

ALGORITHMisCHES MANAGEMENT: DIGITALISIERUNG UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AM ARBEITSPLATZ

WARUM ERGÄNZENDE REGELUNGEN NOTWENDIG SIND

Algorithmisches Management (AM) bezeichnet algorithmische Software und KI-Systeme, die Managementfunktionen teilweise oder vollständig übernehmen. Sie werden immer öfter in Bereichen wie Personalmanagement, Logistik und Kundenservice eingesetzt. Algorithmen treffen dabei automatisierte Entscheidungen, die bisher Menschen vorbehalten waren – etwa die Zuweisung von Aufgaben, die Bewertung von Leistungen oder die Steuerung von Arbeitszeiten.

Diese Technologien haben das Potenzial, die Arbeitswelt zu verändern: Sie könnten Effizienz steigern und Arbeitnehmer:innen bei den unterschiedlichsten Aufgaben entlasten. Gleichzeitig bergen sie erhebliche Risiken: AM erleichtert die Überwachung und Kontrolle und kann so zu einer entmenslichten Arbeitswelt beitragen. Das wirft zentrale Fragen zu Datenschutz, Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer:innenrechten auf.

Der aktuelle europäische Rechtsrahmen - DSGVO, KI-Verordnung und Plattformarbeits-Richtlinie - greift zu kurz: Lücken und Überschneidungen führen zu Intransparenz, schwächen die Mitbestimmung und können zur Umgehung von Rechten und Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen genutzt werden.

Algorithmen sollten nie das letzte Wort bei Einstufungen, Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen haben. Mitarbeiter brauchen ein klares Recht, AM-basierte Entscheidungen anzufechten und eine verbindliche Überprüfung durch Menschen zu verlangen. Neben der individuellen Durchsetzung muss es auch kollektive Möglichkeiten geben. Deshalb braucht es eine neue Richtlinie zum algorithmischen Management. Diese soll

- **Lücken schließen** und bestehende Regelungen der DSGVO, KI-Verordnung und Plattformarbeits-RL um spezifische Schutzmechanismen im Arbeitskontext ergänzen;
- Informationsrechte, Transparenzvorgaben und Mitbestimmung zumindest dem **Niveau** der Plattformarbeits-RL **angleichen**;
- **das Recht offline zu sein** ("right to disconnect") anerkennen;

- Praktiken, die in die Menschenwürde eingreifen oder die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer:innen gefährden, **ausdrücklich verbieten**.

WAS PASSIERT, WENN NICHTS PASSIERT:

Eine [Studie des Wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments \(EPRS\)](#) gibt Anlass für Besorgnis: Sie zeigt auf, dass Tools, die zunächst als Planungshilfe oder zur Optimierung gedacht sind, stillschweigend und großflächig zu Überwachungsinstrumenten werden.

Die Folgen:

- **Steigender Arbeitsdruck:** Die Systeme erhöhen Tempo, Erwartungsdruck und Kontrollgefühl, reduzieren Pausen und verändern, was als „pünktlich“ oder „effizient“ gilt. Psychosoziale Belastungen entstehen.
- **Fehlende Transparenz, illegale Funktionen:** Viele Arbeitnehmer:innen wissen nicht, wie die Bewertung zustande kommt, wie die Daten verwendet werden oder wie sie diese anfechten können. Hinzu kommt, dass manche AM-Systeme Funktionen enthalten, die in der EU als unzulässige Überwachung gelten würden.
- **Lücken in der Regulierung:** Es gibt rechtliche Schutzinstrumente, etwa im Datenschutz oder Arbeitsschutz, doch sie greifen oft nur punktuell. Individuelle Rechte, wie der Zugang zu den eigenen Daten, führen selten zu kollektiver Mitbestimmung über die eingesetzten Systeme.

AKTUELLER RECHTSRAHMEN UND INITIATIVEN

Der aktuelle Rechtsrahmen weist Lücken auf:

- Die DSGVO gilt auch für Beschäftigte. Artikel 88 Absatz 1 der DSGVO wurde in den meisten Mitgliedstaaten jedoch bisher kaum genutzt, um ein wirksames und durchsetzbares Beschäftigtendatenschutzrecht zu etablieren.
- Die KI-Verordnung greift zu kurz: Sie gilt nur für KI-basierte Systeme, nicht aber für andere digitale Managementtools, und adressiert das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen unzureichend. Zudem gelten die Vorgaben nur für Hochrisiko-KI-Systeme, es gibt kaum Vorgaben für andere KI-Systeme oder Durchsetzungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen und ihre Interessensvertretungen beim illegalen Einsatz.
- Die Plattformarbeitsrichtlinie enthält wichtige Klarstellungen hinsichtlich Transparenz und Mitbestimmung, ist jedoch auf die Plattformökonomie beschränkt.
- Überschneidungen und Lücken zwischen DSGVO und KI-VO gefährden Transparenz- und Informationsrechte, und können zur Umgehung rechtlicher Vorgaben führen.

Die [EP-Initiative 2025/2080 \(INL\) zur Zukunft von Arbeit und algorithmischem Management](#) ist ein wichtiger Schritt. Sie erkennt den Bedarf eines Rechtsrahmens an und enthält viele richtige Ansätze.

Damit eine solche Richtlinie **zusätzlichen Schutz** bietet, muss sie entsprechende **Rechtsbehelfe und Sanktionen** und **klare Informations- und Mitbestimmungsrechte** enthalten, die **nicht unter dem Niveau der Plattformarbeitsrichtlinie** liegen. Ihr Potenzial liegt dort, wo DSGVO und KI-VO Lücken lassen: U.a. bei der Erfassung von nicht vollautomatisierten algorithmischen Systemen, die nicht unter den KI-Begriff fallen, und bei der Stärkung der Rolle von Arbeitnehmer:innenvertretungen (z.B. Initiierung einer Überprüfung von Bias und falschen Ergebnissen, Anrufung von Durchsetzungsbehörden).

FORDERUNGEN

Eine Richtlinie zum algorithmischen Management sollte über die Schließung von Lücken hinausgehen und bestehende Regelungen um spezifische Schutzmechanismen im Arbeitskontext ergänzen. Sie darf auf keinen Fall unter dem Niveau der durch die Rechtsprechung des EuGH klargestellten Vorgaben der DSGVO bzw. der Bestimmungen der Plattformarbeitsrichtlinie hinsichtlich algorithmischer Transparenz und Mitbestimmung liegen.

Algorithmisches Management sollte nicht erst dann geregelt werden, wenn jemand einer „schwerwiegenden Entscheidung unterworfen wird“, wie es die DSGVO festlegt.

Die Richtlinie darf nationale und unionsrechtliche Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmer:innen, im Bereich der Sozialpolitik und im Arbeitsrecht nicht berühren. Die Ausübung der Grundrechte, einschließlich Streikrecht sowie das Recht, im Einklang mit nationalem Recht Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen oder kollektive Maßnahmen zu ergreifen, darf nicht beeinträchtigt werden.

Notwendige Maßnahmen sind auf der nächsten Seite skizziert:

1. RECHTSKLARHEIT UND TRANSPARENZ

- Beseitigung von Unklarheiten zwischen DSGVO und KI-VO bzgl. Informationspflichten und Recht auf Erklärung (u.a. Art 13-15 und 22 DSGVO bzw. Art 26 und 86 KI-VO), sowie Ergänzung dieser Rechte & Pflichten analog zur Plattformarbeitsrichtlinie.
- Offenlegung der Ziele, Funktionsweise und Entscheidungslogik von AM-Systemen.
- Klare Definition von Einsichts- und Zugriffsrechten.
- Transparenz auch für Bewerber:innen im Auswahlverfahren.

2. STÄRKUNG DER ARBEITNEHMER:INNENRECHTE

- Umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte sind in allen Phasen der Entwicklung, Einführung, Anwendung und Kontrolle von AM-Systemen sicherzustellen.
- Die Beteiligung muss prozessorientiert sein: Regelmäßige Überprüfung, Möglichkeit zur Anpassung oder Einschränkung von Systemen.
- Anerkennung eines Rechts, offline zu sein („Right to disconnect“).
- Recht auf menschliche Intervention, schriftliche Begründung algorithmischer Entscheidungen und Zugang zu Inhouse-Trainings.
- Einbeziehung „Selbstständiger“, die faktisch abhängig beschäftigt sind.

3. STÄRKUNG DER INTERESSENVERTRETUNGEN

- Verpflichtende Einbindung der Interessenvertretungen, jedenfalls vor der Einführung neuer Systeme und vor wesentlichen Aktualisierungen, die sich direkt auf die Arbeitnehmer:innen und ihre Arbeitsbedingungen auswirken (u.a. Vergütung, die Arbeitsorganisation oder die Arbeitszeiten).
- Recht auf Initiierung von Verfahren vor Behörden (Datenschutz, Arbeitsinspektion).
- Möglichkeit, externe Sachverständige beizuziehen.
- Einführung eines Verbandsklagerechts.
- Pflicht zur Zusammenarbeit von Aufsichtsbehörden und Arbeitnehmer:innenvertretungen.

4. GESUNDHEITS- UND DATENSCHUTZSTANDARDS

- Klare Verbote: Permanente Überwachung, biometrische Datennutzung, Kontrolle außerhalb der Arbeitszeit nur im Sicherheits- oder Gesundheitsbereich und mit ausdrücklicher Zustimmung der betrieblichen oder überbetrieblichen Arbeitnehmer:innenvertretung.
- Arbeitgeber:innen dürfen algorithmische Managementsysteme nicht in einer Weise einsetzen, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen gefährdet. Ausdrückliche Pflicht zur Berücksichtigung bei der Arbeitsplatzevaluierung samt geeigneter Schutzmaßnahmen.
- Schutz der Privatsphäre muss explizit garantiert werden: Keine Überwachung außerhalb der Arbeitszeit, verpflichtende Folgenabschätzung, strenge Kontrollen und effektive Durchsetzungsmöglichkeiten durch die Interessenvertretungen.

5. BEHÖRDEN UND SANKTIONEN

- Stärkung der Kompetenzen der Aufsichtsbehörden und Aufstockung der personellen sowie finanziellen Ressourcen, Möglichkeit der stufenweisen Sanktionierung (z. B. Verwarnungen, Verbesserungsaufträge, Abschaltungen).

- Strenge Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen zum Schutz von Arbeitnehmer:innen vor KI-induzierter Diskriminierung und durch automatisierte Entscheidungsfindung (u.a. bei Einstellung, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungen und Entlassungen).
- Verpflichtende Folgenabschätzungen in enger Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer:innenvertretungen, die auch ein Recht auf Einsichtnahme in Folgenabschätzungen bekommen müssen.

ZENTRALE PROBLEME BEIM EINSATZ VON ALGORITHMISCHEM MANAGEMENT

Die Ursachen der aktuellen Probleme sind nur zum Teil auf den (unzureichenden) Rechtsrahmen zurückzuführen:

- **Durchsetzbarkeit statt Lücken:** Viele Probleme ergeben sich weniger aus fehlenden Gesetzen, sondern aus mangelnder Durchsetzung bestehender Rechte.
- **Schwache Aufsicht:** Datenschutzbehörden und Arbeitsinspektorate sind nicht mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet und können ihre Aufgaben dadurch unzureichend ausüben.
- **Ungleiches Wissen:** Arbeitgeber:innen haben in der Regel einen großen Wissensvorsprung gegenüber Arbeitnehmer:innen und deren Interessenvertretungen.
- **Technische Intransparenz:** Oft können weder Arbeitgeber:innen noch Arbeitnehmer:innen problematische Systeme zuverlässig erkennen.
- **Illegale Anwendungen:** Software großer Anbieter erlaubt vielfach Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen, die nach Arbeits- oder Datenschutzrecht unzulässig sind bzw. die Menschenwürde verletzen.
- Die individuelle **Einwilligung** der Arbeitnehmer:innen ist aufgrund des Machtungleichgewichts **keine ausreichende Grundlage für die Nutzung** solcher Systeme am Arbeitsplatz.

FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Die Lösung kann daher nicht allein in der Schaffung eines weiteren Rechtsakts liegen. **Arbeitnehmer:innen und ihre Rechte müssen im Sinn einer menschenzentrierten Politik bei den Digitalisierungsinitiativen und bei Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit mitgedacht werden** und ein zentrales Handlungsfeld sein. Es sind vor allem die Mitarbeiter:innen, die die Nutzung von KI im Betrieb und die Innovationspotentiale, die darauf aufbauen, heben können. Wir fordern deshalb:

- Ausbau der Union of Skills-Initiative: Wettbewerbsfähigkeit ist ohne qualifizierte Arbeitnehmer:innen nicht möglich.
- Stärkung des European Social Fund+.
- Förderung der KI-Kompetenz der Arbeitnehmer:innen.
- Einrichtung eines EU-Fördertopfs für Gewerkschaften zur technischen Beratung, Prozessbegleitung und Kompetenzaufbau bei der Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten.
- Förderung von In-Work-Trainings (innerbetriebliche Ausbildung) für den sicheren Umgang mit neuen Technologien.
- Beobachtung der Arbeitsmarktauswirkungen von AM, insbesondere auf Einstiegsjobs für junge Menschen und vulnerable Gruppen.
- Unterstützung von KMU bei der Umsetzung rechtlicher Vorgaben.

KONTAKT

AK Wien
Büro für digitale Agenden
Tünde Fülöp
Tuende.Fueloep@akwien.at
+43 1 50165 - 12860

WEITERFÜHRENDE LINKS

- The EU needs a Dedicated Directive on Algorithmic Management and AI at work (ETUC 13.10.2025), <https://www.etuc.org/en/circular/eu-needs-dedicated-directive-algorithmic-management-and-ai-work>.
- Negotiating the Algorithm - Trade Union Manual (ETUC 8.9.2025), <https://www.etuc.org/en/publication/fair-platforms-project-thematic-reports>.
- EP-Initiative 2025/2080 (INL) vom 12.06.2025 zu „Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz – Gestaltung der Zukunft der Arbeit“ (einschließlich Empfehlung für einen Vorschlag für eine Richtlinie zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz), [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)).
- ILO Studien und Ressourcen zum algorithmischen Management: <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace>.