

Magazin des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD)



mensch und ki >das neue miteinander

Zukunft

Auf dem Weg
zur Diakonie-KI?

Ausbildung

Die Diakonie
zahlt gut

Arbeitszeit

Die Problematik
der 4-Tage-Woche

Der Bauer und sein künstlicher Helfer

Die Redaktion hat den KI-Textgenerator ChatGPT 4.0 nach einem Gleichnis zum *Miteinander von Mensch und KI* gefragt, dem Schwerpunkt dieser Ausgabe. ChatGPT antwortete innerhalb weniger Sekunden wie folgt:

„Ein Bauer ging einst auf sein Feld, um seine Ernte einzubringen. Doch er bemerkte schnell, dass ihm die Arbeit allein zu viel wurde. Da entschied er sich, einen künstlichen Helfer zu erschaffen, der ihm unter die Arme greifen sollte.

Gesagt, getan: Der Bauer baute eine Maschine, die ihm half, die Felder zu bestellen, das Getreide zu ernten und die Tiere zu füttern. Doch je mehr Arbeit die Maschine übernahm, desto mehr bemerkte der Bauer, dass er sich von ihr abhängig machte.

Eines Tages jedoch, als ein schwerer Sturm über das Land zog und die Maschine ausfiel, stand der Bauer vor einem großen Problem. Ohne seine künstliche Hilfe konnte er die Arbeit nicht allein bewältigen. Doch dann erinnerte er sich daran, dass er einst ohne die Maschine gearbeitet hatte, und er begann, seine Aufgaben mit eigenen Händen zu erledigen.

Und so erkannte der Bauer, dass die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine zwar viele Vorteile bringt, dass es jedoch auch wichtig ist, dass der Mensch seine Fähigkeiten nicht verliert und immer bereit ist, selbst mit anzupacken, wenn es nötig ist. Denn nur so kann eine erfolgreiche und nachhaltige Ernte eingefahren werden.“



Das Covermotiv hat der KI-Bildgenerator Dall-E 2 von OpenAI erstellt. Unser Textinput ('Prompt') lautete: *Zwillinge tanzen vor einem Feuerwerk aus Daten, im Stil des Kubismus*. Die Bildauswahl nimmt Bezug auf das in der aktuellen KI-Debatte verbreitete Motiv der Spiegelung des Menschen durch Künstliche Intelligenz.

IMPRESSUM

Herausgeber

Verband diakonischer Dienstgeber
in Deutschland e.V. (VdDD)
Invalidenstraße 29, 10115 Berlin
Ingo Dreyer
Hauptgeschäftsführer (v.i.S.d.P.)
Tel. 030 88 47 170 0
Fax 030 88 47 170 55
www.v3d.de
kontakt@v3d.de
Redaktion: 030 88 47 170 17

Redaktion und Anzeigen

Alexander Wragge

Texte mit Kürzel

Dr. Max Mälzer (MM),
David Voges (DV),
Alexander Wragge (AW)

Gestaltung

Christian Topp, München

Titel

Dall-E 2, Montage: Topp

Druck

Königsdruck GmbH, Berlin

Vertrieb

CVS GmbH, Berlin

© 04 / 2023, VdDD

Alle mit vollem Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung der Verfasserinnen und Verfasser wieder. Diesen bleibt überlassen, ob und wie sie gendern. Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieser Publikation darf ohne schriftliche Genehmigung der Redaktion nicht vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt auch die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie sowie die Aufnahme in elektronische Medien (Datenträger, Datenbanken, Internet usw.)

**Klimaneutral gedruckt auf 100 %
Recyclingpapier, FSC-zertifiziert**

Liebe Leserinnen und Leser,

erinnern Sie sich noch an den Moment, als Sie bemerkten, dass Ihre Messenger-App Ihre gesprochenen Worte in Text verwandeln kann? Daran, wie Ihr Handy zum ersten Mal Fotos nach Gesichtern sortierte oder Ihnen erstmals ein Sprachassistent weiterhalf? Ich habe mir diese Momente nicht gemerkt. KI-Fortschritte – von denen die ersten Forschenden in der 1950er Jahren nur träumen konnten – vollzogen sich für mich zuletzt eher leise, fast beiläufig. Doch im vergangenen Herbst kam der große Knall: Das neue KI-System ChatGPT zeigte der Welt, wie weit die Technologie inzwischen ist. KI-Systeme können erstaunlich überzeugend texten, Programmcodes schreiben, Bilder kreieren, logische Zusammenhänge erfassen, Prüfungen bestehen und ... weltweit Debatten entfachen.

KI wird die Wissenschaft und Wirtschaft revolutionieren, hoffen die einen. KI hat ihre Schwachstellen, Grenzen und Gefahren, mahnen die anderen. Extreme Szenarien gehören zur Debatte genauso dazu wie plakative Überschriften.

Als diakonische Unternehmen sind wir gut beraten, die Technologie unaufgeregt zu durchdenken. Wo kann KI helfen, unsere Prozesse und Leistungen

zu verbessern? Und zwar im Sinne unserer Klientinnen, Klienten und Mitarbeitenden? Wie gelingt das im Einklang mit unseren diakonischen Werten und unserem Bild vom Menschen? Die aktuelle „d.u.“-Ausgabe lädt Sie zu dieser Debatte ein.

Es wäre fatal, die KI-Potenziale nicht im Sinne der diakonischen Arbeit zu nutzen – meinen Prof. Birte Platow und Prof. Jürgen Kopecz, die sowohl in der Theologie als auch auf dem Gebiet der KI zu Hause sind. Ihr Doppelinterview (**S.10**) zeigt, wie unsere Gefühle –berechtigter Weise – in die KI-Debatte hineinspielen. Um „vor die KI-Welle“ zu kommen, brauchen wir zunächst gemeinsame Zukunftsbilder. Einen Ausgangspunkt liefert Rolf Baumann (VdDD) mit Thesen zum KI-Einsatz in der Diakonie (**S.26**).

Der KI-Experte Dr. Ramin Assadollahi (ExB) sieht insbesondere die Chance, die unterstützenden Prozesse diakonischer Arbeit mittels KI zu optimieren – und uns das Leben zu erleichtern. Entscheidend seien die Datengrundlagen (**S.5**). Julia Gundlach (Bertelsmann Stiftung) widmet sich der gemeinwohlorientierten KI (**S.19**) und Julia Berner (Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO) dem KI-basierten Recruiting (**S.21**).

Übrigens: Abgesehen vom Gleichnis auf der linken Seite wurden alle hier versammelten Texte von Menschen verfasst.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre!

Ihre

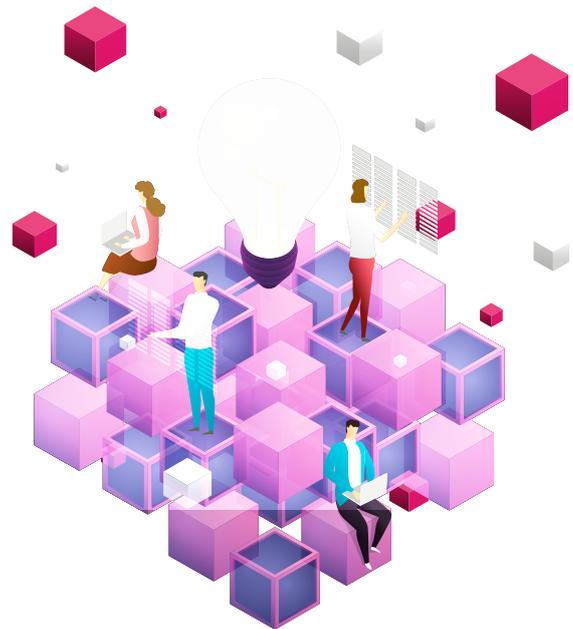
Verena Hölken

Foto: Udo Leist

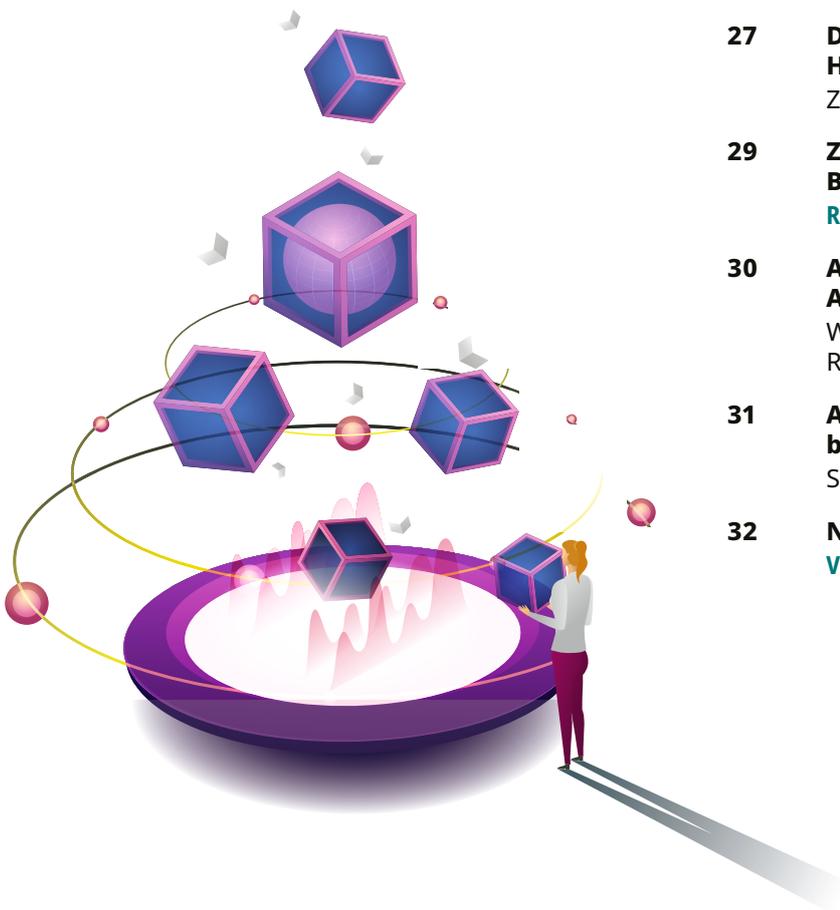


Verena Hölken ist kaufmännische Vorständin der Evangelischen Stiftung Hephata und VdDD-Vorstandsmitglied.

- 3 Editorial**
Verena Hölken
- 5 Das Leben leichter machen**
Ramin Assadollahi, ExB
- 10 Auf dem Weg zur Diakonie-KI?**
Gespräch mit **Birte Platow** (Uni Dresden)
und **Jörg Kopecz** (FOM Hochschule)
- 14 KI in der Praxis**
Beispiele aus Pflege,
Eingliederungshilfe & Medizin
- 19 Algorithmen für's Gemeinwohl**
Julia Gundlach, Bertelsmann Stiftung
- 21 Hilft Kollegin KI beim Recruiting?**
Julia Berner, Fraunhofer IAO
- 23 KI - Wie gelingt der Einstieg?**
Erfolgsfaktoren und Anlaufstellen



- 25 KI-Einstieg - „Entscheidend ist die Datengrundlage“**
Interview mit **Claudia Möller**,
Agaplesion
- 26 Thesen zum KI-Einsatz in der Diakonie**
Standpunkt von **Rolf Baumann**
- 27 Diakonie zahlt gut, Hürden bleiben**
Zur aktuellen Ausbildungsvergütung
- 29 Zur Digitalstrategie des Bundesgesundheitsministeriums**
Rolf Baumann
- 30 Alles neu in der Arbeitszeiterfassung?**
Worum es bei der anstehenden Reform geht
- 31 Arbeit lässt sich nicht beliebig verdichten!**
Standpunkt von **Ingo Dreyer**
- 32 Neu im Amt**
Verena Bikas





iStock / TarikVision

Das Leben leichter machen

Künstliche Intelligenz wird die soziale Arbeit verändern. Der Computerlinguist, Psychologe und Unternehmer Ramin Assadollahi beschreibt KI-Chancen für den Dienst am Menschen.

VON RAMIN ASSADOLLAHI

Allerspätestens seit ChatGPT ist Künstliche Intelligenz (KI) in aller Munde. Die rasante Entwicklung von KI in den letzten Jahren hat das Potenzial, die Bereiche Gesundheit, Sozialsektor und Pflege grundlegend zu revolutionieren.

Viele sind fasziniert von dieser Technologie und ihren Möglichkeiten, andere haben Angst vor ihr: Was passiert mit meinem Job? Werde ich ersetzt? Bevormundet? Überwacht? Diese Befürchtungen sind nachvollziehbar, insbesondere, wenn die tatsächlichen Fähigkeiten nicht abgeschätzt werden können. Verstärkt wird dieses Gefühl von manchen Medien, die mit zugespitzten Artikeln

Angst erzeugen, statt aufzuklären oder gar realistische Möglichkeiten aufzuzeigen.

Ein Teil dieser Möglichkeiten erstreckt sich auf den Gesundheits- und Pflegesektor. Bereiche, die in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen stehen. Aufgrund des demografischen Wandels und des steigenden Bedarfs an Pflegeleistungen wird es immer schwieriger, genügend Fachkräfte zu finden, die die Bedürfnisse pflegebedürftiger Menschen erfüllen können. Ich bin überzeugt: KI kann einen entscheidenden Beitrag leisten, um die Pflegequalität zu erhöhen und den Fachkräftemangel zu mildern.

»KI kann einen entscheidenden Beitrag leisten, um die Pflegequalität zu erhöhen.«

Ausgangslage: Zeitmangel

Es gibt viele Ideen und schon ganz konkrete Anwendungsfälle, wie Digitalisierung und KI dabei helfen können, die zentralen Herausforderungen in der sozialen Arbeit zu lösen. Beispielsweise das Thema Zeitmangel und das hohe Arbeitspensum, das das Personal bewältigen muss. Wie schaffen wir es, mehr Zeit für die Patienten zu haben und die Beziehung zwischen Pflégern und Pflegebedürftigen sowie die Organisation der Arbeit positiv zu beeinflussen? Um es greifbar zu machen: In 2015 verbrachten Klinikärzte rund 44 Prozent ihrer Arbeitszeit mit Dokumentationen und bürokratischen Aufgaben, das Pflegepersonal rund 36 Prozent, dies ist in den vergangenen Jahren nicht besser geworden.

Robotik & Sensorensysteme

Hier können KI-basierte Assistenzsysteme Abhilfe schaffen. Diese helfen dabei, die Pflegekräfte bei der täglichen Arbeit zu unterstützen und somit die Arbeitsbelastung zu reduzieren. So können beispielsweise Robotik-Systeme eingesetzt werden, die Pflegebedürftige beim Aufstehen, bei der Körperpflege oder bei der Nahrungsaufnahme unterstützen. Auch der Einsatz von KI-basierten Sensorsystemen kann dazu beitragen, den Gesundheitszustand der Pflegebedürftigen kontinuierlich zu überwachen und im Bedarfsfall Alarm zu schlagen. Dadurch können Pflegekräfte frühzeitig auf Veränderungen reagieren und gezielte Maßnahmen ergreifen.



Bank
für Sozialwirtschaft

100 Jahre Gemeinsam sozial wirksam



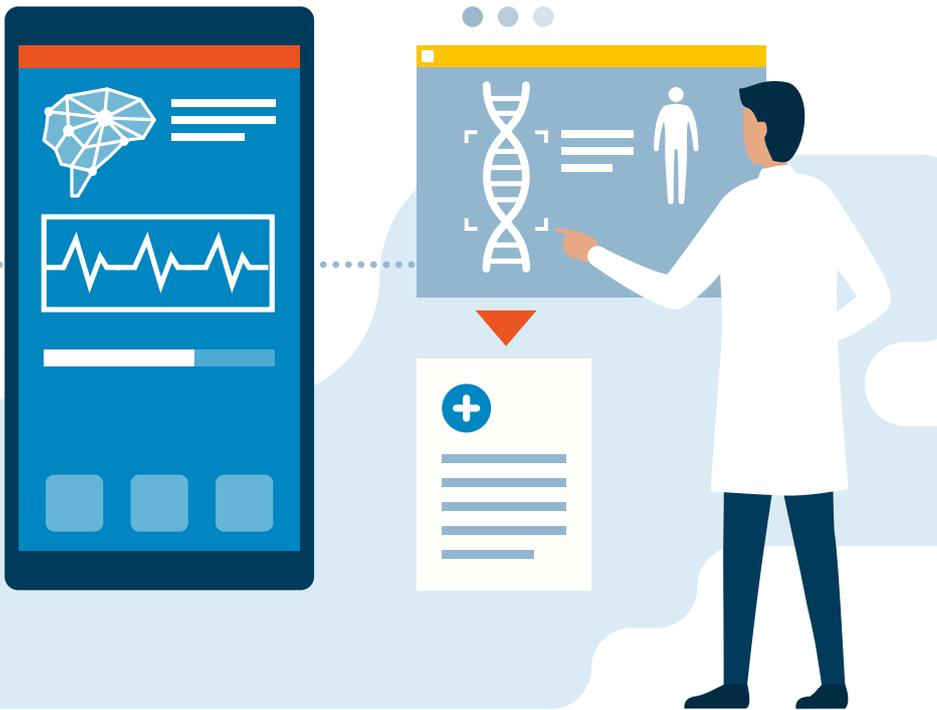
1923 von der Freien Wohlfahrtspflege gegründet, blicken wir 2023 als führende Fachbank für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft optimistisch auf das nächste Jahrhundert. Mit innovativen Dienstleistungen und bedarfsgerechten Angeboten werden wir auch in Zukunft gemeinsam mit Ihnen nachhaltig sozialen Nutzen stiften. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Unsere Gründungsgesellschafter aus der Freien Wohlfahrtspflege



www.gemeinsam-sozial-wirksam.de

www.sozialbank.de



iStock / elenabs

Automatisierung von Routineaufgaben

Eine weitere Chance liegt in der Automatisierung von Routineaufgaben: KI-basierte Systeme können viele repetitive und zeitaufwändige Aufgaben übernehmen, wie zum Beispiel die Überwachung von Vitalfunktionen oder die Verwaltung von Medikamenten. Aber auch in "sekundären" Prozessen wie der Beschaffung kann durch Automation enormes Potenzial gehoben werden, hier spielt Papier bisher noch eine sehr große Rolle. Kosten, die hier gespart werden, können in mehr Pflegekräfte und deren Ausbildung investiert werden. Dadurch haben Pfleger mehr Zeit, sich auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche ihrer Patienten zu konzentrieren.

Neuer Nutzen der Dokumentation

Deutlich ausbaufähig sehe ich in diesem Zusammenhang das Thema Dokumentation. Wofür dokumentieren wir? Was lernen wir aus diesen Dokumenten für den Patienten, für die Abläufe und für die Organisation? Wir lassen hier enormes Potenzial ungenutzt, wertvolle Erkenntnisse über Patienten hinweg gewinnen zu können, wenn wir "lediglich" im Dienste von Abrechnung und Haftung dokumentieren. Die automatische Analyse von Patientendaten und die Identifikation von Risikofaktoren bietet die Chance, individuelle Behandlungspläne zu erstellen, die auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten sind. Dem entgegen steht die Herausforderung, dass im Sozialgesetzbuch kein Budget für Cloud-Ausgaben vorgesehen ist und sich die Verarbeitung von Patientendaten nach wie vor sehr schwierig darstellt.

KI-Kurzglossar

>>> KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI)

Für KI gibt es keine einheitliche Definition. Das EU-Parlament bestimmt den Begriff wie folgt: *Künstliche Intelligenz ist die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren.* Damit lassen sich diverse KI-Systeme gut beschreiben, vom KI-Schachcomputer über die Navigations-App bis zum KI-Bildgenerator.

>>> MASCHINELLES LERNEN (ML)

ML ist ein Teilbereich von KI. Das Unternehmen SAP formuliert: *Beim maschinellen Lernen werden Algorithmen darauf trainiert, Muster und Korrelationen in großen Datensätzen zu finden und auf Basis dieser Analyse die besten Entscheidungen und Vorhersagen zu treffen.* Ein Beispiel ist das maschinelle Lernen aus radiologischen Bilddaten, um Krankheiten frühzeitig zu erkennen.

>>> DEEP LEARNING (DL)

Um große Datensätze zu analysieren, nutzen Deep-Learning-Modelle neuronale Netze, deren Funktionsweise vom menschlichen Gehirn inspiriert ist. Wenn der Zusammenhang zwischen den Eingaben und den Ausgaben von DL-Modellen nur noch schwer oder nicht mehr nachvollziehbar ist, spricht man vom *Black-Box-Effekt*.

>>> GENERATIVE KI

ist eine Art von KI, die aus vorhandenen Daten neue Inhalte erstellt – etwa Texte, Bilder und Musik. Prominentes Beispiel ist der Text-Generator ChatGPT.

»Fatalerweise
verliert das System
Menschen, die
eigentlich pflegen,
ihrem Herzen
folgen, mit
Menschen
arbeiten wollen.«

**Nur mit den Menschen,
nicht gegen sie**

Nicht unerwähnt soll bleiben, dass es auch Bedenken bezüglich des Einsatzes von KI in der Pflege gibt. Ein häufig genanntes Argument ist die fehlende menschliche Komponente und die potenzielle Isolation der Pflegebedürftigen. Mir ist wichtig, dass der Einsatz von KI in der Pflege immer im Einklang mit ethischen und moralischen Grundsätzen

erfolgt. Dabei sollten stets der Schutz der Privatsphäre und die Würde der Pflegebedürftigen im Vordergrund stehen. Um es auf den Punkt zu bringen: Erfolgreich können wir KI nur mit den Menschen einführen, nicht gegen die Menschen. Das Wichtigste ist also, die Arbeits- und Tagesabläufe von Pflegenden und Patienten zu verstehen, welche Dokumentation dabei welchen Nutzen bringt und ob diese oder neue Dokumentation den Arbeitsablauf für beide Seiten leichter macht.

**Überzeugungstäter
zurückgewinnen**

In Gesprächen höre ich manchmal die Befürchtung, dass Menschen darunter leiden könnten, wenn eine Organisation effizienter wird. Ich glaube, diese Hypothese ist falsch: Patienten leiden, weil die Pflege nicht



Dr. Ramin Assadollahi ist Gründer und CEO der Intelligent Document Processing (IDP) Plattform ExB. Der Autor zahlreicher Forschungsarbeiten im Bereich Natural language processing (NLP) und Neurowissenschaften ist einer der Erfinder der „Next-Word-Prediction“, die heute weltweit in allen gängigen Mobilgeräten Verbreitung gefunden hat. FOTO: PRIVAT

genug Zeit hat, an manchen Stellen ineffizient ist und es an relevanten Stellen an Ressourcen fehlt. Fatalerweise verliert das System Menschen, die eigentlich pflegen, ihrem Herzen folgen, mit Menschen arbeiten wollen – weil bei gleichem Verdienst die Arbeitsbedingungen anderer Jobs attraktiver sind. KI kann dabei helfen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und diese so wichtigen „Überzeugungstäter“ wieder für die Pflege zu gewinnen.

**Mehr Entlastung,
mehr Qualität**

Insgesamt blicke ich zuversichtlich in die Zukunft, die gerade beginnt: Der Einsatz von KI in der Pflegebranche bietet viele Chancen und Möglichkeiten, um die Pflegequalität zu verbessern und den Fachkräftemangel zu mildern. Durch den Einsatz von KI-basierten Assistenzsystemen, die Überwachung von Gesundheitszuständen, die Verbesserung der Medikamentenvergabe, die Optimierung von Pflegeprozessen und die Unterstützung bei Schulungen und Fortbildungen durch den Einsatz von KI-basierten Lernsystemen können Pflegekräfte entlastet und die Qualität der Versorgung verbessert werden. So kann diese faszinierende Technologie dafür eingesetzt werden, sowohl das Leben von Patienten als auch das des Personals leichter und angenehmer zu machen. ■■■





**HÄNDE
REICHEN.
WERTE
SCHÜTZEN.**

Ihr Interessenvertreter in allen Versicherungsangelegenheiten der Sozialwirtschaft

Wir analysieren den individuellen Absicherungsbedarf Ihrer Einrichtung, kaufen den dafür notwendigen Versicherungsschutz zu besten Bedingungen ein und sind auch an Ihrer Seite, wenn ein Schaden eingetreten ist.

Partner der Diakonie

- ✓ Versicherungs- und Risikoberatung
- ✓ Versicherungseinkauf
- ✓ Vertragsbetreuung

Auf dem Weg zur Diakonie-KI?

Es wäre fatal, die KI-Potenziale nicht im Sinne der diakonischen Arbeit zu nutzen – meinen Birte Platow und Jürgen Kopez, die sowohl in der Theologie als auch auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz (KI) zu Hause sind. Ein Gespräch über den aktuellen KI-Hype, Gefühle in der KI-Debatte und Zukunftsbilder.

Hinweis: Die illustrativen Bilder zum Text sind mit Hilfe von KI-Bildgeneratoren entstanden.



Was würde Florence Nightingale heute mit KI anfangen?

Bild: Dreamstudio AI

■ ■ ■ **Chat GPT kann verblüffende Texte schreiben, Dall-E kann faszinierende Bilder erzeugen. Neue Anwendungen haben die KI-Debatte neu entfacht. Die Reaktionen scheinen zwischen Faszination und Grusel, Euphorie und Angst zu pendeln. Wie steht Ihre Gefühlsdynamik beim Thema aus?**

PLATOW Das große Staunen, das Fast-Verzaubert-Sein von Ergebnissen Künstlicher Intelligenz war der Einstieg in meine Forschung. So bin ich als Theologin zur KI gekommen, weil ich fast das Gefühl hatte, da steht mir etwas Allwissendes, Omnipotentes gegenüber und viele Menschen empfinden das ähnlich. Inzwischen bin ich natürlich geerdeter, weil ich mit KI-Projekten zu tun habe und mir die Prozesse dahinter besser erklären kann. Dass KI so widersprüchliche Gefühle auslöst, liegt im Wesen der Sache. Es ist schwer zu akzeptieren oder wahrzuhaben, dass wir vielleicht doch nicht so einzigartig, un-

vorhersehbar und mysteriös sind, wie uns das speziell in der christlichen Kultur vermittelt wird. Jetzt zeigt uns KI, dass wir ziemlich vorhersehbar sind, dass wir in unseren Fähigkeiten doch nicht so einzigartig sind, dass sie uns in bestimmten Bereichen übertreffen kann. Das kann die genannten Reaktionen hervorbringen, große Hoffnung und große Angst. Das habe ich auch in meiner Forschung zur KI-Debatte

festgestellt. Zu beobachten sind - auch religiös geprägte - Bilder von KI-Erlösung und KI-Untergang. Zwischen diesen Extremen gibt es oft nicht viel. Es wäre ein guter Weg, das 'Dazwischen' etwas stärker zu machen.

Eine neue Qualität

■ ■ ■ **Herr Kopez, Sie haben bereits in den 90er Jahren an der Uni Bochum zu autonomen Systemen geforscht. Können Sie den aktuellen KI-Hype nachvollziehen?**

KOPEZ In den 90ern haben wir mit Ansätzen der Gesichtserkennung gearbeitet, doch die Erwartungen konnten sich technisch noch nicht erfüllen. Das hat sich in den letzten acht Jahren rasant



Birte Platow ist Professorin für Religionspädagogik und Geschäftsführende Direktorin am Institut für

Evangelische Theologie der Technischen Universität Dresden. Im sächsischen Kompetenzzentrum ScaDS.AI Dresden/Leipzig (Center for Scalable Data Analytics and Artificial Intelligence) ist Platow Mitglied des Vorstands und verantwortet das Forschungsgebiet „Responsible AI. Gesellschaftliche Relevanz von KI“.

FOTO: PLATOW

geändert. Jetzt ist die Rechenleistung da. Dass Viele von Systemen wie ChatGPT so überwältigt sind, hat mehrere Gründe. Die neuen, komplexen Schnittstellen über die Sprache lassen uns die KI menschlich erscheinen. Gegen diesen Eindruck können wir uns kaum wehren, wie Studien zeigen. Dass uns eine Art künstliches Wesen auf unserer sprachlichen Ebene gegenübertritt, müssen wir erstmal verarbeiten. Das ist uns in der Evolution noch nie passiert und hat für uns eine neue Qualität. Das Wesen der künstlichen Intelligenz lässt sich philosophisch lange debattieren, doch allein der Anschein, sie bewege sich mit uns auf Augenhöhe, reicht aus, uns emotional und mental herauszufordern. Zur Verunsicherung trägt bei, dass KI sich exponentiell entwickelt, nicht linear. Als Menschen sind wir schon von unserer Biologie her nicht in der Lage, exponentielle Entwicklungen zu überblicken.

Berechtigte Gefühle

■ ■ ■ **Müssten wir unsere Gefühle erstmal reflektieren, bevor wir uns möglichst nüchtern mit den Chancen und Risiken von KI befassen können?**

PLATOW Zunächst sollten wir feststellen: wir haben diese Gefühle. Sie sind nur menschlich und legitim. Wir sollten sie nicht einfach als unprofessionell abtun. Allerdings sind diese Gefühle keine Entschuldigung dafür, sich einfach abzuwenden. Wir sollten uns schon selbst aufklären: Warum neige ich dazu, KI als übermächtig wahrzunehmen und mich selbst so stark zu hinterfragen? Oder auch: Warum neige ich dazu, KI-Ergebnissen blind zu vertrauen? Wenn ich Angst bekomme, dass KI meine Arbeit überflüssig macht, sollte ich nicht einfach resignieren. In der einen Nische bin ich der KI vielleicht



Jörg Kopecz ist Mitbegründer des Instituts für Transformationsmanagement (iTM) und lehrt als Professor an

der FOM Hochschule Betriebswirtschaft. Der Physiker und Theologe ist Mitglied im Vorstand des Arbeitskreises Evangelischer Unternehmer. Der promovierte Neuroinformatiker arbeitet u.a. zu Themen der Ethik und KI.

FOTO: GIACINTO CARLUCCI

unterlegen, aber in vielen tausend anderen bin ich es nicht. Es ist schlicht notwendig, die Folgen der Technologie – auch für die eigene Rolle – nüchtern zu durchdenken. Auch die KI-Entwicklerinnen und -Entwickler sind übrigens von Gefühlen beeinflusst, etwa von der Hoffnung, mit KI die Welt zu verbessern. Auch sie sollten das reflektieren, damit ihnen ihre Handlungen und Verantwortlichkeiten bewusster werden.

KOPECZ Wichtig ist, über diese Technologie aufzuklären. Das wirkt der Mystifizierung und auch allzu großen Gefühlen entgegen. Da ist auch eine Bildungsaufgabe. Ergänzen möchte ich: Nicht nur die individuelle Haltung zur KI ist – wie Frau Platow das richtig beschreibt – in den Blick zu nehmen, sondern auch der Veränderungsprozess im Ganzen. Ein Beispiel: Wir fragen uns gerade an den Unis, ob ChatGPT das Ende der Hausarbeiten bedeutet. Eine uralte Praxis wird innerhalb weniger Monate in Frage gestellt. Je weiter künstliche Mitspieler in unser Privat-, Geschäfts- und Berufsleben vordringen, desto stärker werden wir unser Verhalten daran anpassen. Für diesen Veränderungsprozess müssen wir jetzt schnellstens die nötigen Kompetenzen aufbauen,

auf der emotionalen, aber auch auf der prozessualen Ebene. Wir sollten uns nicht einfach treiben zu lassen, sondern vor die Welle kommen.

Fahrlässig, Potenziale nicht zu nutzen

■ ■ ■ **Kommen wir zu den Chancen. Zum Beispiel können KI-Technologien wie Sprachsteuerung, Chatbots oder Sprache-zu-Text-Umwandlung insbesondere Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen mehr Teilhabe ermöglichen. Zugespitzt gefragt: Erleben wir den Beginn der Diakonie-KI?**

KOPECZ In der Tat können die genannten Anwendungen enorm helfen, aber auch physisch unterstützende Systeme und die KI-gestützte Prothetik. Sie haben ein unheimlich großes Potenzial für mehr Teilhabe. Diese Potenziale nicht zu nutzen, wäre fahrlässig.

■ ■ ■ **Man könnte einwenden, echte Diakonie können nur Menschen leisten...**

PLATOW Da greift jetzt gleich wieder das Gegeneinander 'Mensch versus Maschine'. Wie Herr Kopecz würde ich zunächst sagen, es wäre fatal, zu ignorieren, was mit KI möglich wird, und zwar ganz im Sinne von Mitmenschlichkeit und Nächstenliebe. Es wäre dezidiert nicht christlich, das Unterstützungspotenzial zu ignorieren, im Bereich von körperlichen oder auch geistigen Einschränkungen, aber auch zur Entlastung der Pflegenden. Diakonische Arbeit zielt auf die körperliche Unversehrtheit bzw. die bestmögliche Wiederherstellung von Möglichkeiten, darauf, Menschen in ihrer Selbständigkeit zu unterstützen. Wenn wir außerdem den Fachkräftemangel und den demographischen Wan-

del in Betracht ziehen, wäre eine Ignoranz gegenüber den KI-Potenzialen fatal. Diese Potenziale sind kleinschrittig für jeden Bereich zu denken, wobei sich aus der Technologie ganz neue Logiken ergeben können.

Nicht zum Objekt werden

■ ■ ■ Haben Sie ein Beispiel?

PLATOW Ich konnte die Forschung an einem Pflegeroboter begleiten. Der Roboter sollte zum Beispiel beim Waschen helfen oder Wassergläser anreichen. Die Idee der Techniker war, dass die Pflegekräfte den Roboter anleiten – ihm also sagen ‘mach dies’ und ‘mach das’. Aber genau in dieser Konstellation wäre der zu Pflegenden zum Objekt der Technologie geworden. Wenn aber der zu Pflegenden den Roboter selbst anweist, gewinnt er dadurch an Autonomie und die – schon vorher bestehende – Hierarchie zwischen dem Pflegenden und dem Gepflegten bricht etwas auf. Das heißt, aus den technischen Lösungen ergeben sich neue Strukturen, Prozesse und Abläufe. Darauf müssen sich alle Beteiligten erstmal einlassen. Das ist durchaus anstrengend. Dafür braucht es interdisziplinäre Teams, die alle Perspektiven ein-

bringen, nicht nur die technische, sondern auch die der Nutzenden und Beteiligten.

KI-Einsatz: Unproblematisch bis heikel

■ ■ ■ Werden Mitarbeitende in der Diakonie vermehrt Teile ihrer Tätigkeiten an KI-Anwendungen abgeben?

PLATOW Ja, zunächst ist das sicherlich an unproblematische Arbeitsteilung zu denken, etwa in der Dokumentation von Pflege. Weiter kann KI aber auch Entscheidungen indizieren, etwa über Sensoren in der Matraze rückmelden, wann ein Patient bewegt werden muss, und wann nicht. Zuletzt ist auch an vermeintlich ‘heikle’ Situationen zu denken. Sprachprogramme können heute über Spiegelungen seelsorgerliche Gespräche führen, individuell unterhalten, zu Aktivitäten anregen und damit auch jenen Bereich berühren, von denen wir glauben, dass müsse ein Mensch tun. Hier ist jedoch zu bedenken, dass Pflegenden dafür oft gar keine Zeit haben, Interaktion unter Umständen erschöpfend sein kann – etwa mit demenzten Menschen – und eine KI am Ende besser ist als gar

nichts – oder gar besser, geduldiger agiert als ein Mensch.

KOPECZ Es gibt den alten Satz: ‘Wer heilt, hat Recht’. Aber das sind genau die Punkte, an denen es auch um unser Menschenbild geht.

Grenzen der Optimierung

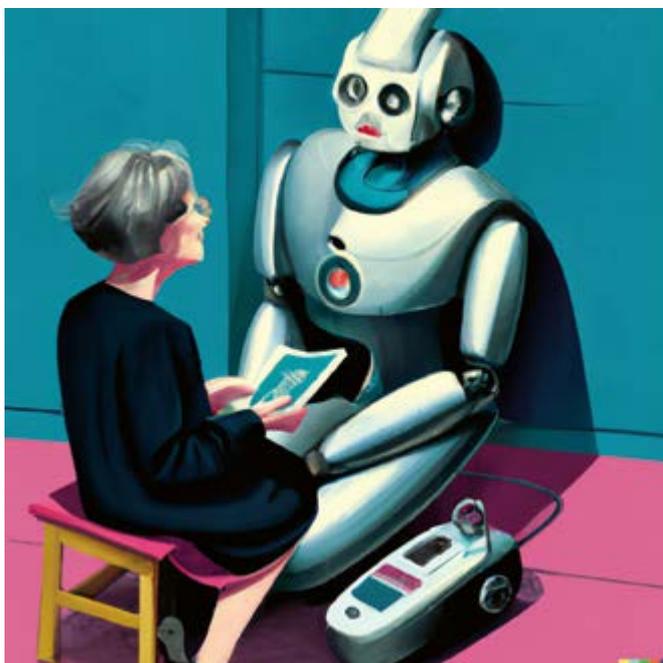
■ ■ ■ Kommen wir zu einem der Risiken. Manche warnen vor dem gesellschaftlichen Druck auf den Einzelnen, die neuen KI-Technologien, etwa in der Prothetik, auch zu nutzen. Sehen Sie diese Gefahr?

KOPECZ Ja. Wir sehen den Hang und auch den Druck zur Selbstoptimierung jetzt schon ganz massiv. Das kann noch weitergehen. Eine Versicherung könnte irgendwann sagen: ‘Sie sind nicht berufsuntauglich, sondern haben fünf Jahre Zeit, sich zu reparieren’. Das ist bei der Entwicklung der KI-gestützten Prothetik durchaus denkbar. Die Frage ist: Soll die Optimierung und Leistungserweiterung Grenzen haben? Insbesondere für Menschen mit einer Einschränkung? Das ist ein völlig offenes Feld. Wir brauchen aber diese Debatten heute schon, möglichst bevor die technischen Möglichkeiten da sind.

PLATOW Systemisch stimme ich zu. Was ich allerdings noch nicht so sehe ist, dass sich der Einzelne diesem Druck komplett preisgibt. In einer meiner Studien gab es viel Zustimmung zu der Position: ‘Ich bin ein Mensch, ich kann viele Dinge nicht, und das ist gut so’. Menschen wissen um ihre Fehlbarkeit, etwa Kapazitätsbeschränkung beim Daten erfassen und verarbeiten, ihre Fehleranfälligkeit, etwa durch Müdigkeit. Die ‘perfekte Maschine’ macht diese Fehleranfälligkeit nun aber bewusst, weil KIs als neue Kollegen in unser Bewusstsein treten.

Wer bestimmt hier über wen?

Bild: Dall E-2, OpenAI





Wo soll die Reise hingehen?

Bild: Dall E-2, OpenAI

zen überschreite. Nur so komme ich vor die Entwicklung und reagiere nicht immer nur. Dafür ist es wichtig, wie Frau Platow sagt, interdisziplinär zu arbeiten, nicht nur in einem reinen IT- oder Diakonie-Kontext. Das ist die große Herausforderung und der bisherige Schwachpunkt.

Ein weiterer Punkt ist natürlich die Refinanzierung. Der Gesetzgeber und die Krankenkassen müssen Spielräume dafür schaffen, über den Status Quo hinauszudenken. Auch die Ausbildung muss in den Fokus, um junge Menschen auf die Veränderungen vorzubereiten. Was wir auch nicht vergessen dürfen, ist die Konkurrenzsituation. Wir agieren nicht auf einer einsamen Insel. Wir müssen auch sehen, was die anderen tun, auch außerhalb Europas.

PLATOW Entscheidend für ein Zukunftsbild ist nicht die Technologie an sich, sondern was ich damit erreichen will. Die Diakonie hat ein klares Menschenbild und klare Ziele – jetzt sollte sie sich fragen, wie KI hilft, diese Ziele umzusetzen. Es sollte nicht so laufen wie im Schulbereich, wo erstmal viele tausend Touchpads gekauft werden, aber kaum jemand weiß, was damit anzufangen ist. Ein Touchpad macht noch keine digitale Bildung. Genauso macht eine bloße Ansammlung vieler Apps und Systeme noch keine Diakonie.

■ ■ ■ Vielen Dank für das Gespräch!

Interview: Alexander Wragge

Wir können uns als Reaktion auf dieses neue Bewusstsein klein und ohnmächtig fühlen – was viele tun – oder aber uns mit dem ‚menscheln‘ versöhnen. Das wäre meines Erachtens eine aussichtsreiche Perspektive mit Gestaltungsraum.

Interdisziplinär über Grenzen hinausdenken

■ ■ ■ Kommen wir zu den diakonischen Unternehmen. Inwiefern können diese die KI-Entwicklung mitgestalten?

PLATOW Natürlich kann ich mich als diakonisches Unternehmen an gute Produktanbieter wenden und auch als Praxispartner an Projekten mitwirken, um auf KI-Lösungen Einfluss zu nehmen. Die Option der ganz eigenständigen KI-Entwicklung sehe ich in der Diakonie aus Ressourcengründen aber nicht. Faktisch liegt der größte Gestaltungsspielraum darin, die eigenen Abläufe an die Möglichkeiten der Technologie anzupassen. Damit meine ich keine sklavische Unterwerfung, son-

dern kalkuliertes Vorgehen. Ich überlege mir, welche Aufgaben KI übernehmen kann, wie das meine Prozesse verbessert und welche Ressourcen auf diese Weise frei werden. Da geht es eher um eine organisationstheoretische Umstellung. Dazu würde ich mir interdisziplinäre Teams suchen, die über die bisherigen Grenzen und Gewohnheiten hinausdenken.

Gefragt ist ein Zukunftsbild

■ ■ ■ Sehen Sie das auch so, Herr Kopecz?

KOPECZ Ja, ich würde nur sagen, das Thema Prozesse ist ein sensibler Punkt, in allen Unternehmen. Da traut sich niemand gerne ran, und nicht alle haben die Ressourcen für tiefgehende Prozessanalysen. Trotzdem ist das ein wichtiger Punkt. Was ich mir von den großen diakonischen Unternehmen wünsche, ist, dass sie ein gemeinsames Zukunftsbild entwickeln, eine Vorstellung, was Sie mit KI erreichen wollen und wo auch die Grenzen liegen. Nur so merke ich überhaupt, ob die Reise in die gewünschte Richtung geht und auch, ob ich meine Gren-

KI in der Praxis

Vom Deep Learning aus Pflegedaten bis zur Datenbrille in der Eingliederungshilfe – in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft werden KI-Anwendungen immer breiter erforscht und eingesetzt. Beispiele aus den Bereichen Pflege, Eingliederungshilfe und Medizin.

In der Pflege

Ob für assistive Technologien oder die Optimierung von Pflegeprozessen: KI lässt sich in der Pflege vielfältig einsetzen. Noch am Anfang steht das maschinelle Lernen aus Pflegedaten, etwa um Sturzrisiken früh zu erkennen.

Assistive Technologien

Marktreif sind bereits diverse assistive Technologien, die KI nutzen. Beispielsweise hält Amazons Echo-Lautsprecher **Alexa** in den USA Einzug in Kranken- und Pflegezimmer. Patientinnen und Patienten können darüber mit dem Personal kommunizieren, das Licht

und die Temperatur im Zimmer steuern, (Video-)Anrufe starten oder ihr Menü bestellen.

Seit 2022 nimmt die Kölner Josefs-Gesellschaft als erstes Sozialunternehmen in Deutschland am Amazon-Programm teil. Dabei fungiert Alexa als sprachgesteuerte Schnittstelle zu potentiell vielen weiteren Anwendungen und Leistungen – z.B. zur Telemedizin.

Einen weitergehenden – perzeptiven und interaktiven – Ansatz verfolgt das 2022 gestartete Projekt **KARE**, an dem die **BruderhausDiakonie** mitwirkt. Entwickelt wird ein hybrides Assistenzsystem, das die ambulante Pflegeversorgung mit einem KI-basierten Interaktionssystem vereint. Das System soll Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz bei der selbstständigen Haushalts- und Lebensführung unterstützen – und z.B.



Alexa erobert die Krankenzimmer.
Foto: Pixabay / CC0

Seniorinnen und Senioren einen längeren Verbleib in der eigenen Wohnung ermöglichen. Die Idee: Über Sensorik und die Interaktion via Bot erkennt KARE, wie es den Nutzenden geht und wie aktiv sie sind. Falls notwendig, motiviert KARE die Nutzenden zu ausstehenden Handlungen wie die Medikamenteneinnahme. Im Bedarfsfall informiert KARE Pflegenden, damit diese rechtzeitig zur Stelle sind – in Telepräsenz oder vor Ort. Gefördert wird KARE durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Als Praxispartner will die BruderhausDiakonie insbesondere die Einbettung in ambulante Versorgungsprozesse und -strukturen

untersuchen und die Nutzerorientierung des Systems gewährleisten. Auch will das Unternehmen für ethische und rechtliche Fragenstellungen Sorge tragen – etwa die nach Privatsphäre und Datensicherheit. „Der Einsatz solcher Technologien wird die menschliche Fürsorge nicht ersetzen können und soll dies auch nicht“, sagt Arthur Schimanski, Interimsleitung Geschäftsfeld Altenhilfe. Vielmehr gehe es darum, passgenaue Hilfen für die Pflege zu entwickeln, die mehr Teilhabe, Autonomie und Lebensqualität ermöglichen.

KI-gestützte Pflegeprozesse

Ein weiteres KI-Einsatzfeld ist die Pflegedokumentation. Beispielsweise hat das Potsdamer Startup **voize** einen digitalen Sprachassistenten entwickelt, mit dem Pflegekräfte Pflegedaten direkt in ein Smartphone einsprechen. Eine KI, die speziell auf die Pflegefachsprache und den Berufsalltag trainiert ist, pflegt die Daten direkt in bestehende Dokumentationssysteme ein, erstellt automatisch Pflegeberichte, Vitaleinträge und Bewegungsprotokolle. Auch die **Johannesstift-Diakonie** hat voize seit 2022 in einem Pflegeheim im Einsatz und gute Erfahrungen gemacht. „Die Technik unterstützt die korrekte und zeitnahe Dokumentation und verringert Wege“, sagt Tobias Kley, bei der Johannesstift Diakonie Prokurist und Referent Geschäftsfeldentwicklung, Pflege und Wohnen Region Berlin Brandenburg. Der Nutzen für Pflegende stehe im Fokus. „Wir planen die Anwendung auch auf andere Häuser auszurollen.“

Lernen aus Pflegedaten

Das großangelegte maschinelle Lernen aus Pflegedaten steht noch am Anfang. Dietmar Wolff, Professor für Informations- und Kommunikationssysteme für betriebliche Aufgaben an der Hochschule Hof und Vorstandsmitglied des Digitalverbands FINSOZ, sieht das Haupthindernis im fehlenden Zugang zu Pflegedaten. „Wir haben die Daten, aber wir machen nichts daraus“, so Wolff. Auch diakonische Unternehmen seien gefragt, entpersonalisierte Daten für Forschung und Entwicklung zu Verfügung zu stellen, so wie das etwa schon im Energiesektor üblich sei. FINSOZ engagiert sich mit vielen weiteren Partnern wie der Diakonie Baden-Württemberg im KI-Projekt des regionalen Zukunftszentrums **Pulsnetz**, um neue KI-Ideen für die Sozialwirtschaft zu entwickeln und zu erproben.

An der Frage der Datengrundlagen setzt das 2022 gestartete Projekt „KI in der Pflege: Sturz/Delir/Medikation“ (**KIP-SDM**) an. Beteiligt sind daran u.a. die **Charité** und das **Evangelische Geriatriezentrum Berlin**. Mit Hilfe einer dezentralen Datenbank soll Forschenden und Pflegefachpersonen der Datenzugang erleichtert werden. Der Cloudie echten, personenbezogenen Patientendaten verlassen zu keinem Zeitpunkt die jeweilige Einrichtung. Stattdessen werden anhand dieser Daten Modelle entwickelt, die realistische Patientendaten nachbilden. Auf dieser Grundlage können KI-Systeme dann mit Deep-Learning-Verfahren Zusammenhänge herstellen, zum Beispiel zwischen einer bestimmten Medikation und einem erhöhten Sturzrisiko.



In der Eingliederungshilfe

KI-basierte Assistenzsysteme bieten insbesondere für Menschen mit Behinderung neue Teilhabechancen. Sie erleichtern die Kommunikation und Interaktion. Dazu zählen z.B. Sprachsteuerung, Sprache-zu-Text-Umwandlung, Bilderkennung, automatisierte (Audio-)Bildbeschreibungen oder Textgeneratoren.

Microsoft und Google gehen voran

Das Unternehmen Microsoft entwickelt beispielsweise mit dem Programm **AI for Accessibility** diverse KI-gestützte Anwendungen für Menschen mit einer Behinderung. Zur Unterstützung sehbehinderter Menschen liest etwa die Microsoft-App **Seeing AI** Texte vor, oder erkennt und beschreibt Produkte und Gegenstände, sobald diese vor der Smartphonekamera erscheinen.

Hightech-Prothesen werden immer besser.

Bild: pexels



Auch Google engagiert sich. Ende 2022 eröffnete das Unternehmen mit Partnern ein Forschungszentrum in London. Gemeinsam mit Menschen mit Behinderung werden neue Anwendungen entwickelt. Gearbeitet wird zum Beispiel an einer App für Menschen, die Schwierigkeiten bei der Artikulation haben. Sie lernt Äußerungen der Betroffenen zu verstehen und zu übersetzen, als Audio und Text. „Technologie berührt so viele Aspekte im Alltag aller Menschen“, kommentiert der BBC-Technikredakteur Paul Carter. „Aber für Menschen mit Behinderung kann sie buchstäblich lebensverändernd sein.“

KI-Anwendungen in der Erprobung

Auch in Deutschland wird erforscht, inwieweit KI-gestützte Technologien den Zugang zur Bildung und zum Berufsleben

verbessern, z.B. bis 2022 im Verbundprojekt **KI.ASSIST**. Am besten schnitten Anwendungen ab, die bei der Wahrnehmung, Kommunikation und Interaktion unterstützen.

Beispielsweise testeten Auszubildende für IT- und Elektronikberufe am Berufsbildungswerk München (**BFW München**) das Augmented-Reality-System Frontline von TeamViewer. Das in Industrie und Logistik verbreitete System spielt über Datenbrillen Schritt-für-Schritt-Anleitungen aus, in Form von Bildern, Videos oder Sprachaufzeichnungen. Die Nutzenden können die Anleitung im eigenen Tempo per Sprache steuern. Auch kann das System Muster erkennen – also etwa, ob Nutzende das richtige Werkzeug in der Hand halten.

„Unsere Erfahrung mit der Datenbrille ist durchweg positiv, Berührungsängste gab es nicht“, sagt Cornelius Zeitlmann, Teamleiter Ausbildung IT-Berufe am BFW München. Allerdings seien die Teilnehmenden auch sehr technikaffin gewesen. Die drei Datenbrillen aus dem Projekt sind in München weiter im Einsatz. Das BFW hat die Lizenz verlängert. Für einen breitangelegten Einsatz der Datenbrillen in der Ausbildung sieht Zeitlmann aber noch Hürden: den anwendungsspezifischen Konfigurationsaufwand und die Kosten.

Debatte um Human Enhancement

Zunehmend KI-gestützte Technologien wie die Co-Robotik und Hightech-Prothesen bieten nicht nur neue Chancen, sie werfen auch ethische Fragen auf. So geht es in der aktuellen Debatte um das „Human Enhancement“ („Verbesserung des Menschen“) auch darum, ob leistungssteigernde und leis-

tungserweiternde Technologien Menschen mit einer Behinderung einem gesellschaftlichen Optimierungsdruck aussetzen. Die Rehabilitationspädagogin Svenja Meuser (Technische Universität Dortmund) sieht diese Gefahr. Menschen mit einer Behinderung könnten unter massiven Druck geraten, Enhancement-Technologien zu nutzen. Die Heil-, Sonder- und Rehabilitationspädagogik ist laut Meuser dringend gefordert, „einen ethischen Schutzbereich für Menschen mit Behinderung aufzustellen.“

In der Medizin

Insbesondere im Medizinsektor sind die KI-Hoffnungen groß. KI-Systeme sollen nicht nur Diagnosen und Therapien verbessern sowie personalisieren oder die Entwicklung von Impfstoffen und Medikamenten revolutionieren. Sie sollen auch helfen, Abläufe in Krankenhäusern zu optimieren. Drei Beispiele.

Digitaler Zwilling

Unter anderem an der Universität Leipzig wird am Konzept des **digitalen Zwillings** geforscht. Dabei handelt es sich um eine virtuelle Abbildung der Patientin oder des Patienten, die alle benötigten Daten – z.B. zu Medikation, Krankheiten, Behandlungsprozessen und ggf. auch zur Genetik – beinhaltet. Anhand der verknüpften Daten lassen sich individuelle Krankheitsverläufe mit



einem Modell vorhersagen, Therapien testen und optimieren. Derzeit in der Entwicklung ist eine vertrauenswürdige Dateninfrastruktur (GAIA-X) für den sicheren Austausch von Modellen, Daten und Services, damit z.B. Kliniken, Praxen, ambulante Einrichtungen die Technologie nutzen können. In der Industrie ist das Konzept des **digitalen Zwillings** bereits weit verbreitet, z.B. um Autos effizienter zu entwickeln oder den Energieverbrauch von Gebäuden zu optimieren.

KI-optimierte Notaufnahme

KI-Systeme können auch helfen, die Abläufe im Krankenhaus zu optimieren. Darauf zielt das 2022 gestartete Forschungsprojekt **ZNAflow**. Entwickelt wird ein KI-basiertes Assistenzsystem, das aus diversen Datenquellen lernt und Prognosen zum Patientenaufkommen in der Zentralen Notaufnahme trifft. Das System soll dem klinischen Personal helfen, kritische Engpässe frühzeitig zu erkennen und teilautomatisiert zielgerichtete Maßnahmen einzuleiten. Dazu zählen z.B. Dienstplanänderungen, das zeitgerechte Verlegen von Patientinnen und Patienten oder das Freihalten diagnostischer Kapazitäten. Koordinator des Verbundprojekts ist die **Technische Universität München (TUM)**, zu den

Projektpartnern zählt unter anderem **Agaplesion** mit dem evangelischen Krankenhaus in Mittelhessen. Man erhoffe sich von dem System eine bessere Steuerung der Patientenströme, die über den Rettungsdienst, aber auch andere Wege in die Notaufnahme kommen, erklärt Nicola Friedhoff, Ärztliche Leiterin der Interdisziplinären Notaufnahme. „Auch wollen wir unser Team mit Hilfe der KI-Lösung zeitnah vor Überlastung schützen.“

KI-generierte Dienstpläne

Ein Schlüssel für gute Arbeitsbedingungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind bekanntermaßen die Dienstpläne. Ob KI die Dienstplanung verbessern hilft, hat das vom Land NRW und der EU unterstützte Projekt KI-PEPS bis 2021 modellhaft untersucht. Die Bilanz fällt gemischt aus. Das entwickelte Prototyp-System konnte in den meisten Fällen regelkonforme Dienstpläne generieren, was angesichts zahlreicher rechtlicher Vorgaben herausfordernd ist. Allerdings wurde die Qualität dieser Pläne noch nicht als praxistauglich eingestuft. Der Grund: Das System konnte viele Faktoren noch nicht berücksichtigen, z.B. Mitarbeiterpräferenzen und nicht verschriftlichte Verabredungen innerhalb der Belegschaft. Projektleiter Marc Otten, heute Bereichsleiter Software Engineering & Operations bei der an KI-PEPS beteiligten Pradke GmbH, fasst das Ergebnis so

zusammen: „Die automatisierte Dienstplanung durch KI-Modelle ist prinzipiell möglich, aber der Weg zu einem produktfähigen KI-Modell ist noch lang.“ Auch deshalb konzentriert sich das Unternehmen aktuell auf einfachere KI-Assistenzfunktionen, etwa zur Unterstützung bei der Antragsbearbeitung oder beim Ausfallmanagement.

Fazit

Als kleiner Ausschnitt der aktuellen Entwicklung zeigen die Beispiele die KI-Potenziale für die diakonische Arbeit auf: als individuelle Hilfe für Menschen mit Unterstützungsbedarf, zur Entlastung der Mitarbeitenden und im Sinne effizienterer Prozesse. Klar ist auch: Nicht alle Ansätze werden den Sprung in die Praxis schaffen, was zur Entwicklung neuer Technologien dazu gehört. Entscheidend hierfür ist – das haben diverse Modellprojekte gezeigt – die konsequente Nutzenorientierung. **AW**



Eine Bank, die alles im Blick hat?

Wenn wir Beratung sagen, meinen wir dabei weit mehr als das klassische Banking. Wir hören zu, um zu verstehen und begleiten Sie von der Idee bis zur Umsetzung Ihrer Ziele. So schaffen wir eindeutige ökologische, ökonomische und soziale Mehrwerte zur Sicherung Ihrer Zukunftsfähigkeit.

**An morgen denken. Wirkungsvoll vorgehen.
Für eine nachhaltig lebenswerte Gesellschaft.**

Lassen Sie sich beraten: www.eb.de/einebank

 **Evangelische
Bank**

Algorithmen für's Gemeinwohl

Algorithmische und lernende Systeme lassen sich einsetzen, um mehr Fürsorge, Vorsorge und Teilhabe zu verwirklichen. Für Mitarbeitende aus der Freien Wohlfahrtspflege pilotiert die Bertelsmann Stiftung mit Partnerinnen und Partner ein Tech-Fellowship.

VON JULIA GUNDLACH



In Saerbeck, einer kleinen Gemeinde in Nordrhein-Westfalen, wird die Vergabe von Kitaplätzen seit ein paar Jahren durch ein algorithmisches System unterstützt. Kitaleitungen berichten von der Arbeitsentlastung und Eltern freuen sich über den transparenteren Prozess. Das Integrationsamt in Schleswig-Holstein nutzt für Anfragen unter anderem den Chatbot Ina, der in Leichte Sprache übersetzen kann und somit Hürden für Teilhabe senkt. Beide Beispiele zeigen, wie sich Technologie einsetzen lässt, um ein gesellschaftliches Problem zu adressieren.

Algorithmen als ständige Begleiter

Algorithmische Systeme sind längst fester Bestandteil unseres Alltags. Ob bei Wettervorhersagen, Nachrichten-Plattformen oder Spam-Ordern: Sie helfen uns, mit der Menge an Informationen besser umzugehen. Im besten Falle können wir

mit ihrer Unterstützung Dinge effizienter erledigen, mit Komplexität besser umgehen und konsistentere Entscheidungen treffen.

Dabei ist ein Algorithmus erst einmal nur eine Handlungsanweisung, um ein vorab definiertes Problem zu lösen. Wie ein Kochrezept, das man Schritt für Schritt befolgt, um ein gewünschtes Resultat, z.B. in Form eines Gemüseauflaufs, zu erreichen. Viele digitale Anwendungen, die wir in unserem Alltag nutzen, basieren auf sogenannten lernenden Systemen. Dabei werden die Handlungsvorschriften, nach denen die Algorithmen vorgehen, in einer Trainingsphase durch das System selbst definiert. Das System bekommt also nicht mehr den Lösungsweg vorgegeben, sondern die zu lösende Aufgabe. Auch wenn das nicht ganz präzise ist, werden lernende Systeme umgangssprachlich oft als Künstliche Intelligenz (KI) beschrieben. Dabei ist es wichtig, dass

eine KI kein intelligentes Verhalten oder gar Bewusstsein aufweist, sondern intelligentes Verhalten in Bezug auf konkrete Anwendungsfelder simulieren kann.

Ethische Aspekte frühzeitig mitdenken

Für den Einsatz algorithmischer Systeme ist entscheidend, ethische Fragestellungen frühzeitig zu beachten. Ebenso müssen Ziele und Werte, die den Systemen zugrunde liegen, regelmäßig kritisch geprüft werden. In den vergangenen Jahren haben viele Organisationen ethische Kriterien entwickelt, um den Einsatz von algorithmischen Systemen menschenzentriert, vertrauenswürdig und transparent zu gestalten. So hat die Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit dem irights.lab die sogenannten Algo.Rules – neun Regeln für die gemeinwohlorientierte Gestaltung algorithmischer Systeme – veröffentlicht. Auf der Website www.algorules.org

finden sich neben den Regeln praxisorientierte Handreichungen.

Kompetenzaufbau durch ein Tech-Fellowship

Die Anwendungsbeispiele zu Beginn zeigen, dass Algorithmenansätze in Bereichen der Wohlfahrt gut denkbar sind. Doch noch fehlt es oft an finanziellen Ressourcen sowie an Ideen und Kompetenzen, um die technologischen Möglichkeiten sinnvoll für die Arbeit einzusetzen.

Um die Mitarbeitenden dafür fit zu machen, wird es viele Initiativen brauchen. Einen Ansatz wollen wir bei der Bertelsmann Stiftung gemeinsamen mit Partner:innen in den nächsten Monaten pilotieren: ein „Tech-Fellowship für die Freie Wohlfahrtspflege“.

Bei einem solchen Fellowship kommen Mitarbeitende aus der Wohlfahrt mit Personen zusammen, die Wissen und Kompetenzen im Bereich Algorithmen und KI mitbringen. Über einen Zeitraum von sechs Monaten erarbeiten sie gemeinsam ein konkretes Softwareprodukt, das dabei helfen soll, ein bestimmtes Problem in der Arbeit der Wohlfahrt zu lösen.

Da es häufig noch an konkreten und bedarfsorientierten Ideen für den Einsatz von Algorithmen in der Wohlfahrt mangelt, lohnt es sich,

Mehr Informationen zum Tech-Fellowship



www.reframetech.de

Mehr Informationen zu den Algo.Rules



www.algorules.org

vor dem Fellowship eine sogenannte Tech-Exploration durchzuführen. Zwischen Mai und Juni 2023 werden wir IT-Expert:innen in Arbeitsfelder der Wohlfahrt entsenden, die zusammen mit den Mitarbeitenden genau solche Ideen entwickeln. Über die Erkenntnisse werden wir im Spätsommer einen ausführlichen Bericht veröffentlichen. Das Fellowship und die vorgelagerte Exploration sollen einen Beitrag dazu leisten, dass die Potenziale algorithmischer Systeme für mehr Fürsorge, Vorsorge und Teilhabe genutzt werden.



Julia Gundlach ist Co-Leiterin des Projekts *reframe[Tech] – Algorithmen fürs Gemeinwohl* der Bertelsmann Stiftung. Sie setzt sich u.a. mit dem gemeinwohlorientierten Einsatz von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz auseinander.
FOTO: ANSICHTSSACHE, BRITTA SCHRÖDER

WGKD

Die Einkaufsplattform der Kirchen.

Einfach günstig einkaufen.



Ihre individuelle Weiterbildung bei Klett Corporate Education

Bildungsvielfalt aus einer Hand

Wählen Sie aus **über 600 Weiterbildungsangeboten** von sechs renommierten Fernschulen und Fernhochschulen, die zu den Marktführern auf dem privaten Bildungssektor gehören.

Mitglieder der WGKD erhalten einen **exklusiven Rabatt von 20% auf alle Weiterbildungen.**

Maximale Flexibilität für Sie dank Fernlernen

1. Zeitliche und örtliche Flexibilität
2. Keine Reisezeiten und Anfahrten
3. Vereinbarkeit mit dem Alltag
4. Selbstbestimmung durch individuelles Lerntempo



Ihr Ansprechpartner
Dr. Sascha Buchinger
0171 8185 271
Sascha.Buchinger@kces.education
www.klett-corporate-education.de



www.wgkd.de

Lehmannstr. 1 • 30455 Hannover
Tel. 0511 475533-0 • Mail. info@wgkd.de

In einer Marktstudie zeigt das Fraunhofer IAO Einsatzmöglichkeiten daten- und KI-basierter Recruiting-Tools in der Sozialwirtschaft. Mitautorin Julia Berner gibt einen Überblick.



Hilft Kollegin KI beim Recruiting?

iStock / elenabs

VON JULIA BERNER

Der Personalmangel trifft immer mehr Branchen. Insbesondere in der Sozialwirtschaft wird die Mitarbeitergewinnung zur drängenden Herausforderung. Zugleich stellen potenzielle Mitarbeitende hohe Ansprüche, auch an den Bewerbungsprozess. Von den Unternehmen erwartet werden kurze Reaktionszeiten, zügige Verfahren, rund um die Uhr erreichbare Ansprechpersonen und die Möglichkeit der mobilen Bewerbung.

Um den Ansprüchen gerecht zu werden, sind digitale Tools im Personalwesen gefragter denn je. Allein im DACH-Raum gibt es bereits etwa 125 verschiedene digitale Recruiting-Lösungen, der Markt boomt. Die Fülle neuer Tools macht es allerdings insbesondere kleineren Einrichtungen der Sozialwirtschaft schwer, einen Überblick zu gewinnen. Speziell daten- und KI-basierte Systeme sind Neuland.

Hier setzt unsere „Marktstudie daten- und KI-basiertes Recruiting-Moderne Lösungen zur aktiven Personalgewinnung in der Sozialwirtschaft“ von 2022 an. Sie entstand im Rahmen des Förderprogramms „Zu-

kunftscentren (KI)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Das Programm unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im regionalen Zukunftszentrum „pulsnetz.de“ bei der Erprobung neuer Technologien. Seit 2023 vertieft das Folgeprojekt „Mensch und Technik im Gemeinwesen“ (MuTiG) die Unterstützungsaktivitäten.

Für alle Phasen gibt es Tools

Gemeinsam mit Anbieterunternehmen wurden 13 Steckbriefe von daten- und KI-basierten Recruitinglösungen erstellt. Aus allen Ergebnissen wurde eine Tool-Landkarte entwickelt, die HR-Verantwortlichen entlang eines typischen Recruitingprozesses mögliche Ansatzpunkte aufzeigt. Die Karte zeigt: Für alle Phasen der Personalgewinnung gibt es Tools – von der Anziehung bis zur Einstellung. Die Studie ergab: besonders wichtig sind den Personalverantwortlichen die Identifikation von Interessenten und die Erreichbarkeit für (potenzielle) Bewerbende.

KI-Lösungen filtern, automatisieren und optimieren

Doch was ist von daten- und KI-basierten Tools zu erwarten? Gene-

rell punkten KI-Lösungen vor allem mit Effizienzsteigerung, der Übernahme von Routineaufgaben und der Vorbereitung von Entscheidungen. Im produktiven Einsatz befinden sich v.a. KI-Tools mit Bezug zur Datenanalyse und Machine Learning. Beispiele sind Tools wie das *CV Parsing* zur automatisierten Filterung von Lebenslaufdaten und Import in eine Software, Matching-Tools zum automatisierten Abgleich von Stellenanforderungen und Bewerberqualifikationen oder Anwendungen zur Optimierung von Stellenanzeigen. Einzelne KI-Methoden wie z.B. Natural Language Processing sind stärker auf spezielle Bereiche wie die Eignungsdiagnostik ausgerichtet, stehen aber noch am Anfang und werfen teilweise ethische und rechtliche Fragen auf.

Zusammenspiel von Mensch und Technik

Bevor KI-Tools zum Einsatz kommen, bietet sich der Einstieg in Bewerbermanagement-Systeme bzw. ihre Weiterentwicklung an. Diese bündeln einzelne Tools bequem mit einer All-in-One-Plattform, die individuell ausgestaltet und oft kostenfrei getestet werden kann. Zudem

Hier geht's zu Marktstudie daten- und KI-basiertes Recruiting:<https://publica.fraunhofer.de>**Mehr Informationen zum Projekt pulsnetz MuTiG:**<https://mutig.pulsnetz.de>

können sie helfen, Daten strukturiert zu sammeln, transparent darzustellen und zu analysieren. Dies ist oft eine Voraussetzung für KI-Anwendungen. Mitunter werden durch die Strukturierung auch fehlerbehaftete Prozesse entdeckt und können glattgezogen werden.

Spannend wird für soziale Einrichtungen künftig das Zusammenspiel von Mensch und Technik:

- An welchen Stellen im Bewerbungsprozess überwiegen die Vorteile technischer Lösungen und wo stehen Menschlichkeit, Empathie oder Kreativität im Vordergrund? Beispiel: Die Kommunikation mit Interessenten
- Welche internen Regelungen und rechtlichen Fragestellungen z.B. im Hinblick auf Datenschutz und Persönlichkeitsrechte limitieren Technikeinsatz?
- Wie sieht es mit der Akzeptanz und den Wertevorstellungen auf beiden Seiten des Verhandlungstisches aus?

- Wie kann auch mit automatisierten Prozessen eine valide, vertrauensvolle und wertschätzende Beziehung zu Interessenten etabliert werden?

Fazit: Trotz aller Chancen, die Maschinen für die Personalgewinnung schon bieten, bleiben sie doch nur eine Assistenz für den Menschen, der die Prozesse steuert und Entscheidungen selbstbestimmt treffen sollte. ■■■



Julia Berner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart. Sie forscht, kommuniziert und begleitet Innovationen an der Schnittstelle von Mensch und Technologie.

FOTO: IAO

Unser gemeinsames Ziel:**NACHHALTIGKEIT RICHTIG****MACHEN – WEIL ES ZU IHNEN PASST.****AUS ÜBERZEUGUNG.**

Nachhaltigkeit ist mehr als eine Pflicht – es ist eine große Chance, für und mit Ihrem Unternehmen einen Unterschied zu machen.

Und wir sind uns sicher: Wir finden vieles, worauf Sie aufbauen können. Mit unseren Tools, wie zum Beispiel dem effizienten Curacon ESG-Radar, und unserer Erfahrung navigieren wir Sie durch die Anforderungen und stellen sicher, dass das Ergebnis nicht nur die künftige Pflicht zur Berichterstattung erfüllt, sondern einen Unterschied macht. Für Ihr Unternehmen, Ihre Einrichtung, Ihre Mitarbeiter:innen.

KI – Wie gelingt der Einstieg?

Was ist beim Einstieg in KI-Technologien zu beachten? Erste Orientierung liefert die BDA-Broschüre „Künstliche Intelligenz in der unternehmerischen Praxis – Basics für den Start“. Daran angelehnt, ein Kurzüberblick zu Faktoren und Anlaufstellen:

Nutzenorientierung

Expertinnen und Experten warnen davor, beim Start primär von der Technologie her zu denken. Der KI-Einsatz soll kein Selbstzweck sein, sondern einen konkreten Bedarf bedienen oder ein bestimmtes Problem lösen – sprich Nutzen stiften.

Datengrundlagen

Für viele KI-Lösungen entscheidend sind die Datengrundlagen. Der erste Schritt ist ein Überblick: Welche Daten sind in welcher Qualität und Menge im Unternehmen vorhanden? Welche Daten lassen sich neu erheben? Und wie lassen sich die Daten so strukturieren, dass Sie für KI nutzbar werden?

Datenschutz

Der Datenschutz ist von Beginn an mitzudenken, insbesondere im Fall personenbezogener Daten (z.B. Gesundheitsdaten). Geboten ist oftmals die Anonymisierung. Neuere Methoden wie das verteilte maschinelle Lernen zielen speziell auf die rechtskonforme Datennutzung ab.

Partner / Make or buy

Ratsam ist, sich erfahrene Partner für ein Projekt ins Haus zu holen. Für das Mitentwickeln von KI-Lösungen sprechen die Passgenauig-

keit und der Aufbau eigener Expertise. Hierfür bieten sich z.B. (geförderte) Verbundprojekte und Kooperationen an. Auch beim Einkauf bzw. der Adaption extern entwickelter KI-Systeme ist der Ressourcenaufwand nicht zu unterschätzen (Bsp: Systemintegration).

Förderung

EU, Bund und Länder fördern die KI-Entwicklung. Eine Übersicht bietet die „Plattform Lernende Systeme“ auf ihrer Webseite.

Wirtschaftlichkeit

Vorab zu prüfen ist die Rentabilität der KI-Anwendungen, auch über etwaige Förderungszeiträume hinaus.

Akzeptanz

Die Einführung von KI-Technologien kann Ängste wecken, etwa um die eigene Tätigkeit oder vor technologischer Fremdbestimmung. Entsprechend wichtig ist die frühe Einbindung der Nutzenden und Betroffenen (Klientinnen und Klienten, Angehörige, Mitarbeitende). Diverse Ethik-Codices zum KI-Einsatz bieten Orientierung.

Mitbestimmung

Beim KI-Einsatz sind von Beginn an Mitbestimmungspflichten zu beachten. Beispielsweise ist der Einsatz von Technologien mitbestimmungspflichtig, der dazu geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen. Auch die KI-Nutzung bei der Personalauswahl unterliegt Mitwirkungsrechten. Zielführend sind ggf. eigene Dienstvereinbarungen zum KI-Einsatz.

Realistische Erwartungen

Die heutige KI-Technologie kann wichtige Lösungsbeiträge bieten, ist jedoch auch begrenzt und erfordert Anfangsinvestitionen. Die Ziele, die gesetzt werden, sollten mit den Möglichkeiten korrelieren. **AW**

Hier geht's zur BDA Broschüre „Künstliche Intelligenz in der unternehmerischen Praxis“:



www.arbeitgeber.de



iStock / IR_Stone

Anlaufstellen

Plattform Lernende Systeme

Übersicht zu KI-Projekten, Kompetenzzentren und Förderprogrammen



www.plattform-lernende-systeme.de

Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz

Öffentlich-privates Forschungszentrum mit neun Standorten in Deutschland



www.dfki.de

Pulsnetz

Netzwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einem Fokus auf KI, u. a. getragen durch die Diakonie Baden-Württemberg



www.pulsnetz.de

BMFSJ-Förderung: KI für das Gemeinwohl

Für diakonische Unternehmen besonders relevant ist die Förderung gemeinwohlorientierter KI-Anwendungen durch das Bundesfamilienministerium (BMFSJ). Seit 2023 werden darüber bereits zehn Projekte finanziert, deren Ziel es ist, den Alltag von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen einfacher, sicherer, selbstbestimmt und sozialer zu machen. Ein Beispiel ist das Projekt ErLeSen zur Erstellung und Analyse Leichter Sprache durch Künstliche Intelligenz der Fachhochschule Aachen. Umgesetzt werden die Projekte von Vereinen und Verbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen und Bildungsträgern. Demnächst ist ein weiteres Interessenbekundungsverfahren geplant. Die Höhe der Förderung beträgt maximal 250.000 Euro (300.000 Euro mit Weiterleitungen) pro Projekt und Jahr.

Mehr unter: bmfsfj.de



Der **ABG-Einkaufsverbund** ist mit seinem qualifizierten Team bundesweit marktführend **im Non-Profit Bereich** und seit über 30 Jahren **Komplettausstatter** mit mehr als 175 leistungsstarken Lieferpartnern.

Unsere besondere Stärke: **unabhängig von der Einrichtunggröße** bieten wir **preislich attraktive Angebote**.

Die Bündelung aller Kundennachfragen in **eigenen Rahmenverträgen** mit den Lieferpartnern ermöglicht dies.

Mit uns können Sie rechnen! Werden Sie kostenfrei Mitglied unserer starken Gemeinschaft und profitieren auch Sie! Wir zeigen, wie einkaufen anders geht:

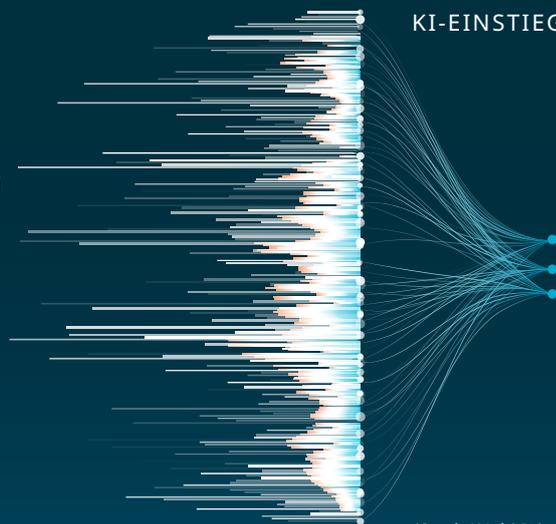
Gut. Effizient. Gemeinsam. Einfach.

ABG Altenhilfe Beratungs GmbH Einkaufsverbund

Hackstraße 12 · 70190 Stuttgart · T: 0711 63676-40 · F: 0711 63676-448 · www.abg-online.de · einkauf@abg-online.de

„Entscheidend ist die Datengrundlage“

Wie nähert sich Agaplesion dem Thema KI? Fragen an Claudia Möller, Leiterin FuE & Innovationsmanagement.



iStock / Nobi Prizue

■ ■ ■ **Agaplesion hat bereits Erfahrungen in KI-Projekten, zum Beispiel im Bereich Brustkrebstherapie. Aktuell erforschen Sie ein Assistenzsystem für die Notaufnahme (siehe S.17.). Wo steht Agaplesion beim Thema KI?**

MÖLLER Wir sind hier noch am Anfang und tasten uns ans Thema heran, auch mit den genannten Projekten. Wir müssen Erfahrungen sammeln. Was geht? Wo ist der Einsatz sinnvoll? Wie können wir damit die Versorgung optimieren? Was ist ethisch vertretbar? Welche Grundlagen werden benötigt? Es gibt noch viele offene Fragen, aber auch einige Ideen. Wir werden diese weiter ausarbeiten und sicher im Laufe der nächsten Jahre weitere Projekte in Angriff nehmen.

■ ■ ■ **Hat Agaplesion eine eigene KI-Strategie?**

MÖLLER Diese ist noch in der Erarbeitung. Allerdings ist das Thema „Daten“ schon seit ein paar Jahren in unserer Digitalstrategie beschrieben. Dort geht es im Kern darum, medizinisch, pflegerisch und wirtschaftlich relevante Daten in ein digitales und auswertbares Format zu überführen. Nur so können Informationen zwischen den internen Systemen effektiv vernetzt und für Analysen bzw. Methoden wie das maschinelle Lernen herangezogen werden. Aus unserer Sicht werden Datenanalysen in Zukunft einen

noch größeren Stellenwert im Gesundheitswesen einnehmen.

■ ■ ■ **Was würden Sie anderen raten: Worauf kommt es bei der Einführung von KI-Lösungen an?**

MÖLLER Die Erfahrung zeigt: es kommt vor allem auf die Datengrundlage an. Welche Daten liegen dem Unternehmen in digitaler und auswertbarer Form vor? Anschließend muss man sich fragen, welche Probleme oder Herausforderungen man überhaupt lösen will. Schließlich stellt sich die Frage, wie man KI-Lösungen refinanzieren will bzw. was der Return-on-invest ist. Selbst wenn man keine eigenen KI-Lösungen entwickelt, sollte man sich heute schon auf künftige Lösungen vorbereiten, indem man sich um die Datengrundlage kümmert.

■ ■ ■ **Die Agaplesion Bethanien Diakonie in Berlin erprobt seit 2019 den KI-gestützten Service-roboter Lio. Was erhoffen Sie sich davon?**

MÖLLER Lio ist seit Anfang an im Praxiseinsatz. Wir haben uns bewusst gegen ein Forschungsprojekt entschieden, entwickeln Lio jedoch kontinuierlich weiter. Sie müssen sich vorstellen, als Lio zu uns kam, konnte er nicht einmal anklopfen oder Türen öffnen. Mittlerweile kann er Bewohnende auffinden, sie an

Termine erinnern und begleiten. Das sind nur einige von vielen Use Cases, die wir mit dem Hersteller definiert haben und vorantreiben. Unser Ziel ist, dass Lio in den nächsten Jahren selbstständig und stabil Servicetätigkeiten übernehmen und so die Pflegekräfte entlasten kann.

■ ■ ■ **Erleben wir schon eine KI-Revolution im Gesundheitswesen?**

MÖLLER Noch sehe ich keine Revolution, aber in zwei bis drei Jahren könnte meine Antwort schon anders ausfallen. Vielversprechend ist die Entwicklung insbesondere in den Bereichen Diagnostik, Monitoring und Prävention. Im Kern wird die Gesundheitsversorgung aber eine Interaktion von Mensch zu Mensch bleiben. Und das ist gut so.

Fragen: AW

Claudia Möller
Leiterin FuE & Innovationsmanagement der AGAPLESION gAG



FOTO: AGAPLESION

Nicht an der Seitenlinie stehen!

KI-Lösungen entwickeln sich rasant. Für die Diakonie gilt es, die Chancen auszuloten und zu nutzen – unter dem Primat der Menschendienlichkeit. Thesen von Rolf Baumann, VdDD.



iStock / Ierbank

1. Chancen ausloten und nutzen

Eines kann als gesichert gelten: Künstliche Intelligenz (KI) kann den Dienst am Menschen maßgeblich voranbringen. Schon heute profitieren Menschen mit Unterstützungsbedarf und Mitarbeitende von KI-basierten Lösungen wie Assistenzsystemen oder Technologien zur Diagnose und Therapie von Krankheiten. KI kann diakonischen Sozialunternehmen nicht nur helfen, die unterstützenden Prozesse effektiver und effizienter zu gestalten (von der Leistungs- und Personaleinsatzplanung bis zur Beschaffung und Logistik), sondern bietet auch große Potentiale, neue und bessere soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen zu erbringen. Schon heute wird der KI-Einsatz in der Branche erprobt und erforscht – genannt seien hier beispielhaft die Projekte KI.ASSIST,

Pulsnetz, MAEWIN und KIP-SDM. Auch diakonische Unternehmen entwickeln KI-basierte Lösungen mit, was im Sinne ethisch reflektierter und menschenzentrierter Anwendungen zu begrüßen ist.

Expertinnen und Experten erwarten eine neue technische Revolution. In den kommenden Jahren ist mit einer Vielzahl KI-getriebener Innovationen zu rechnen. Nicht alle, jedoch viele Ansätze werden sich als nutzenstiftend und praxistauglich erweisen. Jetzt gilt es, die Seitenlinie zu verlassen und die Chancen – sowohl im Sinne der Kundinnen und Kunden als auch der Mitarbeitenden – auszuloten. Mindestens sollten die nötigen Voraussetzungen für den künftigen KI-Einsatz geschaffen werden – beispielsweise durch Strukturierung der Datenbestände.

2. Primat der Menschendienlichkeit

Die Technik muss dem Menschen dienen, nicht umgekehrt. Dieser Grundsatz gilt auch hier. KI trägt Kennzeichen einer ambivalenten Technologie. Sie kann dem Menschen sowohl nutzen als auch schaden. KI in der diakonischen Arbeit muss die Entfaltung menschlichen

Lebens fördern und dabei die Potentiale und Grenzen der menschlichen Existenz beachten.

Als eine der größten Herausforderungen erweist sich, das Primat der Menschendienlichkeit nicht nur im Allgemeinen für eine bestimmte Zielgruppe sicherzustellen, sondern in jedem individuellen Einzelfall zu gewährleisten. Abzulehnen sind insbesondere die Minderung von Teilhabechancen (z.B. durch überkomplexe Systeme), schädliche Abhängigkeiten, unnötige Fremdbestimmung, Diskriminierung, (intransparente) Manipulation, unerwünschte Datenerhebungen und Leistungssteigerungen, die persönliche Grenzen überschreiten – nicht nur im Regelfall, sondern durchgängig in jedem Anwendungsfall KI-basierter Systeme.

Bereits beim Design von KI-Lösungen sind mögliche Fehlentwicklungen zu antizipieren und zu vermeiden. KI-Systeme sind keine Naturgewalt, sondern werden durch Menschen entworfen, gestaltet und gelenkt. Inzwischen liegen breite Forschungen zum ethisch vertretbaren, gemeinwohlorientierten KI-Einsatz vor, an die es anzuknüpfen gilt. Im März 2023 nahm etwa der

Hier geht's zur KI-Stellungnahme des Deutschen Ethikrats, März 2023:

www.ethikrat.org



Deutsche Ethikrat umfangreich Stellung. Demnach kann KI die menschliche Intelligenz, Verantwortung und Bewertung nicht ersetzen. Auch internationale Institutionen wie das UNHCHR haben ethische Leitlinien für die KI-Entwicklung und -Anwendung entwickelt.

3. Zusammenspiel von Empowerment, Reflexion und Regulierung

Diese Leitlinien geben heute schon Orientierung, auch für den KI-Einsatz in der Diakonie. Für den menschenwürdigen KI-Einsatz sind drei Bausteine entscheidend, die nur im Zusammenspiel wirksam sein können:

- Wir brauchen staatliche Regulierung, die Schutz bietet und Innovationen ermöglicht.

- Auf der betrieblichen Ebene (bei Herstellern und Anwendern) ist ein begleitender Reflexionsprozess – etwa durch Folgeabschätzungen, Qualitätssicherung und die Klärung ethischer Dilemmata - zu installieren.
- Betroffene müssen in die Lage versetzt werden, den KI-Einsatz zu testen, Einfluss auf dessen Anwendung zu nehmen und zu entscheiden. Empowerment kann mittels eines Stakeholder-Ansatzes zielgruppenspezifisch oder individuell erfolgen. Hierfür braucht es konzeptionelle Grundlagen, Fort- und Weiterbildung, sowie begleitende Strukturen – z.B. Kompetenzzentren.

Diakonie und Caritas sind in der Verantwortung, den KI-Einsatz dort zu reflektieren und zu begleiten, wo sie eine hervorgehobene Stellung einneh-

men – z.B. in der Krankenversorgung, Pflege, Eingliederungs-, Kinder- und Jugendhilfe. Nichtstun ist keine Option - es wäre unternehmerisch fahrlässig und im Hinblick auf entgangenen Nutzen unethisch. Aus dem christlichen Menschenbild und Werteverständnis leitet sich ein menschenzentrierter anstelle eines technikzentrierten Ansatzes bei KI-Anwendungen ab, der tatsächliche Bedarfe des Menschen ins Zentrum stellt. ■■■



Rolf Baumann
ist Bereichsleiter
Ökonomie
des VdDD.

FOTO: VdDD

AUSBILDUNG

Diakonie zahlt gut, Hürden bleiben

Die Ausbildungslücke in Deutschland ist insgesamt so groß wie nie. Allerdings sind Gesundheits- und Sozialberufe bei Auszubildenden weiterhin beliebt. Eine Hürde bleibt in einigen Bereichen das Schulgeld.

Die aktuelle Ausbildungslücke zeigt sich an zwei Indikatoren. Auf 100 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen kamen 2022 rechnerisch 80 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber, noch einmal 5 Prozent weniger als im Jahr davor. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg 2022 bereits im 13. Jahr in Folge an - um 6.000 auf 69.000.¹ Hauptgrund ist die demographische Entwicklung. Es rücken immer weniger Schulab-

gängerinnen und – abgänger nach. Diese entscheiden sich zudem immer öfter für ein Studium, statt für eine Ausbildung.

Gesundheits- und Sozialberufe relativ beliebt

Die Daten für die schulische Ausbildung liegen erst für 2021 vor. Hier blieb die Zahl der Auszubildenden recht stabil – Minus 1,5 Prozent gegenüber 2020, aber Plus 0,2 Pro-

zent gegenüber 2019. Der Einfluss der Pandemie auf schulische Ausbildungen, von den 85 Prozent in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen begonnen werden, ist bislang noch nicht sichtbar.² Vorläufige Zahlen des statistischen Bundesamtes für 2022 zeigen jedoch, dass die abgeschlossenen Ausbildungsverträge für Pflegefachberufe um sieben Prozent gesunken sind.

2021 haben rund 40.000 Menschen eine Ausbildung als Erzieher/-in begonnen und etwa 57.000 eine Ausbildung als Pflegefachperson, 2022 nur noch 52.300. Im Vergleich mit allen Ausbildungsberufen in 2021 war die Pflege damit noch der dritthäufigste Ausbildungsberuf

1 BA Ausbildungsstatistik (2023)

2 BiBB Datenreport (2022)

und Erziehung stand an Platz Acht.³

Die Diakonie zahlt gut

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland sind 2022 im Durchschnitt aller Branchen um 4,2 Prozent gegenüber 2021 gestiegen, und zwar über alle Ausbildungsjahre auf 1.028 Euro brutto im Monat, ermittelte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Zwischen den Ausbildungsbereichen unterschieden sich die monatlichen Vergütungen allerdings deutlich. Über dem Durchschnitt lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Öffentlichen Dienst (1.114 €), in Industrie und Handel (1.081 €), sowie in der Hauswirtschaft (1.034 €) – darunter in der Landwirtschaft (1.002 €) und im Handwerk (930 €). Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in den diakonischen Tarifen liegt mit 1.059 Euro über dem

3 Statistisches Bundesamt

Durchschnitt. Die Vergütung für Schülerinnen und Schüler gemäß Pflegeberufegesetz liegt mit 1.324 Euro (zum Stichtag 01.01.2023) sogar deutlich im oberen Bereich der Vergütungsspanne.

Barrieren: Schulgeld und Vergütung

In manchen Ausbildungen zu Sozial- und Gesundheitsberufen erhalten Auszubildende weiterhin keine Ausbildungsvergütung und/oder müssen Schulgeld zahlen. Betroffen sind jährlich 200.000 junge Menschen, davon ca. 165.000 Frauen. Die jüngste Reform der Pflegeberufe hat das Schulgeld zumindest für die Pflegefachberufe abgeschafft und eine angemessene Ausbildungsvergütung festgeschrieben.

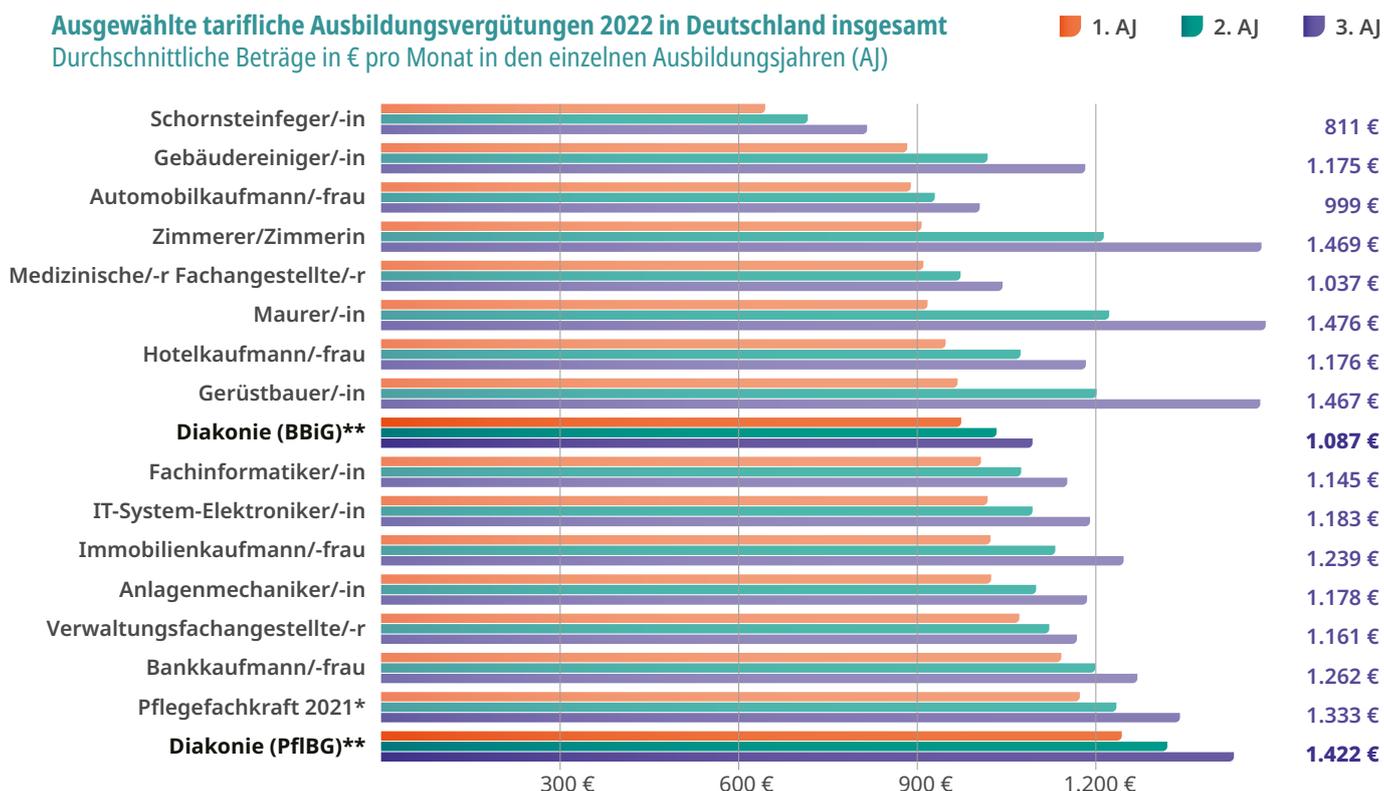
Allerdings bleibt das Schulgeld in anderen Bereichen Praxis. Beispielsweise unterliegt die berufsschulische Ausbildung – etwa in den Berufen Erzieher/in und Heilerziehungspfleger/in – dem Landesrecht.

Das Schulgeld gestrichen hat bisher nur Sachsen-Anhalt. Alle anderen Bundesländer ermöglichen insgesamt 64 unterschiedliche Modelle. Bei der traditionellen vollschulischen Ausbildung erfolgt keine Vergütung. Bei den neueren praxisintegrierten Ausbildungsmodellen werden oft nur Anerkennungspraktika vergütet. Nur in berufsbegleitenden Ausbildungen gibt es Arbeitsverträge inklusive geregelter Vergütung. Die Bundesregierung will laut Koalitionsvertrag in den Erziehungsberufen das Schulgeld abschaffen und die Vergütung regeln. Aktuell bietet der Bund den Trägern jedoch nur modellhaft einen monatlichen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung: 100 Prozent im ersten Ausbildungsjahr, 70 Prozent im Zweiten und 30 Prozent im Dritten. Angesichts der Bedeutung sozialer Berufe und des Fachkräftemangels sollte die Barriere Schulgeld schnellstmöglich beseitigt werden.

DV

Ausgewählte tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022 in Deutschland insgesamt

Durchschnittliche Beträge in € pro Monat in den einzelnen Ausbildungsjahren (AJ)



Quelle: BIBB * Pflegedaten aus 2021, Bericht zur Ausbildungsinitiative 2022, VdDD-Tarifarchiv eigene Berechnung. ** Durchschnitte der diakonischen Tarife



Im Juni 2022 hat Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (Mitte) Vertretende des Bündnisses Digitalisierung in der Pflege zum persönlichen Austausch eingeladen. V.l.n.r.: Heiko Mania (bvitg), Dietmar Wolff (FINSOZ), Anna Leonhardi (DEVAP), Sarah Theune (vediso), Thordis Eckhardt (FINSOZ), Helene Maqua (VKAD), Alexander Wragge (VdDD), Rolf Baumann (VdDD), Martin Saß (bvitg).

Foto: Frank Woelfling / BGM

Ein wichtiger Schritt, dem weitere folgen müssen

Die Versorgung verbessern, Mitarbeitende entlasten – Digitalisierung kann helfen, Probleme der Gesundheits- und Pflegebranche zu lösen. Die neue Digitalstrategie der Bundesregierung ist ein wichtiger Schritt, reicht aber noch nicht aus.

VON ROLF BAUMANN, VDDD

Das Bundesgesundheitsministerium (BMG) hat im März 2023 seine Digitalisierungsstrategie für das Gesundheitswesen und die Pflege vorgestellt. Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach verspricht einen „Neustart“ und einen „Turbo-Schub“ in Sachen Digitalisierung. Die Strategie sieht umfangreiche Maßnahmen vor, von einer Opt-out-Lösung bei der elektronischen Patientenakte (ePA) bis zu einem Gesetz zur Nutzung von Gesundheitsdaten, das hunderte Forschungsvorhaben ermöglichen soll.

Im Bereich Pflege greift die Strategie zentrale Forderungen des Bündnisses Digitalisierung in der Pflege auf, das der VdDD 2020 mitinitiiert hat. Beispielsweise ist ein mehrdimensionaler Ansatz vorgesehen, der Verbesserungen der Selbstbestimmung, der Gesundheit und des Wohlbefindens der zu versorgenden Personen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Gesundheitsberufe gleichermaßen in den Blick nimmt. Ein Kompetenzzentrum Digitalisierung in der Pflege soll die Einbindung der unterschiedlichen Perspektiven und Kompetenzen aller Beteiligten gewährleisten. Allerdings sieht das Bündnis in den aktuellen Plänen Nachbesserungsbedarf:

Das Kompetenzzentrum soll bei den Pflegekassen angesiedelt und aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung finanziert werden, wie aus dem Entwurf zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) hervorgeht. Das leistet einer Engführung auf Aspekte eines Pflegesektors bzw. den abgegrenzten Zuständigkeitsbereich der sozialen Pflegeversicherung Vorschub. Im Sinne eines mehrdimensionalen, sektorenübergreifenden Ansatzes und um Zielkonflikte zu vermeiden, wäre die Ansiedlung bei einer neutralen Stelle zielführender, etwa beim BMG.

Entscheidend ist auch, dass es nicht bei der Zielbeschreibung bleibt, sondern eine zügige Umsetzung durch Gesetzesvorhaben und Richtlinienarbeit erfolgt. Offen bleibt weiterhin die Regelfinanzierung der mit der Digitalisierung verbundenen Investitions- und Betriebskosten. Diese ist allerdings zwingend erforderlich, da befristete Förderprogramme keine nachhaltige Digitalisierung der Pflege ermöglichen. Mit dem Bündnis und im politischen Austausch wird sich der VdDD für weitergehende Schritte einsetzen. ■■■

Alles neu in der Arbeitszeit- erfassung?



Wie müssen Arbeitszeiten dokumentiert werden? Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte unter Berufung auf die EU-Arbeitszeitrichtlinie bereits im Jahr 2019 zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung geurteilt. Danach müssen die Mitgliedsstaaten Arbeitgeber verpflichten „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“ (Az. C-55/18).

Bis heute gibt es in Deutschland jedoch nur eine ausdrückliche gesetzliche Regelung in § 16 II Arbeitszeitgesetz zur Aufzeichnung von Mehrarbeitsstunden, also gerade nicht der täglichen Arbeitszeit. In Ermangelung einer solchen gesetzlichen Regelung hatte nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) Gelegenheit über Details dieser Aufzeichnungspflicht zu entscheiden (Az. 1 ABR 22/21) und tat dies in spektakulärer und rechtstechnisch hochumstrittener Weise (NZA 2023, S.1 „Musterbeispiel unzulässiger Rechtsfortbildung“).

Im zugrundeliegenden Sachverhalt ging es um den Antrag eines Betriebsrates auf Einrichtung ei-

nes Systems zur Arbeitszeiterfassung. Das BAG sah einen solchen Anspruch jedoch nicht als gegeben an, denn es bestehe - entgegen dem Wortlaut und allen bisherigen Erkenntnissen - eben doch eine gesetzliche Pflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung gemäß § 3 II 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz. Diese Erkenntnis erlangte das BAG im Wege einer europarechtskonformen Auslegung der Norm. Das Bestehen einer gesetzlichen Pflicht schließt jedoch ein Recht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

Ausgestaltung wird durch den Gesetzgeber erfolgen

In den nun veröffentlichten Entscheidungsgründen stellt das BAG fest, dass das Zeiterfassungssystem nicht zwingend elektronisch sein muss. Ein vom Bundesarbeitsministerium (BMAS) Mitte April vorgelegter Referentenentwurf zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung geht trotzdem grundsätzlich von der Pflicht zur elektronischen Erfassung aus. Ein händisch ausgefüllter Stundenzettel reicht also nicht aus. Eben-

so wird normiert, dass die Erfassung am Tag der Arbeitsleistung durchgeführt werden muss. Eine Delegation der Erfassung auf die einzelnen Arbeitnehmer bleibt aber nach dem Entwurf des BMAS möglich. Erforderlich ist dann aber, dass Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche Schutzvorschriften dem Arbeitgeber zu Kenntnis gelangen. Die bloße Bereitstellung eines Zeiterfassungssystems ohne Überprüfung der Nutzung ist nicht ausreichend. Damit dürfte das System der Vertrauensarbeitszeit, wie Sie auch in vielen diakonischen Betrieben genutzt wird, weiterhin zulässig sein, soweit die Arbeitszeiten tatsächlich dokumentiert werden.

Leitende Angestellte sind nach dem Entwurf des BMAS von der Dokumentationspflicht nicht erfasst. Kabinett und Bundestag müssen dem Vorhaben erst noch zustimmen, mit Änderungen ist im Gesetzgebungsverfahren zu rechnen. **MM**

Hinweis: Dieser Text ist eine aktualisierte Fassung des entsprechenden Beitrags in der Printausgabe der *diakonie unternehmen* 1/23.

Arbeit lässt sich nicht beliebig verdichten!

KOMMENTAR VON INGO DREYER

Arbeiten wir demnächst alle nur noch drei oder vier Tage die Woche an einem beliebig wählbaren Ort bei vollem Gehalt? Wahrscheinlich nicht. Zwar gibt es verschiedene Arbeitszeitmodelle und hinsichtlich des Arbeitszeitpensums keine (Mindest-) Vorgaben. Aber weniger arbeiten und das Gleiche verdienen klappt weder individuell noch gesamtwirtschaftlich. Jedenfalls ist eine generelle Arbeitszeitverkürzung kein Modell, das volkswirtschaftlich unsere Probleme löst. Ganz im Gegenteil, sie würden noch viel größer, weil uns aufgrund der demographischen Entwicklung die Arbeitskräfte immer mehr ausgehen. Denn die geburtenstarken Jahrgänge gehen bald in Rente.

Die Vorstellung, es gäbe eine Produktivitätsreserve von 25 Prozent, die bislang nicht gehoben wurde, die sich aber dann realisiert, wenn man die 4-Tage-Woche einführt, ist abenteuerlich.

Bei vielen Berufen wie den pflegenden und ärztlichen ist es nicht möglich, die gleiche Leistung in kürzerer Zeit zu erledigen. Pflegende können nicht mehr pflegen innerhalb von vier Tagen, um dann einen Tag freizumachen. Und selbst bei Bürotätigkeiten kann die Arbeit nicht beliebig verdichtet werden.

Eine weitere Arbeitszeitverkürzung würde die bestehende Arbeits- und Fachkräfteknappheit noch verschärfen. Auch die allseits geforderte Zuwanderung ausländischer Kräfte allein lindert dieses Problem nicht. Überdies stehen dem ungelöste Herausforderungen beim Bürokratieabbau bezüglich der Anwerbung entgegen.

Die naheliegende Maßnahme könnte die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sein. Der Parlamentsbeschluss für die Rente mit 67 stammt aus dem Jahr 2007, die Umsetzung dauert mehr als 20 Jahre. Ein Prozess mit sehr langen Vorlaufzeiten, der auf die unmittelbar bevorstehende Verrentungswelle der Babyboomer trifft, die schon 2030 ihren Höhepunkt erreicht. Eine Abschaffung der Frühverrentungsmöglichkeiten wie der Rente mit 63 wäre dagegen eine kurzfristige Möglichkeit.



Foto: VdDD

Der aktuelle Arbeitszeitumfang liegt immer noch unter dem Vorkrisenniveau (IAB Kurzbericht 5/2023). Hinzu kommt die ohnehin schon niedrige durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten von 30,3 Stunden pro Woche. Im Umfeld größter Arbeitskräfteknappheit ist daher die Forderung nach Einführung einer 4-Tage-Woche realitätsfern.

Um Arbeitsleistung in Zukunft noch besser gestaltbar zu machen, sollten neben betrieblichen Instrumenten wie den Arbeitszeitkonten weitere Flexibilisierungen ermöglicht werden. Damit sowohl innerbetriebliche Spitzen als auch persönliche Umstände bedarfsgerecht und flexibel berücksichtigt werden können, bedarf es einer Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes. Die Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit würde eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit über die Woche ermöglichen und somit Beschäftigten und Einrichtungen gleichermaßen zugute kommen.

Ingo Dreyer
ist Hauptgeschäftsführer des VdDD

10 Fragen an ... Verena Bikas



Foto: privat

1. Wie war Ihr Einstieg bei Diakoneo?

Die ersten Wochen waren aufregend, da ich sowohl in einem Vorstand als auch in einem diakonischen Unternehmen „Newcomerin“ war. Die Menschen hier haben es mir aber sehr leicht gemacht, mich schnell einzuarbeiten.

2. Was reizt Sie an Ihrer neuen Aufgabe?

Ganz klar: den Gestaltungsspielraum zu haben.

3. Was muss sich in der Bildung ändern und warum?

Das starre System der Qualifikationen von pädagogischem Fachpersonal sollte überdacht werden. Wir werden zukünftig kein Personal mehr bekommen, wenn wir nicht umdenken.

4. Welche Ziele wollen Sie als Vorständin Bildung bei Diakoneo erreichen?

Inklusive Bildung in allen Bildungseinrichtungen ermöglichen.

5. Was tun Sie als erstes, wenn Sie morgens ins Büro kommen?

Ich trinke einen Kaffee und arbeite mich durch die ersten Emails.

6. Welcher diakonischen Persönlichkeit wären Sie gerne persönlich begegnet?

Friedericke Fliedner – mich hätte ihre Meinung zu den Themen Gleichstellung der Frau, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauen Führungspositionen interessiert.

7. Welches Tool ist aus Ihrem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken?

Stackfield. Am liebsten höre ich das Geräusch, wenn man eine Aufgabe auf erledigt gesetzt hat.

8. Mit wem würden Sie gerne einmal den Arbeitsplatz tauschen?

Adelé. Sie ist eine tolle Sängerin und sehr bewundernswerte Frau.

9. Welcher Spruch oder welches Zitat kommt Ihnen häufiger über die Lippen?

Jeder, der sich die Gabe erhält, Schönes zu erkennen, wird niemals alt werden. Von Franz Kafka.

10. Wenn es Ihren Beruf nicht gäbe, welchen hätten Sie dann?

Popstar. Ich liebe es, auf der Bühne zu stehen und zu singen.

Verena Bikas ist seit 2022 Vorständin Bildung bei Diakoneo in Neuendettelsau.