

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Robert Teske, René Springer, Peter Bohnhof, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 21/5211 –**

Algorithmisches Management in der Arbeitswelt

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Arbeitspapier „Daten und Gute Arbeit – Algorithmisches Management im Fokus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der „digitalen Denkfabrik“ des BMAS und der IG Metall analysiert systematisch die Chancen und Risiken des algorithmischen Managements in der Arbeitswelt und schlägt konkrete Gestaltungsansätze in den Handlungsfeldern Arbeitsschutz, Datenschutz, Mitbestimmung und Antidiskriminierung vor (www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/barrierefrei_BMAS_DF_Mantel_Algorithmisches_Management.pdf).

Algorithmisches Management eröffnet Potenziale zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und zum Gesundheitsschutz, etwa durch den Einsatz von Sensoren und Machine-Learning-Algorithmen zur frühzeitigen Erkennung und Minimierung von Gesundheitsrisiken in Bereichen wie Logistik, Produktion oder Feuerwehreinsätzen, birgt jedoch zugleich erhebliche Risiken, die Schutzmaßnahmen gegen Überwachung, Diskriminierung ggf. durch verzerrte Trainingsdaten oder Kontextfaktoren sowie Belastungssteigerungen wie Arbeitsverdichtung oder gefahrenträchtige Anreize erfordern (www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/Publikationen/barrierefrei_BMAS_DF_Mantel_Algorithmisches_Management.pdf, S. 5 ff.).

Ein großer Vorteil ist die höhere Effizienz: Algorithmen optimieren Prozesse skalierbar und rund um die Uhr, senken Kosten und vermeiden subjektive Vorurteile durch objektive Daten. Sie ermöglichen personalisiertes Feedback und schnelle Anpassungen an Echtzeitbedingungen – besonders nützlich in der Gig-Economy, einem Teil des informellen Arbeitsmarktes, bei dem zeitlich befristete Aufträge flexibel und kurzfristig an Arbeitsuchende, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte durch den Einsatz einer Onlineplattform als Mittler vergeben werden oder bei globalen Teams (<https://algorithmwatch.org/de/ki-arbeitswelt-erklart/>). Eine erfolgreiche Implementierung gelingt insbesondere durch eine integrierte Planung mit früher Beteiligung von Beschäftigten, Betriebsräten und Sozialpartnern, durch transparente Mitbestimmungsprozesse sowie fortlaufende Evaluierungen, wie am Beispiel der Deutschen Bahn AG demonstriert wird, wo algorithmische Entscheidungsunterstützung in Kooperation mit Experten und dem Betriebsrat psychische Belastungen reduzierte und wirtschaftliche Vorteile steigerte (www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Do

wnloads/Publikationen/barrierefrei_BMAS_DF_Mantel_Algorithmisches_Management.pdf).

Automatisierte Entscheidungsprozesse im Personalmanagement können das Berufsleben der Beschäftigten jedoch auch grundlegend verändern und das Machtgefälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern langfristig verstärken. Ein exemplarisches Anwendungsfeld ist die Mitarbeiterbindung (Employee Retention), bei der algorithmische Systeme potenzielle Kündigungen vorhersagen und Personalverantwortlichen zur Verfügung stellen. Bei Massentlassungen liefern solche Analysen Empfehlungen, welche Mitarbeiter entlassen oder behalten werden sollten. Algorithmische Systeme analysieren hierbei Daten, identifizieren Muster und erzeugen datenbasierte Entscheidungen oder Empfehlungen (<https://algorithmwatch.org/de/ki-arbeitswelt-erklart/>).

1. Was versteht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter dem Begriff „Algorithmisches Management“ (bitte nach Umfang und Anwendungsmöglichkeiten aufschlüsseln)?

Unter dem Begriff „Algorithmisches Management“ wird üblicherweise der Einsatz datengetriebener Systeme zur Unterstützung oder zur teilweisen bzw. vollständigen Automatisierung von Beobachtungs-, Steuerungs- und Entscheidungsprozessen im Arbeitsverhältnis verstanden. Algorithmisches Management kann grundsätzlich in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses zum Einsatz kommen. Typische Anwendungsfelder sind beispielweise die Arbeitszuweisung und -organisation sowie die Leistungsüberwachung und -bewertung.

2. Welche Wirtschaftssektoren sind nach Kenntnis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht für die Anwendung des „Algorithmischen Managements“ geeignet?

Der Bundesregierung ist kein Wirtschaftssektor bekannt, der für den Einsatz von Algorithmischem Management grundsätzlich ungeeignet ist.

3. Trüge das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Forderungen des Europäischen Parlamentes zu Regeln für den Einsatz von algorithmischem Management am Arbeitsplatz vom 17. Dezember 2025 gegenüber der EU-Kommission mit (www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20251211IPR32175/abgeordnete-fordern-schutz-vor-algorithmischem-management-am-arbeitsplatz)?
 - a) Wenn ja, in welchem Umfang?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 3 bis 3b werden gemeinsam beantwortet.

Mit der Plattform-Richtlinie wurden erstmals Regeln für die Arbeitswelt eingeführt, die mehr Transparenz beim Einsatz von automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen in der Plattformarbeit schaffen, und die Arbeitsplattformen zur Überwachung und Überprüfung von Algorithmischem Management durch Menschen verpflichten. Die Prüfung, ob über diese Regelungen hinaus Bedarf an weitergehenden Regelungen für den Einsatz von algorithmischem Management in der Arbeitswelt auf EU-Ebene besteht, ist noch nicht abgeschlossen.

4. Welche Rechte haben Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung auf Widerspruch, menschliche Überprüfung oder Auskunft zu algorithmischen Entscheidungen (bitte jeweils einzeln aufschlüsseln)?

Sofern personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, sind die Betroffenenrechte nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) einschlägig. Sofern eine Entscheidung gemäß Artikel 22 DSGVO ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten – einschließlich Profiling – beruht und gegenüber einer Beschäftigten/einem Beschäftigten rechtliche Wirkung entfaltet oder sie/ihn in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt, hat der Arbeitgeber als Verantwortlicher angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der/des Beschäftigten zu wahren. Zu den angemessenen Maßnahmen gehört mindestens das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung. Darüber hinaus besteht in diesen Fällen gemäß Artikel 15 Absatz 1 h) DSGVO ein Recht auf Auskunft über das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung und aussagekräftiger Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person. Im Einzelfall kann beim Vorliegen der Voraussetzungen des Artikel 21 DSGVO auch ein Widerspruchsrecht bestehen.

Sofern die/der Beschäftigte von einer Entscheidung betroffen ist, die der Arbeitgeber als Betreiber auf der Grundlage der Ausgaben eines in Anhang III der Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO) aufgeführten Hochrisiko-KI-Systems getroffen hat und diese Entscheidung rechtliche Auswirkungen hat oder die beschäftigte Person in ähnlicher Art erheblich auf eine Weise beeinträchtigt, die ihrer Ansicht nach ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre Grundrechte beeinträchtigt, hat die/der Beschäftigte gemäß Artikel 86 KI-VO das Recht, vom Arbeitgeber eine klare und aussagekräftige Erläuterung zur Rolle des KI-Systems im Entscheidungsprozess und zu den wichtigsten Elementen der getroffenen Entscheidung zu erhalten.

5. Welche Instrumente können Beschäftigte nutzen, um einer Diskriminierung durch Algorithmen entgegenzuwirken?

Auch beim Einsatz von KI gilt, dass Beschäftigte nach § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) benachteiligt werden dürfen. Arbeitgeber haben nach § 12 AGG erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen aus den genannten Gründen zu treffen. Dies gilt auch für Benachteiligungen, die von anderen Beschäftigten oder Dritten ausgehen.

Beschäftigte haben ein Beschwerderecht bei der zuständigen Stelle ihres Betriebs, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines vorgenannten Grundes benachteiligt fühlen (§ 13 AGG). Zudem können sie sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden (§ 27 AGG). Sind Beschäftigte durch den Einsatz von Algorithmen aus einem der vorgenannten Gründe benachteiligt, können sie einen Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen (§ 15 AGG).

Beschäftigte haben außerdem allgemein das Recht, sich beim Arbeitgeber zu beschweren, wenn sie sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger

Weise beeinträchtigt fühlen (§ 84 des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVG). Die Beschwerde kann auch beim Betriebsrat abgegeben werden (§ 85 BetrVG).

Im Falle einer angenommenen Diskriminierung durch Algorithmen aufgrund eines Verstoßes gegen die Voraussetzungen der Datenverarbeitung nach der DSGVO (siehe die Antwort zu Frage 4) haben Betroffene zudem das Recht auf Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde nach Artikel 77 DSGVO.

6. Existieren nach Kenntnis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nationale Regelungslücken beim Einsatz von „Algorithmischem Management“ in der aktuellen arbeitsschutzrechtlichen Gesetzgebung (Arbeitszeitgesetz [ArbZG], Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit [Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG], Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG] etc.)?
 - a) Wenn ja, welche sind dies im Detail (bitte nach Gesetz, Verordnung, Ressort, Anpassungsbedarf aufschlüsseln)?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 6 bis 6b werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung prüft fortlaufend, ob die bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zum Schutz von Beschäftigten angesichts der technologischen Entwicklungen ausreichend sind oder weiterer Handlungsbedarf besteht. Das gilt auch für den Einsatz von Algorithmischem Management.

7. Besteht nach Kenntnis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine Pflicht zur Kennzeichnung algorithmischer Entscheidungen, wie beispielsweise „Diese Bewertung basiert auf KI“ (KI = Künstliche Intelligenz)?
 - a) Wenn ja, auf Basis welcher Rechtsgrundlage (bitte das Gesetz, die Verordnung, den Paragraphen nennen)?
 - b) Wenn nein, ist eine Kennzeichnung für den Einsatz beim „Algorithmischen Management“ geplant?

Die Fragen 7 bis 7b werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung ist nach geltender Rechtslage keine spezifische Pflicht zur Kennzeichnung algorithmischer Entscheidungen oder eine Pflicht zur Kennzeichnung von KI-basierten Bewertungen bekannt. Sofern eine Entscheidung gemäß Artikel 22 DSGVO ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten – einschließlich Profiling – beruht und gegenüber einer betroffenen Person rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt, muss der datenschutzrechtlich Verantwortliche gemäß der Artikel 13 Absatz 2 f) und Artikel 14 Absatz 2 g) DSGVO auf das Bestehen der automatisierten Entscheidungsfindung hinweisen und aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person zur Verfügung stellen. Darüber hinaus ist der Bundesregierung nach geltender Rechtslage keine spezifische Pflicht zur Kennzeichnung algorithmischer Entscheidungen oder eine Pflicht zur Kennzeichnung von KI bekannt. Auf die Pflicht nach Artikel 50 KI-VO zur Kennzeichnung von KI-Systemen bei Vorliegen der dort beschriebenen Voraussetzungen wird hingewiesen.

8. Welche Informationspflichten haben Unternehmen nach Kenntnis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor und nach der Einführung von „Algorithmischem Management“ (bitte nach Pflicht, Rechtsgrundlage, also Gesetz, Verordnung, Paragraf, und Format, also mündlich, schriftlich, aufschlüsseln)?

Nach geltender Rechtslage haben Unternehmen keine spezifischen Informationspflichten, die sich auf die Einführung von Algorithmischem Management beziehen. Sofern das Algorithmische Management im Zusammenhang mit der Verwendung eines Hochrisiko-KI-Systems nach Anhang III der KI-VO steht, sind Arbeitgeber als Betreiber gemäß Artikel 26 Absatz 7 KI-VO dazu verpflichtet, vor der Inbetriebnahme oder Verwendung des Systems am Arbeitsplatz die Beschäftigtenvertreterinnen und Beschäftigtenvertreter sowie die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass sie der Nutzung eines solchen Hochrisiko-KI-Systems unterliegen werden.

Bei der Einführung von Algorithmischem Management sind zudem die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nach dem BetrVG zu beachten. So hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zum Beispiel nach § 90 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz zu unterrichten. Zudem sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten, etwa nach § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen. Darüber hinaus wird auf Artikel 50 und Artikel 26 Absatz 11 KI-VO hingewiesen.

9. Welche Gutachten, Studien, Analysen und Bewertungen liegen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum „Algorithmischen Management“ ggf. vor?

Die Bundesregierung informiert sich fortlaufend zum Themenfeld „Algorithmisches Management“. Hierzu liegen eine Vielzahl von veröffentlichten Studien und Analysen seitens internationaler Organisationen und Forschungseinrichtungen vor. Die Bundesregierung führt keine umfassende Sammlung.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.