Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 322

Plattformarbeit: Der Kampf gegen den Algorithmus

Ernesto Klengel und Amélie Sutterer-Kipping sprechen in dieser Episode über die EU-Plattformarbeitsrichtlinie und was sie für Beschäftigte, Selbstständige und Gewerkschaften bedeutet.

00:00:03 Einsprecher
Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack
Heute ist Mittwoch, der 28. Oktober 2026. Willkommen zur 322. Ausgabe von „Systemrelevant“. Heute wird es um einen Kommentar zu einer Rechtsauslegung in Sachen Plattformarbeit gehen, den Amélie Sutterer-Kipping veröffentlicht hat. Und die begrüße ich recht herzlich hier in dieser Sendung. Hallo Amélie.

00:00:31 Amélie Sutterer-Kipping
Nicht Hallo Marco.

00:00:32 Marco Herack
Du bist Referatsleiterin für Arbeits- und Sozialrecht am Hugo-Sinzheimer-Institut, das wiederum an der Hans-Böckler-Stiftung angesiedelt ist, und ebenfalls mit dabei: Ernesto Klengel. Hallo, Ernesto.

00:00:43 Ernesto Klengel
Hallo, Marco.

00:00:44 Marco Herack
Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts, also eben jenem. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen an der Hans-Böckler-Stiftung. Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de, also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst.

Plattformarbeit hatten wir, glaube ich, jetzt schon ein paar Mal.

00:01:15 Marco Herack
In letzter Zeit haben wir rechtlicherseits meistens über KI gesprochen. Deswegen, Ernesto, vielleicht eine ganz kleine Erinnerung daran: Was ist eigentlich Plattformarbeit?

00:01:25 Ernesto Klengel
Ich kann ja mal anfangen damit, was es nicht ist. Und nicht die allgemeine KI im Arbeitsleben. Das sehen wir ja jetzt gerade, dass ganz viele Betriebe mit

den LLMs experimentieren und sie einführen und da eigene firmenbezogene Systeme auch nutzen usw. Also all das ist es, sagen wir mal, nicht im Kern, sondern es geht darum, dass Erwerbsarbeit über digitale Plattformen vermittelt, organisiert oder auch gesteuert wird und dabei eben eine Plattform auftritt als Vermittler, als Intermediär zwischen Auftraggebern und denjenigen, die eben eine Plattform ausführen.

00:02:03 Ernesto Klengel
Und wichtig ist, dass dabei die Arbeit algorithmisch gesteuert wird, also die konkreten Einsätze, also wann gearbeitet wird, die Bezahlung und/oder die Bewertung nicht vereinbart werden, sondern letztlich durch Algorithmen festgelegt werden. Das ist eine globale Erscheinung, letztlich, man kann sicherlich bei den Essenslieferdiensten, die man auch im Straßenbild sieht, aber… Wir werden dann sicherlich noch mal über andere Bereiche auch noch mal sprechen. Aber es ist eben nicht nur global, sondern eben auch etwas, was wir in Deutschland sehen.

00:02:36 Ernesto Klengel
Und insofern ist es richtig, sich Gedanken zu machen darüber, wie diese Form eben jetzt reguliert wird. Und da haben wir ja jetzt von dir die angesprochene Plattformarbeitsrichtlinie der EU, die eben da Besonderheiten noch mal auch festlegt für diese Plattformarbeit.

00:02:52 Marco Herack
Und, Amélie, wenn ich das richtig sehe, hast du den ersten Kommentar zu dieser Richtlinie geschrieben.

00:02:58 Amélie Sutterer-Kipping
Nicht alleine. Ich habe den Kommentar herausgegeben und mitgeschrieben, gemeinsam mit 21 Autorinnen und Autoren zur Plattformarbeitsrichtlinie. Wir legen die Plattformarbeitsrichtlinie aus, aber es ist tatsächlich viel mehr als ein Kommentar. Also wir betten einmal die Plattformarbeitsrichtlinie in ihren rechtspolitischen Kontext ein und dann legen wir die wichtigsten Artikel aus. Und zum Schluss geht es nicht nur darum, die Gesetzestexte auszulegen, sondern auch Handlungsempfehlungen zu geben bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht.

00:03:30 Amélie Sutterer-Kipping
Und zum Abschluss haben wir sogar einzelne Länderberichte, also zu dem aktuellen Stand der Plattformarbeit in den jeweiligen Mitgliedsstaaten. Vielleicht auch für das bessere Verständnis noch mal zur Plattformarbeitsrichtlinie. Also bei der Plattformarbeitsrichtlinie ist es ganz, ganz wichtig: Wir unterscheiden immer zwischen reinen Vermittlungsdiensten und digitalen Arbeitsplattformen. Oder anders formuliert: Für uns ist aus arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive interessant nur die digitale Arbeitsplattform, also solche, die

über eine mehr oder weniger IT-gestützte Überwachungs- oder Steuerungsstruktur verfügen.

00:04:02 Amélie Sutterer-Kipping
Also so wie Ernesto das bereits gesagt hat. Und damit aber nicht nur die Vermittlung, sondern ganz wichtig auch den Arbeitsprozess organisieren und kontrollieren. Damit fallen typische Plattformen, die wir alle kennen, wie eBay, Airbnb, die fallen aus dem Anwendungsbereich der Plattformarbeitsrichtlinie heraus. Und die bekanntesten Beispiele, Ernesto hat sie schon genannt, sind die Essenslieferdienste, aber auch Plattformen, die ortsunabhängig tätig sind oder ortsunabhängig Dienstleistungen anbieten. Die fallen auch unter die Plattformarbeitsrichtlinie.

00:04:31 Marco Herack
So, ich würde euch jetzt auch noch mal um eine Ergänzung bitten. Und zwar: Ich weiß, dass Ernesto das hier schon mal im Podcast erklärt hat. Ich weiß aber auch, dass nicht jeder sich immer alle Folgen anhört und sich alles merken kann, was wir besprechen. Also, das hier ist eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rates. Hat die einen Gesetzesstatus? Ist das ein Gesetz? Also, wie muss man das verstehen?

00:04:54 Amélie Sutterer-Kipping
Ja, Ernesto hat ja eben schon die KI-Verordnung genannt. Das ist eine Verordnung. Und die Verordnung, die gilt dann unmittelbar. Adressat der Richtlinie sind erst einmal die einzelnen Mitgliedsstaaten, also zum Beispiel Deutschland. Die Richtlinie muss erstmal in nationales Recht umgesetzt werden, damit ich als Bürger überhaupt Rechte oder Pflichten aus dem Gesetz ableiten kann. Das heißt, für die Plattformarbeitsrichtlinie hatten die Staaten zwei Jahre zur Umsetzung, und die Plattformarbeitsrichtlinie muss bis Ende des Jahres in nationales Recht umgesetzt werden. Das kann ganz unterschiedlich passieren. Es kann sein, dass wir das geltende Arbeitsrecht einfach nur neu justieren müssen.

00:05:28 Amélie Sutterer-Kipping
Es kann aber auch sein, dass wir ein neues Gesetz haben. Also, wir haben ganz unterschiedliche Richtlinien. Zum Beispiel: Die Entgelttransparenzrichtlinie wurde umgesetzt, deswegen haben wir das Entgelttransparenzgesetz. Es gibt ganz unterschiedliche Möglichkeiten.

00:05:41 Ernesto Klengel
Ähnlich wie bei der Entgelttransparenzrichtlinie, die ja jetzt nochmal reformiert wurde, wo es auch noch mal eine Reform des Gesetzes braucht. So ähnlich hängen wir jetzt auch gerade bei der Plattformarbeitsrichtlinie so ein bisschen noch irgendwie zwischen den Stühlen, weil wir die Richtlinie der EU haben. Die ist in Kraft. Amélie meinte ja, dass sie Anfang Dezember jetzt auch umzusetzen ist, und wir haben aber eben jetzt aktuell noch nicht mal in

Deutschland einen Gesetzentwurf oder einen Referentenentwurf. So etwas aus dem Ministerium, dass wir irgendwie mal wissen, wie die Bundesregierung oder die Bundesrepublik letztlich plant, damit umzugehen. Das ist etwas, was uns Juristinnen und Juristen natürlich sehr interessieren würde.

00:06:15 Marco Herack
Jetzt erinnere ich mich aber daran, Ernesto, dass du mir dann irgendwie mal gesagt hast, auch wenn dann kein Gesetz daraus entsteht. Also, wenn der Staat einfach nicht arbeitet, dann gilt die trotzdem, ne?

00:06:26 Ernesto Klengel
Ja, sehr gut. Also, es kann jedenfalls sein.

00:06:29 Amélie Sutterer-Kipping
Da hat jemand aufgepasst.

00:06:30 Ernesto Klengel
Genau. Ja, unter weiteren Voraussetzungen, ja. Kann es sein, dass dann auch die Richtlinienbestimmungen selbst anwendbar sind. Die müssen dann aber eben so konkret formuliert sein, dass man auch wirklich Rechte daraus herleiten kann, zumindest im Verhältnis auch zwischen Privaten. Und dann müsste sie eben auch… Im Verhältnis zwischen Privaten müsste man sagen, dass die Richtlinie letztlich Grundrechte konkretisiert. Das ist sozusagen diese Fallkonstellation, die man hier wahrscheinlich heranziehen müsste. Könnte man vielleicht daran denken, weil in der EU-Grundrechtecharta gibt es ein Grundrecht auf Datenschutz. Da kann man also noch mal drüber nachdenken. Aber all das ist sozusagen jetzt alles noch nicht entschieden. Und, ich sage mal, juristische Grauzone.

00:07:10 Marco Herack
Ich frage ja auch deswegen, weil wir nehmen ja jetzt am 28. Oktober auf, und dass innerhalb von zwei Monaten ein Gesetz im Entwurf plötzlich da ist und dann irgendwie sich alle einig sind und es sofort durchgewunken wird, habe ich ja auch eher selten erlebt. Das heißt also, wir könnten ja hier durchaus in diesen Zustand dann hineingeraten demnächst.

00:07:31 Ernesto Klengel
Das ist ja wahrscheinlich. Und man muss sagen, dass es in der Agenda der Bundesregierung jetzt so aussieht, dass erst mal andere Dinge vorgezogen werden, wie Kündigungsschutz, da den Abbau oder diesen Abbau auch im Befristungsrecht, dass das sozusagen jetzt vorgezogen werden soll, das ist as, was wir gehört haben. Insofern werden wir sicherlich in diesen Zwischenstatus reinkommen.

00:07:52 Marco Herack
Amélie, dann gehen wir doch mal in die Richtlinie selbst rein. Was regelt die denn überhaupt?

00:07:57 Amélie Sutterer-Kipping
Also die Richtlinie hat grundsätzlich erstmal zwei Regelungsziele. Also diese Regelungsziele verfolgt sie dann in drei Blöcken. Erstens geht es um die Erleichterung der Bestimmung des Beschäftigtenstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten. Und hier ist sicherlich der wichtigste Artikel Artikel fünf, wonach ein Arbeitsverhältnis zwischen einer digitalen Arbeitsplattform und einem Plattformtätigen vermutet wird, wenn Tatsachen auf Steuerung und Kontrolle hindeuten. Vielleicht noch mal ganz kurz, weil ich rede immer von Plattformtätigen. Das haben wir jetzt gar nicht angesprochen. Ganz am Anfang vielleicht auch für alle Zuhörerinnen und Zuhörer da draußen.

00:08:31 Amélie Sutterer-Kipping
Wenn ich von Plattformtätigen spreche, dann meine ich Plattformbeschäftigte, also Arbeitnehmende, aber auch Selbstständige. Weil, das ist auch eine Besonderheit dieser Richtlinie. Die richtet sich nicht nur an Arbeitnehmende und Scheinselbstständige, also Arbeitnehmende, die eigentlich als Arbeitnehmende zu qualifizieren wären, sondern auch an Selbstständige. Und wenn ich von Plattformtätigen spreche, dann sind beide Gruppen erfasst.

00:08:54 Ernesto Klengel
Und es geht eben um diesen Beschäftigtenstatus, wie du gesagt hast. Also es geht einfach darum, auch die Selbstständigen zu schützen, die eben weiterhin auch selbstständig sein werden, weil diese Gruppe wird es geben, weil nicht jeder, der irgendwie für eine Plattform arbeitet, logischerweise dann auch direkt angestellt ist. Bei der Plattform oder bei dem Auftraggeber muss man dann immer gucken. Aber es geht auch darum, eben schon auch diese Abgrenzung besser oder auch sachgerechter hinzubekommen. Also dass wirklich Menschen, die wirklich in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, dass die dann als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch qualifiziert werden, nach dem nationalen Recht. Und dafür gibt es ja diese Beweislastumkehr, die du schon angesprochen hast.

00:09:30 Amélie Sutterer-Kipping
Ja, genau. Also aktuell schätzt man so 500 digitale Arbeitsplattformen in der EU, auf denen, ich weiß nicht, 28 Millionen Beschäftigte sind. Und die sind grundsätzlich formal selbstständig. Aber es wird vermutet, dass von diesen 28 Millionen Beschäftigten mindestens 5,5 Millionen Scheinselbstständige sind. Wie schon gesagt, das bedeutet, dass die eigentlich nach geltendem Recht Arbeitnehmerstatus hätten. Und das ist halt wichtig, weil ohne diese Einordnung bzw. die Einordnung selbst ist halt die Eintrittskarte in das Schutzkonzept des Arbeitsrechts und das gilt für alle Mitgliedsstaaten gleichermaßen.

00:10:02 Amélie Sutterer-Kipping
Das bedeutet, wenn ich da nicht richtig eingeordnet werde, habe ich keinen

Anspruch auf Mindestlohn, Kündigungsschutz oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Und deswegen ist halt die Bestimmung des richtigen Beschäftigtenstatus so wichtig.

00:10:15 Marco Herack
Jetzt haben wir am Anfang gesagt, dass wir heute jetzt nicht unbedingt über KI sprechen, aber so ganz kann man ja doch nicht drum herum, weil der Themenbereich algorithmisches Management, den würde ich ja im Neusprech dann doch der KI, also der künstlichen Intelligenz zuordnen, oder?

00:10:31 Amélie Sutterer-Kipping
Genau. Weil, erschwerend kommt hinzu, dass diese Plattform, die haben halt ein besonderes Geschäftsmodell, und das ist geprägt durch das Fehlen hierarchischer Strukturen und durch eine scheinbare Autonomie. Und die Kontrolle und Steuerung erfolgt bei sogenannten digitalen Arbeitsplattformen durch die Bewertung der Arbeitsleistung mithilfe von… Wir nennen das Feedback, Rating oder Reputationssysteme, die dann zu einer Bewertung des Plattformtätigen führen. Also ganz kurzes Beispiel: Wenn ich auf einer Plattform beschäftigt bin, dann kriege ich Feedback von Kunden, die meine Arbeitsleistung bewerten, und diese Bewertung fließt dann in mein Onlineprofil und beeinflusst meine Reputation.

00:11:07 Amélie Sutterer-Kipping
Das bedeutet, dass die Ergebnisse, werden dann später verwendet von der digitalen Arbeitsplattform für die Zuweisung neuer Aufträge. Also damit werden Schicht- und Arbeitszeiten beeinflusst, aber auch die Art der Aufträge, die ich bekomme. Also wenn ich zum Beispiel schlechte Kundenbewertungen habe, werde ich womöglich keine neuen Aufträge bekommen. Und dann, das ist auch noch wichtig, weil digitale Arbeitsplattform, das ist einfach ihr Geschäftsmodell. Deswegen unterscheiden die sich ja auch von diesen Vermittlungsdiensten. Also die bieten ja eine Dienstleistung an, sind die natürlich auch darauf angewiesen, zuverlässiges und ständig verfügbares Personal zu haben.

00:11:43 Amélie Sutterer-Kipping
Das erfordert dann halt einen gewissen Grad an Vorhersehbarkeit und Planbarkeit. Und dafür verwenden sie dann wiederum sogenannte Ranking-, Sanktions- oder Anreizsysteme. Das heißt, wenn ich nicht genügend Aufträge annehme oder zu langsam arbeite, gibt es dann ein Delisting. Das heißt, ich bin dann im Ranking wahrscheinlich weiter unten, oder ich bekomme lukrativere Aufträge nur, wenn ich eine bestimmte Anzahl von Aufträgen pro Tag annehme. Also genau so funktioniert das. Und das erfolgt alles automatisiert, also durch einen Algorithmus. Also durch ein algorithmisches System.

00:12:17 Ernesto Klengel
Und das hat natürlich jetzt bestimmte neue Problemlagen, die dadurch entstehen, letztlich, oder Gefährdungslagen, vielleicht kann man das so formulieren. Dass man also völlig ausgeliefert ist, auch der Bewertung letztlich. Und dafür gibt es jetzt eben da einige interessante Regelungen, finde ich, auch in der Richtlinie.

00:12:34 Marco Herack
Ja, welche denn, Ernesto? Oder Amélie?

00:12:39 Amélie Sutterer-Kipping
Ja, genau. Du hast vollkommen recht. Das ist nämlich der Punkt. Wir haben einmal gesagt, wir haben ein Problem bei der Bestimmung des Beschäftigtenstatus. Und ich habe ja eben schon diese Vermutungsregelung genannt. Also da steht ja drin, ich muss Tatsachen nachweisen, die auf eine Steuerung oder Kontrolle hindeuten. Aber das Problem ist, klar ich weiß, dass solche automatisierten Systeme zum Einsatz kommen. Was ich aber ja nicht oder schlecht nachweisen kann, ist, dass ich auch durch diese Systeme tatsächlich kontrolliert und gesteuert werde. Und deswegen sieht die Plattformarbeitsrichtlinie in einem eigenen Block ganz viele Regelungen zum algorithmischen Management vor.

00:13:16 Amélie Sutterer-Kipping
Also ich habe extra Transparenzansprüche gegen die digitale Arbeitsplattform. Also ich habe Informationsrechte nicht nur über die Einführung solcher Systeme, sondern ich habe auch Ansprüche oder Informationsansprüche betreffend der Funktionsweise: Wie funktionieren solche Systeme, und wie beeinflusst mein Verhalten am Ende die Entscheidungen des automatisierten Systems? Also wenn ich weniger Aufträge annehme, falle ich im Ranking. Also das alles muss dann offengelegt werden. Und genau das ist ein ganz tolles Kapitel in der Plattformarbeitsrichtlinie. Denn zum ersten Mal wird algorithmisches Management geregelt. Also das ist schon, ja.

00:13:54 Marco Herack
Das heißt, ich kann sehen, wenn ich da auf dieser Plattform arbeite, wie das zustande kommt, wie ich gerankt werde, welche Auswirkungen das hat usw.?

00:14:04 Amélie Sutterer-Kipping
Genau, das ist die Idee, dass man da Fairness und Transparenz schafft. Also Licht in die Blackbox.

00:14:10 Marco Herack
Ich finde das ganz interessant. In meinem Urlaub war ich in den USA und habe mich dort dann mit den Uber-Fahrern unterhalten. Und da haben sie ja den Algorithmus in den letzten Jahren so verändert, dass der Algorithmus auch explizit die Uber-Fahrer runterhandelt, also nicht nur in eine Richtung nudgt, sondern auch guckt, wo ist deren Schwachpunkt, wie tief kann ich

ansetzen beim Geld? Und da blickst du da ja dann gar nicht mehr durch, weil man die ganze Zeit überlegen muss: Muss ich das jetzt annehmen, weil ich sonst runtergerankt werde, weil ich faul bin? Oder darf ich das jetzt nicht annehmen, weil das ein niedriger Preis ist und ich runtergehandelt werde? Und da würde Transparenz natürlich sehr beitragen, der Sache, auf Seiten der Uber-Fahrer dann natürlich.

00:14:49 Amélie Sutterer-Kipping
Auf jeden Fall. Also wir haben jetzt nur über die Transparenzpflichten der digitalen Arbeitsplattform gesprochen, was aber auch… Also da gibt es ganz viele Regelungen. Also eine wichtige Regelung ist zum Beispiel auch, dass bestimmte Entscheidungen, das steht auch so in der Plattformarbeitsrichtlinie, dürfen nur durch einen Menschen getroffen werden. Das sind gerade Entscheidungen wie die Aussetzung, Beschränkung oder Sperrung des Kontos oder des Vertrages.

00:15:12 Marco Herack
Ja, wobei da auch die Frage ist, wie das gestaltet ist. Wenn da einer in Pakistan sitzt und nur ‚Ja' drückt, ist damit ja auch nicht geholfen.

00:15:19 Ernesto Klengel
Nee. Und das wird aber nicht funktionieren so. Also, es muss eine verständliche Überprüfung durch einen Menschen sein. Auch da haben wir natürlich wieder eine Auslegung, dass die Richtlinie, die EU-Richtlinie, natürlich noch mal ein bisschen allgemeiner ist. Das kann man dann im deutschen Recht eben noch mal ein bisschen konkreter auch umsetzen. Aber es muss eine tatsächliche Überprüfbarkeit geben, auch wenn wir uns, wenn man da jetzt wahrscheinlich auch nicht alles von erwarten kann. Aber ich glaube schon, dass das gerade dieses Prinzip der menschlichen Überprüfung, dass das zumindest sichergestellt sein muss. Ich glaube schon. Ein sehr wichtiges Prinzip, auch im Umgang mit algorithmischen Systemen allgemein.

00:15:51 Ernesto Klengel
Interessant finde ich auch einfach, dann… wir haben ja jetzt über Transparenz gesprochen und über… Ist erstmal gut, das zu haben, aber verhindert vielleicht auch diese Phänomene, wie du das von den Uber-Fahrern auch beschrieben hast, vielleicht auch nicht, weil dann sind die halt einfach nur ein bisschen transparenter und verständlicher für die Fahrer, müssen aber trotzdem ja letztlich, da vielleicht auch zu diesen Bedingungen dann eben auch tätig werden. Was dann natürlich noch mal interessant ist. Und dann sind da natürlich auch noch mal die harten Verbote, die es einfach gibt, was halt einfach gar nicht geht. Da wäre dann eben dabei, dass Informationen, die das System über jemanden gewinnt, die sogar Rückschlüsse auf die Persönlichkeit schließen lassen, dass solche Personen nicht ausgewertet werden dürfen, sage ich jetzt mal so ganz allgemein als Oberbegriff.

00:16:30 Ernesto Klengel
Da passt ein bisschen was konkreter noch drunter. Also zum Beispiel ist es verboten, eben dann den emotionalen oder psychischen Zustand einer Person, die eben diese Plattformarbeit leistet, dann entsprechend auszuwerten. Solche Systeme gibt es ja, es wird ja angeboten und sowas ist dann einfach im Rahmen der Plattformarbeit untersagt. Oder eben, wenn es dann eben auch in Richtung geht, dass irgendwie eine Korrelation zu Merkmalen wie der eigenen Herkunft oder eben auch von politischen Überzeugungen oder so etwas gezogen wird.

00:17:01 Ernesto Klengel
Gesundheitszustand. Solche Dinge dürfen dann einfach nicht getroffen werden. Und ich finde, das sind schon mal doch recht handgreifliche Dinge, jedenfalls handgreiflicher, als wir es sonst kennen in anderen Rechtsakten.

00:17:12 Amélie Sutterer-Kipping
Ich hätte da noch mal ganz kurz was zu deinen Bedenken, Marco. Und dann würde ich noch kurz was zum Verbotskatalog sagen, also zu deinen Bedenken: Ich glaube auch, dass es also, wie Ernesto schon sagte, schwierig ist, dann in der Praxis das zu umgehen, weil zum Beispiel diese ganzen Entscheidungen, die durch Menschen getroffen werden müssen. Ich habe auch jedes Mal, wenn so eine Entscheidung getroffen wird, auch immer Anspruch darauf, eine Begründung zu bekommen, eine schriftliche Erklärung. Und das heißt, der Mensch, der diese Entscheidung getroffen hat… Er muss ja dann auch Argumente anführen. Es kann natürlich sein, dass ich sage: „Ach, im Ranking, ich habe jetzt dieses Ranking verwendet, da waren Sie auf dem letzten Platz."

00:17:46 Amélie Sutterer-Kipping
Dieses Ranking habe ich als Unterstützung von meiner Entscheidung verwendet. Aber am Ende habe ich die Entscheidung aus den und den Gründen getroffen. Also man muss es dann schon begründen. Es kann nicht sein, dass der Algorithmus dann die Entscheidung für den Menschen trifft. Ich glaube, es ist eine Gratwanderung, aber es wird auf jeden Fall möglich sein.

00:18:02 Marco Herack
Und dann wolltest du noch was zu den Verboten sagen?

00:18:05 Amélie Sutterer-Kipping
Ja, genau. Also dieser Verbotskatalog, der reicht auch viel weiter als die Datenschutzgrundverordnung zum Beispiel. Da ist jetzt auch noch eine neue Sache drin. Also der Artikel sieben zum Beispiel verbietet auch die Verarbeitung personenbezogener Daten, die die Ausübung kollektiver Rechte vorhersagen. Also nicht nur personenbezogene Daten, die die Gewerkschaftsmitgliedschaft betreffen, sondern auch alle Daten, die Rückschlüsse eben auf diese Mitgliedschaft geben könnten. Und das ist natürlich auch noch mal ein

Schritt zurück. Also ein Schritt davor, meine ich. Wie auch immer. Und ganz wichtig ist: Auch im Gegensatz zur Datenschutzgrundverordnung kann ich dem auch nicht einwilligen, also der Datenverarbeitung. Das ist ausgeschlossen.

00:18:43 Marco Herack
Ja, das ist natürlich interessant. Gibt es denn in Sachen Mitbestimmung, Arbeitnehmervertretung irgendwelche Vorgaben, die da gemacht werden, oder haben die sich das gespart?

00:18:53 Amélie Sutterer-Kipping
Ach nee, gar nicht. Da kann ich aber tatsächlich auch nur ganz kurz drauf eingehen. Da würde ich auch jedem Hörer oder jeder Hörerin den Kommentar empfehlen, den wir kürzlich herausgegeben haben, weil, Juliana Londoño Polo und Silvia Rainone haben die gesamten kollektiven Rechte aus dieser Richtlinie in einem Beitrag zusammengefasst. Also es sind überall Kollektivrechte und ganz, wirklich ganz unterschiedlich. Also jetzt exemplarisch für uns im Bezug zum algorithmischen Management hat zum Beispiel die Arbeitnehmervertretung… ist die bei der Datenschutzfolgenabschätzung einbezogen.

00:19:26 Amélie Sutterer-Kipping
Die Arbeitnehmervertretung hat wie die Plattformtätigen selbst auch eigene Informationsrechte in Bezug auf die Funktionsweise automatisierter Systeme. Sie ist aber auch bei der Bewertung der Auswirkungen solcher Systeme auf Plattformtätige einzubeziehen. Und daneben hat sie halt noch die klassischen Unterrichtungs- und Anhörungsrechte bezüglich der Einführung oder wenn es wesentliche Änderungen gibt bei den automatisierten Systemen. Das kennen wir ja alle aus dem BetrVG, also Paragraf 87 Nummer sechs haben wir ja bereits in Deutschland, aber die kollektiven Rechte sind überall so ein bisschen verstreut.

00:20:00 Marco Herack
Vielleicht mal so auf die internationale Ebene geblickt. Also wir reden ja jetzt über eine EU-Richtlinie und jedes EU-Land hat ja ohnehin schon ganz andere Ideen, wie es die Sachen umsetzt. Manche sind weiter, andere hinken hinterher. Gibt es denn positive Beispiele in Europa?

00:20:18 Ernesto Klengel
Na ja, insofern positiv, dass es immerhin Länder gibt, in denen schon Gesetzesvorschläge vorliegen, vonseiten der Regierung. Teilweise haben wir es so, dass die Richtlinienformulierungen im Wesentlichen auch übernommen werden. Also die sind ja, wie gesagt, auch oftmals noch so ein bisschen allgemein, das heißt, wenn das dann ins nationale Recht übernommen wird wie jetzt, ich meine, in Österreich eben auch, dann hat man dann eben die Aufgabe an die Gerichte delegiert, dann für Konkretisierung zu sorgen.

00:20:48 Ernesto Klengel
Aber immerhin ist es dann anwendbar. Ja, und in den anderen Rechtsordnungen hat man dann auch gerade für diese Beweislastfrage… Also wer ist jetzt wer ist jetzt Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer und wer dann eben nicht? Da hat man dann gewisse Kriterien auch schon noch mal zur Konkretisierung dann gefunden, wobei ich nicht immer sicher bin, ob die dann so überzeugen. Also ich glaube, wir haben da in Deutschland auf jeden Fall noch ein bisschen Spielraum.

00:21:13 Marco Herack
Ich dachte jetzt vielleicht auch eher an so ein Land, was irgendwie besonders gut ist in Sachen Gesetzgebung. Aber das klingt ja jetzt nicht so dolle hier.

00:21:25 Amélie Sutterer-Kipping
An welches Land hast du gedacht?

00:21:27 Marco Herack
Keine Ahnung. Es war tatsächlich einfach eine allgemeine Frage, ob es da eins gibt, wo man sagen kann, das ist vielleicht auch ein bisschen vorbildlich für andere EU-Staaten im Sinne der Sache.

00:21:36 Amélie Sutterer-Kipping
Also ich glaube, jeder Staat hat so ein bisschen Pionierarbeit geleistet. Aber wenn du uns so konkret fragst, dann… Ich meine, im Kommentar selbst haben wir ja einige Länderberichte und da sticht auf jeden Fall Spanien heraus. Also Spanien hat da wirklich bei der Plattformarbeit und bei der Regulierung Pionierarbeit geleistet. Also die waren einer der ersten Mitgliedsstaaten, glaube ich, in der EU, die wichtige Aspekte der Plattformarbeit reguliert haben, also insbesondere auch mit Blick auf das algorithmische Management. Vielleicht sagt euch das was, ist auch bekannt als Ley Rider 2021 oder Riders' Law, das heißt, Spanien hatte schon 2021 eine gesetzliche Vermutungsregelung eingeführt.

00:22:16 Amélie Sutterer-Kipping
Die war aber allerdings beschränkt auf Essenslieferdienste. Und die hatten auch schon recht früh Informationsrechte für die Arbeitnehmervertretung bezüglich des algorithmischen Managements. Also die haben schon eine Vorreiterstellung, aber ansonsten ist es aktuell tatsächlich ein bisschen schwierig. Die meisten Mitgliedstaaten haben, so wie Deutschland, die Richtlinie noch nicht umgesetzt. Frankreich hat ja erst kürzlich auch erklärt, dass sie die Frist nicht einhalten werden. Also wir sind alle noch in der Umsetzungsphase.

00:22:45 Marco Herack
Das heißt, ihr werdet dann in einem Jahr oder so mal darauf gucken, was passiert ist.

00:22:49 Amélie Sutterer-Kipping
Genau. Aber was ich auf jeden Fall sagen kann: In dem Kommentar selbst, in den Bestandsaufnahmen, das sind auch kritische Bestandsaufnahmen. Also wir haben ja einzelne Autorinnen und Autoren, zum Beispiel aus Frankreich, Spanien, Italien, Österreich, Belgien eingeladen, eine Bestandsaufnahme zu schreiben. Und die ist auch sehr kritisch. Also da wird auch noch mal die eigene gesetzliche Vermutungsregelung… zum Beispiel in Spanien wird auch noch mal kritisiert, zum Beispiel, dass der Anwendungsbereich zu eingeschränkt war, nur auf Rider. Also kann ich nur empfehlen. Sehr lesenswert.

00:23:21 Marco Herack
Also ich habe gerade den Preis des Handbuches gesehen, Amélie. Also da muss man aber schon ein großer Liebhaber der Materie sein.

00:23:31 Amélie Sutterer-Kipping
Lohnt sich. Lohnt sich. Wirklich.

00:23:35 Ernesto Klengel
Dann ist ja auch möglich, es der nächsten Bibliothek zur Anschaffung vorzuschlagen, ne?

00:23:38 Amélie Sutterer-Kipping
Genau. Oder man kann online die einzelnen Beiträge erwerben. Das ist auch möglich. Also wenn man sagt, mich interessiert eigentlich nur Artikel 20, digitales Zugangsrecht, was ich auch verstehen kann. Das ist ein ganz toller Beitrag von Eva Kocher und Johannes Höller. Da kann man sich auch bei dem jeweiligen Verlag nur den einen Beitrag kaufen und herunterladen.

00:24:00 Marco Herack
Ja, mit Rechtskommentaren, die bezahlt man immer teuer. Das habe ich schon gelernt. Aber nachdem ich einen Blick reinwerfen durfte, würde ich die Aussage unterstützen, dass es lesenswert ist. Wir werden es auch in den Shownotes verlinken, sodass ihr auf alle Fälle mal reingucken könnt. So, aber, bevor wir jetzt dann aus der Folge rausgehen: Es gibt ja ein Thema, das Gewerkschaften seit sehr, sehr langer Zeit umtreibt, das digitale Zugangsrecht. Ich glaube, bei Plattformen ist das besonders dringlich oder besonders schmerzhaft, je nachdem, wie man darauf schaut. Wie sieht es denn da noch aus?

00:24:33 Amélie Sutterer-Kipping
Das ist ganz toll. Also die Plattformarbeitsrichtlinie, das ist auch ein Novum. Wir haben ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften. Da wird klar und deutlich den Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zu digitalen Arbeitsplattformen eingeräumt. Und die Plattformarbeitsrichtlinie, die sieht ausdrücklich vor, dass sich Plattformtätige oder dass plattformtätige Personen Gewerkschaften kontaktieren und von Gewerkschaften kontaktiert werden

dürfen. Und die Richtlinie selbst spricht auch klar von Gewerkschaften. Also unter Arbeitnehmervertretung versteht man Trade Unions, also da besteht auch kein Auslegungsspielraum, wer damit gemeint ist.

00:25:06 Amélie Sutterer-Kipping
Und dies erfordert auch mehr als, ja, dann die Fähigkeit, allgemeines Werbe- oder Informationsmaterial bereitzustellen, sondern ich habe dann tatsächlich das Recht, über die digitale Infrastruktur der Plattform Plattformtätige individuell anzusprechen. Und wie das dann konkret umgesetzt wird, das wird unter anderem dann in unserem Kommentar von Eva Kocher und Johannes Höller näher ausgearbeitet, mit Handlungsempfehlungen für die Praxis.

00:25:32 Ernesto Klengel
Und das ist, glaube ich, auch extrem wichtig, weil der Erfolg dieser Regelung, die erst mal natürlich positiv ist, aber der Erfolg wird tatsächlich abhängen davon, wie es auch umgesetzt wird, dass man also eine Kontaktmöglichkeit hat, die auch wirklich sinnvoll ist und dass man da jemanden erreicht, letztlich, ja. Wir haben ja diese Frage drin, dass es auch nicht nur eine Kontaktmöglichkeit der Gewerkschaft ist, die extern ist zu den Beschäftigten, sondern wir haben auch die Möglichkeit, dass wir sozusagen einen geschützten Gesprächskanal der Beschäftigten untereinander, der muss sozusagen auch eingerichtet werden, damit sie auch eine Möglichkeit haben, sich selbst auch zu organisieren.

00:26:03 Ernesto Klengel
Das ist ja letztlich gewerkschaftliche Tätigkeit. Aber auch da kommt es natürlich darauf an, wie es umgesetzt wird, damit sowas wirklich auch sinnvoll genutzt werden kann. Und das ist die Frage der Umsetzung. Plus: Wir würden uns natürlich… und da sind wir, finde ich, auch wieder noch mal beim Start der Folge auch angekommen… Würden uns natürlich wünschen, dass diese Regelungen, die in einigen Bereichen wirklich sinnvoll sind, dass die natürlich nicht auf die Plattformwirtschaft beschränkt sind, sondern insgesamt angewendet werden. Das sind Fragen der Regulierung von Algorithmen letztlich und müssten sozusagen da auch noch mal weiter gefasst werden. Das wäre ja hier dann unser weiterer Wunsch.

00:26:37 Marco Herack
In dem Sinne: Vielen Dank für das Gespräch an Amélie Sutterer-Kipping und Ernesto Klengel. Danke.

00:26:43 Ernesto Klengel
Danke dir, Marco.

00:26:45 Amélie Sutterer-Kipping
Danke schön.

00:26:46 Marco Herack
So, und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann könnt ihr sie uns senden an systemrelevant@boeckler.de. Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte auch. Und in den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir zwei. Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:27:12 Einsprecher
Das war „Systemrelevant“. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.