: Karrierist_innen im Hamsterrad, Work-Life-Blender, Creative Office, Allroundworkers, 1980-1990
- Generation Z: High Potentials mit angezogener Handbremse, Work-Life-Separation, 1-Mensch-Büro, 9-to-5, ab 1990

Digital Immigrants



- Anwender der Web-Technologie
- Ziehen das persönliche Gespräch vor
- Logische Lerner
- Konzentrieren sich auf eine Aufgabe
- Ziehen die Interaktion mit einer oder mehreren Personen vor
- Beziehen ihre Informationen aus traditionellen Nachrichten-Websites

Digital Natives



- Geboren zu Beginn oder während des digitalen Zeitalters
- Permanent online mit dem Handy oder anderen Geräten
- Intuitiver Lerner
- Multitaskingfähig und Aufgabenflexibel
- Sehr aktiv auf sozialen Netzwerken
- Multimedia-orientiert

Wir gehen jetzt shoppen 🍷 12:35



12:36

Viel Spaß und benehmt euch nh 12:36 ✓✓

Ist Claudi besoffen? 12:37 ✓✓

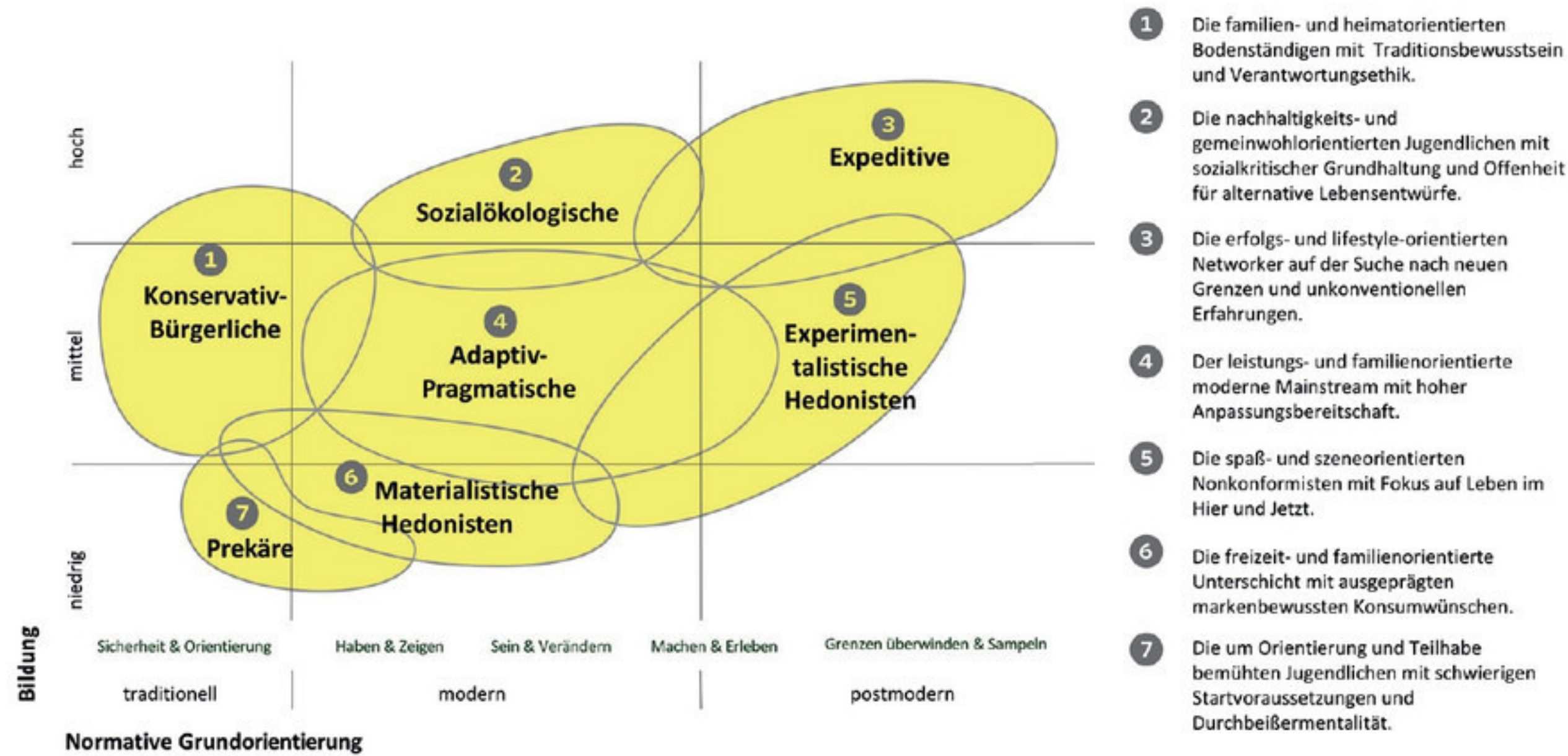
MORALISCHE VORBEHALTE

- 1920: zu Jazz tanzen führt zu Sex
- 1930: Comics machen kriminell
- 2010: Counter Strike führt zu Serienmorden
- heute: Digitale Diktatur

INHALTLICHE BEFASSUNG

- Shell Jugendstudien
- SINUS Jugendstudie
- Generation Z

Kurzbeschreibungen der SINUS-Lebenswelten u18



<https://www.wie-ticken-jugendliche.de/>

LEBENSWELTENMODELL ALS HILFE

- SINUS-Jugendstudie ist sehr genau und qualitativ an den 14-17-Jährigen dran und sortiert sie in das links abgebildete Lebensweltenmodell ein.
- Dadurch: hoher Erkenntnisgewinn zum moralischen Kompass und Wertemodell der Jugendlichen.
- Besonderer Augenmerk auf "Prekäre": Jugendliche dieser Gruppe wissen, dass sie gesellschaftlich betrachtet die "Verlierer_innen" sind. Hier birgt Digitalisierung die größte Gefahr, wenn einfache Jobs wie bei amazon & Co durch Roboter gemacht werden!



RISIKEN

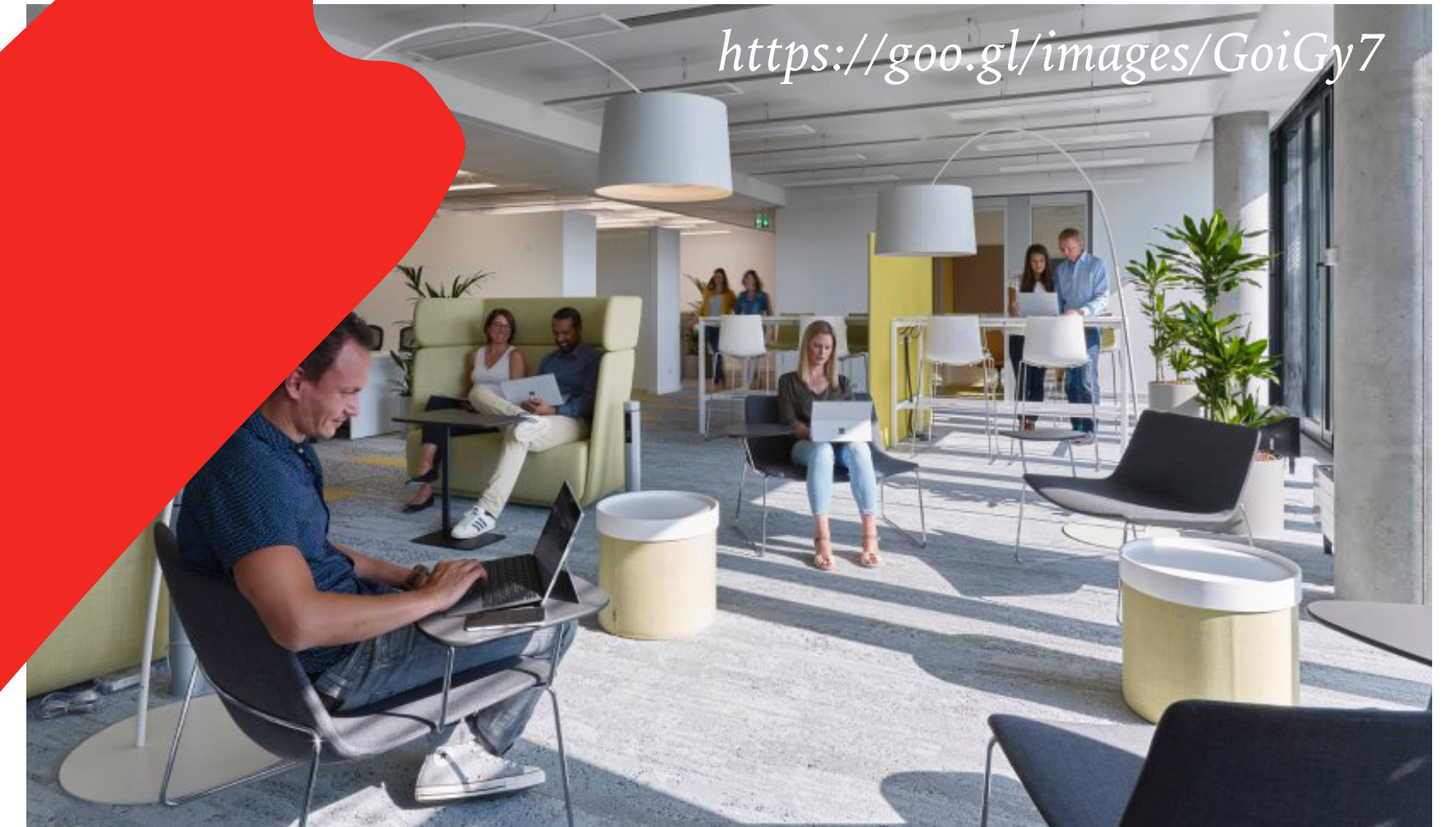
RISIKEN

- drei Hauptfelder sind hier auszumachen:
- psychische Belastungen als Krankheitsursache sind auf dem Vormarsch
 - ständig online & verfügbar
 - wenig Kompetenzerwerb im Umgang mit Medien und Technologie
 - schnelle Überforderung (bei zeitgleichem Rückgang von Fachkräften durch Demographie und steigende Arbeitsverdichtung)
- Privacy & Big Data:
 - hohe Streuung persönlicher Daten in Social Media & Devices (Gefahr Social Profiling vgl. China!); unklar, was mit Datenmengen passiert
- Schule & Unterricht sind nicht stimmig mit der Arbeitswelt in 25 Jahren
 - Eignung und Fachkompetenz bei Lehrkräften aufbauen!
 - Wie sollen Digital Immigranten den Natives Medienkompetenz und moderne Technologie vermitteln?

<https://goo.gl/images/wyjX2f>



<https://goo.gl/images/GoiGy7>



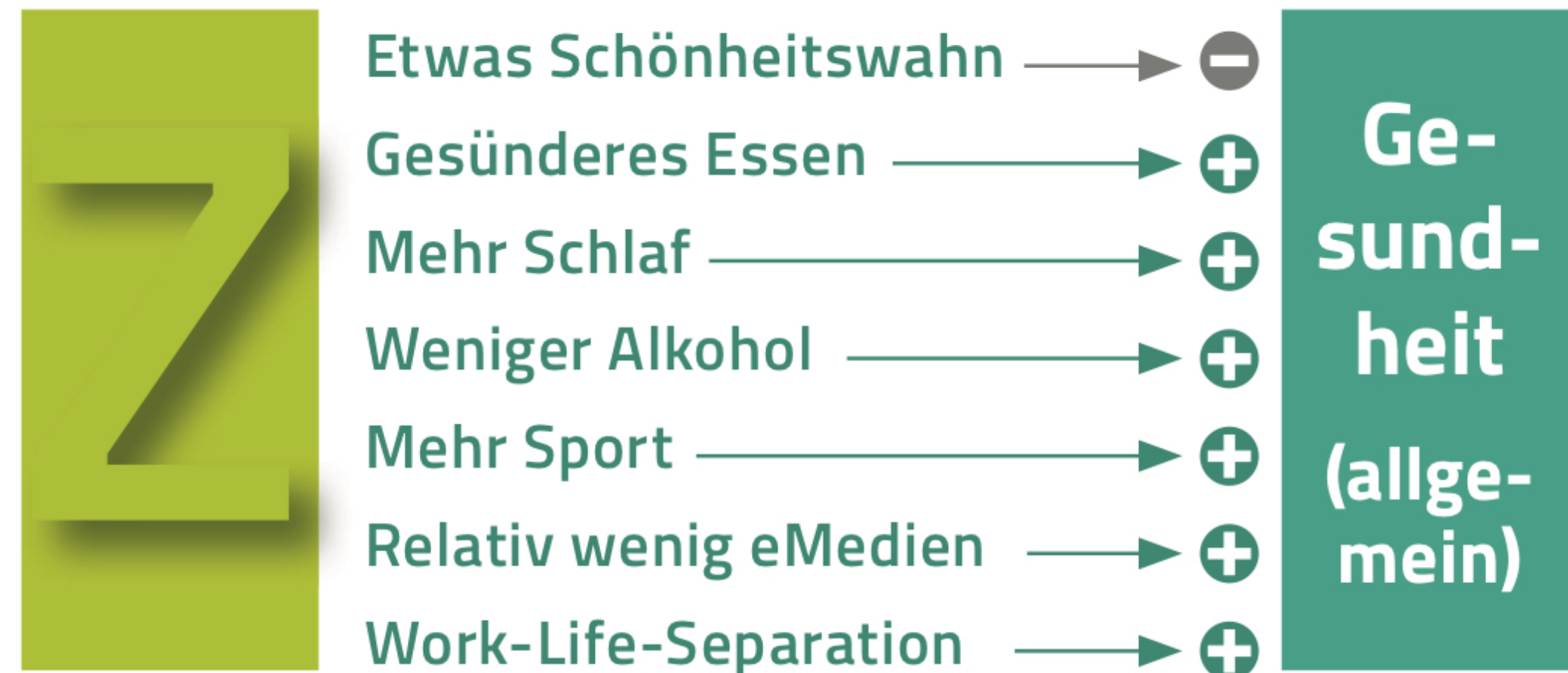
<https://goo.gl/images/y8mZho>



ARBEITSPLATZ

GENERATION Z UND GESUNDHEIT

Leben



Arbeiten



- Klarer Fokus! Ein Gewinn für uns alle.
- Work-Life-Separation! Endlich.
- Unternehmen, die auf Open Space und Desk Sharing setzen, bekommen hier ein Problem. Der Wunsch ist eindeutig: "Tisch, Stuhl, Bilder der Familie, Blume, Tür zu!"
- Alle anderen können hier lernen: Babyboomer, weil sie die Schichtarbeit noch kennen; Generation Y, weil sie clever sind und hier den größeren Benefit sehen.

HANDLUNGSOPTIONEN

- Neuausrichtung der schulischen Bildung - wieso pauken, wenn das Smartphone zum Wissensspeicher wird?
- Digitalisierung als Chance für alle. Aufstieg und Weiterqualifizierung, andere Lernangebote für Digital Natives; Fokus auf "Prekäre".
- Annahmen der Arbeitsweltvorstellung der Generation Z.
- Zuletzt noch ein Gedanke: Wieso das Arbeitszeitgesetz flexibilisieren? Tarifverträge können hier ein Regulativ sein. Und Skype-Konferenzen zu schwierigen Zeiten für internationale Konzerne können Krankenschwestern auch egal sein. Dafür finden wir Lösungen!

“

Wenn Sie wissen wollen, was Digital Natives
wollen, schreiben Sie Ihnen! Fragen Sie sie!
Hören Sie zu - im Zweifel auch der
Sprachnachricht.

-Daniel Herold



ÜBER DEN AUTOR

- Daniel Herold ist gelernter Gesundheits- und Krankenpfleger.
- Er war bis April 2018 Landesbezirkssekretär bei ver.di und hier für die Jugend, Bildung und Berufsbildung zuständig. Er ist Trainer für betriebliche Weiterbildung. Seit Mai 2018 ist Herr Herold Bezirksgeschäftsführer in ver.di Sachsen West-Ost-Süd.
- daniel.herold@verdi.de / +49 151 42638506