

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Die VDV-Akademie im HOLM

Intro:

Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:

Nächster Halt: Die VDV-Akademie im House of Logistics and Mobility. Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie.

Ich bin Catharina Goj und freue mich heute meine Kollegin Dr. Mara Kastein in unserem Podcast begrüßen zu dürfen. Mara ist Standortleiterin der VDV-Akademie-Dependance im House of Logistics and Mobility, dem Holm, in Frankfurt.

In der heutigen Folge möchten wir unseren Hörer*innen einen kleinen Einblick in unsere Arbeit im HOLM geben und welche Ideen wir mit der Dependance realisieren möchten. Schön, dass du da bist, Mara.

Dr. Mara Kastein:

Ja, hallo, ich freue mich auch sehr.

Catharina Goj:

Seit dem 1. September 2021 ist die VDV-Akademie nun vertreten im Holm. Mit welchen Themenschwerpunkten setzen wir uns an dem neuen Standort auseinander?

Dr. Mara Kastein:

Also da gibt es ein paar Themenschwerpunkte. Vielleicht noch mal einen Schritt zurück. Es geht ja grundsätzlich um die Vernetzung sehr stark in dieser Dependance. Wir wollen uns vernetzen mit Hochschulen und Forschungsinstitutionen, natürlich mit Verkehrsunternehmen, vor allem auch im



Rhein-Main-Gebiet, mit Politik, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften.

Und mit diesen ganzen Akteur*innen wollen wir beispielsweise Projekte initiieren zu den Themen- schwerpunktmäßig - Digitalisierung ist ein großes Thema. Also Digitalisierung von Arbeit. Wie verändern sich Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in der Verkehrsbranche. Dann natürlich Arbeit. Also generell ein großes Thema auch in Bezug auf Arbeitsgestaltung, weil wir wissen ja alle, dass im Verkehr sehr viele neue, zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Und das Thema Rekrutierung wird ja auch zu Recht stärker gemacht, beispielsweise über die VDV-Arbeitgeberinitiative. Und wir wollen jetzt aber vor allem auch das Thema Arbeitsgestaltung schwerpunktmäßig uns angucken, also die Leute, die schon im Verkehr arbeiten, wie kann man die auch noch mal besser binden, dass sie nicht verschwinden sozusagen aus ihren Jobs. Und dazu gehören natürlich verschiedene Gestaltungsmaßnahmen.

Wir wissen jetzt aus einer Studie oder aus einer Auswertung der Techniker Krankenkasse, dass 2022 ein Rekordjahr im Hinblick auf Krankentage von Beschäftigten war. Also ich glaube im Schnitt 19 Krankentage pro Person. Das gab es vorher,

so wie ich gelesen habe, noch nicht. Und das ist jetzt natürlich auf alle Beschäftigtengruppen, nicht nur Verkehr bezogen. Aber wenn wir uns das angucken, dann müssen wir uns natürlich auch im Verkehrsbereich und im Mobilitätsbereich fragen: Wie können wir Arbeitsplätze so gestalten, dass die Menschen gesund bleiben und weniger krank vielleicht auch werden?

Und dazu gehört auch das Thema Nachhaltigkeit, also Nachhaltigkeit in so einem sehr großen Verständnis. Das vielleicht jetzt erst mal so zu den Schwerpunkten.

Catharina Goj:

Okay, vielen Dank. Damit sich unsere Hörer*innen ein bisschen was unter den Themen auch vorstellen können, du hast schon gerade einiges erläutert, würde ich jetzt noch ein paar einzelne Fragen zu den Schwerpunkten stellen.

Thema: Arbeitsgestaltung und gute Arbeit. Das ist ganz besonders wichtig auch in den letzten drei Jahren geworden während Corona. Wie kann man Arbeit aus deiner und auch aus wissenschaftlicher Sicht optimal gut gestalten?

Dr. Mara Kastein:

Also es gibt verschiedene Gestaltungskriterien, die in verschiedenen Veröffentlichungen aufgezählt werden. Ja, natürlich ist die gewerkschaftliche Perspektive da immer sehr stark vertreten bei Veröffentlichungen.

Also es gibt beispielsweise diesen DGB Index, also vom Deutschen Gewerkschaftsbund. Der Index, der jährlich veröffentlicht wird: Gute Arbeit, und darin werden 11 verschiedene Gestaltungskriterien genannt.

Also ich zähle jetzt nicht alle auf, aber vielleicht mal so ein paar, die ganz interessant sind. Thema Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten im Job.

Also Stichwort Mitbestimmung, Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten, Qualifizierung, Führungsqualität und Betriebskultur. Sinn der Arbeit ist auch ein wichtiges Gestaltungskriterium.

Dann das Thema, das große Thema Arbeitszeitlege und natürlich gesundheitliche Aspekte, Arbeits- und Gesundheitsschutz, wo es dann auch um emotionale und körperliche Anforderungen geht, Arbeitsintensität, Einkommen natürlich, Beschäftigungssicherheit. Das sind so die Hauptschwerpunkte, die Kriterien vom DGB. Und ja, das liegt ja auch irgendwie nahe, können, glaube ich viele Leute nachvollziehen, wenn Menschen das Gefühl haben, mitgestalten zu können in ihren Jobs und auch ernst genommen zu werden in ihren Bedürfnissen, dann erhöht sich auch ihre Motivation und damit auch ihr Engagement.

Und im besten Fall wird auch Ihre Gesundheit dadurch erhalten. In anderen Veröffentlichungen wird dann auch noch mal stärker gemacht, das Thema gelungene Wiedereingliederung oder Eingliederung in die Beschäftigung.

Auch das Thema verbessertes Matching zwischen den Stellen und den Bewerber*innen. Also weil es gibt teilweise offene Stellen, die können nicht besetzt werden. Gleichzeitig gibt es viele Leute, die arbeitslos sind. Also dass dieses Thema Matching vielleicht an manchen Stellen noch stärker gemacht wird, von manchen Autor*innen empfohlen. Und auch das Thema Vereinbarkeit und altersgerechte Arbeitsarrangements. Auch so was wie Wahlarbeitszeiten, die eine individuelle Mitbestimmung bei der Dauer von Arbeitszeiten ermöglichen.

Catharina Goj:

Und was bedeutet das jetzt konkret für unsere Verkehrsunternehmen? In einigen Stichpunkten könnte ich auch unsere

Unternehmen schon wiederfinden.

Dr. Mara Kastein:

Genau. Also verschiedene Verkehrsunternehmen engagieren sich bereits für gute Arbeitsverhältnisse und es gibt auch schon einige Maßnahmen, die in verschiedenen Verkehrsunternehmen unternommen werden.

Zur Gesundheitsförderung beispielsweise, arbeitsorganisatorische Maßnahmen, also auch sowas wie betriebliches Eingliederungsmanagement, flexible Arbeitszeiten oder so was wie Tauschbörsen bei Schichtdiensten.

Das sind alles Maßnahmen, die schon von verschiedenen Verkehrsunternehmen unternommen werden.

Es gab auch beispielsweise ein paar Pilotprojekte ein Verkehrsunternehmen zum Thema Mischarbeit. Also beispielsweise den Wechsel von Tätigkeiten oder das große Thema Jobrotation, was auch bei den Beschäftigten, so wie ich das gelesen habe, in diesen Pilotprojekten ziemlich gut ankam. Denn Mischarbeit liegt ja nahe, also wenn man unterschiedliche Tätigkeiten vielleicht abwechseln kann, das kann das Wohlbefinden, die Motivation, die Zufriedenheit und auch die Leistung von Beschäftigten erhöhen. Was auch wieder zu einer Reduzierung einseitiger Beanspruchung führen kann. Und dann - Das hat natürlich wieder eine sehr gute Auswirkung auf Fehlzeiten sozusagen von Beschäftigten.

Es gab auch dieses Beispiel von der Deutschen Bahn. Da gab es im Rahmen tarifvertraglicher Wahlmodelle 2017 wurden Beschäftigte vor die Wahl gestellt, sich zwischen Zeit und Geld zu entscheiden. Und da haben sich viele tatsächlich für mehr freie Zeit entschieden, was ja ganz interessant ist eigentlich.

Und was man auch berücksichtigen muss, eine große klaffende Lücke zwischen Personen, die zu viel arbeiten und Personen, die gerne mehr arbeiten würden. Also da ist

auch beispielsweise das Thema Frauen-Erwerbsarbeit ein großes Thema.

Also viele Mütter, das weiß man auch aus Studien, wünschen sich eigentlich, mehr Wochenarbeitszeit ableisten zu können und können das nicht aus unterschiedlichen Gründen.

Natürlich gibt es noch immer so was wie so eine gläserne Decke, also Zugangsbarrieren zu Führungspositionen. Das war ja auch, glaube ich, zumindest angedeutet oder zum Teil Thema in der Podcastfolge zum Female ICE. Und gleichzeitig ist natürlich nach wie vor so, dass die Sorgetätigkeiten vor allem im Privaten hauptsächlich nach wie vor von Frauen getragen werden, weswegen sie auch mehr in Teilzeit arbeiten und dann auch teilweise wirklich mehr als sie arbeiten. Also sie würden wirklich häufig mehr Erwerbsarbeit gerne leisten und können es halt nicht aus den genannten Gründen.

Catharina Goj:

Kommen wir zum nächsten Thema: Digitalisierung. Ein Buzzword unserer Zeit, allgegenwärtig.

Welchen Beitrag kann Digitalisierung denn zu guter Arbeitsgestaltung leisten? Auch gerne mal vielleicht Vor- und Nachteile?

Dr. Mara Kastein:

Genau das muss man immer ein bisschen differenziert, was man mit Digitalisierung meint. Also wenn wir jetzt beispielsweise von Automatisierung sprechen, was ich jetzt als Teil von Digitalisierung verstehen würde, dann besteht ja immer die Hoffnung und die ist auch nicht unbegründet, dass teilweise körperlich schwere, anstrengende, repetitive, zum Teil auch langweilige Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit einem hohen Grad an Routine, dass das zunehmend auch von Maschinen übernommen werden kann, was ja erst mal eine gute Aussicht ist und eine Aussicht auf eine Arbeitserleichterung auch darstellt. Auch so Dinge wie Sortieren und Berechnen können eigentlich bereits heute auch von

Computern erledigt werden. Tätigkeiten, wie Managen oder Beraten eher nicht.

Also das ist immer noch schwierig, von Maschinen übernommen zu werden. Und generell bei Digitalisierung ist ja auch vor allem seit Corona glaube ich deutlich geworden, dass oder gab es auch noch mal so einen Schub, dass jetzt Kommunikation auch im Arbeitsumfeld sich stark digitalisiert hat, also dass wir alle viel mehr mit Kollaborationssoftware arbeiten und kommunizieren, was ja den großen Vorteil hat, dass die Leute örtlich flexibler sind, dass mobiles Arbeiten oder Homeoffice möglich wird, was für Menschen mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung ja auch sehr wichtig ist.

Und gleichzeitig muss man aber sagen, dass dieses insgesamt ortsunabhängigere Arbeiten auch mehr Selbstverantwortung und mehr Selbstdisziplin erfordert, was wiederum die Gefahr der Entgrenzung mit sich bringt. Also dass man die Arbeit vom Privatleben nicht mehr trennen kann, dass man sich selber überfordert oder überfordert wird sozusagen.

Und ich habe so den Eindruck, dass Digitalisierung häufig entweder als eine Art Bedrohungsszenario dargestellt wird. Also in dem Sinne: Maschinen übernehmen bald unsere Jobs und wir werden alle arbeitslos. Oder das zweite ist so ein bisschen als Allheilmittel für alles Mögliche. Beispielsweise für den Klimawandel, für den Arbeitskräftemangel, der ja im Verkehrsbereich auch sehr eklatant ist.

Klar, also ich habe ein paar Vorteile genannt. Manches kann wirklich dabei helfen, Tätigkeiten, die für Menschen zu schwer sind oder wo es einfach zu wenige Menschen gibt, die das machen wollen, zu übernehmen.

Also auch wenn beispielsweise irgendeine künstliche Intelligenz viel schneller als ein Mensch irgendwelche Fehler an Güterwägen erkennen kann oder solche

Dinge. Und trotzdem sind so Fähigkeiten wie Wahrnehmung, kreativ intelligente Tätigkeiten, sozial intelligente Tätigkeiten oder Tätigkeiten, die jetzt beispielsweise auf Erfahrungswissen oder dem sogenannten impliziten Wissen beruhen und nicht einfach durch technische Systeme ersetzbar sind. Das kann man, wenn man jetzt sagt, Beschäftigte können manche Sachen abgeben an Maschinen. Kann das dazu führen, dass das, was sie dann noch machen, die Menschen, dass da eine Aufwertung stattfindet, dass sie quasi die anspruchsvolleren Tätigkeiten selber machen. Es kann aber auch zu einer Abwertung führen. Das ist in vielen Bereichen noch offen. Und da besteht dann natürlich auch die Angst, dass Menschen nur noch als Technikgehilfen tätig sind.

Aus Technik soziologischer Sicht. Also ich komme ja so aus dieser soziologischen Richtung wird gesagt, dass Technik häufig oder technische Möglichkeiten häufig überschätzt werden, wenn es um Zukunftsperspektiven geht, weil beispielsweise technische Engpässe oder Ausfälle nicht mit in die Planungen mit einbezogen werden. Also das ganze Thema Hardware der Digitalisierung, also dass es da um endliche Ressourcen auch geht, da wird häufig nicht mit einbezogen, wenn wir über Digitalisierung sprechen oder auch so was wie Angriffe oder Ausfälle von kritischer Infrastruktur.

Also das Beispiel Sabotage an Leitungen des Bahnverkehrs der Deutschen Bahn, dass wir glaub ich, vor ein, zwei Jahren hatten. Solche Dinge werden auch häufig ausgeklammert und dadurch wird Technik häufig auch überschätzt. Und ich würde sagen, dass wir gegenwärtig so was wie so eine Neujustierung erleben von Tätigkeiten, Aufgaben und Berufen. Und das muss einfach gestaltet werden aktiv.

Catharina Goj:

Du hast es gerade schon angesprochen, das Thema Gesundheit, auch sehr wichtig für

gute Arbeitsgestaltung und das Thema „Gesundes Personal“ ist derzeit ja auch sehr stark in den Medien vertreten. Einige Verkehrsunternehmen mussten in den letzten Monaten Strecken und Fahrten auf einen längeren Zeitraum ausfallen lassen, da sie so einen hohen Krankenstand hatten. Also nur wer gesund ist, kann gute Leistungen bringen. Wie können die Unternehmen die Arbeit denn gestalten, damit ihre Mitarbeiter langfristig gesund bleiben? Also ein Thema hast du schon angesprochen. Das ist das Thema Mischarbeit. Einige Pilotprojekte gibt es. Was gibt es noch?

Dr. Mara Kastein:

Genau. Also wie gesagt, es gibt schon ein paar Sachen, die die Verkehrsunternehmen machen. Beispielsweise das Angebot „Flexiblere Arbeitszeiten“ ist sicher wichtig und gut. Die Neuorganisation von Arbeitsstrukturen zum Beispiel so was wie Gruppenarbeit oder Mischarbeit, hast du gerade auch noch mal wiederholt.

Gruppenarbeit im Fahrdienst ist ein Thema, was manche Verkehrsunternehmen machen. Aber auch wenn man auf die psychische Gesundheit von den Mitarbeitenden blickt, also soziale Betreuungs- oder Beratungsstellen, Anlaufstellen, wo sich Leute hinwenden können, wenn es auch um das Thema Mental Health geht.

Dass man das auch nicht außen vor lässt sozusagen, denn das gehört alles zur Gesundheit. Dennoch bleibt so ein bisschen der Eindruck, dass die Maßnahmen häufig nur punktuell bestehen, also dass viele Verkehrsunternehmen haben Gesundheitsmanagement, aber man bekommt so den Eindruck, dass viele so ein bisschen ihr eigenes Süppchen kochen und es ist nicht so unternehmensübergreifend sozusagen angegangen wird. Wobei das Thema ja einfach total wichtig ist.

Auch die Förderung von Gesundheitskompetenzen wäre da was, was man mal überlegen könnte, wie man das strategisch und systematisch vor allem angeht. Ich würde auch sagen, dass auch das Thema Führung stärker in Bezug zu Gesundheit und zur Motivation von Mitarbeitenden gesetzt werden müsste. Weil das Wissen, glaube ich, die meisten, eine gute Führung motiviert Mitarbeitende in ihren Jobs und genau eine hohe Motivation korreliert häufig mit Krankheits- und Fehlzeiten. Und natürlich so, wie was auch zur Motivation beiträgt, eine stringente Verfolgung der persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung der Beschäftigten. Wie gesagt, Beteiligung, Mitbestimmung sind große Themen, die wichtig sind, um die Leute motiviert bei der Stange und gesund zu halten.

Catharina Goj:

Gute Arbeit, du hast das auch erwähnt, zeichnet sich dadurch aus, dass man auch den Sinn seiner Tätigkeit sieht. Und bei einem Verkehrsunternehmen zu arbeiten ist erstmal grundsätzlich schon nachhaltig und sozial, würde ich sagen, denn wir haben die Stichworte in den vergangenen Jahren erlebt: Daseinsvorsorge, Verkehrswende ist allgegenwärtig.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für die Mitarbeitenden und die Unternehmen, wenn wir das in Verbindung mit Digitalisierung und Gesundheit setzen?

Dr. Mara Kastein:

Ja, also der Begriff Nachhaltigkeit ist ja so ein bisschen ich habe den Eindruck, inflationär im Gebrauch, im allgemeinen Sprachgebrauch.

Also spätestens seitdem die EU-Kommission mit der Taxonomie Gas und Atomkraft als nachhaltig eingestuft hat, ist es schwierig geworden, den Begriff zu benutzen. Gleichzeitig hat er natürlich auch viele Vorteile, beispielsweise, dass es ein sehr breiter Begriff ist, der auch die soziale,

ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit mit einbezieht.

Und da wären wir ja wieder bei den Themen, die wir auch gerade hatten. Also wenn wir auf soziale Nachhaltigkeit gucken, dann ist natürlich Beschäftigung ein ganz großes Thema, gute Beschäftigung und gute Arbeit. Und da lässt sich, ja, Digitalisierung, Gesundheit lässt sich somit ziemlich gut mit dem Thema Nachhaltigkeit verknüpfen. Und wenn man jetzt noch mal darüber hinausblickt, was könnten jetzt Verkehrsunternehmen vielleicht auch noch in puncto Nachhaltigkeit machen?

Also ein Thema wäre da sicherlich immer das der Schwerpunkt Beschaffung. Also Verkehrsunternehmen sind ja dabei, viele neue digitale Technologien anzuschaffen oder sich auch umstellen zu müssen im Zuge der Digitalisierung. Es gibt, so habe ich den Eindruck, häufig, so die Gruppe der Technikenthusiastinnen und -enthusiasten, was sicherlich auch gut ist und gleichzeitig werden dann manche vielleicht Hindernisse auch in sozialer Hinsicht, manchmal vielleicht ein bisschen vernachlässigt.

Also wir wissen aus der Geschichte, aus der Historie, dass einfach mit der Anschaffung von neuen Technologien immer auch das eine große Auswirkungen auf soziale Aspekte hat, auf soziale Ungleichheit usw. und natürlich auch ökologische Aspekte.

Also wenn wir jetzt auf Technologien gucken und bei der Beschaffung neuer Technologien, wäre es halt sinnvoll, auch den ganzen Prozess der Herstellung von Endgeräten mit einzubeziehen und daraufhin dann zu gucken, was braucht man tatsächlich. Weil wir wissen ja auch aus Studien jetzt, dass einfach die Herstellung von Endgeräten wie Smartphones, Laptops, Fernseher usw. einfach sehr, sehr viel CO₂ Emissionen schon ausmacht, also Informationstechnik an sich.

Und das heißt, dass neben dem Stromverbrauch die Herstellung sehr stark zu Buche schlägt, was natürlich eigentlich

zu einem bewussteren Konsum jetzt im Privaten, aber natürlich auch in Bezug auf Unternehmen in Bezug auf Beschaffung führen müsste.

In puncto sozialer Nachhaltigkeit ist auch wichtig zu beachten, was bei der Einführung neuer Technologien zum Beispiel in Unternehmen mit Beschäftigten geschieht. Weil es gibt häufig auch so was wie eine Überforderung von Beschäftigten.

Beschäftigte, die nicht so wahnsinnig technikaffin sind oder den es einfach zu schnell geht oder die keine richtige Einführung bekommen haben. Also es hat ja verschiedene Hintergründe, warum manche Menschen einfach damit überfordert sind oder sich ausgeschlossen fühlen. Und die kommen dann teilweise nicht mit oder machen zu, was wiederum Stress für die Beschäftigten bedeutet und auch die psychische Gesundheit gefährdet. Und wenn es halt um das Thema Beschaffung geht, sollte man auch noch mit einbeziehen Thema Menschenrechte, Menschenwürde. Also es gibt ja seit diesem Jahr das neue Lieferketten Gesetz, wo Unternehmen mit mindestens 3000 Mitarbeitenden seit diesem Jahr verpflichtet sind, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und bestimmte umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu beachten.

Ich glaube, ab nächstem Jahr sind das dann Unternehmen ab 1000 Mitarbeitenden, aber auch in Bezug auf Diversität. Also auch die Frage wer macht eigentlich die Technologien für wen? Wer hat Zugang? Wer verfügt also über welche Technologien? Von wem werden sie genutzt usw.? Also auch das Stichwort Digital Divide. Also das gibt es ja Global Digital Divide, aber auch innerhalb einer Gesellschaft.

Catharina Goj:

Ein letzter Punkt ist das Thema Diversity. Wir haben bereits in vorangegangenen Podcastfolgen ausführlich darüber gesprochen. Du hast es auch gerade erwähnt, zum Beispiel in der Folge 76 kürzlich, zum Thema Female ICE. Aber auch

in Folge 40 hatten wir das Thema Gender und Mobilität.

Verkehrsunternehmen gestalten maßgeblich Stadtbilder und möchten, dass alle Menschen die Möglichkeit haben, den öffentlichen Verkehr zu nutzen. Sie profitieren also davon, auch möglichst unterschiedliche Perspektiven in verschiedenen Bereichen zu betrachten. Und am besten fangen sie ja schon bei ihren eigenen Mitarbeitenden an. Was bedeutet Diversity noch für dich in Bezug auf die Themen Digitalisierung und Arbeitsgestaltung?

Dr. Mara Kastein:

Also genau Diversity als einer unserer Themenschwerpunkte oder Diversität wird ja häufig auch mit dem Thema gemischte oder heterogene Teams in Zusammenhang gebracht, was auch sinnvoll ist. Also dass Diversity einfach neue, unterschiedlichere Ideen hervorbringen, unterschiedliche Perspektiven mit einbeziehen, was auch beispielsweise in der Verkehrsplanung ja nur von Vorteil sein kann.

Wir wissen, dass es im ganzen IT-Sektor eine fehlende Vielfalt oder fehlende Diversität besteht. Und der Frauenanteil in der Informatikbranche ist meines Wissens nach bei 16 % oder bei um die 16 %, was auf eine ungleiche Mitwirkung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen hinweist.

Und wir wissen das auch aus der Forschung und der Innovation in der Automobilbranche, dass da Männer den technischen Fortschritt dominieren. Also es ist einfach eine sehr männerdominierte Branche. Und jetzt, wenn man beispielsweise das Thema autonome Fahren oder selbstfahrende Autos sind tendenziell eher für diese Zielgruppe und Bedürfnisse entwickelt.

Also die Sicherheit umfasst viel mehr als die Abwesenheit von Verkehrsunfällen. Könnte man jetzt auch noch mit einbeziehen, wenn man jetzt an autonomes Fahren denkt. Wenn jetzt beispielsweise kein Operator mehr an

Bord sein sollte, was jetzt aktuell ja noch nicht der Fall ist. Aber was macht das mit dem Sicherheitsgefühl der Passagiere?

Was hat das vielleicht auch mit ihrem Geschlecht zu tun? Oder auch natürlich, wenn es um Einstiegshilfe geht oder um Barrierefreiheit.

Ansonsten trifft ja die Digitalisierung nicht auf eine quasi neutrale Ausgangssituation, sondern die Digitalisierung trifft auf einen extrem ungleich gestalteten Arbeitsmarkt. Also der Arbeitsmarkt ist nach wie vor stark nach Geschlecht segregiert. Das wissen wir, dass in den MINT Bereichen mehr Männer, viel mehr Männer nach wie vor sind und in den sogenannten sozialen und kulturellen Bereichen mehr Frauen. Und die Digitalisierung trifft sozusagen auf diese ungleiche Ausgangslage und kann soziale Ungleichheiten zwischen unterschiedlichen Gruppen verstärken oder auch abschwächen. Das weiß man halt zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht.

Man weiß, dass digitale Technologien nicht allen gleichmäßig zur Verfügung stehen und dass es Zugangsbarrieren gibt, die unter anderem auch nach Geschlecht aufgeteilt sind. Wir wissen, dass wenn es um den digitalen Raum geht, also Männer und Frauen, ganz unterschiedliche Zugangsbarrieren erfahren. Also das Thema digitale Gewalt, Hate Speech im Internet ist etwas, was Frauen mehr betrifft als Männer oder auch das Thema algorithmische Diskriminierung.

Also beispielsweise, dass algorithmische Entscheidungssysteme und maschinelles Lernen bestimmte Personengruppen benachteiligen, weil sie einfach aus Daten der Vergangenheit gelernt haben. Also da gibt es ja so verschiedene Beispiele. Ich könnte mir vorstellen, dass viele davon auch schon gehört haben.

Also das Beispiel der Sensoren, die auf helle Hautfarbe trainiert wurden und damit dunkle Hautfarbe schlechter erkennen. Da gibt es so ein von so einem Seifenspender.

Oder selbstfahrende Fahrzeuge, die Fußgängerinnen mit heller Hautfarbe besser erkennen können als mit dunklerer Hautfarbe. Das ist natürlich eine starke Diskriminierung durch Algorithmen oder auch das Beispiel von Amazon, was vielleicht auch schon einige gehört haben, wo es ein internes Personalsystem gab, was die Bewerbungen vorsortiert hat und schon mal die jeweils besten Kandidatinnen vorgeschlagen hat oder Kandidaten. Und das System hatte natürlich aus dem Fundus an Bewerbungen und Einstellung der vergangenen zehn Jahre gelernt und damit auch gelernt, dass technische Stellen, wie z. B. Softwareentwickler durch Männer besetzt waren und was dann in der Folge dazu führte, dass es Bewerbungen von Frauen aussortiert hat.

Also diese Beispiele zeigen das, dass wir da aufpassen müssen. Wir können aus der Vergangenheit lernen, ist einfach gerade auch aktuell kein neutraler Arbeitsmarkt und die Digitalisierung kann das verstärken, kann das abschwächen. Wir müssen einfach darauf achten und das mitgestalten.

Catharina Goj:

Viele spannende Ansätze. Und natürlich würden wir uns freuen, wenn wir einige unserer Hörer*innen einmal im HOLM begrüßen könnten dieses Jahr. Daher möchte ich abschließend noch einen kleinen Werbeblock einfügen. Welche Veranstaltung gibt es denn dieses Jahr zu diesen Themen, die wir alle jetzt gerade angeschnitten haben, die super vielfältig und spannend sind im HOLM?

Dr. Mara Kastein:

Genau. Es wird direkt am 22. Mai mit einer Auftaktveranstaltung, einer Tagung losgehen zum Thema Arbeitsgestaltung, wo viele der Bereiche, die wir angesprochen haben, vertiefend diskutiert werden können.

Das ist, ich nenne es deswegen Auftaktveranstaltung, weil wir den Plan haben, danach eine Workshopreihe zu starten, wo wir die einzelnen Themen, also wie beispielsweise Gesundheit, Arbeitszeit, Weiterentwicklung, Weiterbildung und so noch vertiefen wollen in kleineren Workshopformaten, wo man dann vielleicht auch noch mal intensiver darüber sprechen kann.

Der erste Vertiefungsworkshop wird am 12. Juni im HOLM stattfinden zum Thema Gesundheit, Arbeit und Führung.

Und dann haben wir natürlich noch die 2. VDV Bildungskonferenz, die am 13. und 14. Juni im HOLM stattfindet. Also direkt nach dem Vertiefungsworkshop sozusagen. Genau, wo es ja auch noch einmal um das Bildungssystem und seine Durchlässigkeit gehen soll und um die strategische Bedeutung von Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung und Fachkräfteeinwanderung.

Catharina Goj:

Genau dazu laden wir herzlich ein. Vielen Dank Mara, dass du heute uns die Türen zum Standort HOLM der VDV Akademie geöffnet hast. Ich bin ganz gespannt auf die Umsetzung und Vernetzung unserer Ideen und die Ergebnisse, die wir dann hoffentlich bald erzielen werden.

Dr. Mara Kastein:

Ja, vielen Dank, dass ich hier sein durfte.

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter podcast@vdv-akademie.de erreichbar.