

Technik, Macht und Mitbestimmung

Johanna Wenckeback

1. Technik und Macht: arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf

In zahlreichen Beiträgen zum arbeitsrechtlichen Regulierungsbedarf im Hinblick auf Algorithmen wird zu Recht die Notwendigkeit einer kollektiven Dimension, also bestimmte Elemente von Mitbestimmung als Kernbestandteil jedes vorgeschlagenen Rechtsrahmens, diskutiert (De Stefano/Taes 2021; De Stefano 2019; Todolí-Signes 2019; Danaher et al. 2017; Lehdonvirta 2016).¹ Diesen Aspekt der Demokratisierung von Algorithmen in der Arbeitswelt nimmt dieser Text in den Blick. Dabei wird zunächst die betriebliche Mitbestimmung als konkretes, rechtlich gerahmtes Instrument zur Herstellung von Gegenmacht im Zusammenhang mit Algorithmen erläutert. Dabei werden bestehende Handlungsmöglichkeiten aus Perspektive der Beschäftigten, aber auch rechtspolitische Reformbedarfe aufgezeigt. Sodann geht es um weitere Aspekte kollektiven Handelns wie digitale Zugangsrechte oder Streik und die Frage, inwieweit Digitalisierung Gegenmacht erschwert oder neu ermöglicht.

Im Folgenden wird das algorithmische Management als eine spezifische Form oder Manifestation des kapitalistischen Managements betrachtet. Wenn es um die kollektive Regulierung des algorithmischen

1 Dieser Text ist eine überarbeitete und übersetzte Version von Teilen von Adams, Zoe/Wenckeback, Johanna. 2024. Collective Regulation of Algorithmic Management. ELLJ Special Issue 2024.

Managements geht, steht nicht die Regulierung von Technik im Zentrum, sondern die Regulierung von Machtbeziehungen und zwar ausgehend von der These, dass Technik innerhalb dieser Machtbeziehungen für bestimmte strukturell bedingte Ziele oder Zwecke mobilisiert wird (Edwards 1980). In einem ersten wichtigen Präzedenzfall zum Status von Plattformarbeit hat das Bundesarbeitsgericht die zentrale Bedeutung von Macht im Kontext der Regulierung von algorithmischem Management bereits ausdrücklich anerkannt (Bundesarbeitsgericht 2020). Forschung zum Gender Digital Gap verdeutlicht, dass gerade digitale Technik geeignet ist, nicht nur kapitalistische, sondern auch patriarchale Machtstrukturen zu reproduzieren (Lott 2023). Persönliche Abhängigkeit Arbeitnehmender und ungleiche Vertragsbeziehungen rechtfertigen nicht nur staatliche Eingriffe durch Arbeitsrecht, sie erfordern sie (Deinert 2019).

Bei unternehmerischen Entscheidungen nach der Logik des Marktes werden – aufgrund der strukturellen Ungleichheit zwischen Arbeit und Kapital und wegen des fehlenden Zugangs der Arbeitnehmenden zu entscheidenden Ressourcen – die Interessen der Arbeitnehmenden systematisch an den Rand gedrängt (Adams 2022; Taylor 2017). Arbeitskräfte sind strukturell unterlegen,² wenn es darum geht, die verschiedenen Entscheidungsprozesse zu beeinflussen, die sich letztlich auf die Organisation ihrer Arbeit auswirken: Das betrifft die Ebene der Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, die Interaktionen zwischen den Organisationen, die Wettbewerbsbedingungen beeinflussen, sowie die Ebene von Recht und Politik. Denn auch Lobbyarbeit erfordert Ressourcen. Es ist diese systematische Benachteiligung, die die Notwendigkeit von Gewerkschaften und Tarifautonomie

2 Der Begriff *Arbeit* wird hier im Marx'schen Sinne verwendet und bezieht sich auf die lohnabhängige Klasse. Sie umfasst diejenigen, die von den Löhnen anderer abhängig sind, wie z.B. diejenigen, die Reproduktionsarbeit leisten, sowie diejenigen, die derzeit nicht in der Lage sind zu arbeiten, wie z.B. junge, gebrechliche oder ältere Menschen. Für die Grundlage dieser Definition siehe Bhattacharya (2017).

(Art.9 Abs.3 Grundgesetz) – und einer kollektiven Vertretung im Allgemeinen – erklärt und wiederum die kollektive Regulierung in Form der Mitbestimmung begründet, die Ausdruck der Notwendigkeit ist, diese Benachteiligung zu beheben. Mitbestimmung ist Ausdruck eines autonomen Menschenbildes, der emanzipatorischen Kraft der Menschenwürde und einer Verfassung, die auch eine Demokratisierung der Wirtschaft will (Däubler 2022). Darunter ist die direkte Beteiligung derjenigen zu verstehen, deren Interessen im Rahmen des Kapitalismus systematisch an den Rand gedrängt werden, als Mittel zur schrittweisen Überwindung des Demokratiedefizits, das dem kapitalistischen System innewohnt (Taylor 2017). Beteiligung im Sinne einer Anhörung ist zwar nützlich, bleibt aber hinter diesem demokratischen Anspruch echter Mitbestimmung zurück, da sie immer noch den Vorrang derjenigen voraussetzt, die im Besitz und unter Kontrolle der Produktionsmittel sind. Die Mitbestimmung ist demnach wichtig, um sicherzustellen, dass die Interessen der Lohnabhängigen effektiv berücksichtigt werden, wenn Entscheidungen getroffen werden, die sich auf ihre Arbeit und damit auch auf ihr Leben auswirken. Angesichts der völlig unterschiedlichen Auswirkungen des Einsatzes algorithmischer Systeme in verschiedenen Branchen, aber auch auf die Abläufe innerhalb einer Branche – möglicherweise sogar innerhalb eines Unternehmens – ermöglicht die betriebliche Mitbestimmung auch präzisere Lösungen als allgemein gehaltene Gesetze. Es geht um Rahmenbedingungen, die vor Ort und von den Betroffenen selbst verhandelt werden. Gleichzeitig kann kollektive Interessenvertretung durch Mitbestimmung dazu beitragen, einzelne Arbeitnehmende von der Last zu befreien, als Einzelperson einen Rechtsstreit mit dem Arbeitgeber zu führen, zu dem ein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Es geht also auch um effektive Durchsetzung individueller Rechte, zum Beispiel Arbeitsschutz, Antidiskriminierung oder Datenschutz.

2. Betriebliche Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Algorithmen und ihre Entwicklung

Die betriebliche Mitbestimmung ist neben der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und den gewerkschaftlichen Rechten (Tarifverträgen) nach Artikel 9 des Grundgesetzes eine der Säulen der Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland (Fulton 2020; Weiss/Schmidt/Hlava 2020: Rn. 577). Die gesetzliche Regelung der betrieblichen Mitbestimmung hat eine über hundertjährige Geschichte (Däubler/Kittner 2022). Nach der Zerstörung der Mitbestimmung und der Gewerkschaftsrechte durch die Nationalsozialisten wurde 1952 das heute noch gültige Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erlassen. Wichtige Änderungen erfolgten 1972, 2001 und zuletzt 2021 (siehe unten). Das BetrVG sieht vor, dass die Arbeitnehmenden in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebsrat wählen können. Die Entscheidung, einen Betriebsrat zu wählen, ist immer freiwillig. Aber wenn es eine Initiative der Arbeitnehmenden zur Wahl gibt, darf der Arbeitgeber sie nicht behindern. Leider ist die Behinderung solcher demokratischen Wahlen in der Praxis zu häufig der Fall (für ein aktuelles Beispiel siehe Krantz 2022). Betriebsräte sind keine Gewerkschaftsorgane, aber es besteht eine enge Verbindung zwischen den beiden – viele Betriebsratsmitglieder sind aktive Gewerkschaftsmitglieder, die Gewerkschaften haben ein Vorschlagsrecht und zum Beispiel das Recht, an Sitzungen und Versammlungen teilzunehmen (Wenckebach 2023).

Betriebsräte haben kein Streikrecht wie Gewerkschaften, sondern verschiedene gesetzlich festgelegte Beteiligungsrechte, bei deren Wahrnehmung in der Regel ein konstruktiver Ansatz verfolgt wird. Das Gesetz gibt »vertrauensvolle Zusammenarbeit« als Maßstab vor. Die Beteiligungsrechte reichen von Informationsrechten und der Überwachung der Einhaltung des Arbeitsrechts bis hin zu erzwingbaren Mitbestimmungsrechten, insbesondere bei kollektiven Themen – den so genannten »sozialen Angelegenheiten« – während Themen wie Arbeitszeit und Entlohnung den Tarifverträgen der Gewerkschaften vorbehalten sind. Die Mitbestimmung spielt auch beim Einsatz von IT eine wichtige Rolle. Im besten Fall gestalten Betriebsräte die Prozesse zur Einführung,

Anwendung, Bewertung und Weiterentwicklung neuer technischer Systeme im Betrieb mit. Die von Betriebsräten abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen haben einen geringeren rechtlichen Status als die von Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge, die Vorrang gegenüber betrieblichen Regeln haben. Die Größe eines Betriebsrats hängt von der Zahl der Beschäftigten im Betrieb ab: In kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten besteht er aus einer einzigen Person und wächst mit der Größe des Unternehmens. In Betrieben mit mehr als 7.000 Beschäftigten wird ein Betriebsrat mit 35 Mitgliedern gewählt – und noch größere Gremien sind möglich.

2.1 Viel zu tun für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Die Einführung und Nutzung algorithmischer Systeme ist bereits nach geltendem Recht mitbestimmungspflichtig. Selbst gänzlich neue Technik kann unter die älteren Regelungen des BetrVG subsumiert werden, die größtenteils zu einer Zeit entstanden sind, als Faxgeräte technische Innovationen waren (Klebe 2019). Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben bereits seit langem viel zu tun in Sachen technische Neuerungen im Betrieb: So ist der Betriebsrat über die Planungen des Arbeitgebers hinsichtlich der technischen Einrichtungen, der Arbeitsabläufe und der Personalplanung zu informieren (§§ 90 und 92 BetrVG). Die Informationen des Arbeitgebers müssen umfassend sein und dem Betriebsrat rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, damit das Gremium seine gesetzlich festgelegten Aufgaben erfüllen kann. Die Betriebsräte wiederum haben bei der Einführung von KI nach geltendem Recht mehrere Funktionen. So überwachen sie beispielsweise die Einhaltung der individuellen Rechte der Arbeitnehmenden, zu denen Gesundheit, Privatsphäre und Schutz vor Diskriminierung gehören. Für den Fall, dass der Einsatz von *Künstlicher Intelligenz* (KI) zu Arbeitsplatzverlusten führt, haben Betriebsräte wichtige Möglichkeiten, die Folgen für die Beschäftigten abzumildern. Vor allem Weiterbildung und Qualifizierung sind entscheidend, um Arbeitsplatzverluste durch die Digitalisierung zu verhindern und auch hier spielen Betriebsräte eine Rolle. Sowohl der grundlegenden Veränderung der Anforderungsprofile durch KI als auch dem

langfristigen Wegfall von Arbeitsplätzen muss durch Bildung entgegenwirkt werden. Die berufsbegleitende Qualifizierung von Arbeitnehmenden, deren Arbeitsplätze durch die künftige Digitalisierung und die dazu parallele *ökologische Transformation* wegfallen werden, ist eine zentrale Strategie der deutschen Arbeitsmarktpolitik, um Arbeitslosigkeit und die Verschärfung der sozioökonomischen Spaltung zu verhindern (BMAS 2018). Umso wichtiger sind die bestehenden Mitbestimmungsrechte bei Qualifizierung und beruflicher Weiterbildung.

Darüber hinaus kann die Einführung von KI-Technologien zu einer erhöhten Arbeitsintensität und einer erhöhten Belastung durch Überwachung führen, so dass in diesem Zusammenhang ein zwingendes Mitbestimmungsrecht besteht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Besonders hervorzuheben sind die Rechte des Betriebsrats in Bezug auf den Persönlichkeitsschutz, der auch den Schutz personenbezogener Daten umfasst.³ Der einschlägige § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist allerdings in den 1970-er Jahren erlassen worden, als die technischen Möglichkeiten noch recht rudimentär waren.⁴ Die Gefahren der Überwachung und Leistungskontrolle haben seitdem zugenommen, Algorithmen weiten die Möglichkeiten, Beschäftigtendaten auszuwerten, enorm aus. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass die Einführung und Veränderung aller technischen Einrichtungen (einschließlich Software), die Arbeitnehmerdaten verarbeiten – wie es bei KI-Anwendungen üblich ist – von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst wird (Fitting et al. 2020: § 87 Rn. 226).⁵ Das bedeutet, dass ein entsprechendes Tool erst dann eingesetzt werden darf, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat oder die Zustimmung durch eine so genannte Einigungsstelle erteilt wurde (vgl. Klebe 2022). Diese Einigungsstellen sind gesetzlich vorgesehen (§ 76 BetrVG),

3 Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsschutz und Datenschutz geht auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zurück. Vgl. *BVerfG*, Urteil v 15.12.1983, Az 1 BvR 209, 269, 362, 420, 440, 484/83 (*Volkszählungsurteil*).

4 Für weitere Einzelheiten zum Konzept der Mitbestimmung siehe Weiss/Schmidt/Hlava 2020: Rn. 620ff.

5 Ständige Rechtsprechung vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.5.1974 - 1 ABR 45/73.

wenn Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber scheitern. Sie sind paritätisch mit Personen beider Seiten besetzt und haben einen unparteiischen Vorsitzenden. Was allerdings im bestehenden Arbeitsrecht fehlt, ist ein gesetzliches Initiativrecht des Betriebsrats zum Daten- und Persönlichkeitsschutz.⁶ Weitere Mitbestimmungsrechte beziehen sich schließlich auf Richtlinien zur Personalauswahl.

In der Praxis stellt sich häufig das Problem, dass Betriebsräte zu spät über den geplanten Einsatz neuer Technologien informiert werden, um die Folgen abschätzen und eigene Untersuchungen einleiten zu können. Generell werden die Rechte des Betriebsrats vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen oft missachtet. In viel zu vielen Fällen gibt es gar keine Arbeitnehmervertretung. Vor allem in der IT-Branche werden Betriebsräte oft erst gegründet, wenn Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten.⁷ Die Zahl der Arbeitnehmenden, die von Betriebsräten vertreten werden, nimmt stetig ab: In Ostdeutschland sind es 34 %, in Westdeutschland 39 %. Noch stärker ist der Rückgang bei den Unternehmen mit Betriebsräten: nur 8 % der Unternehmen, für die dies im Gesetz vorgesehen ist, haben einen Betriebsrat. Der Unterschied lässt sich damit erklären, dass die Mitbestimmung vor allem in großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten etabliert ist (Ellguth/Kohaut 2021).

Die Digitalisierung, aber auch die Globalisierung, stellt das Arbeitsrecht insgesamt vor große Herausforderungen. Es stellt sich die Frage, ob zentrale arbeitsrechtliche Begriffe wie *Arbeitnehmer*, *Arbeitgeber* und *Betrieb* die Realität der Arbeitswelt der Zukunft abbilden können (Arellano Ortiz 2020; Forsyth 2020; Garofalo 2020; Hirsch 2020; Westregård 2020). Die Veränderungen betreffen nicht nur neue Beschäftigungsformen wie die Plattformarbeit, sondern auch traditionelle Industrieunternehmen, in denen Instrumente wie Aufspaltung von

6 Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28.11.1989, 1 ABR 97/88, eine Position, die derzeit zunehmend in Frage gestellt wird. Siehe z.B. Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27. Juli 2021—7 TaBV 79/20.

7 Ein prominentes öffentliches Beispiel ist der Fall von Twitter Deutschland; siehe Oswald 2022.

Betrieben und Outsourcing Mitbestimmungsrechte umgehen oder unwirksam machen. Zudem sind viele Betriebsräte weit davon entfernt, die ihnen auf dem Papier zustehenden Rechte in der Praxis wahrnehmen zu können. Oft fehlt es an Ressourcen, um sich mit den komplexen und – angesichts der Vielzahl der eingesetzten Systeme – umfangreichen Fragen zu befassen. Betriebsräte sind anfällig für Druck, vor allem in schwierigen wirtschaftlichen Situationen, z.B. wenn Arbeitgeber mit Verlagerungen drohen.

2.2 Trotz Modernisierung nicht auf der Höhe der Zeit

Das im Frühjahr 2021 von der großen Koalition verabschiedete »Betriebsräte-Modernisierungsgesetz« zur Reform der betrieblichen Mitbestimmung (Deutscher Bundestag 2021: 12–26) hat diese Fragen teilweise aufgegriffen (Wenckebach 2021). Die letzte große Überarbeitung des Gesetzes zur betrieblichen Mitbestimmung vor 2021 liegt Jahrzehnte zurück und fiel in eine Zeit, in der die technischen Entwicklungen von heute utopisch erschienen. Neben der etwas vereinfachten und besser geschützten Wahl von Betriebsräten standen bei der jüngsten Reform neue Regelungen zur Mitbestimmung beim Einsatz von KI im Unternehmen im Mittelpunkt: Die Rechte des Betriebsrats bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Arbeitsabläufe und -vorgänge umfassen nun ausdrücklich auch den Einsatz von KI. Bei der Aufstellung von Richtlinien für die Personalauswahl gelten Mitbestimmungsrechte nun explizit auch dann, wenn diese von oder mit Hilfe von Algorithmen erstellt wurden.

Diese neuen Regelungen sind kein großer Wurf, schaffen aber eine gewisse Klarheit über die Relevanz von Mitbestimmung beim Einsatz von KI (Klebe 2021). Mit dem neuen Gesetz wurde immerhin klargestellt, dass der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem BetrVG die Einführung oder Anwendung von KI beurteilen muss und Sachverständige hinzuziehen kann, die vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen. Damit hat der Gesetzgeber auf die Bedürfnisse der Praxis reagiert. Um Algorithmen beurteilen zu können, braucht es Know-how. Demokratische Rechte sind nur dann sinnvoll, wenn die Interessenvertretungen

Zugang zu dem nötigen Wissen haben und die Finanzierung der technischen Expertise sichergestellt ist. Auch wenn es irgendwann zertifizierte KI-Anwendungen geben wird, wird dieser praktische Beratungsbedarf nicht verschwinden.

Die ersten Betriebsvereinbarungen dienen als Best-Practice-Beispiele für einen effektiven Schutz der Arbeitnehmerrechte beim Einsatz von KI durch Mitbestimmung. So hat der Betriebsrat von IBM eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen, die einen KI-Ethikrat einrichtet und Risikokategorien für KI im Unternehmen definiert, an die verschiedene Verfahrensregeln geknüpft sind. Die Vereinbarung verbietet automatisierte Entscheidungen ohne vorherige Kontrolle durch einen Menschen (Knödl 2022; Seibold/Grasy 2022).

Die aktuellen Entwicklungen zeigen also die rechtspolitischen Handlungsmöglichkeiten, aber auch den weiteren Handlungsbedarf: Die Anwendung bestehender Mitbestimmungssysteme auf die digitalisierte Arbeitswelt ist nicht einfach oder unproblematisch, aber für die Demokratisierung von KI dringend notwendig. Um Algorithmen effektiver zu demokratisieren und tatsächlich Gegenmacht in digitalen Transformationsprozessen zu sichern, bräuchte es eine grundlegende Reform des BetrVG. Der DGB hat hierfür den Entwurf einer Expert*innengruppe vorgelegt (Allgaier et al. 2022; Klapp/Wenckebach 2022), der sich intensiv auch mit spezifischem Reformbedarf unter dem Gesichtspunkt der Digitalisierung befasst.

3. Kollektives Handeln insgesamt stärken

Neben diesen spezifischen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und ihrer gesetzlichen Stärkung muss von Praxis, Forschung und Rechtspolitik unbedingt auch in den Blick genommen werden, was Arbeitnehmende und Gewerkschaften tun können, um Kapazitäten für eine autonome kollektive Selbstregulierung der Arbeit im Allgemeinen und für algorithmisches Management im Besonderen aufzubauen. Für digitale Gegenmacht sind dabei vor allem zeitgemäße Gewerkschaftsrechte von Bedeutung. Gewerkschaften spielen eine wichtige

Rolle bei der Aufklärung von Beschäftigten über ihre Rechte und über den Wert und die Möglichkeiten einer Kollektivierung, sowie für die Durchsetzung von Arbeitsrecht.

3.1 Austausch als Grundvoraussetzung für kollektive Gegenmacht

Sowohl für Betriebsräte als auch für Gewerkschaften ist die durch die Digitalisierung weiter voranschreitende Isolierung und Individualisierung der arbeitenden Menschen ein Problem. Es geht nicht nur um die Frage, wie Solidarität unter Beschäftigten organisiert werden kann, wenn sich z.B. Menschenmengen immer seltener physisch begegnen und *remote*, jenseits kollektiver Arbeitsorte arbeiten. Es geht auch darum, dass die direkte Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden und Gewerkschaften – der Ausgangspunkt jeder kollektiven Bewegung und Solidarität – nicht mehr an allen Arbeitsplätzen der digitalisierten Arbeitswelt stattfindet (siehe auch Kessem 2022). Als Reaktion auf diese Herausforderung haben die Gewerkschaften in einer Reihe europäischer Länder bereits damit begonnen, die Möglichkeiten digitaler Technologien für ihre Bemühungen um die Mobilisierung der Arbeitnehmenden zu nutzen (Cecchinato/Gould/Pitts 2021; Heiland/Schaupp 2021). Die *Prospect Union* im Vereinigten Königreich beispielsweise nutzt die Plattform *ThoughtExchange*, um die direkte Beteiligung von Beschäftigten an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen zu erleichtern (Pakes 2020). Der Vorteil dieser Plattform besteht darin, dass sie es ermöglicht, die Meinungen (potenzieller) Mitglieder auf transparente und gemeinschaftsstiftende Weise einzuholen. Denn auf der Plattform sehen die Beschäftigten auch die Antworten ihrer Kolleg*innen und sie können direkt miteinander interagieren, was bei herkömmlichen Umfragen nicht möglich war. Zudem haben gewerkschaftlich Aktive – und das nicht nur in Branchen wie der Plattformökonomie – festgestellt, dass Messenger-Dienste und Social-Media-Plattformen durchaus nützlich für die Mobilisierung von Beschäftigten und die Überwindung der Fragmentierung und Isolation sind, die das algorithmische Management oft verursacht. Diese Plattformen können dazu beitragen, digitale Interaktion zu fördern und ein Gemeinschaftsgefühl auch zwischen

Arbeitnehmenden zu schaffen, die keinen gemeinsamen Arbeitsplatz (mehr) haben (Cecchinato/Gould/Pitts 2021; Heiland/Schupp 2021). Diese digitalen Werkzeuge können daher eine wichtige Ressource für die Organisation und Mobilisierung von Arbeitnehmenden darstellen, um neue Basisstrukturen für die kollektive Organisation von Gegenmacht zu schaffen oder sie zu erhalten.

3.2 Digitales Zugangsrecht

In Deutschland haben sich die Sozialpartner in der chemischen Industrie 2022 auf ein digitales Zugangsrecht geeinigt. Dieser Tarifvertrag garantiert der Gewerkschaft, dass alle digitalen Kommunikationskanäle des Arbeitgebers für die Kommunikation zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern offen sind. Dies ist für 580.000 Beschäftigte in dieser Branche von Bedeutung. Mögliche Zugangswege sind ein digitales Schwarzes Brett im Intranet oder Links zu Gewerkschaftsinformationen in den betrieblichen Informationssystemen. Die Gewerkschaft kann auch bestehende Videokonferenzsysteme für Online-Sitzungen oder digitale Betriebsversammlungen nutzen (Specht 2022). Darüber hinaus wird über die gesetzliche Regulierung digitaler Zugangsrechte für Gewerkschaften und Betriebsräte diskutiert, die der Koalitionsvertrag der Ampelkoalition vorsieht (siehe Däubler 2021).

Ein wichtiges rechtspolitisches Vorhaben ist auch Artikel 15 des Entwurfs der Richtlinie über Plattformarbeit der EU-Kommission, wobei die dort vorgesehene Bestimmung über den Bereich der Plattformarbeit hinaus erweitert werden müsste: Mit diesem Artikel sollen digitale Arbeitsplattformen verpflichtet werden, sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Infrastruktur der digitalen Arbeitsplattformen selbst oder über ähnlich wirksame Mittel miteinander in Kontakt zu treten und zu kommunizieren, sowie von ihren Interessenvertretungen kontaktiert zu werden. Ziel dieses Regelungsvorhabens ist es dabei ausdrücklich, den Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit zu geben, sich kennenzulernen und miteinander zu kommunizieren, auch im Hinblick auf die Vertretung ihrer Interessen – obwohl es

eben keinen gemeinsamen, physischen Arbeitsplatz gibt. Zudem sollen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, den Zugriff auf oder die Überwachung von Kontakten und Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden zu unterlassen. Der Grund für die Bedeutung dieses Satzes im Entwurf liegt auf der Hand: Eine Überwachung der digitalen Kommunikation durch die Arbeitgeber würde das Recht auf Zugang unterlaufen: gerade dort, wo es aufgrund von Konflikten auf eine effektive Interessenvertretung ankäme, würden Beschäftigte aus Angst vor Sanktionen nach einer möglichen Überwachung von einer Kollektivierung abgehalten.

3.3 Neue gewerkschaftliche Strategien und Ressourcen?

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften in Schweden bereits damit begonnen, Algorithmen zu nutzen, die dabei helfen können, vorherzusagen, in welchen Branchen – und sogar in welchen Unternehmen – aufgrund der wirtschaftlichen Lage mit Entlassungen oder Lohnkürzungen zu rechnen ist (Maxwell 2018). Der Einsatz von KI auf diese Weise kann es den Gewerkschaften ermöglichen, sich früher zu organisieren und wirksamere Maßnahmen zu ergreifen. Zeitgewinn und mehr Informationen können ihnen auch dabei helfen, effektiver zu verhandeln und ihre Ressourcen effizienter einzusetzen.

3.4 Zeit als Voraussetzung von Solidarität und Kollektivierung

Das Recht der Gewerkschaften auf Zugang zu den Arbeitsplätzen zu diesen Zwecken könnte durch die Einführung einer obligatorischen *Demokratiezeit* weiter ausgebaut werden, wie sie der Reformvorschlag für ein zeitgemäßes BetrVG vorsieht (Allgaier et al. 2022). Solidarität und Demokratie erfordern Wissen und Zeit für Diskussionen – dies gilt auch für das Vertrauen in neue Technologien und deren sinnvolle Nutzung. Beides ist für abhängig Beschäftigte in einer zunehmend fragmentierten und unter Zeitdruck stehenden Arbeitswelt nicht ohne weiteres verfügbar. Dies käme auch den Frauen zugute, die außerhalb der bezahlten Arbeitszeit immer noch weit mehr Sorgearbeit leisten als Männer

(OECD 2023; Europäische Union 2010). Die fehlende Zeit schließt Frauen nach wie vor zu häufig aus betrieblichen, gewerkschaftlichen und politischen Debatten aus. Dieser Vorschlag einer *Demokratiezeit* im Betrieb hätte ganz im Sinne Hugo Sinzheimers das Potenzial, die grundlegenden Bürgerrechte auch im Betrieb zu schützen und gleichzeitig die Fähigkeit der Arbeitnehmenden zur Selbstorganisation im Interesse ihrer Anliegen zu fördern.⁸

3.5 Algorithmen und Streik

Die Forschung darüber, wie Algorithmen und insbesondere prädiktive Risikoanalyse die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung in Wertschöpfungsnetzwerken beeinflussen und wie Gewerkschaften und Interessenverbände darauf reagieren, steht erst am Anfang (Heimstädt/Dobusch/Klausner 2023). Das betrifft insbesondere auch das Streikrecht. Teilweise wird angenommen, dass Algorithmen Streiks ineffizient machen würden, weil sie besser vorherzusagen sein würden und zugleich Arbeitgebern die Umorganisation erleichtert würde (Fuest 2019). Angesichts der technischen Möglichkeiten, Aussagen, Vernetzung und politisches Interesse von Beschäftigten auch mit Hinblick auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft im Netz zu überwachen und auszuwerten, erscheinen Dystopien nicht völlig abwegig. Sicher wird hier die Funktion des Datenschutzes nicht nur für Persönlichkeitsrechte, sondern auch für den Schutz von Demokratie und als Machtfrage – auch jenseits der Arbeitswelt – sehr deutlich. Allerdings ist zum einen fraglich, ob Technologieanbieter das Versprechen, derartige Vorhersagen über Streiks machen zu können, tatsächlich einlösen können. Zum anderen ist das algorithmische Management Ausdruck klassischer kapitalistischer Methoden, um gewerkschaftliche Organisation zu verhindern und die Streikbereitschaft zu brechen, etwa durch die Fragmentierung von Belegschaften, die Auslagerung von Leiharbeit,

8 Hugo Sinzheimer veröffentlichte 1927 seine Idee eines Übergangs von der »wirtschaftlichen Untertanenschaft zum Wirtschaftsbürgertum«; siehe Sinzheimer (1927).

befristete Verträge und/oder die Schaffung eines Klimas der Angst. Dieses Klima könnte durch die Erzählung von überwältigenden Spionagealgorithmen noch verschärft werden.⁹ Es ist noch zu früh, um die Auswirkungen algorithmischer Systeme auf Streiks und autonome Kollektivität zu beurteilen. Werden Algorithmen als *übermenschliche Intelligenz* als übermächtig überzeichnet, kann das von konkreten Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften ablenken und verschleiern, dass stets Menschen die Technik programmieren und einsetzen, womit eine allgemeine Entmutigung einhergehen kann. Kollektive Gegenmacht und Streik werden allerdings mit Sicherheit in jeder längerfristigen Strategie zur Bewältigung der Herausforderungen, die sich durch das algorithmische Management wahrscheinlich stellen werden, relevantes Mittel abhängig Beschäftigter bleiben. Es ist klar, dass die ›alte Idee‹ der Gegenmacht durch Streiks und Solidarität durch die Technologie nicht beseitigt werden wird.

4. Fazit: Spielräume für Gegenmacht nutzen und erweitern

Auch der rechtliche Rahmen für eine digitalisierte Gegenmacht ist ›in Arbeit‹. Betriebsräte und Gewerkschaften haben bereits rechtlich abgesicherte Handlungsmöglichkeiten, insbesondere Mitbestimmungsrechte. Sicher bedarf es, um diesen Rahmen durch Praxis gänzlich auszunutzen, eines Ausprobierens neuer Taktiken und technischer Möglichkeiten auf der Arbeitnehmerseite. Ohne Zweifel aber schreibt Digitalisierung auch Machtstrukturen fort, die den Gesetzgeber zu Intervention auffordern, um Grundrechte und Demokratie in der Arbeitswelt zu sichern. Weder betriebliche Mitbestimmung noch digitale Zugangsrechte oder der Datenschutz – und nur diese Aspekte wurden hier, unter vielen anderen relevanten Regelungsbereichen, beleuchtet –

9 Ein Amazon-Mitarbeiter sagt: »Wir stehen nicht unter der Tyrannei des Algorithmus. Das ist nicht unsere Erfahrung. Im Lager selbst sind wir immer noch in der Unterzahl. Wir sind Tausende von Arbeitern, und wenn wir uns zusammenschließen, können wir das Gleichgewicht der Kräfte verändern« (Press 2021).

sind aber auf der Höhe der Zeit. Hier besteht also auch rechtspolitischer Handlungsbedarf.

Literatur

- Adams, Zoe. 2022. A Structural Approach to Labour Law. *Cambridge Journal of Economics* 46(3): 447–463.
- Allgaier, Antonius/Bolte, Michael/Buschmann, Rudolf/Däubler, Wolfgang/Deinert, Olaf/Zu Dohna, Verena/Eder, Isabel/Heilmann, Micha/Jerchel, Kerstin/Klapp Micha/Klebe, Thomas/Wenckeback, Johanna. 2022. Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz. Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022. https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Arellano Ortiz, Pablo. 2020. The regulation of the notion of employer in an overregulated framework: The case of the Chilean labour law. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 1–12. <https://illeg.unibo.it/issue/view/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Bhattacharya, Tithi (Hg.). 2017. *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. London: Pluto Press.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2018. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 19. September 2018. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/qualifizierungschancengesetz.html;jsessionid=90572B9411AFADB80713BB3DA44555E5.delivery1-master>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Bundesarbeitsgericht. Neunter Senat. 2020. 9 AZR 102/20. Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/9-AZR-102-20.pdf>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Cecchinato, Marta E./Gould, Sandy/Pitts, Frederick H. 2021. Self-Tracking and Sousveillance at Work: Insights from Human-Computer In-

- teraction and Social Science. In: Moore, Phoebe/Woodcock, Jamie (Hg.). *Augmented Exploitation: Artificial Intelligence, Automation and Work*. London: Pluto Press, 127–137.
- Däubler, Wolfgang. 2022. Einl. Rn.47ff. In: Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.). *BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang. 2021. *Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb (= HSI-Schriftenreihe 41)*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael. 2022. *Geschichte der Betriebsverfassung*. 2. Aufl. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Danaher, John/Hogan, Michael J./Noone, Chris/Kennedy, Rónán/Behan, Anthony/De Paor, Aisling/Felzmann, Heike/Haklay, Muki/Khoo, Su-Ming/Morison, John/Murphy, Maria Helen/O’Brochain, Niall/Schafer, Burkhard/Shankar, Kalpana. 2017. *Algorithmic Governance: Developing a research agenda through the power of collective intelligence*. *Big Data & Society* 4(2). DOI: 2053951717726554.
- Deinert, Olaf. 2019. § 1, Rn.3. In: Deinert, Olaf/Heuschmid, Johannes/Zwanziger, Bertram (Hg.). *Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- De Stefano, Valerio. 2019. »Negotiating the Algorithm«: Automation, Artificial Intelligence and Labor Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41(1): 1–32.
- De Stefano, Valerio/Taes, Simon. 2021. *Algorithmic Management and Collective Bargaining*. In: Degryse, Christophe (Hg.). *Foresight Brief*, 10. Mai 2021, Brüssel: ETUI – The European Trade Union Institute.
- Deutscher Bundestag. 2021. *Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)*. Begründung. Drucksache 19/28899 vom 22. April 2021, 12–26. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928899.pdf>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Dimick, Matthew. 2019. *Counterfeit Liberty*. *Catalyst. A Journal of Theory and Strategy* 3(1). <https://catalyst-journal.com/2019/07/counterfeit-liberty>. Aufgerufen am 26. Mai 2023.

- Edwards, Richards. 1980. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne. 2021. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. *WSI-Mitteilungen* 4/2022: 328–337.
- Europäische Union. 2010. Amtsblatt der Europäischen Union. Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:de:PDF>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fitting, Karl/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid/Treibinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang (Hg.). 2020. *Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung*. Handkommentar. 30. Auflage. München: Franz Vahlen.
- Forsyth, Anthony. 2020. The identity of the ›employer‹ in Australian labour law: Moving beyond the unitary conception of the employer. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 13–28. <https://illej.unibo.it/issue/viiew/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fuest, Benedikt. 2019. Der Amazon-Algorithmus lässt jeden Streik wirkungslos verpuffen. *Welt.de.*, 30. Dezember 2019. <https://www.welt.de/wirtschaft/article204657962/Wie-der-Amazon-Algorithmus-die-Wirkung-des-Ver-di-Streiks-verpuffen-laesst.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Fulton, Lionel. 2020. *Codetermination in Germany: A Beginner's Guide (= Mitbestimmungspraxis 32)*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung.
- Garofalo, Domenico. 2020. The identification of the employer in the context of organisational fragmentation: the Italian legal framework. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 29–53. <https://illej.unibo.it/issue/viiew/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Heiland, Heiner/Schaupp, Simon. 2021. Breaking digital atomisation: Resistant cultures of solidarity in platform-based courier work. In: Moore, Phoebe/Woodcock, Jamie (Hg.). *Augmented Exploitation: Artificial Intelligence, Automation and Work*. London: Pluto Press, 138–148.
- Heimstädt, Maximilian/Dobusch, Leonhard/Klausner, Lukas Daniel. 2023. *Algorithmische Vorhersage und Mitbestimmung: Eine Studie*

- zum Verhältnis von ›Predictive Risk Intelligence‹ und Interessenvertretung. <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschung-sfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2021-200-3>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Hirsch, Jeffrey M. 2020. Joint Employment in the United States. *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 55–69. <https://illej.unibo.it/issue/view/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Kessem, Sarrah. 2022. Labour realities at Amazon and COVID-19: Obstacles and collective possibilities for its warehouse workers and MTurk workers. *Global Political Economy* 1(1): 59–79.
- Klapp, Micha/Wenckebach, Johanna. 2022. So wäre es zeitgemäß. *Magazin Mitbestimmung* 2/2022. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-so-ware-es-zeitgemass-40571.htm>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Klebe, Thomas. 2022. § 87 Rn. 5ff. In: Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.). *BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- Klebe, Thomas. 2021. Nur ein Schritt in die richtige Richtung. [www.bund-verlag.de, 06. April 2021. https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Nur-ein-Schritt-in-die-richtige-Richtung~.html](https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Nur-ein-Schritt-in-die-richtige-Richtung~.html). Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Klebe, Thomas. 2019. Künstliche Intelligenz – eine Herausforderung für die Mitbestimmung. *Soziales Recht. Wissenschaftliche Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht* 9(3): 128–137.
- Knödl, Maren. 2022. Das Letzte Wort hat der Mensch. *Magazin Mitbestimmung* 1/2022. <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-das-letzte-wort-hat-der-mensch-36555.htm>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Krantz, Paul. 2022. Employees say meal-kit provider HelloFresh is union busting. *DW.com*, 27. August 2022. <https://p.dw.com/p/4FreO>. Aufgerufen 15. Oktober 2023.
- Lehdonvirta, Vili. 2016. Algorithms that divide and unite: Delocalisation, Identity and Collective Action in ›Microwork‹. In: Flecker, Jörg (Hg.). *Space, Place and Global Digital Work*. Basingstoke: Palgrave MacMillan, 53–80.

- Lott, Yvonne. 2023. Der Gender Digital Gap in Transformation? Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt. WSI-Report 81 (Februar 2023). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- Maxwell, Hamie. 2018. How a Labor Union is using an algorithm to predict when to organize. ViceNews, 14. Dezember 2018. <https://www.vice.com/en/article/nep5wb/how-a-labor-union-is-using-an-algorithm-to-predict-when-to-organize>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- OECD. 2023. OECD.stat. Employment: Time Spent in Paid and Unpaid Work, by Sex. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Oswald, Bernd. 2022. Deutsche Twitter-Mitarbeiter klagen gegen Kündigung. br.de, 23. November 2022. <https://www.br.de/nachrichten/netzwelt/deutsche-twitter-mitarbeiter-klagen-gegen-kuendigung,TOoHNlP>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Pakes, Andrew. 2020. Collective Voices on Data. Prospect.org.uk, 15. September 2020. <https://prospect.org.uk/news/collective-voices-on-data>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Press, Alex N. 2021. Wir stehen nicht unter der Tyrannei des Algorithmus. Jacobin, 13. August 2021. <https://jacobin.de/artikel/amazon-polen-arbeiter-interview-awi-gewerkschaft-algorithmus-tyrannei-amazon-workers-international-logistikzentrum-poznan-poses/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Seibold, Bettina/Grasy, Jonas. 2022. KI verstehen, bewerten und begrenzen. In: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (Hg.). Betriebs- und Dienstvereinbarungen 26 (November 2022). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008451. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Sinzheimer, Hugo. 1927. Das Wesen des Arbeitsrechts. In: Hermes, Gertrud (Hg.). Grundfragen des Arbeitsrechts: Fünf Vorträge von Hugo Sinzheimer, Georg Flatow, Heinz Potthoff, Clemens Nörpel, Lutz Richter. Berlin: Verlag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, 4–9.

- Specht, Frank. 2022. Chemie-Sozialpartner einigen sich: Gewerkschaften erhalten digitalen Zugang zum Betrieb. Handelsblatt.com, 11. August 2022. <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-chemie-sozialpartner-einigen-sich-gewerkschaften-erhalten-digitalen-zugang-zum-betrieb/28592886.html>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Taylor, Daniel. 2017. Capitalism's democratic deficit. Socialist-Worker.org, 2. März 2017. <http://socialistworker.org/2017/03/02/capitalisms-democratic-deficit>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Todolí-Signes, Adrián. 2019. Algorithms, Artificial Intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: The necessary collective governance of data protection. *Transfer: European Review of Labour and Research* 25(4): 465–481.
- Weiss, Manfred/Schmidt, Marlene/Hlava, Daniel. 2020. Labour Law and Industrial Relations in Germany. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Wenckebach, Johanna. 2023. Stärkung der Tarifbindung durch Erweiterung betrieblicher Mitbestimmung. WSI Mitteilungen 3/2023: 228–233.
- Wenckebach, Johanna. 2021. Eine echte Modernisierung steht weiterhin aus. Boeckler.de, Oktober 2021. <https://www.boeckler.de/newsletter-rest/t/review/ANONYMOUS.2H3SZ.3CoB6F1843878586EC95A652D52FEA52/>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.
- Westregård, Annamaria. 2020. Who counts as an employer in Sweden? *Italian Labour Law e-Journal* 13(1): 71–83. <https://illej.unibo.it/issue/viaw/887>. Aufgerufen am 15. Oktober 2023.