

weiter bilden
DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung



Weiter- bildungs- republik

Tagungsmappen: Weiterbildung als Teil der menschenzentrierten Gestaltung von Arbeit 70. GfA-Frühjahrskongress »Arbeitswissenschaft intheloop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkung auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung«, 6.-8. März 2024, Stuttgart
Umfahren und entschärfen »Datenschutz und KI -Update 2024«, 8. Februar 2024, online

Schlagworte: Tagungsmappen

Zitiervorschlag: *Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2024). Tagungsmappen. weiter bilden, 31(2), 47-48. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2402W015>*

Auf dem Weg in die
Weiterbildungsrepublik?
Staatssekretärin Leonie Gebers
im Gespräch

Meine Bildungsplattformen?
Wie »Mein Bildungsraum« und
»mein now« die Weiterbildung
verändern (wollen)

Weiterbildungsrepublik
ganzheitlich?
Allgemeine WB und EB in der
Weiterbildungsrepublik

AUSGABE 2 — 2024

E-Journal Einzelbeitrag

Tagungsmappen

aus: Weiterbildungsrepublik (WBDIE2402W)

Erscheinungsjahr: 2024

Seiten: 47 - 48

DOI: 10.3278/WBDIE2402W015

Weiterbildung als Teil der menschenzentrierten Gestaltung von Arbeit

70. GFA-Frühjahrskongress
»Arbeitswissenschaft in-the-loop: Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkung auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung«, 6.–8. März 2024, Stuttgart

CHRISTIAN BERNHARD-SKALA

Die Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland übernimmt seit jeher wichtige Funktionen in der Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt. Dies zeigt sich nicht nur in den politischen Begründungen von und Bekenntnissen zur Relevanz von Weiterbildung, sondern auch empirisch. So ist die betriebliche Weiterbildung quantitativ seit vielen Jahren der größte Weiterbildungsbereich, und das, ohne die ebenfalls relevante arbeitsmarktbezogene Weiterbildung dazuzurechnen. Ein wichtiger wissenschaftlicher Player für die Gestaltung der Arbeitswelt in Deutschland ist die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GFA), die sich in diesem Jahr an der Universität Stuttgart zum 70. Mal zum alljährlichen Frühjahrskongress traf. Unter dem Thema »Arbeitswissenschaft in-the-loop« wurden die aktuellen Transformationen menschlicher Arbeit in ihren Dimensionen Mensch, Technik und Organisation empirisch, theoretisch und programmatisch diskutiert und boten dabei allerlei Anschlüsse an Weiterbildung. Sichtbare Präsenz zeigte dem folgend auch der Förderschwerpunkt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung »Zukunft der Arbeit: Regionale Kompetenzzentren der Arbeitsforschung«, in dem einige

bekannte Player der Weiterbildung engagiert sind – neben dem DIE auch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und die Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU). Bei den BMBF-geförderten Regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung handelt es sich um Forschungsverbünde, die Innovationen für die Arbeitswelt im digitalen und nachhaltigen Wandel entwickeln und gestalten. Dies geschieht nicht allein aus der Wissenschaft heraus, sondern unter der Programmatik einer »interdisziplinär vernetzten Arbeitsforschung« im Verbund aus Wissenschaft, Wirtschaft, Sozial- und Transferpartnern entlang der Schwerpunktthemen Künstliche Intelligenz, Gesundheit, Führung und Kreislaufwirtschaft.

Mit der Programmatik der interdisziplinär vernetzten Arbeitsforschung fand entsprechend auch der Marktplatz der regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung als zentrales Event des Förderschwerpunkts und des Kongresses statt. Hier präsentierten sich die regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung an Ständen, teilweise mit entwickelten Demonstratoren und anderen Produkten. Die einleitende Podiumsdiskussion mit Vertretern aus Förderpolitik, Fachdisziplin und Wirtschaft unterstrich die Bedeutung von vernetzter Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft im Hinblick darauf, dass Wissenschaft Ergebnisse generiere, die sowohl den Ansprüchen der wissenschaftlichen Community genügen als auch Akzeptanz und Wirkung in der betrieblichen Praxis zeigen müssen. Hier erwächst unter anderem auch eine pädagogische



Foto: Fraunhofer IAO/Ludmilla Parsyak

Aufgabe in den Bereichen Wissenstransfer und Qualifizierung sowie die Moderation von Netzwerken, die das DIE im Verbund mit der ZBW und mehreren Fraunhofer-Instituten im Metavorhaben CoCo – Connect & Collect übernimmt. Im Projekt entsteht eine Online-Plattform, die vernetzte Zusammenarbeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Sozial- und Transferpartnern digital unterstützen soll. Der erste Prototyp ist online und kann von *early birds* nun mitentwickelt werden (mehr unter → www.coco-projekt.de).

Insgesamt war der für die Weiterbildung anschlussfähige Förderschwerpunkt auf dem Kongress neben dem »Marktplatz« mit Workshops und Sessions mit über 30 Vorträgen auf dem Frühjahrskongress präsent. Im Gesamtbild zeigten sich den 380 Teilnehmenden Anschlüsse an Weiterbildung, Qualifizierung und Lernen am Arbeitsplatz, die über die Kompetenzzentren hinausgehen. So widmet sich die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft aktuell u. a. dem Thema Basisarbeit und dem Zugang zur Qualifizierung für und in Arbeit.

Umfahren und entschärfen »Datenschutz und KI – Update 2024« 8. Februar 2024, online

MICHAEL TOPP

Dieser Workshop aus der Fortbildungsreihe »Digitale Bildung« des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten e. V. (ADB) weckte große Erwartungen: KI und Datenschutz – wie geht das zusammen? An der Bildungsfront sehen sich gerade Lehrkräfte, Auszubildende und ehrenamtliche Bildungsvermittler*innen von generativer KI mehrfach herausgefordert: Sie sollen Datenkompetenz einer weiteren neuen Technologie vermitteln, deren Umgang sie womöglich selbst erst kürzlich gelernt und verinnerlicht haben. Dies betrifft nicht nur die digitale Grundbildung, sondern prinzipiell jedes Lehrfach und jedes digitale und hybride Kursangebot (auch) der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Tim Schrock, Referent für digitale politische Bildung beim ADB, zeigte Gefahrenstellen bei der Nutzung von KI-Angeboten auf. Seine ausdrückliche Botschaft: Die letzte Entscheidung (insbesondere mit Rechtswirkung), ob und wann KI-Produktionen zum Einsatz kommen, muss von Menschen getroffen werden! Ist das Ergebnis sachlich richtig, enthält es keine Falschinformationen und scheinen auch bspw. der Schutz personenbezogener Daten nach Art. 22 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), von Urheberrechten oder Geschäftsgeheimnissen gewährleistet sowie das Weitergabeverbot gemäß Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) berücksichtigt, können dennoch ethisch-moralische Gründe (wie Diskriminierung) gegen ihre Nutzung sprechen. KI-Ergebnisse müssen zudem Entscheidungs-

spielraum lassen; nichts ist aus Ressourcen- und Zeitdruck ungeprüft zu übernehmen. Entstehungsprozess und Algorithmen der Datenverarbeitung sind sehr wahrscheinlich nicht vollkommen nachvollziehbar und möglicherweise verzerrend (»Bias«).

KI-Tools sind praktisch und sollen der Arbeitserleichterung dienen. Doch schon kleine Unaufmerksamkeiten können unliebsame Überraschungen und schwerwiegende Schäden nach sich ziehen. Selbst wenn konkrete Namen oder Begebenheiten nicht genannt sind, könnte das Ergebnis etwa auf Personen oder Betriebsinterna schließen lassen. Schadensbegrenzung lässt sich zwar durch Abwählen der Speicherfunktionen von Chat-Dialogen oder der Weiterverwendung von Daten zu Trainingszwecken versuchen. Gutes Social Engineering im Vorfeld, wie etwa im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen, macht für Schrock jedoch den grundlegenden Teil der empfohlenen Abwehrmaßnahmen aus. Schon aus Haftungsgründen sollten dort Einsatzszenarien sowie eindeutige Nutzungsregeln festgelegt sein, nachvollziehbar für das geschulte Team. Die private Nutzung der dienstlich zur Verfügung gestellten und fertig eingerichteten, stark gesicherten individuellen, aber anonymisierten KI-Accounts sollte zudem nicht erlaubt sein. Aus Schutz vor Profilbildung dürfen Daten weder an den Dienst noch an Dritte oder Team-intern weitergegeben werden. Eine solche »Compliance« berücksichtigt zudem Mitbestimmungsrechte, Einbindung von Datenschutzbeauftragten sowie Möglichkeiten gefahrlosen Experimentierens. Bildungseinrichtungen müssen sich fragen, inwieweit sie sich aus Datenschutzgründen an kommerzielle Anbieter mit externer Cloud-Lösung binden oder wie gut und sicher alternative Open-Source-KIs sind, die sich

womöglich lokal installieren lassen.

Da die aufgeworfenen Fragen und der generelle Umgang mit KI und den hier aufgezeigten Schwierigkeiten schnell überfordernd wirken können, stellte Schrock auch weiterführende Hilfsangebote vor. So gibt es beispielsweise ein Arbeitspapier des Landesbeauftragten für Datenschutz Baden-Württemberg, in dem grundlegende Aspekte der Verwendung und des Datenschutzes thematisiert werden. Auf der Internetseite des Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit findet sich eine Checkliste, die »15 Aspekte zum kontrollierten Umgang mit LLM-Chatbots« zusammenfasst (s. Links am Ende des Textes).

Tim Schrock rät, sich über die rechtlichen und technischen Fortschritte auf dem Laufenden zu halten. Einerseits arbeiten die EU an einer KI-Verordnung und Datenschutzbehörden an mustergültigen Prüfverfahren. Andererseits müssen bei System-Updates und neuen Sprachmodellen firmen- oder institutionsinterne Vorgaben angepasst werden. – Gerade erst ziehen auf den »Large Language Models« (große Sprachmodelle, LLMs) basierende digitale Tools in unseren Arbeitsalltag ein, die mit zumeist händischen Eingaben Texte oder Grafiken generieren. Da steht mit den »Large Action Models« (LAMs) als deren Erweiterungen bereits die nächste Entwicklungsstufe ins Haus: Diese lernen über Anweisungen in natürlicher menschlicher Sprache komplette Arbeitsabläufe etwa am Desktop, auf Smartphones oder bei Web-Applikationen zu imitieren und mittels autonomer Entscheidungen selbstständig auszuführen.

→ [HTTPS://T1P.DE/K8VYYU](https://t1p.de/k8vyyu)

→ [HTTPS://T1P.DE/DNE3A](https://t1p.de/dne3a)