

SYSTEMRELEVANT 105

Was ist zu tun, damit KI arbeitnehmerfreundlich und nicht sexistisch ist? Christina Schildmann und Tanja Carstensen erklären die Schwerpunkte des Diskurses um Künstliche Intelligenz und gleichen diese mit der Realität des Arbeitsalltages ab.

Marco Herack:

Heut ist Dienstag, der 7. Juno 2022. Willkommen zur 105. Ausgabe von Systemrelevant. Wir sind heute zu dritt. Daher begrüße ich Christina Schildmann.

Christina Schildmann:

Hallo.

Marco Herack:

Du leitest die Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Doktor Tanja Carstensen. Hallo.

Tanja Carstensen:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsverbund LFF und Privatdozentin an der LMU München. Und dieses LFF, das habe ich extra recherchiert, steht für Landesforschungsförderung. Du hast zusammen mit Kathrin Ganz einen Talk auf der re:publica. Worum geht es denn da?

Tanja Carstensen:

Ja, da berichten wir über Zwischenergebnisse aus unserem laufenden Forschungsprojekt Gender, künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft. Und so ähnlich heißt auch der Talk. Ja und das ist ein Projekt, was von der Hans-Böckler-Stiftung aktuell finanziert wird. Und wir wollen da, ja, so einen kleinen Impuls geben, was im Moment eigentlich in der Debatte über künstliche Intelligenz, Geschlechterverhältnisse und Arbeit in Medien, in Politik diskutiert wird. Also uns geht es insbesondere um den Diskurs über diese Themen, mit der Frage, was sind da die heißen Themen gerade und was wird vielleicht auch vernachlässigt, was aber wichtig wäre zu besprechen.

Marco Herack:

Ja, Christina, da kommst du ins Spiel. Du hast das alles gefördert. Also nicht du persönlich.

Christina Schildmann:

Ja, Marco, genau. Ich habe es nicht selber finanziert natürlich, aber die Hans-Böckler-Stiftung ist Teil der re:publica, auch finanzieller Teil, aber natürlich dann insbesondere sind wir präsent auf der re:publica, nicht nur als Forschungsförderung, sondern als gesamte Hans-Böckler-Stiftung. Haben dort einen Stand von Mittwoch bis Freitag und laden alle Hörerinnen und Hörer ganz herzlich ein, uns dort zu besuchen. Wir haben ein spannendes Programm mit vielen interessanten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Stand, aber auch Spielen und allem Möglichen. Und wir haben diese beiden Lightning Talks – Tanja Carstensen hat einen davon schon erwähnt – zu KI, Gender und der Arbeit der Zukunft, aber auch

einen zweiten zum Thema neue Raumstrategien für die Arbeit der Zukunft mit dem Titel: WORK.LIFE.SPACE. Das ist unser Beitrag zur diesjährigen re:publica.

Marco Herack:

Gut. Der Podcast kommt am Donnerstag raus, habe ich vorhin gehört. Das heißt, wenn ihr den hört, habt ihr wahrscheinlich noch einen Tag Zeit vorbeizukommen, am Freitag dann.

Christina Schildmann:

Das stimmt.

Marco Herack:

Dann hoffen wir mal das Beste. Auf alle Fälle werden wir heute über das Thema, was Tanja bearbeitet, etwas ausführlicher reden, sodass es hier dann auch in gewisser Weise zu hören ist, zumindest vom Inhalt her. Und vorweg aber wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über KI unterhalten. Tanja, vielleicht mal so für mich ganz an den Basics entlang zum Einstieg; was ist denn überhaupt KI? Also ich vermute mal, künstliche Intelligenz. Und was macht die?

Tanja Carstensen:

Ja, das ist gleich eine ganz interessante Frage am Anfang, weil tatsächlich es gar nicht so eine ganz klare Definition von künstlicher Intelligenz gibt. Gleichzeitig haben wir natürlich auch ein Alltagsverständnis davon und bezeichnen damit Technologien, die so was, wie wir als Menschen Intelligenz besitzen, nachahmen können, die also sozusagen so menschenähnliche Intelligenzleistung erbringen können. Und ich bin sozusagen, wenn ich eingangs gesagt habe, dass wir die Debatte über künstliche Intelligenz untersuchen, sind wir gleich mittendrin, weil ich tatsächlich sagen würde, das ist eigentlich erst mal mehr eine Metapher. Und wir müssen eigentlich, wenn wir wirklich über die, ja, Folgen für die Arbeitswelt und die Geschlechterverhältnisse reden wollen, müssen wir eigentlich sehr schnell auch konkreter werden und gucken, was sind das eigentlich konkret für Technologien, die damit bezeichnet werden. Und was wir im Alltag schon kennen, sind ja so was wie Sprachassistenten oder so smarte Einrichtungen zuhause, so was wie Siri und Alexa. Ich glaube, da können wir uns alle noch dran erinnern, dass wir vor ein paar Jahren vielleicht bei Amazon, als wir das erste Mal so uns mit Amazon angefreundet haben, dass wir erstaunt waren, warum macht eigentlich Amazon mir Kaufvorschläge, wenn mir das gefällt, könnte mir auch das gefallen. Das sind natürlich auch intelligente Technologien. Im Fahren dieses assistierte Fahren, Navigieren und so weiter, das sind alles Technologien, die man erst mal als intelligente oder als künstliche Intelligenz bezeichnen kann. Es gibt so ein bisschen in der Forschung die Unterscheidung zwischen starker und schwacher künstlicher Intelligenz. Das sind aber auch alles so ein bisschen Suchbewegungen, sage ich mal, so ein bisschen zu unterscheiden, worum geht es da. Also was ich sagen will, es ist gar nicht so ein klar abgesteckter Begriff, aber wenn wir sozusagen alltagsnah gucken, sind es diese Technologien, die uns mit sinnvollen Vorschlägen im Alltag

begleiten. Und gleichzeitig ist es ein wahnsinnig aufgeladener Begriff, wo wir, wenn man es googelt mit Bildersuche zum Beispiel oder bisschen auch in so Science Fiction Sachen reingeht, haben wir natürlich gleich ganz andere Assoziationen von so menschenähnlichen Robotern, von tatsächlich sehr weitreichenden Vorstellungen davon, dass die Maschinen uns irgendwann beherrschen und so weiter. Also das ist auch mit dem Begriff künstliche Intelligenz verbunden. Da verwischen sich so ein bisschen, was geht eigentlich wirklich schon und was ist damit auch an Visionen verbunden. Und ich glaube, das lässt sich im Diskurs gar nicht so leicht trennen und das ist auf jeden Fall so ein Spannungsfeld.

Christina Schildmann:

Ja, ich würde das noch ganz gerne ergänzen, weil wir ja auch über die Frage sprechen wollen, was für geschlechtsspezifische Konsequenzen hat das eigentlich. Das vertiefen wir ja auch später noch mal. Aber da wir gerade hier die Grundlagen schaffen in diesem Auftakt, will ich auch noch mal drauf hinweisen auf das Menschengemachte von Algorithmen und von Klen, dass die lernenden Algorithmen mit ganz vielen Daten trainiert werden und in diesen Daten stecken auch, sagen wir mal, Geschlechtsstereotype drin. Und in den Algorithmen stecken ganz viele Annahmen. Ich will hier an dieser Stelle mal den dritten Gleichstellungsbericht zitieren, weil es genau in diesem dritten Gleichstellungsbericht um die Geschlechterfragen der Digitalisierung ging. Und der ist wirklich spannend und das war eine sehr, sehr gute Sachverständigenkommission.

Und die hat darauf hingewiesen, dass es ja Menschen sind, die durch die Programmierung von Algorithmen Unterscheidungen vornehmen. Also die sind nicht naturgegeben, sondern in diese Programmierung fließen Annahmen, Stereotypen ein. Und am Ende dieser Rechenübungen der Algorithmen stehen auch Menschen, die die Entscheidungen treffen. Also sagen die Autorinnen und Autoren dieses dritten Gleichstellungsberichtes, dass man statt von algorithmischen Entscheidungssystemen lieber von algorithmisch arbeitenden Systemen sprechen sollte, die menschliche Entscheidungsprozesse unterstützen. Also es sind immer auch noch Menschen im Spiel. Und sie weisen darauf hin, dass man, wenn man sich das so anguckt, dass man den Kurzschluss vermeidet, Maschinen als moralische Agentinnen zu verstehen. Das finde ich eine schöne Formulierung. Da sind Menschen dahinter und die müssen dafür sensibilisiert werden, dass Geschlechterstereotype einfließen in Programmierungen und aber auch durch die Daten, mit denen die die Algorithmen gefüttert werden und mit denen sie lernen.

Tanja Carstensen:

Ich würde das total gern noch mal unterstützen, diese Unterscheidung, wenn wir sozusagen künstliche Intelligenz haben, dann noch mal, genau, Algorithmen als ein Baustein davon, die auf eine gewisse Weise Handlungsvorschläge machen oder eben Entscheidungen mit unterstützen. Finde ich auch total wichtig, da noch mal diesen Verweis auf den dritten Gleichstellungsbericht, finde ich, der da wirklich sehr gute Punkte herausgearbeitet hat. Und auf der anderen Seite tatsächlich das, was in den letzten Jahren KI so interessant gemacht hat, ist eben, dass diese Datenmengen ja immens gewachsen sind und dass jetzt KI einfach so, ja, an Bedeutung gewonnen hat, weil die Menge an Daten, auf die da zugegriffen werden kann, ja, einfach sehr groß geworden ist und gleichzeitig, und da kommen wir dann,

glaube ich, gleich auch mitten in das Thema, was du, Christina, gerade schon gesagt hast, diese Daten halt ganz oft einen Bias haben. Die KI wird ja mit Daten trainiert und da ist absolut grundlegend dafür die Frage, was sind das für Daten und haben die vielleicht eine Einseitigkeit, wer ist da drin enthalten und wer nicht. Und auf der Grundlage, das können wir eben gerade schon beobachten, entstehen halt immer wieder diese Beispiele, dass zum Beispiel bei der Personalauswahl bei Amazon dann Männer bevorzugt werden und so weiter. Also das hat ganz viel mit der fehlenden Qualität oder der Fehlerhaftigkeit oder der, ja, irgendwie nicht repräsentativ zusammengesetzten Struktur der Daten zu tun.

Marco Herack:

Es ist ja vielleicht auch so, dass die Daten in der Vergangenheit ja auch mit diesem Bias angesammelt wurden ...

Tanja Carstensen:

Genau.

Marco Herack:

... und der sich dann jetzt dort einfach nur fortsetzt in einem gewissen Maße. Christina?

Christina Schildmann:

Ja und lasst uns auch mal darüber sprechen, wie viel KI und Algorithmen eigentlich schon angekommen sind auf dem Arbeitsmarkt, weil das ist ja auch irgendwie eine sehr mythenumrankte Debatte und da wird viel spekuliert und viele Bilder werden gemalt. Wir wollten uns ja auch anschauen, was ist davon eigentlich Realität und was ist noch Science Fiction. Wir hatten vor Kurzem ein Verbundtreffen unseres Forschungsverbundes, der sich mit Digitalisierung und Mitbestimmung beschäftigt beziehungsweise digitale Transformation. Und da wurde eine spannende These diskutiert und zwar total kontrovers diskutiert, nämlich die These, Daten sind das neue Produktionsmittel, Betonung auf „das“. Und dann wurde wild diskutiert, ob das denn die Wahrheit ist oder ob das reine Zukunftsmusik ist. Dann haben die festgestellt, dass es ganz unterschiedlich ist, je nachdem auf welche Branche und auf welche Technologie man schaut. Ich find das sehr, sehr spannend, wie es diskutiert worden ist. Zum Beispiel wurde diskutiert das Thema People Analytics. Das ist die neueste heiße Sache in der Diskussion, die man benutzt zur Unterstützung bei Personalrekrutierung und beim Personalmanagement.

Also Daten werden ausgewertet mittels Algorithmen durch People Analytics und so macht man dann eben Aussagen über Leistung und Eignung und das Potenzial von Mitarbeitenden. Und da ist die Frage, gibt es das überhaupt schon, passiert das schon oder ist das bisher nur in den Katalogen der Anbieter. Und an dieser Stelle würde ich sagen, das ist größtenteils noch Zukunftsmusik, also bei der Personalrekrutierung. Bei der Auswahl, glaube ich schon eher. Aber beim Personalmanagement noch relativ wenig. Ein anderes Forschungsverbundtreffen kam zu dem Ergebnis, dass es bei dem People Analytics so ist, dass alle darüber reden, aber keiner es eigentlich wirklich macht. Und dass es möglicherweise mehr Forschungsprojekte zu diesen Tools gibt als tatsächliche Einsätze.

Marco Herack:

Christina, eine Frage: Ist das vielleicht dieses Zeugs, wo ich mich dann vor so eine Kamera setze und da analysiert wird, ob ich mit dem linken Auge irgendwie zucke und das verdächtig ist und solche Geschichten?

Christina Schildmann:

Es wird schon auch manchmal betrieben als eine Art von Überwachung. Da wird einfach, also wenn man jetzt ins Personalmanagement geht, werden verschiedene Daten zu einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter ausgewertet und die Performance beschrieben und deren, ja, wie viel Stunden sitzt sie am Rechner et cetera. Also kann man sich im Grunde alles angucken, was diese Person bei der Arbeit so tut und dann eben Schlüsse daraus ziehen, ob man zum Beispiel diese Person für eine Weiterbildung vorschlagen will, ob man sie befördern will oder ob man sie eher als jemand betrachtet, der oder die da nicht so motiviert ist. Und wenn man sich das anguckt, dann sieht man natürlich auch schon die Gefahren für die Gleichstellung, weil auch durch Auswertungen fließen natürlich ganz viele Annahmen, wie zum Beispiel da ist eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter, der/die arbeitet Teilzeit und daraus schließt man dann möglicherweise oder schließt der Algorithmus, dass diese Person beruflich nicht so engagiert ist, was natürlich im Zweifel Unfug ist. Aber so viel eben dann zu Stereotypen in der Auswertung. Wir gucken uns auf jeden Fall diese Tools auch schon an, selbst wenn die noch nicht so massiv im Einsatz sind, weil wir davon ausgehen, dass die früher oder später schon auch flächendeckend eingesetzt werden. Und je mehr wir darüber wissen, desto besser. Und vor allen Dingen zielt die Forschung, die wir fördern darauf ab auf die Frage, wie kann man diese Instrumente so gestalten, dass sie arbeitnehmer*innenfreundlich sind und auch insbesondere, dass sie nicht sexistisch sind. Das muss der Anspruch sein.

Marco Herack:

Tanja, wenn ich da so jetzt Christina zuhöre, ist so meine erste Idee, okay, Sexismus ist das eine, aber es wird ja auch eine Art des Arbeitens definiert, die ideal ist. Und dieses ideale Arbeiten muss ja nicht unbedingt, na ja, ich sage mal, zu jedem passen. Der eine geht den Weg und ist dadurch effizienter, der andere geht den anderen Weg, wie halt in der Mathematik; man kann über verschiedene Formeln zum Ziel kommen. Also das klingt jetzt irgendwie nicht nach einer idealen Arbeitswelt für mich.

Tanja Carstensen:

Ja. Das ideale Arbeiten ist tatsächlich ein interessantes Stichwort, weil wir in unserer Untersuchung tatsächlich festgestellt haben, dass in der Debatte um KI so was wie neue ideale Arbeitsnormen bereits ausgehandelt werden. Also wir haben ja Zeitungsartikel ausgewertet zum Beispiel und haben da ganz gut sehen können, dass mit der KI tatsächlich versucht wird, Drumherum so was, wie stellen wir uns eigentlich die Arbeitswelt der Zukunft vor, ausgehandelt wird und die KI ganz oft als so was beschrieben wird, was noch ein bisschen glatter und reibungslosere Arbeitsabläufe ermöglicht. Von daher ist es tatsächlich interessant und auch eine Gefahr, dass so ein bisschen diese Widerspenstigkeit, die wir ja als Menschen im Arbeitsprozess haben, in dem Zuge, ja, vielleicht eliminiert werden soll. Also wir haben schöne Zeitungsartikel gefunden, die beschreiben, wie künstliche Intelligenz, ja, sozusagen immer freundlich bleibt, immer geschickt ist, nicht streikt zwischen

auch und natürlich auch nicht müde und erschöpft wird, keinen Urlaub braucht und so weiter. Wo man schon merkt, ah, das könnte so ein Ausblick auf eine Arbeitswelt sein, in der tatsächlich alles das, was einer menschlichen Arbeitskraft hinderlich ist sozusagen aus einer Effizienzperspektive, dass das mit künstlicher Intelligenz so ein bisschen, ja, aus dem Weg geräumt werden soll. Also von daher, es ist schon ganz interessant, was da für ein ideales Arbeitsbild oder Bild der idealen Arbeitskraft gezeichnet wird.

Marco Herack:

Tanja, wenn wir auf diesen Diskurs um KI in der Arbeitswelt gucken, was sind dann so die gängigen Muster, die man da entdeckt.

Tanja Carstensen:

Also erst mal vielleicht auch kurz noch was dazu, wie wir darauf gucken. Unsere theoretische Perspektive darin ist, tatsächlich diesen KI-Diskurs auch als einen Aushandlungsprozess zu verstehen. Und uns interessiert dabei, was wird dabei über KI gesagt, welches Bild von KI wird eigentlich entwickelt, was wird dabei über die Arbeitswelt der Zukunft auch vermittelt und eben ausgehandelt, wie wollen wir die gestalten, wie soll die aussehen und was sind da drin eben auch für Geschlechterbilder enthalten. Und was total interessant ist, ist, dass wir einerseits so ganz alte Muster wiedererkennen können. Es gab ja schon immer auch in Technik-Diskursen Stereotype, dass Frauen also zurückhaltender sind, zögerlicher im Umgang und dass Männer, diejenigen sind, die die Technik gestalten. Das finden wir schon auch wieder.

Und gleichzeitig ist aber ganz interessant, dass insbesondere in den Mediendebatten, in den Zeitungsartikeln, die wir ausgewertet haben, da so neue Bilder jetzt dazukommen. Und zwar gibt es tatsächlich eine größere Kritik daran, dass so wenig Frauen in der KI-Entwicklung sind. Das sind ja immer so Zahlen, 16 Prozent der KI-Entwickler*innen sind eben Frauen, ansonsten ist es eben eine Männerdomäne. Das wird im öffentlichen Diskurs tatsächlich sehr stark kritisiert, wo Männer oder das Männerbild, was in diesen Artikeln auftaucht, tatsächlich eher eins ist, dass wir diese jungen weißen männlichen KI-Entwickler haben, die aber tatsächlich eher als welche beschrieben werden, die einen zu einseitigen Blick haben und dass diese Einseitigkeit der Teams tatsächlich auch das Problem ist, warum die KI oft dann diskriminierende Effekte hat oder zu einseitig oder einfach fehlerhaft ist, weil sozusagen diese einseitigen Teams das gar nicht leisten können. Diesen jungen weißen Männern fehlt oft das Bewusstsein für vielseitige, diverse Problemlagen im Alltag und so weiter.

Also da kommt sozusagen so ein neues Bild von Männlichkeit dazu, was tatsächlich problematisiert wird. Und gleichzeitig finden wir dann wiederum oft so Leuchtturmfrauen im Diskurs, die interdisziplinär ausgebildet sind, die internationale Arbeitserfahrungen haben, die sozusagen als diejenigen dargestellt werden, die die Probleme lösen könnten, weil sie so einen Weitblick haben, über den Tellerrand blicken können und so weiter. Also das ist ganz interessant, dass wir hier zwar einerseits diese Problematisierungen haben von „es sind immer noch zu wenig Frauen“ und „Frauen sind zu oft zögerlich“, aber gleichzeitig tatsächlich so ein neuer Impuls in diesen Diskurs reinkommt, was wir in dem Projekt als was deuten, wo

tatsächlich ein gesteigertes Problembewusstsein dafür da ist, dass erstens Technik und KI was ist, was Menschengemacht ist, was in gesellschaftliche Verhältnisse eingebettet ist und deswegen auch Probleme enthält und nicht einfach Technik sich einfach nur so entwickelt und dann ist sie da. Das ist so ein bisschen, was ja vor 20, 30 Jahren noch viel stärker im Diskurs vorhanden war, dass Technik einfach kommt und dann müssen wir mit den Folgen umgehen. Im KI-Diskurs ist ganz klar, das ist eine menschengemachte Technik mit Problemen. Und interessant ist eben, dass diese Geschlechterbilder da sozusagen auch mit so einem kritischen Impuls reinverhandelt werden mit der Idee, so wie es im Moment ist, können wir eigentlich nicht weitermachen, weil dann die KI zu schlecht ist tatsächlich. Also das ist ein fester Bestandteil im Diskurs.

Marco Herack:

Das ist ja genau das Gegenteil von dem, was die Werbung über KI behauptet.

Tanja Carstensen:

Ja, das stimmt. Ja. Ja, ja. Diese Hochglanzbilder, die muss man tatsächlich, glaube ich, also da war Christina ja auch schon dabei, das zu beschreiben, die KI, die im Moment im Einsatz ist, ist einfach oft von der Qualität her noch nicht gut genug. Deswegen sind diese plakativen Beispiele, die wir teilweise dann auch im Diskurs finden mit den großen, also wo einfach dann diese krassen Diskriminierungsfälle aufgetreten sind, entweder sexistisch oder auch viel mit rassistischen Vorfällen, das sind so Fälle, wo einfach klar wurde schnell, okay – das wurde dann auch zurückgezogen – es funktioniert nicht und so weiter. Also ich glaube, da ist es auch wichtig, davon auszugehen, dass wir im Moment noch nicht flächendeckend damit zu tun haben, aber es ist gut, dass die Diskussion darum schon so reflektiert geführt wird.

Christina Schildmann:

Ja, das würde ich unterstreichen und auch noch auf einen anderen Punkt hinweisen, der aber auch schon bisschen drinsteckte bei dem, was Tanja sagte. Dass im Diskurs jetzt auch das Thema Transparenz oder Intransparenz von Algorithmen, von KI eine Rolle spielt. Also die Tatsache, dass es sich um eine Blackbox handelt, man nicht weiß, was für Annahmen, was für Rechnungen dahinterstecken und dass das wichtig ist für die Mitgestaltung, dass man das weiß. Für uns ist das Thema auch deswegen dann so wichtig, weil die Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die Akteur*innen der Mitbestimmung, die müssen und wollen das Thema ja verstehen, wenn das auf dem Arbeitsmarkt verstärkt zum Einsatz kommt. Und für die ist wichtig zu verstehen, wonach sie fragen müssen, worauf sie gucken müssen. Und da ist dieses Thema, wie kommt es eigentlich zustande, was für Annahmen stecken hinter dem Algorithmus, ein ganz großes. Ich wollte auch noch auf einen anderen Punkt hinaus. Tanja hat ja gerade von diesen, sagen wir mal, sehr exponierten Figuren in der Debatte gesprochen, den sogenannten Garagengeies, den weißen männlichen Gründern und aber auch diesen Leuchtturmfrauen im Bereich KI, Digitalisierung. Ich würde jetzt noch mal ans andere Ende des Arbeitsmarktes schauen mit Blick auf die Frage, wen sieht man eigentlich in der öffentlichen Debatte und wen sieht man nicht. Wir können uns ja noch mal angucken diesen ganzen Bereich der plattformvermittelten Arbeit. Ist ja auch ein Thema, was eine riesige Rolle in der Diskussion spielt. Das ist zum einen

die Arbeit, die auf Plattformen selber gemacht wird. Crowdfunding genannt, und die Arbeit in der analogen Welt, die aber über Plattformen vermittelt wird, also algorithmengesteuert ist. Und da ist die öffentliche Debatte, die dreht sich hauptsächlich um die Rider, also die Fahrradkuriere, die das Essen ausliefern. Über die wird ganz viel berichtet. Die sitzen auf Podien, über die wird geforscht. Was ja auch damit zu tun hat, dass die im öffentlichen Stadtbild sehr sichtbar sind. Das sind zumeist Männer, darauf muss ich vermutlich nicht hinweisen. Und es gibt aber auch noch einen weiblichen Teil, eine weibliche Welt dieser plattformgestützten Arbeitswelt, das sind die Reinigungskräfte. Und über diese wird viel weniger berichtet und viel weniger geforscht. Das hat auch damit zu tun, dass die so im Privaten verschwinden, in den privaten Wohnungen, unsichtbar sind, unsichtbare Arbeit leisten. Deswegen unterstützen und fördern wir Forschung, die sich mit insbesondere den Arbeitsbedingungen dieser plattformvermittelten Reinigungskräften befassen. Das Projekt heißt Platform Cleaners und beschäftigt sich mit der Frage oder befragt die Reinigungskräfte, was für Erfahrungen sie gemacht haben mit plattformbasierter Arbeit und wie diese digitale Infrastruktur eigentlich deren Arbeitsbedingungen, diese Geschäftsmodelle, deren Arbeitsbedingungen beeinflussen und was man tun kann, um die zu organisieren. Sehr spannendes Projekt, um eben dieses Dunkelfeld auch mal sichtbar zu machen.

Marco Herack:

Tanja, da sind wir ja schon wieder in so einem Bereich, wo man sagen könnte, da wirkt KI wieder bei Menschen, die potenziell am wenigsten Möglichkeit haben, sich dagegen zu wehren, was mit ihnen gemacht wird.

Tanja Carstensen:

Ja, ganz klar. Also das finde ich auch einen wichtigen Punkt. Und das ist auch, wenn wir die Debatte um KI angucken, sind das tatsächlich auch die Stellen, die Punkte, die wir im Diskurs ein bisschen vermissen. Das ist auch was, was uns am Donnerstag bei der re:publica wichtig ist, weil wir ja auch ein bisschen drauf hinweisen wollen, über was wird denn nicht diskutiert, was wird zu wenig debattiert. Es wird ganz viel immer so ganz groß die Frage aufgemacht, ist jetzt KI eigentlich ein Job-Killer und wenn ja, für wen, für Männer-, für Frauen-Jobs eher. Da müssen wir ganz klar sagen, wir wissen es einfach noch nicht und es ist auch müßig, das zu spekulieren. Und die Zeitungen sind voll mit so Schlagzeilen: KI zerstört diese Jobs oder jene Jobs. Das ist einfach wirklich noch viel zu früh, um das einzuschätzen. Und gleichzeitig wäre es viel wichtiger, jetzt genau über solche Felder zu sprechen, wo schon längst Algorithmen im Einsatz sind, wie auf Plattformen und was das tatsächlich dann auch mit Jobs eher im Niedriglohn, die unsichtbarer sind, im Care-Bereich und so weiter, was es da für Effekte gibt, für Auswirkungen schon. Und was wir, also Kathrin Ganz und ich, immer in dem Projekt so wichtig finden, ist, dass tatsächlich ja auch es so einen Niedriglohnbereich gibt, an dem KI trainiert wird, in dem auch das Internet zum Beispiel von nicht gewünschten Inhalten gesäubert wird und so weiter, was es zum Teil auch in Deutschland gibt, aber was viel auch tatsächlich auf den Philippinen zum Beispiel stattfindet. Das wäre noch so ein Bereich, wo einfach klar ist, es gibt ganz viel Arbeit am Internet, an Algorithmen, an Daten, Sauberkeit und so weiter, die wir überhaupt nicht sehen. Und das sind neben nicht diese schillernden Berufe im Silicon Valley, sondern im Niedriglohnbereich mit

zum Teil wirklich sehr prekären und schlechten Arbeitsbedingungen, wo wir einfach auch, ja, hohe Ungleichheitsverhältnisse haben. Und das sind eben auch Bereiche, die wir sehen müssen. Und sozusagen, was du gerade noch angesprochen hast, mit denen, die sich am wenigsten wehren können, also was sozusagen so konkrete Beispiele sind, die vielleicht auch für die KI-Debatte interessant sind, sind eher so Fragen, wenn zum Beispiel so was wie Schichteinteilung in bestimmten Branchen automatisiert eingeführt wird, kann das zum Beispiel für Alleinerziehende, die eingeschränkter sind, was ihre Arbeitszeitflexibilität angeht, nachteilig sein, weil sie dann sozusagen automatisiert ihre Schicht eingeteilt bekommen und keine Person mehr haben, zu der sie hingehen können und sagen können „ich kann aber nachmittags nicht so gut oder spät abends nicht so gut“, wo wir tatsächlich sehr genau hingucken müssen, was sind diese, ja, durch KI zunehmend automatisiert erfolgenden Prozesse, wer hat dadurch eigentlich Nachteile. Und es ist genau das, wie du es gerade formuliert hast, die Personen, die sich am wenigsten oder eher nicht so gut wehren können, die weniger Handlungsspielräume haben, weniger Handlungsmacht auch im Betrieb, die dann vielleicht so, ja, verengte Handlungsspielräume tatsächlich dann eher zu den Verliererinnen gehören könnten.

Christina Schildmann:

Ich schlage vor, dass wir an dieser Stelle auch noch mal jenseits von KI gucken, wie sich Digitalisierung eigentlich auf den Arbeitsmarkt auswirkt, auf die Arbeitssituationen und insbesondere da auf die Geschlechterverhältnisse. Da würde ich gerne so ein paar Kernbefunde aus einer Studie zum Besten geben, die wir gefördert haben, von der Edelgard Kutzner, von der Sozialforschungsstelle Dortmund und Kolleginnen, die sich mit der Digitalisierung der Sachbearbeitung beschäftigt haben. Das ist ja eine klassische Frauendomäne. Und die haben sich mehrere Fallbeispiele angeguckt, einmal aus der Automobilindustrie, dann aus der Nahrungsmittelindustrie, der Wohnungswirtschaft und Universität war auch dabei. Da geht es bei der Digitalisierung in erster Linie ja gar nicht um KI oder Algorithmen, sondern eher um Digitalisierung der Workflows, also der Arbeitsabläufe, durch die Einführung von entsprechender Software. Das ist dann zumeist SAP, ohne hier Werbung für ein Unternehmen machen zu wollen. Aber das ist die Standardsoftware. Wir haben da mehrere Kernbefunde, die wirklich spannend waren zu sehen. Zum einen, Tanja hatte ja vorhin erwähnt, dass in diesen Debatten über Digitalisierung, KI et cetera auch es immer um so Arbeitsplatzabbaubefürchtungen geht, dass die Technologie massenhaft Arbeitsplätze vernichten würde. Also das könnte man sich in der Sachbearbeitung ja auch gut vorstellen, dass das genau die Folge von Digitalisierung ist. Das ist aber überhaupt nicht der Fall. Also in keiner dieser Fallstudien sehen wir Arbeitsplatzabbau, andersherum aber auch keine Arbeitserleichterung.

Das ist ja das andere Versprechen in der Digitalisierung, dass man davon ausgeht, dass dadurch die Arbeit leichter wird, dass sie weniger wird. Und das Versprechen, dass mehr Zeit für anderes bleibt. Aber das löst sich, das sieht man auch ganz klar, so einfach nicht ein. Also Digitalisierung erleichtert dazu erst mal nicht die Arbeit, sondern macht erst mal Arbeit, macht zusätzliche Arbeit, zumindest in den ersten Jahren. Und das unterschätzen alle immer wahnsinnig. Und wenn man jetzt die Geschlechterverhältnisse anguckt, dann ist ja in der Debatte immer die Frage, verändert die Digitalisierung die Geschlechterverhältnisse, also bringt sie sie

sozusagen zum Tanzen oder zementiert sie sie. Und da sehen wir beides in dieser Studie. Zum einen, was die Geschlechterverhältnisse im Job betrifft, können wir sehen, Sachbearbeitung bleibt erst mal Frauenarbeit in Führungsstrichen. Da ändert sich nichts, auch nicht durch die Einführung von Technologien. Und dann gibt es ja immer die Diskussion über bedeutet sie mehr Chancen oder mehr Risiken für Frauen oder für typische Frauenberufe. Und da sehen wir auch wiederum beides. Ein Fallbeispiel zeigt da sehr deutlich eine Zweiteilung, eine Ausdifferenzierung der Arbeit durch die Einführung von Software. Und zwar, das ist wirklich spannend zu sehen, in einem Bereich der total standardisierten Routinearbeit, nennt sich dann Order Management, ohne Aufstiegschancen mit einer sehr, sehr, sagen wir monotonen Tätigkeit und der latenten Gefahr, dann schlussendlich doch irgendwann wegrationalisiert zu werden und den anderen Teil und die anderen haben sich in die Richtung konzeptionell-strategische Arbeit entwickelt, neu gegründetes Sales Team, die dann entlastet wurden von Routinetätigkeiten und sich auf strategische Planung konzentrieren durften, Marktbeobachtung et cetera. Also dass sich dann tatsächlich dieser Arbeitsbereich Sachbearbeitung komplett zweigeteilt hat in zwei völlig unterschiedliche Gruppen, das war für uns bemerkenswert zu sehen. Und letzter Punkt, was wir noch beobachtet haben, die Sachbearbeiterinnen waren so gut wie überhaupt nicht beteiligt an der Einführung dieser Software. Die fiel für die wirklich größtenteils vom Himmel. Und die hätten ja viel beizusteuern gehabt. Noch schlimmer, wenn sie Schwachstellen erkannt haben und Verbesserungsvorschläge gemacht haben, wurde das meistens abgelehnt mit dem Hinweis, sei zu teuer und nicht zweckmäßig, obwohl das die Tools sicherlich sehr, sehr viel besser gemacht hätte. Für uns deswegen die Konsequenz daraus: Die Einbeziehung derjenigen, die damit arbeiten müssen und wollen, die ist total entscheidend und findet bisher so gut wie überhaupt nicht statt. Das wäre also ein wichtiger Appell. Das würde auch der Akzeptanz eine große Stärkung verleihen, aber gleichzeitig wäre es auch für die Arbeitszufriedenheit sehr bedeutend.

Marco Herack:

Ja, das ist ja ein interessanter Punkt, Tanja. Werden die Leute eingebunden in die KI-Entwicklung zum Beispiel?

Tanja Carstensen:

Das Beteiligungsargument möchte ich natürlich unbedingt auch stärken, weil ich das sozusagen aus anderen Forschungsprojekten, in denen ich auch betriebliche Digitalisierungsprozesse untersucht habe, nur unterstreichen kann, dass es wirklich wichtig ist, dass da sowohl die Mitbestimmungsgremien als auch die Beschäftigten natürlich möglichst gut eingebunden werden, weil die ja auch diejenigen sind, die damit arbeiten sollen. Und tatsächlich, der Frust und die Unzufriedenheit mit den neuen Technologien im Arbeitsalltag, wenn man Interviews in Unternehmen führt, wirklich wahnsinnig groß ist teilweise. Das ist wirklich auffällig. Ich finde aber sozusagen, zum Thema werden die Beschäftigten in die KI-Entwicklung eingebunden, ist mir nicht bekannt bisher, aber ich finde, was sozusagen an dem, was du, Christina, gerade gesagt hast, auch wirklich noch mal wichtig, dass wir, was uns ja an dem Projekt auch so wichtig ist, wirklich noch mal unterscheiden, was wird gerade debattiert und prognostiziert und erwartet, was mit KI alles passiert und was ist wirklich schon in der betrieblichen Praxis überhaupt Thema. Und ich finde, dass die Ergebnisse, die du da gerade aus der Studie von Edelgard Kutzner berichtet

hast, zeigen das ja sehr gut, dass zum Beispiel diese riesigen Befürchtungen, die auch vor ein paar Jahren mit Digitalisierung diskutiert wurden oder eben die Hoffnung, große Jobchancen oder große Rationalisierungsfragen können wir jetzt bei KI in einer neuen Schleife wieder beobachten. Und wenn man dann sehr gründlich in die Unternehmen reingeht und da forscht, stellt man eben fest, es sind gar nicht so die großen disruptiven Veränderungen, sondern hier ist es ein bisschen mehr Arbeit, die und die sind nicht so gut eingebunden und so weiter. Also natürlich passiert da was. Da ist auf jeden Fall mit Digitalisierungsprozessen immer auch Bewegung auch in den Strukturen, in den Machtverhältnissen in so einem Betrieb, in so einer Arbeitsorganisation. Bestimmte Beschäftigtengruppen profitieren vielleicht eher als andere und so weiter. Es sind eben nicht diese ganz großen dramatischen Umbrüche, die wir zumindest im Moment beobachten können. Es gab ja schon mal einen Digitalisierungsforschungsverbund bei der Hans-Böckler-Stiftung, Digitalisierung – Mitbestimmung – gute Arbeit, in dem ich auch schon mal ein Projekt zu Geschlechterverhältnissen hatte. Und wir sind alle damals als Projekte in die Unternehmen rein, das war so 2018 rum und haben erwartet, dass da jetzt Digitalisierung das große Umbruchthema in den Unternehmen ist.

Und wir sind alle wiedergekommen und haben festgestellt, okay, die Debatten in den Zeitungen, in Politik und so weiter darum, was alles auf uns zukommt, die galoppieren so davon, während man, wenn man dann mit Betriebsräten spricht und ich sozusagen wissen wollte, inwiefern ist Digitalisierung hier ein Thema, es gerade mal darum ging, dass man Beschäftigten Laptops anschafft quasi. Also das war sozusagen vor vier, fünf Jahren das, was an Digitalisierung erst mal anstand. Und deswegen ist die Frage, ob die Beschäftigten in die KI-Entwicklung eingebunden werden, glaube ich, einfach noch viel zu früh. Sie sollten es auf jeden Fall und es ist auch gut, gerade auch die Betriebsräte fit für zu machen, dass sie auch wissen, was auf sie zukommt, aber erst mal müssen wir, glaube ich, wirklich auch lernen, so ein bisschen zu differenzieren, was ist auch eine hochgekochte Debatte und was sind die konkreten Tools, die vielleicht schon zum Einsatz kommen und die auch in größerem Maß vielleicht dann noch auf die Betriebsräte zukommen sozusagen. Aber das ist wie gesagt, deswegen betone ich das noch mal, das ist uns so wichtig in dem Projekt, dass wir ein bisschen genauer hingucken, was ist eigentlich die KI im Betrieb wirklich schon, welche konkrete Anwendung ist es eigentlich, um die es da geht, weil es, glaube ich, viel Verwirrung gibt, auch gerade darüber, was im Diskurs so viel hochkocht gerade. Diskriminierungsthema und das Job Killer Thema quasi sind so zwei Themen, die wirklich so davon galoppieren, wo ich glaube, dass in den Unternehmen noch gar nicht so viel von zu erkennen ist.

Marco Herack:

Also die öffentliche Debatte ist da mehr so im Science Fiction-Bereich?

Tanja Carstensen:

Auf dem Weg dahin zumindest, ja. Ja, ja. Und trotzdem ist es uns so wichtig, dass auch gut zu analysieren, weil da natürlich Sachen ausgehandelt werden, die demnächst dann in den Unternehmen interessant werden. So eine Debatte hat ja Effekte. Und da wird eben ausgehandelt, wie wollen wir in Zukunft arbeiten, wie soll es sein. Und es werden auf jeden Fall auch wirklich wichtige Problemlagen aufgedeckt. Also was mir vorhin ja so wichtig war mit dem, dass da auch so Brüche

drin sind zu alten Technikdebatten, es sind nicht mehr nur die zögerlichen Frauen, sondern es ist längst erkannt, dass es ein Problem ist, wenn nur Männer Technik konstruieren. Das war vor mehreren Jahrzehnten niemandem klar. Jetzt ist es in der Debatte. Das ist gut so. Also deswegen sind diese Debatten auch wichtig.

Christina Schildmann:

Deswegen, um noch mal auf den zweiten Forschungsverbund Digitale Transformation hinzuweisen, da bist du ja auch Bestandteil, Tanja, für uns so wichtig zum einen, das zu machen, Tanja, was ihr tut, also die Diskurse zu dekonstruieren und auch zu sehen, was wird da verhandelt, aber auch was ist Mythos, was ist Realität. Und gleichzeitig in den unterschiedlichen Branchen auf die Phänomene zu gucken, was findet da konkret schon statt ...

Tanja Carstensen:

Genau.

Christina Schildmann:

... wie wird es eingesetzt, wie wirkt sich das auf die Arbeitsverhältnisse, auf die Arbeitsbedingungen aus und was davon ist gestaltbar und wie kann man es gestalten, das ist das große Anliegen dieses Forschungsverbundes. Und wir werden da bald Ergebnisse haben oder haben schon teilweise, werden die dann zusammenstellen, um auch die Muster zu zeigen, also was sind die großen Trends.

Marco Herack:

Vielen Dank für das Gespräch an Christina Schildmann.

Christina Schildmann:

Sehr gerne.

Marco Herack:

Und Doktor Tanja Carstensen, danke schön.

Tanja Carstensen:

Ja, hat mich gefreut. Wir danken auch.

Christina Schildmann:

Ja, ich danke auch.

Marco Herack:

Und wenn ihr da noch ein paar Ideen und Gedanken zu dem Thema habt, dann schreibt uns doch eine E-Mail: systemrelevant@boeckler.de. Oder tickert uns auf Twitter an [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und Tanja, du bist auch auf Twitter? Habe ich am Anfang wieder gar nicht gesagt.

Tanja Carstensen:

Ja.

Marco Herack:

Aber das musst du selber sagen, wie dein Handle heißt.

Tanja Carstensen:

Ja, das ist @tanj, also wie Tanja ohne A und dann C, A, R wie Carstensen, die ersten drei Buchstaben.

Marco Herack:

Genau, die Abkürzung des Vor- und Nachnamens.

Tanja Carstensen:

Ja, genau.

Marco Herack:

Bloß nicht so, dass man es mal so locker flockig weg sagen kann.

Tanja Carstensen:

Nein, man kann es nicht sprechen.

Marco Herack:

Euch vielen Dank fürs Zuhören, eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Tanja Carstensen:

Tschüss.

Christina Schildmann:

Tschüss.