



Digital
Autonomy Hub
Technik souverän nutzen



POLICY BRIEF #8

Februar 2023

Automatisiertes Personalmanagement und Selbstbestimmung

Wie Arbeitnehmende für ihre
Rechte einstehen können

INHALT

EINLEITUNG	3
AUTOMATISIERTES PERSONAL- MANAGEMENT AUF DEM VORMARSCH	4
DIE ROLLE VON BETRIEBSRÄTEN UND GEWERKSCHAFTEN UND DAS RINGEN UM DIE RECHTE VON ARBEITNEHMER·INNEN IN DER AUTOMATISIERTEN ARBEITSWELT	5
DIE ZUKUNFT DES BESCHÄFTIGTEN- DATENSCHUTZES	7
PLATTFORMARBEITER·INNEN IN PREKÄRER LAGE AUF DEM DIGITALEN ARBEITSMARKT	8
POLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	9

EINLEITUNG

Die digitalisierte Arbeitswelt ist schon lange kein Zukunftsszenario mehr. Zuletzt hat die Corona-Pandemie ihre Entwicklung nachhaltig angeschoben. Rund ein Viertel aller Arbeitnehmer:innen in Deutschland arbeitete im Jahr 2021 regelmäßig aus dem Homeoffice.¹ In vielen Bereichen, insbesondere in der industriellen Produktion, bauen Unternehmen bereits seit Jahrzehnten auch die Automatisierung von Prozessen stetig aus. Vor allem dort, wo auch Prozesse (teil-) automatisiert werden, in denen vorher Menschen über Menschen entschieden haben, kann dies potenziell Auswirkungen auf die digitale Selbstbestimmung von Arbeitnehmenden haben. Der zunehmende Einsatz von automatisierten Personalmanagementsystemen verschafft Unternehmen beispielsweise ganz neue Möglichkeit, verstärkt Kontrolle über die Beschäftigten auszuüben.

In einer repräsentativen Umfrage wurden erwachsene Erwerbstätige in Deutschland nach den von ihnen am meisten befürchteten Konsequenzen durch Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt gefragt. 50 Prozent sorgten sich vor mangelnder Transparenz bei der Nutzung persönlicher Daten und 40 Prozent befürchteten eine vermehrte Überwachung am Arbeitsplatz.² Diese negativen Auswirkungen von KI können insbesondere dort real werden, wo Automatisierung im Personalmanagement Einzug hält. Automatisierte Systeme versprechen etwa, das Verhalten

von Beschäftigten immer besser nachvollziehen und mittels algorithmenbasierter Analyse vorhersagen oder gar Managemententscheidungen treffen zu können. Ziel ist dabei unter anderem, die Produktivität von Beschäftigten zu steigern und ihre Kompetenzen zu identifizieren und optimal zu nutzen. Arbeitgeber können beispielsweise ein Interesse daran haben, Beschäftigte mit Führungsqualitäten frühzeitig zu erkennen, oder auch daran, Leistungserfüllung automatisiert zu überwachen – zum Beispiel, um zu bestimmen, wer einen Bonus oder eine Beförderung verdient hat. Diese und ähnliche Anwendungen sind auch unter dem Begriff „People Analytics“ bekannt.

In diesem Policy Brief legen wir dar, warum der Selbstbestimmung in der digitalen Arbeitswelt ein besonderes Augenmerk zukommen sollte und welche politischen und betrieblichen Maßnahmen notwendig sind, um möglichen problematischen Effekten von algorithmenbasierten Anwendungen zu begegnen. Neben Zielen, wie dem Fachkräftemangel zu begegnen, spielen auch andere unternehmerische Interessen beim Einsatz automatisierter Systeme eine entscheidende Rolle. Unternehmen versprechen sich davon Effizienzsteigerung, Kostensenkung und einen Mehrgewinn durch Optimierung. Optimierungspotenziale sehen sie vor allem auch im Personalmanagement. Beim Einsatz von automatisierten Systemen in diesem Bereich sind jedoch die grundlegenden Rechte heutiger und zukünftiger Beschäftigter zu achten. Zudem sollten Arbeitgeber Möglichkeiten

1 Siehe Pressemitteilung Destatis: „Zahl der Woche Nr. 24“, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html [veröffentlicht am 14.06.2022].

2 Siehe Meinungsmonitor Künstliche Intelligenz: „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt. Wie nimmt die Bevölkerung den Einfluss von Künstlicher Intelligenz auf die Zukunft der Arbeitswelt wahr?“ (Factsheet Nr. 3 vom 03.07.2022), <https://www.cais-research.de/wp-content/uploads/Factsheet-3-Arbeitswelt.pdf> [05.01.23].



für Mitbestimmung schaffen und Beschäftigte frühzeitig in die Planung und Umsetzung solcher Systeme einbinden, um das Vertrauen auf Seiten der Beschäftigten zu fördern. Gerade vor dem Hintergrund des Machtungleichgewichts in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen muss die Politik geeignete politische und rechtliche Rahmenbedingungen schaffen, die menschenunwürdige Praktiken in der Arbeitswelt wirksam verhindern.

AUTOMATISIERTES PERSONALMANAGEMENT AUF DEM VORMARSCH

Unternehmen setzen verstärkt automatisierte Systeme und Softwares ein, die verschiedenste Aufgaben im Personalmanagement unterstützen. Von der (teil) automatisierten Bewerber:innenauswahl über die Sortierung und Zuordnung von Aufgaben an Beschäftigte bis hin zur Zusammenstellung von Teams: An all diesen Stellen sollen mithilfe solcher Systeme Prozesse optimiert und Ressourcen eingespart werden – in erster Linie Zeit und Geld. Einige Unternehmen führen außerdem Aspekte wie individualisierte Karriereförderung oder Verbesserungen im Arbeitsschutz als Motivation für den Einsatz von automatisierten Systemen an.

Elektronische Leistungsüberwachung ist besonders dort schon häufig anzutreffen, wo Daten über das Verhalten von Beschäftigten erhoben werden, zum Beispiel bei Call-Center-Mitarbeiter:innen. Einige automatisierte Verfahren gehen über die Verhaltensüberwachung, und -analyse hinaus und werden eingesetzt, um Vorhersagen auf Grundlage eines vorhandenen Datensatz zu treffen. Ein Beispiel dafür sind

Recruiting-Systeme, die basierend auf dem Datensatz über die Beschäftigten eines Unternehmens die Wahrscheinlichkeit berechnen, mit der bestimmte Bewerber:innen sich optimal in das Unternehmen einfügen und zu diesem beitragen können. Darüber hinaus werden auch sogenannte präskriptive Verfahren eingesetzt. Sie geben meist in Echtzeit und unter Berechnung verschiedener Modell-Szenarien vor, wie sich Beschäftigte in der jeweiligen Arbeitssituation zu verhalten haben. Viele Systeme bestehen aus einer Kombination verschiedener Komponenten, die alle im Kern Daten sammeln und verarbeiten. Daneben gibt es auch einfachere Modelle, die an traditionelleren Methoden der Analyse anknüpfen.

All diese Systeme können, unabhängig von ihrem Komplexitätsgrad, weitreichende Folgen für Beschäftigte haben. So können sie beispielsweise dazu eingesetzt werden, über Beförderungen oder gar den Verbleib von Beschäftigten im Unternehmen Empfehlungen abzugeben oder zu entscheiden.³ Die Beschäftigten kennen die Kriterien, anhand welcher diese Entscheidungen getroffen werden, und die Logik der dahinter liegenden Modelle oft nicht. Die Risiken für nicht nachvollziehbare, unfaire oder diskriminierende Entscheidungen sind deshalb groß.⁴

Bei Tech-Giganten wie Amazon oder Plattformen wie Lieferando sind Fälle bekannt geworden, die zeigen, dass diskriminierende Effekte oder die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen aufgetreten sind. Ein Algorithmus zur Rekrutierung von Personal bei Amazon wurde beispielsweise als sexistisch entlarvt, da er Berichten zufolge weibliche Bewerber:innen diskriminierte.⁵ In den Warenlagern des Konzerns

3 Vgl. Gießler, Sebastian (2021): „Was ist automatisiertes Personalmanagement? Hintergrundtext“, <https://algorithmwatch.org/de/wp-content/uploads/2021/05/Was-ist-automatisiertes-Personalmanagement-Giesler-AlgorithmWatch-2021.pdf> [05.01.23].

4 Vgl. Tenakwah, Emanuel Senior: „Four by Four: Unintended Risks of People Analytics“, <https://cmr.berkeley.edu/2021/11/four-by-four-unintended-risks-of-people-analytics/> [veröffentlicht am 15.11.2021].

5 Siehe Lauret, Julien: „Amazon's sexist AI recruiting tool: how did it go so wrong?“, <https://becominghuman.ai/amazons-sexist-ai-recruiting-tool-how-did-it-go-so-wrong-e3d14816d98e> [veröffentlicht am 16.08.2019].

setzten sich außerdem erhöhte Anforderungen an Tempo und Durchhaltevermögen durch, was die Arbeit schlichtweg menschenunwürdiger machte.⁶ Die Plattformarbeiter:innen der sogenannten Gig Economy, die vielfach algorithmischem Management unterworfen sind, arbeiten zudem typischerweise nicht mehr in klassischen Betriebsstrukturen.⁷ Der Algorithmus als „Boss“ bevorzugt beispielsweise bei der Auslieferung von Essen häufig Fahrer:innen, die länger oder schneller arbeiten als andere.

In diesen und weiteren Kontexten sind automatisierte Personalmanagementsysteme vielfach im Einsatz, ohne dass Mitarbeiter:innen davon wissen oder die Auswirkungen im Detail absehen können. Ein Drittel der Befragten einer europaweiten Studie weiß nicht, ob an ihrem Arbeitsplatz algorithmenbasierte Management Tools eingesetzt werden.⁸ Sich gegen ihren Einsatz zu wehren oder bei ihrer Einführung mitbestimmen zu können, wird dadurch zwangsläufig erschwert. Selbstbestimmung in einer digitalisierten und vermehrt automatisierten Arbeitswelt lässt sich daher vielfach nicht oder nicht vollständig wahrnehmen. Nur wenn es Beschäftigten und ihren Vertretungen gelingt, sich Wissen über die eingesetzten Systeme zu verschaffen und sich dazu zu positionieren, können sie in Verhandlungen mit Arbeitgebern deren Einsatz zukünftig auch besser mitgestalten.

6 Siehe Dzieza, Josh: „How hard will the robots make us work?“, <https://www.theverge.com/2020/2/27/21155254/automation-robots-unemployment-jobs-vs-human-google-amazon> [veröffentlicht am 27.02.2020].

7 Vgl. Ivanova, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner, Anna (2018): „The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management“ (Schriftenreihe Arbeit | Grenze | Fluss (2)), <https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/deliver/index/docId/388/file/ArbeitGrenzeFlussVol02.pdf> [05.01.23].

8 Vgl. Holubová, Barbora (2022): „Algorithmic Management. Awareness, Risks and Response of the Social Partners“ (Final report, Friedrich-Ebert-Stiftung), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/19524.pdf> [05.01.23].

DIE ROLLE VON BETRIEBSRÄTEN UND GEWERKSCHAFTEN UND DAS RINGEN UM DIE RECHTE VON ARBEITNEHMER:INNEN IN DER AUTOMATISIERTEN ARBEITSWELT

Aus ethischer Perspektive wirft der Einsatz von algorithmenbasierten Personalmanagementsystemen Fragen auf. Beschäftigte sollten ihre Selbstbestimmung am Arbeitsplatz wahrnehmen können, statt lediglich passive Objekte eines automatisierten Managementsystems zu sein. Im idealen Fall werden algorithmische Systeme so eingesetzt, dass sie Beschäftigte dazu befähigen, die gewonnenen Erkenntnisse für ihre Arbeit zu nutzen. Nicht nur die Arbeitgeber sollten einen Nutzen aus ihrem Einsatz ziehen können, sondern ebenso die Mitarbeitenden, beispielsweise indem sie ihre persönliche Entwicklung verfolgen können.⁹ Diese Idealvorstellung dürfte derzeit in der Praxis der Unternehmen eher die Ausnahme darstellen, sollte aber das Ziel sein.

Umso wichtiger ist, dass sich Betriebsräte und Gewerkschaften für die Rechte von Arbeitnehmer:innen einsetzen. Arbeitgeber dürfen gemäß Art. 88 der Datenschutz-Grundverordnung und § 26 Abs. 1 des Bundesdatenschutzgesetzes auch ohne Einwilligung der Angestellten personenbezogene Daten verarbeiten,

9 Vgl. Loi, Michele (2021): „People Analytics muss den Menschen zugutekommen. Eine ethische Analyse datengesteuerter algorithmischer Systeme im Personalmanagement“ (Study 450, Hans-Böckler-Stiftung), https://algorithmwatch.org/de/wp-content/uploads/2021/05/p_study_hbs_450_loi.pdf [11.01.23].

die für die Durchführung, Beendigung oder Aufnahme eines Dienstverhältnisses erforderlich sind. Über diese Einsatzgebiete hinaus müssen von den Beschäftigten individuelle Einwilligungen in die Datenverarbeitung eingeholt werden oder es muss eine Betriebsverordnung vorliegen, die den Einsatz datenschutzrechtlich rechtfertigt.¹⁰ Besonders der Aspekt der individuellen Einwilligung, die freiwillig geschehen soll, bedarf einer kritischen Betrachtung. Im beruflichen Kontext ist davon auszugehen, dass Beschäftigte und vor allem auch Bewerber:innen sich gewissermaßen dazu genötigt fühlen könnten, eine Einwilligung, beispielsweise in die Abfrage ihrer Gesundheitsdaten, zu erteilen, um nicht benachteiligt zu werden. Eine Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten sollte immer an einen Zweck gebunden werden. Wenn ein Arbeitgeber nicht ausreichend erklärt und transparent macht, wozu er die geforderten Daten benötigt und wie er sie verwenden will, willigen Beschäftigte unrechtmäßig in Analysen ohne klar definierten Zweck ein.¹¹

Vor diesem Hintergrund ist es zentral, dass Betriebsräte (wie auch Unternehmen) zuallererst prüfen, ob die Einführung und der Einsatz von automatisierten Entscheidungssystemen (kurz: ADM-Systeme¹²) rechtskonform erfolgt. Die geltende Rechtslage sieht vor, dass es Betriebsräten ermöglicht werden muss, bereits bei der Einführung von ADM-basierten Personalsoftwares weitreichende Auskünfte über deren Funktionsweise einzuholen. Betriebsräte können also verlangen, bereits in einem frühen Stadium der Einführung eines People-Analytics-Verfahrens einbezogen zu werden. Doch oft sehen sich Personalführungen selbst nicht in der Lage, Betriebsräten detailliert

Einblick in die Funktionsweise von ADM-Systemen, die sie einsetzen (möchten), zu geben. Vielfach liegt dies daran, dass externe Anbieter solcher Softwares detaillierte Informationen mit Verweis auf ihr Geschäftsgeheimnis nicht preisgeben wollen.

Unter anderem setzen sich Gewerkschaften für rechtliche Anpassungen ein, um solchen Problemen zu begegnen und weitere Rechtsfragen rund um die Nutzung von Beschäftigtendaten zu klären und zu konkretisieren. So fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) die Erlassung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes, das klare Regeln für die zulässige und unzulässige Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch Arbeitgeber schafft. Der Entwurf¹³, den der DGB vorgelegt hat, regelt vor allem die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten, das Anfertigen von Bewegungsprofilen, biometrische Kontrollen und die Nutzung privater Social-Media-Daten. Nach diesem Entwurf müssen beispielsweise Bewerber:innen in der Bewerbungsphase, noch bevor ihre Daten automatisiert verarbeitet werden, über den Zweck der Verarbeitung, das verwendete Verfahren und die zugrunde liegenden Regeln und Algorithmen in Kenntnis gesetzt werden, damit sie ihre Bewerbung zurückziehen können, wenn sie Zweifel am Verfahren haben und eine solche Verarbeitung ihrer Daten nicht wünschen. Beim Einsatz automatisierter Entscheidungssysteme soll die allerletzte Entscheidung nur durch eine natürliche Person getroffen werden können. Wenn ein Beschäftigungsverhältnis besteht, sollen Arbeitgeber Beschäftigtendaten nur für vorab benannte Verarbeitungszwecke verwenden dürfen. Weitestgehend verboten sollen dem DGB-Entwurf nach zudem Verhaltens- oder Leistungskontrollen, das Erstellen von Persönlichkeitsprofilen, alle Formen des „Scorings“ oder „Profiling“, die zweckfreie Vorratsdatenverarbeitung und die Verarbeitung von Daten mithilfe von KI-Software sein. Dauerhafte, heimliche oder verdeckte Verhaltens- oder Leistungskontrollen von Beschäftigten werden als gänzlich unzulässig beschrieben.

10 Vgl. Wedde, Peter (2020): „Automatisierung im Personalmanagement – arbeitsrechtliche Aspekte und Beschäftigtendatenschutz“ (Rechtsgutachten), https://algorithmwatch.org/de/wp-content/uploads/2020/03/AlgorithmWatch_AutoHR_Gutachten_Arbeitsrecht_Datenschutz_Wedde_2020.pdf [11.01.23].

11 Vgl. AlgorithmWatch (2020): „Positionen zum Einsatz von KI im Personalmanagement. Rechte und Autonomie von Beschäftigten stärken – Warum Gesetzgeber, Unternehmen und Betriebsräte handeln müssen“, https://algorithmwatch.org/de/wp-content/uploads/2020/03/AlgorithmWatch_AutoHR_Positionspapier_2020.pdf [11.01.23].

12 ADM steht für „automated decision-making“.

13 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (2022): „Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes (BeschDSG)“, <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/recht/++co++82a3178c-88c4-11ec-b434-001a4a160123> [11.01.23].

Auch das spanische Arbeitsministerium hat sich mit ähnlichen Forderungen befasst und Leitlinien veröffentlicht, die Arbeitgebern Orientierung bieten, wie sie rechtssicher automatisierte Systeme einsetzen und dabei Transparenzforderungen, Datenschutzvorgaben und Arbeitsrechte einhalten können. In vier Abschnitten wird beschrieben, welche Informationen Arbeitnehmer:innen über das System, den Zweck und die möglichen Auswirkungen erhalten sollten.¹⁴

Schließlich regelt etwa die Stadt New York City in ihrem „Bias Audit Law“¹⁵, dass Arbeitgeber öffentlich auf ihren Websites über den Einsatz von ADM-Systemen bei der Rekrutierung von Beschäftigten berichten müssen, wie die Betroffenen zu informieren sind und dass durch Dritte geprüft werden muss, ob Voreingenommenheit (englisch: bias) ausgeschlossen ist.



DIE ZUKUNFT DES BESCHÄFTIGTENDATEN-SCHUTZES

Ein durch die letzte Bundesregierung einberufener unabhängiger Beirat hat Thesen und Empfehlungen zur Fortentwicklung des Beschäftigtendatenschutzes in einem Bericht¹⁶ zusammengefasst und im Januar 2022 vorgelegt. Der Beirat empfiehlt der Bundesregierung ein „bundesweit einheitliches, rechtlich verbindliches und verlässliches Regelwerk“, damit sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte klarer einschätzen können, welche Maßnahmen der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zulässig und welche unzulässig sind. § 26 des Bundesdatenschutzgesetzes, der die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelt, ordnet der Beirat als zu ungenau ein. Um die rechtlichen Vorgaben zu konkretisieren, schlägt er vor, relevante und typisierbare Fallkonstellationen in einem separaten Gesetzestext zu formulieren. Zur Wahrung der Datensouveränität jeder einzelnen Person empfiehlt der Beirat außerdem, dass die *freiwillige* Einwilligung als zentral bedeutsam für die rechtmäßige Verarbeitung von Beschäftigtendaten gestärkt werden sollte, auch hier durch das Formulieren von Regelbeispielen für eine Einwilligung im Bewerbungsverfahren und im Beschäftigtenverhältnis. Im Hinblick auf den Einsatz von ADM-Systemen und KI-Anwendungen verweist

14 Vgl. Spanisches Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit (2022): „Información algorítmica en el ámbito laboral“, https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf [11.01.2023]

15 Vgl. New York City's Local Law No. 144. (2021), <https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=4344524&GUID=B051915D-A9AC-451E-81F8-6596032FA3F9> [27.01.23]. Das Gesetz tritt am 15.04.2023 in Kraft.

16 Siehe BMAS Denkfabrik (2022): „Bericht des unabhängigen, interdisziplinären Beirats zum Beschäftigtendatenschutz“, https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Bericht_des_unabhaengigen_interdisziplinaeren_Beirats_zum_Beschaeftigtendatenschutz.pdf [11.01.23].

der Beirat auf die sieben datenschutzrechtlichen Anforderungen, die die Hambacher Erklärung der Datenschutzkonferenz im Jahr 2019 formuliert hat,¹⁷ sowie auf zukünftige Rechtsprechungen auf europäischer Ebene. Wichtig sind in diesem Zusammenhang nebst arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie dem Diskriminierungsschutz unter anderem auch die im folgenden Abschnitt vorgestellte europäische Richtlinie für Plattformarbeit sowie die KI-Verordnung, über die gegenwärtig noch verhandelt wird.

PLATTFORMARBEITER- INNEN IN PREKÄRER LAGE AUF DEM DIGITALEN ARBEITSMARKT

Besondere Probleme und weiterer Regulierungsbedarf auch für den deutschen Arbeitsmarkt zeigen sich bei der bereits angesprochenen Plattformarbeit. Grundsätzlich sind Plattformarbeiter:innen gegenüber anderen Arbeitnehmer:innen dahingehend benachteiligt, dass sie keine gleichwertigen Arbeitnehmer:innenrechte wahrnehmen können und sozial nicht abgesichert sind. So kritisieren Arbeitsprüfer:innen in vielen Ländern, dass Plattformanbieter den in den meisten Fällen als selbstständig erwerbstätig geltenden Beschäftigten keinen ausreichenden Arbeitsschutz gewähren.¹⁸ Auf EU-Ebene

¹⁷ Siehe Datenschutzkonferenz: „Hambacher Erklärung zur Künstlichen Intelligenz. Sieben datenschutzrechtliche Anforderungen. Entschließung der 97. Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder“, https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/en/20190405_hambacher_erklaerung.pdf [veröffentlicht am 03.04.2019].

¹⁸ Vgl. hierzu z. B. DutchNews.nl: „Fast delivery firms are breaking laws on injury and exploitation: report“, <https://www.dutchnews.nl/news/2022/05/fast-delivery-firms-are-breaking-laws-on-injury-and-exploitation-report/> [veröffentlicht am 04.05.2022].

wird derzeit eine Richtlinie für Plattformarbeit verhandelt, die den teils unwürdigen Praktiken der Plattformanbieter Einhalt gebieten und den Beschäftigten in diesem stetig wachsenden Markt bessere Arbeitsbedingungen verschaffen soll.¹⁹ Das EU-Parlament hat im Februar 2023 seine Verhandlungsposition zur Plattformrichtlinie der EU beschlossen.²⁰ Bevor die Trilogverhandlungen beginnen können, muss auch der EU-Rat seine Verhandlungsposition beschließen. Welche effektiven Verbesserungen sich dadurch tatsächlich ergeben werden, bleibt abzuwarten.

Auch bei diesem Thema setzte die spanische Regierung mit ihrem Gesetz zum Schutz von Kurierfahrer:innen,²¹ das bereits im August 2021 in Kraft trat, ein frühes regulatorisches Zeichen. Demnach müssen in Spanien alle Plattformanbieter die gesetzlichen Vertreter:innen der (Plattform-) Arbeitnehmer:innen über die innere Funktionsweise der eingesetzten algorithmischen Systeme informieren, die sich auf die Arbeitsbedingungen, den Zugang zu und die Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen auswirken können, einschließlich dem „Profiling“. Darüber hinaus will das Gesetz Scheinselbstständigkeit beenden. Nur in Ausnahmefällen sollen Plattformanbieter begründen können, dass Fahrer:innen tatsächlich selbstständig sind. Das Gesetz hebt die Plattformarbeiter:innen damit auf die Stufe von Arbeitnehmer:innen und verschafft ihnen Rechte, auf die sie sich zuvor nicht berufen konnten. Das spanische Arbeitsministerium stieß bereits mehrere Verfahren wegen Verstößen gegen das Gesetz an, unter anderem gegen den Plattformanbieter Glovo.²²

¹⁹ Siehe Europäische Kommission: Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2021:762:FIN> [veröffentlicht am 09.12.2021].

²⁰ Vgl. Netzpolitik.org: „EU-Parlament macht großen Schritt für Arbeitsrechte“, <https://netzpolitik.org/2023/trotz-lobby-kampagne-eu-parlament-macht-grossen-schritt-fuer-arbeitsrechte/> [veröffentlicht am 02.02.2023].

²¹ Siehe Real Decreto-ley 9/2021, <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>.

²² Vgl. Heller, Fernando: „Spain fines delivery app Glovo €79 million for labour law breaches“, https://www.euractiv.com/section/politics/short_news/spain-fines-delivery-app-glovo-e79-million-for-labour-law-breaches/ [veröffentlicht am 22.09.2022].

POLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Dieser Policy Brief hat dargestellt, wie schwierig sich die Durchsetzung des Rechts auf digitale Selbstbestimmung in der heutigen digitalen Arbeitswelt darstellt. Beschäftigte und Bewerberinnen können vor allem die Auswirkungen, die der Einsatz von ADM-Systemen und die Verarbeitung von individuellen Beschäftigtendaten haben können, kaum umfassend absehen. Vor allem dort, wo solche Anwendungen von rein geschäftlichen Interessen motiviert sind und auf intransparente Weise eingesetzt werden, sind das Recht auf digitale Selbstbestimmung sowie mitunter auch Arbeitnehmerinnen-, Grund- und Persönlichkeitsrechte potenziell betroffen.

Außerdem wurde herausgearbeitet, dass Arbeitgeber in vielen Fällen den Beschäftigten und ihren gewählten Interessenvertretungen nicht in dem Maß Informationen zur Verfügung stellen können, wie es das Gesetz bereits jetzt verlangt. Damit Beschäftigte und Bewerberinnen ihre Selbstbestimmung vollumfänglich auf dem digitalen Arbeitsmarkt ausüben können, empfehlen wir den Gesetzgeberinnen unter anderem die folgenden Maßnahmen und Schritte:

- Es sollte gesetzlich festgeschrieben werden, dass Arbeitgeber auch dann Transparenz über die verwendeten Methoden und Verfahren gewährleisten müssen, wenn Hersteller einer ADM-Software keine Auskünfte erteilen wollen. Die Arbeitgeber sollten sich dieser Verantwortung nicht mit Verweis auf die Hersteller entziehen dürfen. Die Software eines Herstellers darf nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn sowohl die Beschäftigten als auch der Betriebsrat angemessene Auskünfte über ihre Funktionsweise erhalten können.

- Betriebsräte sollten in ihrer Rolle, Rechte der Beschäftigten zu schützen, gestärkt werden. Wie auch der Beirat zum Beschäftigtendatenschutz empfiehlt, sollten mindestens ergänzende Regelungen, die Mitbestimmungsrechte erweitern, im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt werden. Betriebsräte müssen ihre Auskunftsrechte gegenüber Arbeitgebern bereits in der Planungsphase von KI-Systemen aktiv durchsetzen können, da sich die praktische Wirksamkeit und Durchsetzbarkeit ihrer Mitbestimmungsrechte verringert, sobald die Systeme eingeführt sind.
- Es sollte im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden, dass Betriebsräte bei der Einführung und Anwendung von KI-Systemen grundsätzlich externe Sachverständige hinzuziehen dürfen und ein entsprechender Anspruch ab einer bestimmten „KI-Schwelle“ automatisch besteht.



Als Schwelle könnte beispielsweise die Einführung oder Anwendung von KI-Systemen festgelegt werden, deren algorithmische Entscheidungsfindung für den Betriebsrat und Beschäftigte ohne IT-Kenntnisse nicht nachvollziehbar sind.

- Auskunftsrechte von Beschäftigten sollten gestärkt werden, indem gesetzlich geregelt wird, dass typische Datenverarbeitungen im Beschäftigtenverhältnis konkretisiert werden müssen.²³
- Damit Beschäftigte von Auskunftsrechten Gebrauch machen können, sollten sie außerdem gezielt zu Risiken in der digitalisierten Arbeitswelt sensibilisiert werden. Unternehmen und Betriebsräte müssen dafür sorgen, dass sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch des Personalmanagements angemessene Kompetenzen vorhanden sind, um mittels des Auskunftsrechts Informationen einzufordern bzw. zu erteilen. Gewerkschaften sollten hierbei sowohl auf der betrieblichen, als auch der politischen Ebene unterstützen.
- Arbeitgeber und Betriebsräte sollten außerdem die Möglichkeit haben, in Betriebsvereinbarungen Verbote für spezifische Bearbeitungen personenbezogener Daten aufzunehmen.²⁴
- Beweise, die unter Verstoß gegen datenschutz- oder arbeitsrechtliche Vorschriften gewonnen wurden, sollten in juristischen Prozessen nicht zulässig sein. Nur ein solches Verbot würde Beschäftigte wirksam vor arbeitsrechtlichen Maßnahmen schützen, die als Folge einer illegalen Datenpraxis ausgesprochen wurden.

- Um auf europäischer Ebene eine zielführende Einigung über die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu erzielen, sollte die deutsche Bundesregierung sich auf eine gemeinsame Position einigen und die Verhandlungen im Rat sowie im Anschluss im Trilog mit Parlament und Kommission vorantreiben. Die Transparenz- und Aufsichtsvorgaben, die durch diese Richtlinie entstehen sollen, sind ebenso zu unterstützen wie weitere Maßnahmen, die die Mitbestimmung der meist selbstständig Beschäftigten bei der Einführung algorithmischer Managementsysteme stärken.

Als ersten Schritt brauchen wir eine breite und faktenbasierte gesellschaftliche Debatte darüber, welche Rolle algorithmisches Management in der digitalen Arbeitswelt einnehmen soll. An dieser Debatte sollten Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen dringend beteiligt werden, damit sie über Bedingungen der digitalen Arbeitswelt mitverhandeln und für ihre Rechte eintreten können. Für die Durchsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung in der digitalisierten Arbeitswelt braucht es schließlich auch rechtliche Weichenstellungen und die Anpassung sowie Neuauslegung bestehender Rechtsmittel. Es wäre zu wünschen, dass sich der politische Wille, hier aktiv zu werden, in Deutschland noch deutlicher zeigt.

²³ Vgl. BMAS Denkfabrik (2022): „Bericht des unabhängigen, interdisziplinären Beirats zum Beschäftigtendatenschutz“, https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/Bericht_des_unabhaengigen_interdisziplinaeren_Beirats_zum_Beschaeftigtendatenschutz.pdf [11.01.23].

²⁴ Vgl. ebd.



Digital Autonomy Hub

Technik souverän nutzen

Der *Digital Autonomy Hub – Technik souverän nutzen* ist ein Kompetenzzentrum, das ein interdisziplinäres Netzwerk von 43 Instituten und Organisationen koordiniert. Der Hub macht sichtbar, woran die Partner forschen und welche Ideen sie entwickeln, um die individuelle digitale Souveränität zu stärken. Ziel dieses Wissenstransfers ist es, allen Menschen einen reflektierten und selbstbestimmten Umgang mit ihren Daten, Geräten und Anwendungen zu ermöglichen. Das Kompetenzzentrum bereitet aktuelle Forschungsergebnisse für Zivilgesellschaft, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft auf und berät die verschiedenen Akteure zu ethischen, rechtlichen und sozialen Aspekten der Datennutzung.

Der *Digital Autonomy Hub* wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Forschungsprogramms „Technik zum Menschen bringen“ gefördert und von AlgorithmWatch und Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) umgesetzt.

Mehr Informationen unter: www.digitalautonomy.net

Automatisiertes Personalmanagement und Selbstbestimmung: wie Arbeitnehmende für ihre Rechte eintreten können

Policy Brief #8
des Digital Autonomy Hubs

Februar 2023

Autorin:

Pia Sombetzki
(Policy & Advocacy Managerin,
AlgorithmWatch)

Lektorat:

Karola Klatt

Bilder:

Tiger Lily / Pexels (Titel),
Stephen Dawson / Unsplash (S. 3),
Pavel Danilyuk / Pexels (S. 7),
Norma Mortenson / Pexels (S. 9)

Layout:

Beate Autering

Veröffentlicht von

AW AlgorithmWatch gGmbH
Linienstr. 13, 10178 Berlin
Gesellschaft für Informatik e.V. (GI)
Spreepalais am Dom
Anna-Louisa-Karsch-Str. 2
10178 Berlin

Kontakt:

info@digitalautonomy.net

Der Digital Autonomy Hub
wird gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

im Rahmen des Forschungsprogramms
„Technik zum Menschen bringen“



Diese Veröffentlichung ist unter einer Creative Commons Namensnennung
4.0 International Lizenz lizenziert

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>