Europäisches Parlament
2024-2029

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2025/2080(INL)

26.6.2025

ENTWURF EINES BERICHTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu der Gestaltung der Zukunft des Arbeitslebens durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz
(2025/2080(INL))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Andrzej Buła

(Initiative gemäß Artikel 47 der Geschäftsordnung)

INHALT

Seite

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS.....3

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS.....10

BEGRÜNDUNG.....18

ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DER BERICHTERSTATTER BEITRÄGE ERHALTEN HAT.....20

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu der Gestaltung der Zukunft des Arbeitslebens durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz
(2025/2080(INL))

Das Europäische Parlament,

– gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,

– unter Hinweis auf die politischen Leitlinien der Kommissionspräsidentin vom 18. Juli 2024 mit dem Titel „Europa hat die Wahl – Politische Leitlinien für die nächste Europäische Kommission 2024-2029“,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2025 mit dem Titel „Die Union der Kompetenzen“,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (die Rahmenrichtlinie)[1],

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer[2],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union[3],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit[4],

[1] Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).
[2] Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).
[3] Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).
[4] Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz)[5],

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung)[6],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. Mai 2023 zum Fahrplan für ein soziales Europa: zwei Jahre nach dem Sozialgipfel von Porto (2023/2586(RSP)),

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 13. März 2025 zu sozial- und beschäftigungspolitischen Aspekten im Zusammenhang mit Umstrukturierungsprozessen und zum notwendigen Schutz von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmerrechten (2024/2829(RSP)),

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. März 2025 zum Europäischen Sozialfonds Plus nach 2027 (2024/2077(INI)),

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses mit dem Titel „Für eine arbeitnehmerfreundliche künstliche Intelligenz“ (SOC/803),

– unter Hinweis auf die Berichte von Mario Draghi und Enrico Letta,

– unter Hinweis auf den Abschlussbericht zu der von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie zur Untersuchung des Kontexts, der Herausforderungen, Chancen und Trends im algorithmischen Management (VT-2022-035),

– unter Hinweis auf die Bewertung des europäischen Mehrwerts vom xxx 2025 [Veröffentlichung ausstehend] mit dem Titel „Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz – die Gestaltung der Zukunft der Arbeit“,

– gestützt auf die Artikel 47 und 55 seiner Geschäftsordnung,

---

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (ABl. L 2024/2831 vom 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

[5] Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz) (Text von Bedeutung für den EWR) PE-CONS 24/1/24 REV 1 (ABl. L 2024/1689 vom 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A10-0000/2025),

A. in der Erwägung, dass der digitale Wandel, der durch Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz (KI) vorangetrieben wird, die Arbeitsmärkte tiefgreifend umgestaltet, zum Verschwinden einiger Arbeitsplätze und zum Entstehen neuer Arbeitsplätze führt und die Art der Aufgaben in den bestehenden Arbeitsmärkten verändert und daher eine kontinuierliche Anpassung durch Unternehmen und Arbeitnehmer erfordert;

B. in der Erwägung, dass der digitale Wandel am Arbeitsplatz so gesteuert werden sollte, dass Produktivität, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft und des gemeinsamen Marktes verbessert werden; in der Erwägung, dass bei diesem Wandel die Grundsätze des sozialen Fortschritts gewahrt werden müssen und gleichzeitig sichergestellt werden muss, dass er zu besseren Arbeitsbedingungen, hochwertiger Beschäftigung und dem Wohlergehen aller Arbeitnehmer beiträgt;

C. in der Erwägung, dass der digitale Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu einer steigenden Nachfrage sowohl nach grundlegenden als auch nach fortgeschrittenen digitalen und KI-Kompetenzen führt;

D. in der Erwägung, dass die rasche Integration von KI-Systemen nicht mit einer ausreichenden Schulung einhergeht, da 2023 nur 15 % der Arbeitnehmer an einschlägigen Schulungen teilgenommen haben, während 42 % der Arbeitnehmer zugestehen, dass ihre KI-bezogenen Fähigkeiten verbessert werden müssen, und 61 % davon ausgehen, in den nächsten fünf Jahren neue Qualifikationen zu benötigen; in der Erwägung, dass diejenigen, die eine Ausbildung in digitalen Kompetenzen am dringendsten benötigen, am wenigsten daran teilnehmen[7];

E. in der Erwägung, dass die Anpassung der Bildungssysteme, einschließlich des Sektors der beruflichen Aus- und Weiterbildung, von wesentlicher Bedeutung ist, um die Lernenden mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, um in einer wettbewerbsfähigen, digitalen und technologisch fortgeschrittenen Gesellschaft erfolgreich zu sein;

F. in der Erwägung, dass KI und algorithmisches Management zahlreiche Möglichkeiten zur Arbeitsoptimierung, zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Zufriedenheit der Mitarbeiter bieten, aber auch mit bestimmten Risiken verbunden sind; in der Erwägung, dass der Einsatz von KI und algorithmischem Management mühsame Aufgaben und die Gesamtarbeitsbelastung verringern, die Aufgabenzuweisung und Produktivität verbessern, Berufsrisiken vorbeugen und Kosten senken kann;

G. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte Risiken, die sich aus KI und algorithmischem Management ergeben, wie Zeit- und Leistungsdruck, Intensivierung der Arbeit,

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

Überwachung und Kontrolle sowie soziale Isolation und Stress, angegangen werden müssen;

H. in der Erwägung, dass der Einsatz von KI- und algorithmischen Managementsystemen am Arbeitsplatz die Erhebung und Verarbeitung großer Mengen von Mitarbeiterdaten umfasst, was Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes und der Privatsphäre aufwirft und eine sorgfältige Verwaltung erfordert;

I. in der Erwägung, dass Schätzungen zufolge mehr als ein Viertel der Unternehmen in der Union mindestens eine Form algorithmischen Managements nutzen; in der Erwägung, dass die Nutzung algorithmischen Managements in den kommenden Jahren wahrscheinlich erheblich zunehmen wird[8];

J. in der Erwägung, dass 62 % der Europäerinnen und Europäer den Einsatz von Robotern und KI am Arbeitsplatz positiv bewerten[9]; in der Erwägung, dass diese positive Haltung gegenüber dem Einsatz neuer Technologien am Arbeitsplatz eher bei Jugendlichen, Arbeitnehmern und Personen mit höherem Bildungsniveau verbreitet ist[10];

K. in der Erwägung, dass die Anhörung und die Einbeziehung von Führungskräften sowie von Arbeitnehmern und ihren Vertretern bei der Einführung neuer Technologien zu erheblich mehr Akzeptanz und positiver Wahrnehmung beitragen und dazu führen, dass die Nutzung dieser neuen Technologien maximiert und den mit ihnen einhergehenden Risiken Rechnung getragen wird;

L. in der Erwägung, dass die meisten Europäerinnen und Europäer Vorschriften über digitale Technologien am Arbeitsplatz befürworten, wobei über 80 % Vorschriften zum Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer und 77 % die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung und Anpassung von Technologien befürworten[11];

1. betont, dass jede neue Technologie mit dem übergeordneten Ziel, den Menschen zu dienen, eingesetzt und genutzt und vom Menschen im Einklang mit dem unwiderlegbaren Grundsatz, dass der Menschen die Kontrolle behält, verwaltet werden muss;

Arbeitnehmerbefähigung durch neue Fertigkeiten und Kenntnisse

2. betont, dass neue Technologien am Arbeitsplatz einen Wettbewerbsvorteil darstellen können und nachweislich eine bessere Rendite für die Unternehmen bringen, die sie nutzen; betont in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen ermutigt werden sollten, solche Technologien auf verantwortungsvolle und transparente Weise zu integrieren; betont, dass der Einsatz solcher Technologien am Arbeitsplatz vielmehr sorgfältig überwacht als eingeschränkt werden sollte, und betont in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit eines klaren Rechtsrahmens, der einen fairen Wettbewerb gewährleistet

[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en: „Es kann davon ausgegangen werden, dass mehr als ein Viertel der Unternehmen in der EU-27 AM verwenden“, „basierend auf der Delphi-Umfrage ist es höchstwahrscheinlich, dass AM in den nächsten 10 Jahren jährlich um 3 % bis 6 % wachsen wird“.
[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222
[10] Eurobarometer, Mai 2024, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.
[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

und der Fragmentierung des Binnenmarkts vorbeugt;

3. erkennt an, dass Schulungen am Arbeitsplatz über neue Technologien, die am Arbeitsplatz eingeführt werden, insbesondere solche, die sich unmittelbar auf die Aufgaben und Leistungen der Arbeitnehmer auswirken, von wesentlicher Bedeutung sind, um das Wohlbefinden, die Sicherheit und die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer zu gewährleisten und die allgemeine Anpassungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern[12]; betont, dass den Arbeitnehmern ausreichend Zeit und Unterstützung gewährt werden müssen, um sich mit solchen Technologien vertraut zu machen, bevor sie vollständig eingesetzt werden;

4. begrüßt die Initiative „Union der Kompetenzen“; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass im geplanten Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung, Umschulung und berufsbegleitender Schulungen zu KI und algorithmischem Management vollständig berücksichtigt wird; betont, dass alle einschlägigen Initiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Unternehmen bei diesem Wandel angemessen unterstützt werden müssen, auch durch ausreichende finanzielle Mittel auf Unions- und nationaler Ebene;

5. hebt die wichtige Rolle des Europäischen Sozialfonds Plus bei der Vorbereitung sowohl der derzeitigen als auch der künftigen Arbeitskräfte auf den digitalen Wandel durch Investitionen in Kompetenzen, Ausbildung und inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten hervor; fordert die Kommission auf, den Fonds in der Zeit nach 2027 fortzuführen und weiter zu stärken, um den Zugang zu digitalen Weiterbildungs- und Umschulungsangeboten sicherzustellen, damit er weiterhin als wichtiges Instrument der Union zur Unterstützung eines fairen und inklusiven digitalen Wandels dienen kann;

6. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern regelmäßig die Nachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt zu überwachen, um die künftigen Kompetenzen, die erforderlich sind, um das Potenzial des digitalen Wandels zu nutzen, besser antizipieren zu können; begrüßt in diesem Zusammenhang den Vorschlag zur Einrichtung einer Europäischen Beobachtungsstelle für Kompetenzen;

7. ist besorgt darüber, dass der Einsatz von KI und algorithmischen Managementsystemen zum schrittweisen Abbau von Arbeitsplätzen für Berufseinsteiger beiträgt, die seit jeher als grundlegender Zugang zum Arbeitsmarkt dienen, und betont, dass dieser Trend junge Menschen und erstmalig Arbeitsuchende in unverhältnismäßig hohem Ausmaß betreffen könnte; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass jungen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, angemessene Unterstützung und sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten in der sich entwickelnden digitalen Wirtschaft zur Verfügung stehen;

Schaffung eines sicheren und inklusiven Arbeitsplatzes

8. betont, dass der zunehmende Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz,

[12] Fallstudien: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

einschließlich Tools, die eine ständige Erreichbarkeit sowie Überwachung und Kontrolle in Echtzeit ermöglichen, zahlreiche Risiken für die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern mit sich bringt, da die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen; betont, dass solche Entwicklungen zu übermäßigem arbeitsbedingtem Stress, Burnout, einer Verschlechterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einem zunehmenden Gefühl der sozialen Isolation führen können;

9. nimmt zur Kenntnis, dass das algorithmische Management den Leistungsdruck erhöhen kann, was zu schwerwiegenden Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wie Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Erschöpfung führen kann, wodurch Arbeitnehmer Sicherheitswarnungen übersehen oder ignorieren, sodass das Risiko von Arbeitsunfällen erheblich ansteigt;

10. betont, dass diese Risiken umfassend angegangen werden sollten und dass jeder neue Einsatz und jede wesentliche Änderung von KI-Tools und algorithmischen Managementsystemen am Arbeitsplatz einer Gesundheits- und Sicherheitsbewertung und kontinuierlichen Überwachung unterzogen werden sollte, und fordert die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sektorspezifische Leitlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI am Arbeitsplatz zu entwickeln und bewährte Verfahren auszutauschen;

11. betont die entscheidende Rolle des sozialen Dialogs und der aktiven Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern in den Einsatz von KI und algorithmischen Managementtechnologien am Arbeitsplatz; betont, dass eine sinnvolle Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen sowie die Bereitstellung von Informationen und berufsbegleitender Schulungen dazu beitragen, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer neue Technologien verstehen und sich selbstbewusst mit ihnen auseinandersetzen, wodurch ein Gefühl der Autonomie und des Vertrauens gefördert und eine bessere Integration von KI am Arbeitsplatz ermöglicht wird;

12. betont die Notwendigkeit einer klaren Zuweisung von Aufsichtsverantwortlichkeiten in den oft komplexen Organisationsstrukturen von Arbeitsplätzen, um so die Rechenschaftspflicht zu gewährleisten, eine wirksame menschliche Aufsicht zu erleichtern und es den Arbeitnehmern zu ermöglichen, im Falle von Zweifeln, Bedenken oder Klärungsbedarf einen menschlichen Ansprechpartner zu ermitteln;

13. betont, dass es besondere Herausforderungen gibt, denen sich Menschen mit Behinderungen, ältere Arbeitnehmer und schutzbedürftige Personen bei der Anpassung an neue Technologien am Arbeitsplatz gegenübersehen können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, inklusive und maßgeschneiderte Unterstützungsmaßnahmen einzuführen, um deren Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen und sicherzustellen, dass alle von den technologischen Fortschritten profitieren;

14. fordert die Mitgliedstaaten auf, wirksame angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, indem sie ihre oberste Befugnis achten, festzustellen, ob KI-gestützte assistive Technologien am Arbeitsplatz ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen;

Gewährleistung eines zukunftssicheren Regelungsumfelds

15. betont, dass die Union, wenn sie beim digitalen Wandel an vorderster Front stehen will, mit gutem Beispiel vorangehen muss, indem sie hohe Standards für den Einsatz von KI in Arbeitsumgebungen festlegt, einschließlich klarer Regeln für Transparenz und menschliche Aufsicht; begrüßt in diesem Zusammenhang die Richtlinie (EU) 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, die einen wichtigen ersten Schritt zur Regulierung des algorithmischen Managements darstellt, indem unter anderem Transparenzpflichten in Sektoren eingeführt werden, in denen solche Technologien zunehmend Entscheidungen über Arbeit und Arbeitnehmerrechte prägen;

16. fordert die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber auf, das Recht auf Nichterreichbarkeit als grundlegenden Schutz anzuerkennen und wirksam umzusetzen, um Arbeitnehmer davor zu schützen, außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten dauerhaft erreichbar zu sein und überwacht zu werden;

17. betont, dass der zunehmende Einsatz von KI und algorithmischem Management am Arbeitsplatz eine Vielzahl von Herausforderungen in Bezug auf den Schutz der personenbezogenen Daten und der Privatsphäre der Mitarbeiter mit sich bringt und neben reiflicher Abwägung angemessene Lösungen zur Regulierung erfordert;

18. erkennt an, dass Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bereits jetzt aufgrund des zunehmend komplexen Regelungsumfelds vor erheblichen Herausforderungen stehen; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass künftige Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management mit dem klaren Ziel der Vereinfachung und leichteren Einhaltung konzipiert werden, und betont, dass maßgeschneiderte Leitlinien, Instrumente und Unterstützungsmechanismen erforderlich sind, um KMU dabei zu helfen, neue Anforderungen wirksam zu verstehen und umzusetzen;

19. fordert die Kommission auf, auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 16 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union einen Vorschlag für eine Richtlinie über das algorithmische Management am Arbeitsplatz vorzulegen, der den im Anhang enthaltenen Empfehlungen folgt;

20. ist der Ansicht, dass die finanziellen Auswirkungen der geforderten Vorschläge durch bestehende Mittelzuweisungen abgedeckt werden sollten;

21. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung und die als Anlage beigefügten Empfehlungen der Kommission und dem Rat sowie den Parlamenten und Regierungen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS

WORTLAUT DES GEFORDERTEN GESETZGEBUNGSVORSCHLAGS

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über das algorithmische Management am Arbeitsplatz

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b und Artikel 16 Absatz 2,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses[1],

unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[2],

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren[3],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Das beispiellose Ausmaß, die Tiefe und das schnelle Tempo des Wandels und seine tiefgreifenden Auswirkungen auf die Arbeitsmuster stellen bereichsübergreifende Herausforderungen dar, die über nationale Grenzen hinausgehen und auf Unionsebene angegangen werden müssen.

(2) Algorithmische Managementsysteme sollten als Instrumente und Wegbereiter verstanden werden, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern dienen, indem sie die Effizienz verbessern, die Entscheidungsfindung erleichtern und eine bessere Arbeitsorganisation unterstützen. Wenn solche Systeme verantwortungsvoll und transparent eingesetzt werden, können sie zu ausgewogeneren und fundierteren Verfahren am Arbeitsplatz beitragen. Ihr sorgfältiger Einsatz unter einem gemeinsamen Regelwerk für die gesamte Union sollte ihr Potenzial freisetzen und gewährleisten, dass die Grundrechte gewahrt und sowohl das Vertrauen als auch das allgemeine Wohlergehen der Arbeitnehmer gefördert werden.

(3) Das Fehlen eines klaren Verständnisses der Funktionsweise algorithmischer

[1] ABl. ...
[2] ABl. ...
[3] Standpunkt des Europäischen Parlaments …

Managementsysteme hindert die Arbeitnehmer daran, ihre Datenrechte wirksam geltend zu machen, was das Machtungleichgewicht zugunsten des Arbeitgebers weiter verstärkt. Es gibt Hinweise darauf, dass die Anhörung von Arbeitnehmern und ihren Vertretern sowohl die Leistung als auch die Arbeitsbedingungen verbessert[4].

(4) Die Verordnung über künstliche Intelligenz stellt einen bedeutenden Fortschritt bei der Regulierung von Systemen künstlicher Intelligenz mit hohem Risiko dar, ist jedoch nach wie vor unzureichend, um die Herausforderungen des algorithmischen Managements am Arbeitsplatz vollständig anzugehen. Obwohl arbeitsbezogene KI-Tools als risikoreich eingestuft werden, liegt das Hauptaugenmerk der Verordnung vielmehr auf der Vermarktung, der Produktsicherheit und den Verpflichtungen von Anbietern und Nutzern zur Einhaltung der Verordnung als auf dem Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Darüber hinaus gilt die Verordnung über künstliche Intelligenz ausschließlich für algorithmische Managementsysteme, die auf KI basieren, wodurch eine Regelungslücke beim Umgang mit den umfassenderen Auswirkungen digitaler Management-Tools auf die Rechte der Arbeitnehmer, die Arbeitsbedingungen und den sozialen Dialog entsteht.

(5) Die Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates[5] [Datenschutz-Grundverordnung] geht auf das Jahr 2016 zurück und war nicht speziell darauf ausgerichtet, die besonderen Herausforderungen des Datenschutzes am Arbeitsplatz anzugehen, und seitdem haben sich die technischen und betrieblichen Gegebenheiten erheblich weiterentwickelt, was eine Aktualisierung und Verschärfung der für die Beschäftigung geltenden Datenschutzbestimmungen erforderlich macht, da sie derzeit Interpretationsspielraum zulassen. Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe h der Verordnung (EU) 2016/679, in dem die Transparenzanforderungen und die Beschränkungen der Datenverarbeitung festgelegt sind, sieht nur klare Verbote bei der automatisierten Entscheidungsfindung vor, was jedoch in den meisten beschäftigungsbezogenen Kontexten nicht ausreicht. Darüber hinaus verfolgt die Verordnung (EU) 2016/679 einen individualistischen Ansatz und gewährt keine kollektiven Rechte. Seit dem Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 wurde Artikel 88 über den Schutz personenbezogener Beschäftigtendaten nur schlecht umgesetzt und ist in fast allen Mitgliedstaaten nach wie vor weitgehend unwirksam [6].

(6) Die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[7] [Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung] enthält nur allgemeine Informationen über das gemeinsame Recht auf Anhörung, während das Recht auf Informationen über algorithmische Managementsysteme in der Richtlinie (EU) 2019/1152 des

[4] OECD 2023, https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html, https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/2020/europaeische-unternehmenserhebung-2019-erschliessung-des-potenzials-der.

[5] Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).

[6] Abraha H., *Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules*, The Modern Law Review, 2023.

[7] Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

Europäischen Parlaments und des Rates[8] vom 20. Juni 2019 [Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen] nicht ausdrücklich erwähnt wird und die Richtlinie selbst nicht konkret genug ist, um der Komplexität des algorithmischen Managementsystems Rechnung zu tragen. Diese Richtlinien beinhalten keinerlei Garantien für das Recht der Arbeitnehmer auf Informationen über die Funktionsweise, die Logik und die Auswirkungen algorithmischer Systeme auf ihre Arbeitsorganisation und -bewertung und sehen ferner keine Einbeziehung von Arbeitnehmern vor.

(7) In der Union gibt es etwa 20 Mio. Solo-Selbstständige, was beinahe 10 % aller Beschäftigten entspricht[9]. Sie haben keinen Zugang zu vollem Sozialschutz, unterliegen jedoch gleichermaßen der automatisierten Entscheidungsfindung, Überwachung und Leistungsbewertung. Um in sämtlichen Formen der modernen Arbeit für Gerechtigkeit zu sorgen und Ausbeutung vorzubeugen, sollten die Bestimmungen dieser Richtlinie auch für Solo-Selbstständige gelten.

(8) Mit dieser Richtlinie sollten gemeinsame Mindeststandards der Union für den Einsatz algorithmischen Managements am Arbeitsplatz festgelegt werden, um für mehr Transparenz und Rechtssicherheit in allen Mitgliedstaaten zu sorgen. Durch die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen für alle Unternehmen, einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen, sollte mit der Richtlinie darauf abgezielt werden, eine faire und verantwortungsvolle Nutzung algorithmischer Management-Tools zu fördern. Darüber hinaus werden sowohl Klarheit als auch Vorhersehbarkeit für Arbeitnehmer und Solo-Selbstständige verbessert, ihre Berufserfahrung bereichert, das Vertrauen in digitale Technologien gestärkt und dazu beigetragen, die potenziellen Risiken im Zusammenhang mit algorithmischen Entscheidungen im Beschäftigungskontext zu mindern –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Gegenstand und Geltungsbereich

1) Diese Richtlinie legt Mindestanforderungen für die transparente Nutzung algorithmischen Managements am Arbeitsplatz fest.

2) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Union sowie für Solo-Selbständige und die entsprechenden Dienstleistungsabnehmer.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

[8] Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105).
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

1) „algorithmisches Management“ den Einsatz automatisierter Systeme zur elektronischen Überwachung, Kontrolle und Bewertung sowie zur elektronischen Durchführung oder Unterstützung von Entscheidungen über die Arbeitsleistung und die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, einschließlich Systemen, die personenbezogene Daten verarbeiten, um Tätigkeiten innerhalb des Arbeitsumfelds zu überwachen, sowie Systeme, die Entscheidungen treffen oder unterstützen, die sich erheblich auf Arbeitnehmer und Solo-Selbstständige auswirken, wie die Organisation von Arbeitseinsätzen, Einkommen, Sicherheit und Gesundheit, Arbeitszeit, Zugang zu Ausbildung, Beförderung und Vertragsstatus;

2) „Arbeitnehmer“ jede Person, die nach Maßgabe der Rechtsvorschriften der Union und einzelstaatlicher Rechtsvorschriften, einschließlich Tarifverträge und einzelstaatlicher Gepflogenheiten, einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht;

3) „Solo-Selbstständiger“ eine Person ohne Arbeitsvertrag und ohne Arbeitsverhältnis, die bei der Erbringung ihrer jeweiligen Dienstleistungen in erster Linie auf ihre eigene persönliche Arbeit angewiesen ist;

4) „Arbeitgeber“ die natürliche oder juristische Person, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Partei der Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse mit den Arbeitnehmern ist;

5) „Dienstleistungsabnehmer“ eine natürliche oder juristische Person, die Vertragspartei einer vertraglichen Vereinbarung mit einem Solo-Selbstständigen über die Erbringung bestimmter Dienstleistungen oder Aufgaben ist.

Artikel 3

Transparenz und Recht auf Unterrichtung

1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber und Dienstleistungsabnehmer ihren Arbeitnehmern bzw. den Solo-Selbstständigen, mit denen sie einen Vertrag abgeschlossen haben, sowie deren Vertretern schriftlich Informationen über die Nutzung oder aber die geplante Nutzung von Systemen für das algorithmische Management am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

2) Die Informationen nach Absatz 1 müssen Folgendes enthalten:

   a) eine eindeutige Erklärung, dass algorithmische Managementsysteme verwendet werden oder eingeführt werden sollen, einschließlich einer allgemeinen Beschreibung ihres Zwecks;

   b) die Kategorien von Daten, die von solchen Systemen in Bezug auf die Arbeitnehmer und Solo-Selbstständigen erhoben und verarbeitet werden, einschließlich ihrer verhaltens- und leistungsbezogenen Daten, sowie die Arten von Maßnahmen und Tätigkeiten, die überwacht werden;

c) eine klare Angabe, ob die erhobenen Daten für die automatisierte Entscheidungsfindung verwendet werden, und gegebenenfalls eine Beschreibung der Art und des Umfangs der Entscheidungsfindung.

3) Die in Absatz 1 genannten Informationen werden wie folgt zur Verfügung gestellt:

a) am oder vor dem ersten Arbeitstag für Arbeitnehmer und am ersten Tag der Vertragslaufzeit für Solo-Selbstständige;

b) vor der Einführung von Änderungen, die sich erheblich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, die Arbeitsorganisation sowie die Überwachung und Bewertung der Arbeitsleistung;

c) jederzeit auf Anfrage.

4) Die in Absatz 1 genannten Informationen sind in deutlicher und leicht verständlicher Form zur Verfügung zu stellen. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber und Dienstleistungsabnehmer die Informationen in einer Weise zur Verfügung stellen, die an das Niveau der digitalen Kompetenz angepasst ist, das von den Arbeitnehmern und Solo-Selbstständigen vernünftigerweise erwartet werden kann, und dass die Verwendung unnötig technischer und umständlicher Sprache vermieden wird.

Die Mitgliedstaaten stellen zudem sicher, dass die in Absatz 1 genannten Informationen in Formaten zur Verfügung gestellt werden, die für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind.

5) Der Umfang der gemäß diesem Artikel zur Verfügung gestellten Informationen ist darauf beschränkt, was für den Arbeitnehmer und den Solo-Selbstständigen unbedingt erforderlich ist, um die Arbeit auszuführen, zu verstehen, wie algorithmische Systeme Entscheidungen beeinflussen, die ihn betreffen, und seine Rechte auszuüben.

Artikel 4

Anhörung

1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Einführung neuer algorithmischer Managementsysteme und Aktualisierungen bestehender Systeme, die sich unmittelbar auf die Vergütung, die Arbeitsvereinbarungen oder die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern auswirken, als Entscheidungen gelten, die zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Vertragsbeziehungen führen können, und als solche der Anhörung gemäß Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c der Richtlinie 2002/14/EG unterliegen.

2) Die Anhörung umfasst

a) die Ziele, die mit der Einführung bzw. der Aktualisierung verfolgt werden, sowie die davon betroffenen Arbeitsprozesse und Arbeitnehmer;

b) Veränderungen der Arbeitsbelastung, der Arbeitsleistung, des Zeitplans, der Arbeitszeiten, der Flexibilität und des Arbeitsinhalts;

c) Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz;

d) die Arten der erhobenen Daten;

e) bestehende Maßnahmen zur Aufdeckung und Begrenzung von Verzerrungen und diskriminierenden Ergebnissen;

f) Mechanismen für die Aufsicht durch den Menschen;

g) Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Arbeitnehmer und Solo-Selbstständige.

Artikel 5

Verbotene Praktiken

1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es Arbeitgebern und Dienstleistungsabnehmern untersagt ist, personenbezogene Daten zu verarbeiten, die Folgendes betreffen:

a) den emotionalen und psychologischen Zustand von Arbeitnehmern und Solo-Selbstständigen;

b) Neuroüberwachung;

c) private Gespräche;

d) das Verhalten von Arbeitnehmern und Solo-Selbstständigen während der dienstfreien Zeit und in Privaträumen;

e) die Vorhersage der Ausübung der Grundrechte, einschließlich der Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen und des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung gemäß der Charta der Grundrechte der Europäischen Union;

f) Hinweise auf Rasse und ethnische Herkunft, den Migrationsstatus, politische Meinungen, religiöse und philosophische Überzeugungen, eine Behinderung, den Gesundheitszustand, die Gewerkschaftszugehörigkeit und die sexuelle Ausrichtung.

2) Keine Bestimmung der vorliegenden Richtlinie ist so auszulegen, dass Praktiken erlaubt sind, die anderweitig nach der Verordnung (EU) 2016/679 und der Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates[10] verboten sind.

[10] Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz) (Text von Bedeutung für den EWR) PE-CONS 24/1/24 REV 1 (ABl. L 2024/1689 vom 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Artikel 6

Aufsicht und Überprüfung durch den Menschen

1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber und Dienstleistungsabnehmer jederzeit dafür Sorge tragen, dass eine wirksame Aufsicht aller am Arbeitsplatz eingesetzter algorithmischer Managementsysteme durch den Menschen stattfindet. Darüber hinaus stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitgeber und Dienstleistungsabnehmer die Stelle benennen und den Arbeitnehmern, Solo-Selbstständigen und ihren Vertretern bekanntgeben, die für die Überwachung des Funktionierens und der Auswirkungen solcher Systeme, einschließlich der Einhaltung der geltenden Rechts-, Gesundheits-, Sicherheits- und Ethikstandards, sowie für die Überprüfung ihrer Entscheidungen zuständig ist.

2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer und Solo-Selbstständige insofern das Recht haben, vom Arbeitgeber bzw. vom Dienstleistungsabnehmer eine mündliche oder schriftliche Erklärung zu einer Entscheidung zu verlangen, die sich auf die wesentlichen Aspekte ihrer Beschäftigung oder ihres Vertragsverhältnisses, einschließlich der Aufgabenverteilung, der Leistungsbewertung, der Arbeitszeitplanung, der Vergütung und der Disziplinarmaßnahmen, auswirkt, als die Entscheidung von einem algorithmischen System getroffen oder wesentlich beeinflusst wurde.

   Die in Absatz 1 genannten Informationen sind zeitnah und in einem Format zur Verfügung zu stellen, das für den jeweiligen Arbeitnehmer bzw. Solo-Selbstständigen zugänglich und verständlich ist.

3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Entscheidungen über Beschäftigungs- und Vertragsverhältnisse oder deren Anbahnung oder Beendigung, die Verlängerung und die Nichtverlängerung vertraglicher Vereinbarungen und etwaige Änderungen der Vergütung nicht ausschließlich auf der Grundlage algorithmischen Managements getroffen werden. Vielmehr sind solche Entscheidungen zusätzlich von einem Menschen zu überprüfen und abschließend festzustellen.

4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Vertreter von Arbeitnehmern und von Solo-Selbständigen Arbeitgeber und Dienstleistungsabnehmer auffordern können, eine Überprüfung des Funktionierens der bestehenden algorithmischen Managementsysteme einzuleiten, wenn begründete Bedenken dahingehend bestehen, dass diese Systeme inhärente Verzerrungen oder Fehler aufweisen oder aber das geistige oder körperliche Wohlbefinden von Arbeitnehmern und Solo-Selbständigen oder die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden.

Artikel 7

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

1) Unbeschadet der Richtlinie 89/391/EWG und der damit zusammenhängenden Richtlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitgeber

a) die Risiken algorithmischer Managementsysteme für ihre Sicherheit und Gesundheit bewerten, insbesondere im Hinblick auf mögliche Risiken von Arbeitsunfällen, psychosoziale und ergonomische Risiken sowie übermäßigen Druck auf den Arbeitnehmer;

b) bewerten, ob die Schutzvorkehrungen dieser Systeme angesichts der besonderen Merkmale der Arbeitsumgebung den ermittelten Risiken angemessen sind;

c) geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen einführen.

Artikel 8

Aufgaben der zuständigen nationalen Behörden

1) Die Mitgliedstaaten beauftragen ihre jeweiligen Arbeitsaufsichtsbehörden mit der Überwachung der sicheren und diskriminierungsfreien Nutzung algorithmischer Managementsysteme am Arbeitsplatz.

2) Die Arbeitsaufsichtsbehörden haben die Aufgabe, Folgendes zu überwachen, zu kontrollieren und zu bewerten:

a) die Sicherheit algorithmischer Systeme, die im Beschäftigungskontext eingesetzt werden, insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer;

b) das Fehlen von Verzerrungen und Diskriminierung bei der Konzeption, Einführung und Funktionsweise solcher Systeme;

c) die Auswirkungen algorithmischer Managementsysteme auf die Arbeitszeit und den Leistungsdruck, der auf Arbeitnehmer ausgeübt wird;

d) die Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen dieser Richtlinie und anderer geltender Rechtsvorschriften der Union und der Mitgliedstaaten, einschließlich der Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Gleichbehandlung.

3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ihre Arbeitsaufsichtsbehörden über angemessene Ressourcen, Befugnisse und technische Fachkenntnisse verfügen, um ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen zu können.

BEGRÜNDUNG

Der moderne Arbeitsplatz erfährt zur Zeit einen tiefgreifenden Wandel, der durch Digitalisierung, Automatisierung und rasante Fortschritte bei der künstlichen Intelligenz (KI) vorangetrieben wird. Algorithmische Managementsysteme (AMS) werden zunehmend eingesetzt, um Arbeitgeber bei der Überwachung, Bewertung und Zuweisung von Arbeit zu unterstützen und die Art und Weise, wie Entscheidungen sektorübergreifend getroffen werden, neu zu gestalten. Diese Technologien bieten zwar Möglichkeiten zur Verbesserung von Effizienz, Produktivität und Arbeitsbedingungen, bringen aber auch neue Risiken und Herausforderungen mit sich, insbesondere in Bezug auf Transparenz, Rechenschaftspflicht, Gesundheit und Sicherheit sowie für die Grundrechte der Arbeitnehmer. Die bestehenden Rechtsrahmen reichen angesichts des hohen Tempos dieses Wandels meistens nicht aus, um Arbeitnehmer zu schützen und Arbeitgeber über ihre Verpflichtungen aufzuklären.

Der Berichterstatter ist der Ansicht, dass die Europäische Union proaktive Schritte unternehmen muss, um diesen Wandel so zu steuern, dass sowohl die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit als auch der soziale Fortschritt unterstützt werden. Der Einsatz algorithmischer Managementsysteme am Arbeitsplatz muss auf den Menschen ausgerichtet sein, die Rechte achten und von vornherein inklusiv sein. Zu diesem Zweck muss die EU sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer und Solo-Selbstständigen gleichermaßen Zugang zu klaren Informationen und angemessenen Schulungen haben und sinnvoll in alle Entscheidungen eingebunden werden, die sich auf ihr Arbeitsleben auswirken. Gleichzeitig benötigen Unternehmen, insbesondere KMU, ein stabiles und harmonisiertes Regelungsumfeld, das einfach und transparent ist und Innovation und fairen Wettbewerb fördert.

Der Berichterstatter ist der Auffassung, dass diese Herausforderungen bestmöglich anhand einer Rahmenrichtlinie bewältigt werden können. Bestehende Instrumente wie die Verordnung über künstliche Intelligenz, die Datenschutz-Grundverordnung, die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen und die Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung enthalten zwar einige einschlägige Garantien, gehen jedoch nicht umfassend auf die spezifischen Probleme ein, die sich aus dem algorithmischen Management im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ergeben. Eine Richtlinie wird es der EU ermöglichen, diese Regelungslücken zu schließen, indem Mindeststandards festgelegt werden, die für mehr Rechtssicherheit sorgen, das Vertrauen in die Technologie fördern und Fairness beim digitalen Wandel der Arbeit fördern.

Zu diesem Zweck schlägt der Berichterstatter eine Richtlinie vor, die klare Regeln für Transparenz, Anhörungen und menschliche Aufsicht bei der Verwendung algorithmischer Managementsysteme enthält. Sie enthält Bestimmungen, in denen

- algorithmisches Management definiert und der Umfang seiner Anwendung auf Arbeitnehmer und Solo-Selbstständige festgelegt werden;

- sichergestellt wird, dass Arbeitnehmer rechtzeitig klare und zugängliche Informationen darüber erhalten, wie algorithmische Systeme funktionieren und wie sie sich auf ihre Arbeit auswirken;

- vorgeschrieben wird, dass Vertreter der Arbeitnehmer vor der Einführung neuer Systeme und vor wesentlichen Aktualisierungen, die sich auf die Vergütung, die

Arbeitsorganisation oder aber auf die Arbeitszeiten auswirken, angehört werden;

- Verbote konkreter schädlicher Datenpraktiken enthalten sind, beispielsweise die Überwachung des emotionalen Zustands oder privaten Verhaltens;

- vorgeschrieben wird, dass wichtige Entscheidungen wie Einstellung, Kündigung und Gehaltsänderungen weiterhin von Menschen überprüft werden;

- spezifische Verpflichtungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz festgelegt werden, um übermäßigen Druck und psychosoziale Risiken zu verhindern;

- den nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden Zuständigkeiten für die Aufsicht über die sichere und diskriminierungsfreie Nutzung algorithmischer Management-Tools zugewiesen werden.

Der Berichterstatter betont, dass dieser Richtlinienvorschlag nicht darauf abzielt, Innovationen zu unterdrücken oder Unternehmen mit unnötiger Bürokratie zu belasten. Vielmehr soll durch die Festlegung klarer, verhältnismäßiger und zukunftssicherer Standards eine faire und wirksame Integration neuer Technologien am Arbeitsplatz gefördert werden. Die vorgeschlagene Richtlinie soll Unternehmen, einschließlich KMU dabei helfen, mit Zuversicht in das digitale Zeitalter überzugehen, während gleiche Wettbewerbsbedingungen im gesamten Binnenmarkt gefördert werden und Arbeitnehmern den notwendigen Schutz sowie die erforderlichen Mittel und Befähigungen an die Hand gegeben werden, um mit dem fortwährenden Wandel schrittzuhalten. Damit trägt die Richtlinie zu einem modernen, wettbewerbsfähigen und sozial verantwortlichen europäischen Arbeitsmarkt bei.

ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DER BERICHTERSTATTER BEITRÄGE ERHALTEN HAT

Gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung erklärt der Berichterstatter, dass er bei der Vorbereitung des Entwurfs eines Berichts Beiträge von folgenden Einrichtungen oder Personen erhalten hat:

Einrichtung und/oder Person
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

Die vorstehende Liste wird unter der ausschließlichen Verantwortung des Berichterstatters erstellt.

Wenn natürliche Personen in der Liste namentlich, mit ihrer Funktion oder mit beidem genannt werden, erklärt der Berichterstatter, dass er den betroffenen natürlichen Personen die Erklärung zum Datenschutz Nr. 484 des Europäischen Parlaments (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) vorgelegt hat, in der die Bedingungen für die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und die mit dieser Verarbeitung verbundenen Rechte dargelegt sind.