

# SYSTEMRELEVANT 122

**Johanna Wenckebach** erläutert die Herausforderungen für die Beschäftigten und das Arbeitsrecht, wenn immer mehr Prozesse von Künstlicher Intelligenz gesteuert werden.

**Marco Herack:**

Heute ist Mittwoch, der 7. Dezember 2022. Willkommen zur 122. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

**Johanna Wenckebach:**

Hallo Marco.

**Marco Herack:**

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Ja, und wir, Johanna, werden uns heute über das Thema KI unterhalten. Aber bevor wir dazu kommen, haben wir noch einen Hinweis an unsere Hörerinnen und Hörer. Wenn ihr uns etwas mitteilen möchtet, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo\\_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und ich glaube, sie ist auch noch da.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, na klar.

**Marco Herack:**

Heißt du auf Mastodon ähnlich?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, genau. Ich bin auf dem Legal.social-Server. Und finde das echt cool. Weil das ist dann jetzt [@jo\\_wenckebach@legal.social](https://twitter.com/jo_wenckebach). Ich weiß nicht, sprechen die das „social“? Ich weiß gar nicht, ob sie es Englisch aussprechen oder Deutsch. Aber so stelle ich mir das ja vor. Soziales Recht. Das passt auch sehr gut zum HSI. Und ich weiß nicht, ob du es gesehen hast, die Hans-Böckler-Stiftung hat sogar auch schon einen Mastodon-Account. Und ich hab viel mehr Follower als die Böckler-Stiftung in Mastodon.

**Marco Herack:**

Also ich wurde darüber noch nicht offiziell in Kenntnis gesetzt. Aber vielleicht finde ich ja bis Ende der Sendung raus, wie das Ende ist. Und kann es dann am Ende sagen. Wenn ihr wiederum Freude an diesem Podcast habt, dann freuen wir uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack. Und wir wollen uns heute, wie gesagt, über KI unterhalten. Es ist ja ein weites Thema. Aber in diesen Wochen beginnen die finalen Verhandlungen für den sogenannten AI Act in der EU. Das heißt, es droht oder vielleicht gibt es auch eine positivere Formulierung, aber es droht eine EU-Regulierung zu diesem Thema.

Aber auch, na ja, wir wissen ja, KI, das kann viel heißen. Aber in unserem Sinne, Arbeitsrecht, da geht's dann natürlich um so Sachen, wie dass so eine KI meinen Lebenslauf liest, dass man sich quasi automatisiert anschaut, ob jemand in ein Unternehmensprofil reinpasst. Was natürlich dann auch Spielräume einschränkt, dass man abweichende Persönlichkeiten zum Idealbild reinlässt in das Unternehmen. Oder dass sie gar nicht erst jemanden vorgestellt werden, weil sie einfach automatisiert ausgetauscht werden. Das und noch viel mehr, da kommen wir dann gleich zu, wäre KI in diesem Sinne. Johanna, ihr habt euch mit einer Studie beim HSI dem Thema genähert. Also ihr habt sie erstellen lassen. Und ich gebe mal den Ton vor. „Die Gefahr von Diskriminierungen ist geradezu mit Händen zu greifen“, sagt Professor Doktor Waas, der das Gutachten erstellt hat.

**Johanna Wenckebach:**

Da gibt es durchaus einige Entwicklungen die man sich eben ganz genau anschauen muss. Und insofern stellen sich dann da auch wieder die Fragen, wie wir sie aus dem Arbeitsrecht eigentlich kennen und die unterschiedlichen Perspektiven, wie sie auch jenseits der ganz neuen technischen Entwicklungen dem Arbeitsrecht innewohnen. Nämlich es geht um Machfragen. Wir haben hier ein ungleiches Verhältnis. Und die Interessen der Seiten eines Arbeitsvertrages, also Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sind gegensätzlich. Deswegen, du hast jetzt gerade gesagt, der AI Act droht. Wir erinnern uns an der Stelle auch an den Wahlkampflogan von Christian Lindner zur Digitalisierung: „Digital first. Bedenken second.“ Und das ist so ein bisschen die Marschrichtung. Bitte keine innovationsfeindliche Überregulierung. Das ist die Überschrift auf der einen Seite. Und diese Perspektive wird da jetzt auch in die wirklich sehr, sehr wichtigen Verhandlungen zum AI Act im Europäischen Parlament eingebracht. Dazu kann ich ja gleich später noch was sagen. Aber die andere Perspektive ist eben die, die wir seitens des HSI aufgemacht haben, nämlich, was heißt KI für Beschäftigtenrechte, die sozusagen jenseits der speziellen Fragen bestehen. Aber eben anders betrachtet werden müssen, wenn diese Technik zum Einsatz kommt. Und was heißt der Einsatz von KI für gute Arbeit? Und das war der Auftrag, den wir zur Erforschung an Professor Bernd Waas gegeben haben, das Gutachten ist gerade erschienen, kann auf unserer Homepage wie immer Open Source einfach heruntergeladen werden. Zeitweilig hatte ich echt ein schlechtes Gewissen, dass wir ihm da einen eigentlich kaum leistbaren Auftrag gegeben haben, weil dieses Thema so riesig und so in Bewegung ist, dass wir ihn da echt auf ein Moving Target angesetzt haben, wo so viel neue Forschung wirklich wöchentlich erscheint, Erkenntnisse über Methoden, die eingesetzt werden, über die Auswirkungen dieser Technik auf Menschen. Es gibt positive Meldungen. Also zum Beispiel erste wirklich tolle und wichtige Betriebsvereinbarungen, die geschlossen werden, wo man sieht, die Praxis ist damit beschäftigt und findet Lösungen, solche Technik gut zu implementieren. Und gleichzeitig eben diese politischen Prozesse, die gerade laufen und das betrifft nicht nur den AI Act, sondern auch grade in finalen Verhandlungen und hochspannend wöchentlich verändert in Europa die Plattformrichtlinie. Also die Richtlinie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeit.

Das hat deswegen so einen starken KI-Bezug, weil Plattformen natürlich ganz stark künstliche Intelligenz nutzen, um wirklich Beschäftigte zu managen. Und bei dem Grundsatzurteil über den Arbeitnehmerstatus eines Plattformarbeiter, über das wir hier im Podcast auch schon mal gesprochen haben, war ich ja sehr positiv überrascht davon, dass zum Beispiel das Bundesarbeitsgericht schon sehr klar gesagt hat, die Algorithmen, die von den Plattformen eingesetzt werden, haben Auswirkungen auf das Machtverhältnis im Arbeitsverhältnis. Und das spielt eine besondere Rolle für die Frage von Abhängigkeit und Untergebenheit auch von Beschäftigten. Und das ist ein sehr weites Feld und wir sind sehr froh, dass Herr Waas sich da mal drangemacht hat, zum einen so ein bisschen zu beschreiben, wo gibt es schon Technik, die in der Arbeitswelt eine Rolle spielt, was ist das alles. Er hat hingewiesen auf diese ganzen ersten Ansätze von Regulierung, wo man eben sehr schön sehen kann, da gibt es ein neues technisches Phänomen und nach und nach tastet sich das Recht so heran. Und dann hat er sich eben mit den ganz konkreten arbeitsrechtlichen Fragen befasst. Und das sind wirklich einige in diesem Feld.

**Marco Herack:**

Vielleicht, bevor wir da noch weiter reingehen, Johanna, kannst du kurz sagen, wie der Professor Doktor Waas die KI definiert hat? Weil das ist ja immer eine ganz wichtige Geschichte bei Studien.

**Johanna Wenckebach:**

Es ist bei Studien eine ganz wichtige Geschichte und es ist auch insbesondere für eine juristische Arbeit mit Gesetzen eine wichtige Geschichte, weil wenn sich dann die Frage stellt, ist ein System künstliche Intelligenz, und greift dann Regulierung, die künstliche Intelligenz betrifft, dann muss man natürlich erst mal wissen, ja, was ist denn diese technische Anwendung hier, die wir benutzen. Ist das schon KI oder nicht? Es gibt ja schon erste Gesetze in Deutschland, wo dieser Begriff vorkommt. Ganz wichtig für Arbeitsrecht natürlich das Betriebsverfassungsgesetz. Wo schon einige Möglichkeiten und wirklich sehr wichtige Möglichkeiten für Betriebsräte drin geregelt sind, Einfluss zu nehmen, wenn solche technischen Systeme eingeführt werden. Und in der letzten Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, das wir hier ja auch schon besprochen und kritisiert haben, weil so viel da ja leider nicht drin war. Aber was ja drin war, war die Zusage und die Klarstellung, dass Betriebsräte, und das ist wirklich ganz wichtig, sich Sachverständige hinzuziehen dürfen, wenn sie Beratung brauchen, wenn es um Einführung von künstlichen Intelligenzsystemen im Betrieb geht. Und Richterinnen und Richter, aber auch Anwälte und alle Menschen, die irgendwie Betriebsräte beraten und auch Betriebsräte selber, waren etwas verwundert, dass dieser Begriff künstliche Intelligenz da einfach steht. Aber der Gesetzgeber sich die Arbeit erspart hat, festzulegen, was er denn genau damit meint. Das hat auch sonst noch nicht so jemand bisher gesetzlich gemacht. Also es gibt da verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. Und jetzt ist es natürlich so, wenn es darum geht, dass gesagt wird,

der Betriebsrat hat Rechte beim Einsatz von künstlicher Intelligenz, dann ist es natürlich hilfreich für Betriebsräte, wenn man diesen Begriff weit versteht. Also möglichst viel darunter fasst. Wenn man den Begriff zu eng fasst, gibt's dann wieder die Streitereien, dass der Arbeitgeber sagt, nö, den Sachverständigen bezahle ich euch nicht, weil das ist ja gar keine künstliche Intelligenz. Also das ist wirklich eine ganz erhebliche Frage. Und Professor Waas hat eben in dem Gutachten sich vor allen Dingen die Definition der OECD angeschaut. Und definiert demgemäß eben künstliche Intelligenz als ein „maschinengestütztes System, das in der Lage ist, für bestimmte, von Menschen definierte Ziele vorherzusagen, Empfehlungen oder Entscheidungen zu treffen, die reale oder virtuelle Umgebungen beeinflussen“. Er weist darauf hin, dass es wichtig ist, dass mit Big Data zusammenzudenken. Wo es darum geht, Muster in riesigen Datenmengen zu erkennen. Also deswegen ist Datenschutz auch so ein Megathema im Zusammenhang mit dieser Definition.

**Marco Herack:**

Genau. Weil an diese Daten muss man ja rankommen?

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. An die Daten muss man rankommen. Und man muss sich vor allen Dingen sehr gut überlegen, was für Daten man dafür nimmt. Denn Diskriminierungen, die ja ein großes Thema sind, auch im Zusammenhang mit Algorithmen, entstehen nicht erst dadurch, dass man so ein System zum Einsatz bringt und das dann irgendwas ausspuckt, sondern schon, wenn es entwickelt wird. Und mit der Frage, welche Daten werden da eigentlich als Grundlage genommen.

**Marco Herack:**

Ach so. Du meinst, wenn ich das richtig verstehe, wir erinnern uns alle an die Chefs der 1980er und 1990er Jahre, die so ein ganz bestimmtes Menschenbild hatten. Wenn man deren Datenwelt ...

**Johanna Wenckebach:**

Ist das schon so lange her? Oder gibt es die vielleicht sogar noch?

**Marco Herack:**

Ich wollte jetzt mal ein bisschen nett sein. Also weit genug weg, dass wir niemanden vor den Kopf stoßen. Und wenn man diese Datenwelt dann für das Heute nutzen würde, würde man natürlich auch ein Ergebnis bekommen, das, ja, dieser Zeit entspricht. Wenn also in den Daten selber schon Diskriminierungen vorhanden sind, dann werden die einfach nur repliziert.

**Johanna Wenckebach:**

Ganz genauso ist es. Das ist das Problem. Wir haben ja, wir Feministinnen beispielsweise ja auf das sogenannte Thomas-Prinzip geschimpft. Dass ein Thomas einen Thomas einstellt. Was man ja wirklich an den Daten auch erkennen kann, weil

es mehr Tomasse in Führungspositionen gibt als Frauen. Und wenn also den Daten, die aus vielen Lebensläufen besonders geeignete, zur Beförderung geeignete, zum besonderen Training geeignete Beschäftigte oder Bewerber\*innen herausuchen sollen, und da an solche Systeme zu entwickeln, wird eben gearbeitet, zum Teil sie sind auch schon im Einsatz. Und dann gesagt wird, das ist Thomas. Finde jemanden, der ist wie Thomas. Dann wird es eben schwierig für eine Sabine, eine Johanna oder eine Bettina, erkannt zu werden als ebenso geeignet wie Thomas. Weil da eben einige Kriterien nicht erfüllt werden.

**Marco Herack:**

Also geht's nicht nur um Datenschutz? Sondern auch um die Art und Weise, wie Daten interpretiert werden?

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. Und da finde ich, um noch mal bei der Definition anzuknüpfen. Ich hatte ja gesagt, die OECD und in Anlehnung daran auch Professor Waas in unserem Gutachten, definiert das als ein System, das vom Menschen definierte Ziele erreichen soll. Und das ist eben etwas, worauf von verschiedenen Interessengruppen jetzt in diesem politischen, rechtspolitischen Debatten um künstliche Intelligenz immer wieder hingewiesen wird, diese Systeme sind nicht einfach irgendwie neutrale Maschinen, die einfach nur ganz objektiv Programme abspulen. Sondern sie sind von Menschen gemacht. Und die Menschen, die diese Systeme machen, sind überwiegend weiße Männer, muss man wirklich sagen. Das heißt, gesellschaftliche Strukturen, die Diskriminierungen hervorbringen, können wirklich sehr leicht zum einen durch die Menschen, die die Technik programmieren, durch die Daten, die verwandt werden, und dann natürlich auch durch eine unkritische Anwendung, wirklich verstärkt werden. Und das ist das, du hattest es zitiert, die Aussage von Professor Waas, die ja erfreulicherweise auch „Süddeutsche Zeitung“ zitiert hat, als sie über das Gutachten berichtet hat, dass Diskriminierungsgefahren da zum Greifen nahe sind. Während immer wieder gerne auch so die Gegenzählung aufgemacht wird, ja, wenn das Algorithmen für uns machen, dann sind ja Diskriminierungen kein Thema, weil die sind ja objektiv. Und das stimmt eben wirklich nicht.

**Marco Herack:**

Das ist ja so eine Fragestellung, da müsste ich fast fragen, ob ein Gesetzgeber noch in der Lage ist, so was zu regulieren. Weil das ist ja schon fast Gesellschaftspolitik, die da stattfindet?

**Johanna Wenckebach:**

Und das ist es auch wirklich, Marco. Und deswegen finde ich es auch schön, dass wir diese Folge machen. Weil ich nicht nur gerne darauf hinweisen möchte, was für wesentliche Folgen diese Technik in der Arbeitswelt hat, und dass es wirklich grundlegende Machtfragen, alte Machtfragen der Arbeitswelt, muss man sagen, ver-

schärft und verändert gestellt werden, und es auch veränderte Antworten von Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen darauf geben muss, sondern ich finde, das Thema ist wirklich genau, wie du sagst, ein gesellschaftspolitisches Thema. Denn Algorithmen nehmen Einfluss, wenn wir über Social Media reden, es haben sich jetzt alle gefragt, sag mal, der Twitter-Algorithmus, hat Musk den jetzt schon verändert oder funktioniert es noch so? Haben sich einfach so viele eher linke Accounts abgemeldet, weil sie keinen Bock haben, so jemanden auch noch quasi wirtschaftlich zu unterstützen durch ihre Tweets. Oder ist der Algorithmus verändert? Genauso geht es eben darum, also wie soll die Arbeitswelt der Zukunft ausgestaltet sein, wo wir eben sicher sein können, dass bereits jetzt Systeme im Einsatz sind, die man sich vor Kurzem noch überhaupt nicht vorstellen konnte. Und wo es auch immer weitergehen wird, dass solche Technik zum Einsatz kommt. Und deswegen finde ich wirklich, um noch mal auf den AI Act zurückzukommen, dass es keine Bedrohung ist, sondern ein wichtiger erster Schritt, der jetzt gemacht werden muss, um so Kategorien zu schaffen von, was ist einfach auch künstliche Intelligenztechnik, die wir nirgendwo haben wollen. Weil sie einfach menschenrechtswidrig ist. Also wo werden wirklich rote Linien gezogen. Dann Bereiche zu haben, wo es darum geht, zu schauen, wie groß ist denn das Risiko. Ein Spotify-Algorithmus, ja, pff, wenn du das nicht so cool findest, was da an Musikvorschlägen kommt, okay, ist jetzt menschenrechtlich nicht mega relevant.

**Marco Herack:**

Das würde nicht jeder unterschreiben, Johanna, aber ich kann mir denken, was du damit meinst.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, gut. Angesichts der Familienstreitigkeiten, die wir über Spotify-Programme bei gemeinsamen Autofahrten haben, hast du vermutlich Recht. Es hat durchaus eine menschenrechtliche Dimension. Nein, um wieder Ernst zu sein, klar, kann man auch sagen, also ich mein, auch als Verbraucherin und Verbraucher wollen wir nur noch sozusagen irgendwann das annehmen, was eine KI für uns ausgesucht hat als, das interessiert dich doch. Kann man durchaus auch sagen, natürlich ist auch Autonomie und Vorgaben von Geschmack und sozusagen die Lenkung von Konsum, es ist nicht trivial. Aber es ist natürlich eine andere Gewichtung, als wenn wir über KI reden, die Menschen ihren Arbeitsalltag strukturiert. Die Menschen dazu bringt, als Fahrradauslieferer über rote Ampeln zu fahren, weil ihnen eine Streckenzeit vorgegeben wird, die sie nur dann einhalten können. Oder die Menschen in Lieferfahrzeugen für Amazon und Co. dazu bringt, keine Pausen zu machen, weil die Taktung eben so eng ist, dass sie mit dem menschlichen Rhythmus überhaupt nicht zusammenpasst. Also das ist einfach ein anderer Risikobereich. Und das sind also wichtige erste Vorhaben, das zu strukturieren. Und unsere große Kritik ist allerdings, und deswegen ist der AI Act für mich wirklich nur der erste Schritt, so was anzugehen, dass nicht wirklich Beschäftigtenrechte, Beschwerderechte da drin vorgesehen sind.

Und das ist kein Gesetz, es wird zwar KI in der Arbeitswelt als Risikobereich definiert, wo dann Arbeitgeber oder Nutzer von Systemen, also wie das übertragen werden kann auf Arbeitswelt ist noch relativ viel Grauzone, also schon Pflichten haben, da Qualitätskontrollen durchzuführen. Auch einer neu zu schaffenden Behörde gegenüber Transparenzpflichten haben. Aber das Machtverhältnis Arbeit, Interessenvertretung, auch die Möglichkeit, durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in diesem Machtsystem einen Ausgleich zu schaffen, ist da überhaupt nicht mitgedacht. Und deswegen wird jetzt schon die Forderung laut, weitergehend nach diesem AI Act dann auch eine Richtlinie für KI in der Arbeitswelt zu schaffen. Ich bin da auch in wissenschaftlichen Diskussionsprozessen dazu. Ich glaube, da wird noch einiges an Bedarf entstehen, dieses Felds Herr zu werden. Und ich will noch mal sagen, du hast ja gesagt, eine Bedrohung. Es wird gerne so dargestellt, als seien die Gewerkschafter, Betriebsräte irgendwie Bremser von Digitalisierungsprozessen, die doch alles besser machen, schneller machen, einfacher machen. Das bestreite ich überhaupt nicht. Das sagt auch Professor Waas ganz klar in seinem Gutachten, natürlich gibt es total sinnvolle Technik, die wirklich überflüssige, blöde, langweilige, zeitaufwendige, vielleicht auch teure Arbeiten sinnvoll ersetzt. Aber es stellt sich trotzdem dann die Verteilungsfrage mit, wem kommen diese Produktivitätsgewinne zugute. Und das ist eben kein Automatismus.

Dass es Möglichkeiten für Fortschritt gibt, der auch Beschäftigten zugutekommt, schließt eben nicht aus, und ich finde, da darf es auch wirklich kein Redeverbot mit diesem Argument, ihr bremst hier irgendwas aus, geben, dass es Risiken gibt, die sich auswirken auf die Gesundheit von Beschäftigten. Weil eben zum Beispiel Möglichkeiten zu einer Überwachung geschaffen werden. Das kann zu Entfremdung führen. Da gibt es erste Untersuchungen. Es sind wirklich ganz relevante auch arbeitsschutzrechtliche Fragen, die sich da stellen. Und da müssen zugeschnittene Lösungen gefunden werden. Was wirklich ganz wichtig ist, ist eben, da Betriebsräte fit zu machen, dass sie handeln können, ihre, ja, bestehenden Rechte nutzen können. Und deswegen braucht es auch wirklich ganz viel Aufklärung und Beratung zu dem Feld. Denn um handlungsfähig zu sein als Interessenvertretung, muss man eben auch wissen, worum es geht. Und ein guter Ansatz wäre für mich, und da find ich es sehr interessant, was wir gerade mit Blick auf den Digitalgipfel auch in der Arbeitsgruppe beim Bundesarbeitsministerium zu algorithmischem Management, also einem speziellen Feld, des Einsatzes von KI in der Arbeitswelt besprechen, zu sagen, wenn gute Arbeit das Ziel sein soll und wir wollen, dass Algorithmen zugunsten von Beschäftigten genutzt werden, dann ist es wirklich wichtig, von Anfang bei der Implementierung solcher Technik in einem Betrieb, an Arbeitsplätzen, die Beschäftigten mitzudenken und ihre Bedürfnisse und Anliegen. Und nicht einfach Systeme auszukippen, und zu sagen, so, hier läuft es so. Und dann funktionieren Sachen nicht. Sie haben negative Folgen. Und Menschen sind auch weniger bereit, sich darauf einzulassen. Und man muss aber auch ganz klar sagen, es stellen sich wirklich auch Verteilungsfragen. Weil wenn KI in der Lage ist, Arbeiten zu übernehmen, ist

es eben kein Automatismus, dass das für die betroffenen Beschäftigten heißt, sie haben mehr Freiräume, also es führt zu Entlastung. Ja, ist ja zum Beispiel auch ...

**Marco Herack:**

Nein, Entlassungen.

**Johanna Wenckebach:**

Genau. Also da sind wirklich ganz große Verteilungsfragen, die da dranhängen. Es wird ja gerade, da macht Professor Staab eine Untersuchung gerade zu, die er auch in dieser Arbeitsgruppe beim BMAS zum algorithmischen Management angesprochen hat, sehr interessante Ergebnisse zu der Frage Pflege. Wo wir alle drüber reden, oh, wow, so ein Fachkräftemangel, so ein riesiges Problem, enormer Druck auf die Beschäftigten, kann da nicht KI helfen? Und sie könnte tatsächlich helfen. Aber dass es dann wirklich zu einer Entlastung führt, die bei den Beschäftigten ankommt, dazu müsste man die Beschäftigten und ihre Bedürfnisse von Anfang mitdenken. Und man muss die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen befähigen, auf die Verteilungsfragen, die sich stellen, Antworten zu finden. Und da weise ich dann sehr gerne noch mal auf das Thema betriebliche Mitbestimmung hin. Dazu hat natürlich auch Professor Waas in dem Gutachten von uns ein ganzes Kapitel geschrieben, weil er natürlich sagt, Mitbestimmung ist ein ganz, ganz wichtiges Gestaltungselement, um hier für gute technische Innovationen für Beschäftigte und in Betrieben zu sorgen. Und wir haben ja in unserem Reformvorschlag für das Betriebsverfassungsgesetz schon auch noch mal gesagt, dass das, was mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Sachen KI angegangen wurde, eben nicht reicht, um diese Macht- und Verteilungsfragen gut bearbeiten zu können. Da müsste einfach mehr her an Möglichkeiten, auf Datenschutz zu achten, auf den Schutz von Persönlichkeitsrechten zu achten. Und tatsächlich auch mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Personalplanung, auf die sich Belastung versus Entlassungen KI natürlich auswirkt.

**Marco Herack:**

Ich fand ganz interessant die Fragestellung, die sich da auch aufgetan hat, ab wann jemand ein Beschäftigter ist oder wie lange er noch ein Selbstständiger ist in Bezug auf das Unternehmen. Und das spielt ja bei der KI scheinbar auch eine recht entscheidende Rolle, inwieweit sie dann auch diesen Arbeitsalltag dieser einzelnen Personen eingreift. Weil je stärker sie das tut, desto eher entsteht dann auch ein Angestelltenverhältnis. Da sind wir ja auch schon fast bei philosophischen Fragen, wie selbstbestimmt arbeitet jemand noch und was ergibt sich daraus für seinen Status innerhalb der Beschäftigungswelt. Und welche Konsequenzen wiederum hat das für dann für das Unternehmen, dass diesen Menschen beschäftigt.

**Johanna Wenckebach:**

Ja.

**Marco Herack:**



Das sind ja wirklich sehr vielfältige Fragestellungen, vor denen wir da stehen. Und wie auch immer die ausgehen, was mich halt, was mich am Ende so ein bisschen irritiert hat, wir können das alles regeln wahrscheinlich, in irgendeiner Form. Aber wer kontrolliert das eigentlich? Und wie?

**Johanna Wenckebach:**

Wow. Das waren jetzt noch mal sehr, sehr spannende und wichtige Fragen. Und ich finde es ja fast ein bisschen schön, ich bin ja manchmal so ein bisschen unglücklich über den Ruf von Juristinnen und Juristen, wie langweilig, dröge und zäh das doch alles ist. Deswegen freut es mich jetzt zu hören, dass du sagst, das sind ja fast philosophische Fragen. Wo ich aus meiner arbeitsrechtlichen Perspektive sagen würde, das sind knallharte, sehr entscheidende juristische Fragen, von denen dann abhängt, ob jemand ganz grundsätzliche Arbeitnehmer\*innenrechte hat oder nicht. Also die Frage Arbeitnehmerstatus, an der hängt eben Kündigungsschutz, Mindestlohn, Mutterschutz, all solche Themen, wo es wirklich darum geht, findet grundsätzliches Arbeitsrecht Anwendung oder nicht. Deswegen ist es eben nicht nur eine philosophische Frage, aber du sagst ja, philosophisch, weil sie eben überhaupt nicht leicht zu beantworten ist. Und auch nicht mehr so beantwortet werden kann.

**Marco Herack:**

Ja, weil man da nirgendwo einfach mal eine Zahl drauf kloppt, und dann ist die Sache erledigt?

**Johanna Wenckebach:**

Genauso ist es. Und deswegen hat sich ja auch nicht umsonst, das von mir vorhin schon erwähnte erste Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts mit genau dieser Frage beschäftigt, weil es natürlich insbesondere in der Plattformarbeit, aber meine Befürchtung ist, dass es eben ähnlich wie bei der Leiharbeit, bei diesem Geschäftsmodell nicht bei den Lieferdiensten bleiben wird so ungefähr. Also diese Geschäftsmodelle nutzen ja speziell Algorithmen und diese neuen technischen Möglichkeiten, um den Arbeitnehmerstatus ihrer eigentlich Beschäftigten zu umgehen. Und es hat wirklich Grundsatzurteile gebraucht, und das ist nicht nur in Deutschland so gewesen, sondern weltweit ist das so gewesen, das hat in Australien, in Kanada, in den USA, in allen europäischen Ländern ist es immer bis zu den höchsten Arbeitsgerichten gegangen, die Frage, sind die Plattformbeschäftigten, sind Uber-Fahrer, sind Helping-Putzkräfte, sind das eigentlich Arbeitnehmer\*innen. Und bei uns war es eben ein Crowd Worker, der so Kleinstaufträge gemacht hat, und diese Art, Arbeit zu vergeben, wird eben durch Algorithmen und den Einsatz von KI möglich. Und was ich sehr wichtig fand, was das Bundesarbeitsgericht auch betont hat, diese Algorithmen sind eine Blackbox für die Beschäftigten und auch für ihre Interessenvertretungen. Das heißt, es ist unheimlich schwierig, die Kriterien, die wirklich eigentlich haben, um zu definieren, was Arbeit ist und was einen Arbeitsvertrag jetzt im rechtlichen Sinne ausmacht, dass es unheimlich schwer ist, zu überprüfen, ob diese Kriterien erfüllt sind. Und deswegen macht wiederum die Plattformarbeitsrichtlinie, auf

die ich am Anfang verwiesen habe, die jetzt gerade verhandelt wird, ja einen neuen Kriterienkatalog auf für diese Plattformarbeit. Alles kein Zufall. Und eben auch kein Zufall, dass es eine ganz enorme Lobbyarbeit gibt von den Plattformen, jetzt gerade in Brüssel, um eben zu verhindern, dass da eine zu weitgehende Definition von Plattformarbeit als Arbeitsverhältnis geregelt wird. Und es ist offen, wie diese Auseinandersetzung ausgeht und ob es wirklich gelingt, hier neue Kriterien zu entwickeln, die eben eine Beantwortung dieser schwierigen Frage zugunsten von Beschäftigtenrechten ermöglicht. Das ist wirklich ein ganz, ganz spannendes Thema. Und deine zweite Frage war ja, wie wird es kontrolliert? Und da knüpfe ich noch mal an an das, was ich gerade gesagt hab, dieses Blackbox-Thema, das macht es natürlich unheimlich schwierig. Also grundsätzlich ist ja für die Kontrolle der Betriebsrat enorm wichtig. Und die sind wirklich diejenigen, die das helfen können, so was durchzusetzen und auch beim Thema Diskriminierung schreibt Professor Waas etwas, was feministische Juristinnen in fast jedem Text über Diskriminierung schreiben, es reicht nicht, wenn die Leute alleine sich irgendwohin durchklagen müssen. Wir brauchen kollektive Rechtsdurchsetzung.

Weil gerade von Diskriminierung stark betroffene, marginalisierte Beschäftigte nun genau nicht diejenigen sind, die sich vor ihren Arbeitgeber stellen und sagen, du diskriminierst mich, ich wehre mich jetzt, ich verklage dich jetzt. Und hab keine Angst, hier meinen Job zu verlieren deswegen. Das machen die einfach nicht. Deswegen ist individuelle Rechtsdurchsetzung bei Diskriminierungsrecht sehr schwierig. Deswegen sagt Professor Waas, es bräuchte mehr kollektive Rechtsdurchsetzung. Und da ist Mitbestimmung total wichtig. Nur, wenn auch die Betriebsräte gar nicht wissen, wie ist eigentlich dieses maschinengestützte System, mit welchen Zielen ist es denn programmiert worden, was für Daten wurden da zugrunde gelegt, das macht es natürlich schwer, dann zu kontrollieren, wie sich das auswirkt. Und deswegen finde ich es hochspannend, dass in der Richtlinie für Plattformarbeit zum Beispiel explizit drinsteht, dass es Transparenzpflichten der Arbeitgeber geben muss für Beschäftigte und für Interessenvertretungen. Das ist absolut naheliegend und für die Rechtsdurchsetzung wichtig. Aber im AI Act ist das eben nicht drin. Und das ist einer der Gründe, weshalb wir sagen, es braucht nicht nur in der Plattformarbeit solche Transparenzpflichten, damit Beschäftigte überprüfen können, was wird denn mit meinen Daten gemacht, wie sind denn die Grundsätze der Steuerung. Da besteht noch Regulierungsbedarf und da möchte ich zum Schluss noch mal auf eine Promotion hinweisen, die wir gerade vergangene Woche mit dem Hugo-Sinzheimer-Preis ausgezeichnet haben.

Wir zeichnen ja einmal im Jahr herausragende arbeitsrechtliche Dissertationen aus. Und die hat Doktor Philipp Knitter geschrieben. Und er hat sich mit digitalen Weisungen befasst, die ja auch Professor Waas in seinem Gutachten problematisiert. Auch wieder die Frage, wer ist eigentlich Arbeitgeber, wer erteilt die Weisung und wie kann man sich gegen eine Weisung, die letztlich von einem Algorithmus kommt, entweder direkt, also wenn der Lieferfahrer die Anweisung kriegt, hier ist deine Route,

5:50 Minuten hast du Zeit, oder indirekt, also ein Algorithmus rechnet aus, das ist die Bewerberin auf Platz eins und dann entscheidet sich jemand, sie zum Gespräch einzuladen. Und was ich da sehr schön finde, was auch Grund für die Jury war, diese Arbeit auszeichnen, ist, dass dieser junge Wissenschaftler sich eben sehr konkret überlegt hat, wie kriegt man das denn hin, da für Transparenz zu sorgen und für diese Letztverantwortung eines Menschen, die immer genannt wird, in Bezug auf KI, die auch schon in Datenschutzgesetzen beispielsweise als Anspruch drin steht, wie kriegt man die denn in der arbeitsrechtlichen Praxis hin. Und er hat sich da sehr konkrete Gedanken zu gemacht, wie man das machen könnte, weil es eben wichtig ist, den Anspruch formulieren auch Beschäftigte, dass, wenn man eine Weisung von einem Algorithmus bekommt oder eine Algorithmen generierte Weisung, dass man eine Möglichkeit hat, Widerspruch einzulegen, und da dann auch ein Mensch ansprechbar ist und das auch noch mal erklärt werden kann. Ich finde, das hat wirklich was mit Würde von Arbeit tatsächlich auch zu tun. Und das ist letztlich die Dimension, in der wir uns bewegen. Da sind noch einige Fragen, die wirklich durchdacht werden müssen. Es ist gut, dieses Thema, deswegen finde ich es auch gut, dass es jetzt auf dem Digitalgipfel der Bundesregierung Thema ist, in der Plattform für Arbeitswelt, weil da eben viel Bewusstsein geschaffen werden muss, auch mit Blick auf die wichtigen politischen Entscheidungen, die gerade in Brüssel grundlegender Art getroffen werden.

**Marco Herack:**

Das heißt, man sollte auch schon drauf achten, dass der Mensch nicht vom Menschen entlastet wird.

**Johanna Wenckebach:**

Das ist ein sehr schöne Formulierung. Das, was ich im „Hans Newsletter“ von der Böckler-Stiftung neulich geschrieben hab, war, ja, Algorithmen sollen den Menschen dienen. Und nicht umgekehrt. Und das ist, finde ich, wirklich das, was das Ziel sein sollte, sich zu überlegen, wie wollen wir arbeiten, in was für einer Gesellschaft wollen wir leben? Wir wollen technische Innovationen, die Leben und Arbeiten für Menschen besser machen. Aber dann kann man eben nicht unkritisch einfach alles durchwinken und sagen, hurra, digital, das ist toll. Sondern da muss man schon ganz genau gucken, wie kriegt man es denn hin, dass wirklich gute Produkte entstehen. Gerade im Machtverhältnis Arbeit. Und ich freu mich, dass Professor Waas sich da so viele konkrete Gedanken dazu gemacht hat. Und auch Betriebsrätinnen und Betriebsräten da noch mal aufgezeigt hat, welche Handlungsmöglichkeiten sie haben. Schwierig, ist natürlich kein schöner Schlusssatz, aber das Bedenken muss ich schon auch noch mal äußern, ist leider, dass wir zu wenige Betriebsräte haben, die da für die Interessen von Beschäftigten eintreten können. Und auch Betriebsräte brauchen einen funktionierenden rechtlichen Rahmen, damit sie handlungsfähig sind. Das heißt, es geht auch nicht, dass der Gesetzgeber sich zurücklehnt und sagt, ach, wir haben ja Betriebsräte, die machen das schon. Sondern auch da sind

einige Stellschrauben, die gedreht werden müssen, damit eben für gute Arbeit bei Design gesorgt werden kann, bei Algorithmen in der Arbeitswelt.

**Marco Herack:**

Und während wir uns alle jetzt fragen, ob die Tech-Unternehmen nicht gerade auch deswegen sich so vehement gegen Betriebsräte wehren, kommen wir zum Ende dieser Sendung. Johanna Wenckebach, vielen Dank für das Gespräch.

**Johanna Wenckebach:**

Ich danke dir, Marco. Schön, mal wieder mit dir zu sprechen.

**Marco Herack:**

Ja, hat mich auch sehr gefreut. Wenn ihr mehr von Johanna wollt, dann schreibt uns eine E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Und protestiert, dass sie so selten hier ist. Ansonsten könnt ihr uns auf Twitter antickern: @boeckler\_de. Und ich habe es tatsächlich geschafft, rauszufinden, wie die Böckler-Stiftung sich auf Mastodon positioniert hat. Das ist @boeckler\_de@mastodon.world.

**Johanna Wenckebach:**

Und ich muss noch sagen, dass ich meinen ersten Podcast mit Hundebegleitung gemacht habe und ich bin ganz stolz, weil sie hat nicht gebellt.

**Marco Herack:**

Ja, also ein sehr gut und wohlerzogener Hund.

**Johanna Wenckebach:**

Na ja. Das ...

**Marco Herack:**

Zumindest, was heute betraf. Und dann haben wir aber auch noch, Johanna, du bist auch auf Twitter: @jo\_wenckebach. Und du bist auf Mastodon: @jo\_wenckebach@legal.social. Und wenn ihren unseren Podcast mögt, dann abonniert uns doch auf einem Podcatcher eurer Wahl. Das war es für diese Woche. Schöne Zeit und bis bald. Tschüss.

**Johanna Wenckebach:**

Ciao.