Europäisches Parlament
2024-2029

ANGENOMMENE TEXTE

P10_TA(2025)0337

Gestaltung der Zukunft des Arbeitslebens durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2025 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,

– gestützt auf die Artikel 153 und 16 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 Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 7 über die Achtung des Privat- und Familienlebens, Artikel 8 über den Schutz personenbezogener Daten und Artikel 31 über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen,

– 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[1],

[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).

– 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 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung[3],

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf[4],

– 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[5],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates[6],

– 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[7] (Richtlinie über Plattformarbeit),

– unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen

---

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 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

4 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

5 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).

6 Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

7 Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (ABl. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

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)[8],

– 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)[9],

– 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 Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über die Digitalisierung (Juni 2020),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 7. Juni 2023 über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 29. Januar 2025 mit dem Titel „Ein Kompass für eine wettbewerbsfähige EU“,

---

8 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, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 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 Mitteilung der Kommission 2025 vom 11. Februar 2025 mit dem Titel „Gemeinsam voran: Eine mutigere, unkompliziertere und schnellere Union“, mit der das Ziel zur Verringerung des Verwaltungsaufwands um 25 % für Unternehmen und um 35 % für KMU bestätigt wurde,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 9. April 2025 mit dem Titel „Aktionsplan für den KI-Kontinent“,

– unter Hinweis auf den Bericht von Mario Draghi vom September 2024 mit dem Titel „Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit“ (Draghi-Bericht) und den Bericht von Enrico Letta vom April 2024 mit dem Titel „Weit mehr als ein Markt“ (Letta-Bericht),

– 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 mit dem Titel „Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algorithmic management“ (VT-2022-035),

– unter Hinweis auf den Bericht der OECD mit dem Titel: „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey” (Algorithmisches Management am Arbeitsplatz: neue Erkenntnisse aus einer Arbeitgeberbefragung der OECD), OECD Artificial Intelligence Papers, Nr. 31,

– unter Hinweis auf die Bewertung des europäischen Mehrwerts durch den Wissenschaftlichen Dienst des Europäischen Parlaments vom Oktober 2025 mit dem Titel „Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz – die Gestaltung der Zukunft der Arbeit“[10],

– gestützt auf die Artikel 47 und 55 seiner Geschäftsordnung,

– 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 (A10-0244/2025),

A. in der Erwägung, dass der digitale Wandel, der durch Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz (KI) vorangetrieben wird, die Arbeitsmärkte tiefgreifend umgestaltet und den Wesenskern der Arbeit verändert; in der Erwägung, dass es angesichts der Tatsache, dass bestimmte Aufgaben automatisiert werden, immer wichtiger wird, die Schaffung neuer Berufsbilder zu ermöglichen, Arbeitsaufgaben zu entwickeln, Ausbildungs-, Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten und bestehende Arbeitsplätze durch neue Technologien umzugestalten, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und das Wirtschaftswachstum zu fördern sowie die Arbeitnehmer zu stärken

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

und die Arbeitsbedingungen zu verbessern; in der Erwägung, dass die Nutzung dieser neuen Technologien eine kontinuierliche Anpassung der Behörden, der Bildungspolitik, der Unternehmen und der Arbeitnehmer erfordert, um sicherzustellen, dass Europa von dem vom Weltwirtschaftsforum[11] geschätzten Nettowachstum von 78 Millionen Arbeitsplätzen infolge von KI (7 % der heutigen Gesamtbeschäftigung) bis 2030 profitieren kann;

B. in der Erwägung, dass der digitale Wandel am Arbeitsplatz durch die Grundsätze der Vorsorge und der standardmäßigen Ethik vorangetrieben und so gesteuert werden sollte, dass die Menschenwürde geschützt und gefördert wird sowie die Produktivität, Effizienz, Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft und des gemeinsamen Marktes so verbessert werden, dass alle davon profitieren; in der Erwägung, dass bei diesem Wandel am Arbeitsplatz die Grundsätze des sozialen Fortschritts und des Schutzes der Arbeitnehmerrechte gewahrt werden müssen, wobei sichergestellt wird, dass damit zu hochwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten, besseren Arbeitsbedingungen, der Stärkung der Gestaltungs- und Entscheidungsmacht und dem Wohlergehen aller Arbeitnehmer beigetragen wird, während gleichzeitig gleiche Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt, Innovationen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefördert werden; in der Erwägung, dass KI nach wie vor eine sich weiterentwickelnde Technologie ist und Unternehmen aus der EU somit weiterhin die Möglichkeit haben, in einigen Marktsegmenten eine führende Position einzunehmen[12]; in der Erwägung, dass sich das Versäumnis, KI-Systeme zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der EU einzusetzen, nachteilig auf künftiges Wachstum, Investitionen und Innovationen auswirken könnte; in der Erwägung, dass 64 % der KMU im europäischen Binnenmarkt regulatorische Hindernisse oder Verwaltungslasten derzeit als das größte Problem ansehen;

C. in der Erwägung, dass der digitale Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu einer steigenden Nachfrage nach grundlegenden und fortgeschrittenen digitalen und KI-Kenntnissen und entsprechenden Fähigkeiten führt; in der Erwägung, dass sowohl im Draghi-Bericht als auch im Letta-Bericht die Kluft bei den digitalen Kompetenzen als großes Hindernis für die Wettbewerbsfähigkeit Europas genannt wird;

D. in der Erwägung, dass die rasche Integration von KI-Systemen mit einer ausreichenden Schulung einhergehen muss; in der Erwägung, dass nur 15 % der Arbeitnehmer im Jahr 2023 an entsprechenden Schulungsmaßnahmen teilgenommen haben, um ihre KI-Kenntnisse und -Fähigkeiten weiterzuentwickeln, während 42 % der Arbeitnehmer zugestehen, dass ihre KI-bezogenen Fähigkeiten verbessert werden müssen, und 61 % davon ausgehen, in den

---

11 Weltwirtschaftsforum, Bericht über die Zukunft der Arbeitsplätze 2025 (Januar 2025).

12 Bericht von Mario Draghi mit dem Titel „Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit“ (September 2024), Teil A „Eine Strategie für die Wettbewerbsfähigkeit Europas“.

nächsten fünf Jahren neue Qualifikationen zu benötigen; in der Erwägung, dass es jedoch insbesondere den KMU an Strategien und Ressourcen mangelt, um das Risiko zu mindern, dass gering qualifizierte Arbeitskräfte in kleinen Unternehmen einem Qualifikationsdefizit ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass diejenigen, die eine Ausbildung in digitalen Kompetenzen am dringendsten benötigen, am wenigsten daran teilnehmen[13];

E. in der Erwägung, dass die Anpassung der Bildungssysteme, insbesondere des Sektors der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sowie eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern von wesentlicher Bedeutung sind, um den künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes zu prognostizieren und 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 sich stetig weiterentwickelnde Konzepte sind; in der Erwägung, dass algorithmische Managementsysteme vor allem für die folgenden Leitungstätigkeiten eingesetzt werden: Einstellung, Arbeits- und Aufgabenplanung, Steuerung bzw. Lenkung der Überwachung und Kontrolle der Arbeitnehmer, Beurteilung von Arbeitnehmern, Talentmanagement und-schulung, Honorierung und Entlassung von Arbeitnehmern; in der Erwägung, dass das algorithmische Management häufig nicht durch eine spezielle Software, sondern als integraler Bestandteil der bestehenden Software eingesetzt wird; in der Erwägung, dass jede künftige Initiative in diesem Bereich zukunftssicher und flexibel genug sein sollte, um sich an künftige Entwicklungen anpassen zu können;

G. in der Erwägung, dass KI und algorithmisches Management zahlreiche Möglichkeiten zur Arbeitsoptimierung, zur höheren Einheitlichkeit und Objektivität von Managemententscheidungen und zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Zufriedenheit der Arbeitnehmer bieten können, aber auch mit bestimmten Risiken verbunden sind, wenn sie nicht in einer auf den Menschen ausgerichteten Weise konzipiert und eingesetzt werden, wie etwa geringere Autonomie der Arbeitnehmer, mangelnde Transparenz und höhere Arbeitsintensität; 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; in der Erwägung, dass mit einem europäischen Rahmen für KI sichergestellt werden kann, dass KI als wirksame Unterstützung für menschliche Arbeitskräfte eingesetzt wird, um echte Produktivitätsgewinne und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und nicht nur spekulative Vorteile zu erzielen; in der Erwägung, dass Forschungsergebnisse zeigen, dass viele Unternehmensinvestitionen in generative KI trotz ihrer Fähigkeit, neue Inhalte zu schaffen, noch nicht zu messbaren Produktivitätsgewinnen oder -erträgen geführt

13 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

haben[14];

H. in der Erwägung, dass Risiken in Bezug auf hochwertige Arbeitsbedingungen und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sich aus KI und algorithmischen Managementsystemen ergeben, wie erhöhter Zeit- und Leistungsdruck, Intensivierung der Arbeit, Diskriminierung, in die Privatsphäre eingreifende Überwachung und unangemessene Kontrolle sowie bestimmte Verzerrungseffekte von KI-Systemen, Verlust der Autonomie, Dequalifizierung, gesellschaftliche Isolierung, Stress am Arbeitsplatz und andere die psychische Gesundheit betreffende und psychosoziale Probleme verhindert bzw. angegangen werden müssen; in der Erwägung, dass die bestehenden EU-Rechtsvorschriften, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung, der Verordnung über künstliche Intelligenz und des europäischen sozialen Besitzstands, dazu beitragen können, einige dieser Risiken anzugehen bzw. sie zu verhindern; in der Erwägung, dass die Verordnung über künstliche Intelligenz noch nicht vollständig anwendbar ist;

I. in der Erwägung, dass technologische Entwicklungen, die zu einer ständigen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit führen, zu einer Verwischung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben führen können;

J. in der Erwägung, dass der Einsatz von KI und algorithmischen Managementsystemen am Arbeitsplatz die Erhebung und Verarbeitung großer Mengen von Arbeitnehmerdaten umfasst, was Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes und der Privatsphäre aufwirft und eine Verringerung der Machtungleichgewichte erfordert, indem im Rahmen des sozialen Dialogs gemeinsam Regeln festgelegt werden, was das Management und die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung und etwaiger spezifischerer Vorschriften über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext betrifft, wie sie im nationalen Recht oder in geltenden Kollektivverträgen festgelegt sind; in der Erwägung, dass auf die Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeitsumgebung und mögliche Verletzungen der Privatsphäre der Arbeitnehmer geachtet werden sollte;

K. in der Erwägung, dass die Einwilligung gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a der Datenschutz-Grundverordnung freiwillig gegeben werden muss, wobei es bei einem klaren Ungleichgewicht höchst unwahrscheinlich ist, dass eine solche Einwilligung freiwillig gegeben wird. in der Erwägung, dass die Einwilligung daher angesichts des Machtungleichgewichts zwischen der betroffenen Person und dem für die Verarbeitung Verantwortlichen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder der Erfüllung eines Vertrags kein rechtmäßiger Grund für die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der automatisierten Überwachung oder automatisierten Entscheidungsfindung sein sollte;

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

L. in der Erwägung, dass algorithmische Managementsysteme zuerst von digitalen Arbeitsplattformen übernommen und in großem Umfang eingesetzt wurden, inzwischen aber auf dem gesamten Arbeitsmarkt weitverbreitet sind;

M. in der Erwägung, dass Schätzungen zufolge zwischen einem Viertel und 80 % der Unternehmen in der EU mindestens eine Form des algorithmischen Managements nutzen; in der Erwägung, dass die Nutzung algorithmischen Managements in den kommenden Jahren wahrscheinlich erheblich zunehmen wird[15]; in der Erwägung, dass die Arbeitsleistung von 26,5 % der Arbeitnehmer in der EU durch ein „Computerprogramm“ überwacht wird, wobei diese Praxis in großen Unternehmen weiter verbreitet ist; in der Erwägung, dass 27,4 % der Arbeitnehmer ihre Aufgaben über ein Computersystem zugewiesen bekommen[16]; in der Erwägung, dass 35 % der europäischen Unternehmen algorithmische Managementsysteme für die Bewertung nutzen[17]; in der Erwägung, dass ein umfassender und kooperativer Ansatz zusammen mit dem sozialen Dialog erforderlich ist, um gleiche Rahmenbedingungen für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI und algorithmischem Management am Arbeitsplatz zu schaffen;

N. in der Erwägung, dass 62 % der Europäer den Einsatz von Robotern und KI am Arbeitsplatz positiv bewerten und 73 % der Meinung sind, dass Roboter und KI das Tempo, in dem Arbeitnehmer Aufgaben erfüllen, erhöhen[18]; in der Erwägung, dass 66 % der Europäer glauben, dass durch den Einsatz von Robotern und KI mehr Arbeitsplätze verschwinden als neu geschaffen werden; in der Erwägung, dass 61 % der Europäer glauben, dass Roboter und KI negative Auswirkungen auf die Kommunikation zwischen Arbeitskollegen haben; in der Erwägung, dass diejenigen, die jung und berufstätig sind und ein höheres Bildungsniveau haben, den Einsatz neuer Technologien am Arbeitsplatz positiver bewerten; in der Erwägung, dass darin eine wachsende Offenheit für Innovationen und das Potenzial der KI zur Steigerung der Produktivität, der Arbeitsplatzqualität und der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit zum Ausdruck kommt, sofern sie verantwortungsvoll entwickelt und umgesetzt wird;

O. in der Erwägung, dass einer OECD-Umfrage zufolge 60 % der Führungskräfte der Ansicht sind, dass das algorithmische Management die Qualität ihrer eigenen Entscheidungsfindung

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : „it can be argued that over one-quarter of companies in the EU-27 use AM“ (es kann davon ausgegangen werden, dass mehr als ein Viertel der Unternehmen in der EU-27 algorithmisches Management verwenden), „based on the delphi survey, it is most likely that in the next 10 years, AM will grow 3% to 6% annually“ (basierend auf der Delphi-Umfrage ist es höchst wahrscheinlich, dass das algorithmische Management in den nächsten zehn Jahren jährlich um 3 % bis 6 % zunehmen wird).

16 Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2024.

17 Arbeitspapier der OECD, Algorithmic Management in the Workplace, 2025, S. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

verbessert; in der Erwägung, dass gleichzeitig fast zwei Drittel der befragten Führungskräfte Bedenken in Bezug auf die von ihnen verwendeten algorithmischen Management-Tools geäußert haben: unklare Rechenschaftspflicht im Falle einer falschen Entscheidung (28 %), Unvermögen, der Logik algorithmischer Entscheidungen oder Empfehlungen zu folgen (27 %) und unzureichender Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit der Arbeitnehmer (27 %)[19];

P. in der Erwägung, dass weniger als die Hälfte der derzeit Beschäftigten angibt, von ihrem Arbeitgeber über die Nutzung digitaler Technologien informiert worden zu sein, während mehr als die Hälfte der Arbeitgeber und Führungskräfte angibt, dies getan zu haben; in der Erwägung, dass nur 18 % der derzeit Beschäftigten angeben, eine detaillierte Erläuterung erhalten zu haben, einschließlich Informationen über die Vor- und Nachteile und über ihre Rechte;

Q. in der Erwägung, dass die regelmäßige Anhörung und Einbeziehung der Sozialpartner, der Führungskräfte und der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Einführung neuer Technologien zu erheblich mehr Akzeptanz und positiver Wahrnehmung ihres Einsatzes führen kann, sodass die Nutzung dieser neuen Technologien maximiert werden kann und alle damit verbundenen Risiken während des gesamten Lebenszyklus der Technologie angegangen werden können;

R. in der Erwägung, dass die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) 99 % aller Unternehmen in der EU ausmachen und dass bei einer etwaigen künftigen Initiative berücksichtigt werden muss, dass sie in geringem Maße über technische, finanzielle und administrative Ressourcen verfügen, weshalb für Verhältnismäßigkeit zu sorgen und ein unnötiger Verwaltungsaufwand zu vermeiden ist sowie ein günstiges Umfeld für den verantwortungsvollen Einsatz digitaler Technologien gefördert werden sollte;

S. in der Erwägung, dass weniger als die Hälfte der derzeit Beschäftigten angibt, von ihrem Arbeitgeber über die Nutzung digitaler Technologien informiert worden zu sein, während mehr als die Hälfte der Arbeitgeber und Führungskräfte angibt, dies getan zu haben; in der Erwägung, dass dieser Anteil 16 % umfasst, die sagen, dass sie darüber informiert wurden, jedoch ohne weitere Einzelheiten, und 18 %, die angeben, eine ausführliche Erklärung erhalten zu haben, einschließlich Informationen über die Vorteile, Nachteile und ihre Rechte[20];

T. 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

---

19 Milanez, A., A. Lemmens und C. Ruggiu (2025), „Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey”, OECD Artificial Intelligence Papers, Nr. 31, Publikation der OECD, Paris.

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

Arbeitnehmer an der Gestaltung und Anpassung von Technologien befürworten;

1. betont, dass jede neue Technologie mit dem übergeordneten Ziel eingesetzt und genutzt werden muss, den Menschen zu dienen, und dass sie von den Grundsätzen der standardmäßigen Ethik und der Vorsorge sowie einem menschenzentrierten Ansatz geleitet sein und von Menschen auf der Grundlage der Bestimmungen zur menschlichen Aufsicht gemäß Artikel 14 der Verordnung über künstliche Intelligenz und Artikel 22 der Datenschutz-Grundverordnung gehandhabt werden sollte;

2. weist darauf hin, dass der digitale Wandel, einschließlich des zunehmenden Einsatzes von KI und algorithmischem Management, das Potenzial hat, positive Ergebnisse für den Arbeitsmarkt zu erzielen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen; ist jedoch über die erheblichen Probleme besorgt, die sich daraus für die Arbeitnehmer ergeben, insbesondere in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen; betont daher, dass mit jeder neuen Initiative zu KI und algorithmischem Management hochwertige Arbeitsplätze sichergestellt werden müssen und das Wohlergehen der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter geschützt werden muss;

Arbeitnehmerbefähigung durch neue Fertigkeiten und Kenntnisse

3. betont, dass neue Technologien am Arbeitsplatz einen wichtigen Wettbewerbs- und Produktivitätsvorteil darstellen und Innovationen vorantreiben können sowie eine bessere Rendite für die Unternehmen bringen mögen, die sie nutzen; betont in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen ermutigt werden sollten, solche Technologien auf verantwortungsvolle, transparente und inklusive Weise zu integrieren, wobei die Privatsphäre und die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer geschützt werden, damit sie Vertrauen fassen können; betont, dass der Einsatz solcher Technologien am Arbeitsplatz vielmehr sorgfältig überwacht als eingeschränkt werden sollte;

4. betont, dass künstliche Intelligenz als Schlüsselfaktor für innovatives Unternehmertum dienen kann, insbesondere wenn es darum geht, Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen dabei zu unterstützen, zu expandieren, ihre Produktivität zu steigern und in der digitalen Wirtschaft wettbewerbsfähig zu sein; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der operativen Durchführbarkeit Jungunternehmen und Kleinunternehmen den Zugang zu Instrumenten, Wissen und Infrastruktur im KI-Bereich unter anderem durch gezielte EU-Programme und beratende Unterstützung zu erleichtern; hebt hervor, dass EU-weite Investitionen in KI zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und von Rahmenbedingungen für widerstandsfähigere und wettbewerbsfähigere Kleinst- und Kleinunternehmen in der gesamten EU beitragen können; begrüßt die sektorspezifischen Leitinitiativen in der Mitteilung der Kommission vom 8. Oktober 2025 mit dem Titel „Strategie ‚KI anwenden‘“;

5. erkennt an, dass die Kompetenzentwicklung, die Ausbildung sowie die fortlaufende Weiterbildung und Umschulung 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 angemessene Arbeitsbedingungen, das Wohlbefinden, die Sicherheit, die Autonomie und die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer zu gewährleisten und die allgemeine Anpassungsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern[21]; betont, dass Schulungen auch für Arbeitgeber, Führungskräfte und andere Personen ausschlaggebend sind, die diese Systeme tagtäglich einsetzen, entwickeln und deren Nutzung überwachen; betont, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter, einschließlich der Gewerkschaften, informiert und in die Verfahren zur Einführung solcher Technologien einbezogen werden sollten, damit gute Ergebnisse erzielt werden, und dass ihnen ausreichend Zeit und Unterstützung eingeräumt werden muss, um sich mit diesen Technologien vertraut zu machen;

6. 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, auch zu KI und algorithmischem Management, durch ein individuelles, allen Arbeitnehmern zustehendes Recht auf Ausbildung vollständig berücksichtigt wird; betont, dass bei allen einschlägigen Initiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Unternehmen bei diesem Wandel der Kompetenzentwicklung in den Bereichen KI und Digitalisierung Vorrang eingeräumt werden muss, damit der Arbeitsmarkt die Wettbewerbsfähigkeit Europas in der Welt gestärkt werden; betont, dass diese Initiativen unter anderem durch ausreichende finanzielle Mittel auf EU-Ebene und nationaler Ebene

---

21 Fallstudien: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/de/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

angemessen unterstützt werden müssen;

7. hebt die entscheidende Rolle des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) bei der Vorbereitung sowohl der derzeitigen als auch der künftigen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Führungskräfte auf den digitalen Wandel durch gezielte Investitionen in Kompetenzentwicklung, 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 für alle Arbeitnehmer sicherzustellen, wobei besonderes Augenmerk auf diejenigen in den vom technologischen Wandel am stärksten betroffenen Branchen und Regionen zu legen ist, damit er weiterhin als wichtiges Instrument der EU zur Unterstützung eines fairen, inklusiven innovativen und wettbewerbsfähigen digitalen Wandels dienen kann;

8. betont, dass strategische Investitionen der öffentlichen Hand in KI von wesentlicher Bedeutung sind, um private Innovationen zu ergänzen, eine ethische und transparente KI-Regulierung sicherzustellen und den gleichberechtigten Zugang zu digitalen Instrumenten und Kompetenzen in allen Regionen zu erleichtern; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, die Umsetzung von KI-bezogenen Maßnahmen im Rahmen ihrer nationalen Aufbau- und Resilienzpläne in enger Abstimmung mit den regionalen und lokalen Gebietskörperschaften zu beschleunigen, um den Beitrag der Fazilität zu einem fairen und wettbewerbsfähigen digitalen Wandel zu maximieren;

9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Nachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt weiterhin zu überwachen und die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften zu fördern, um die künftigen Kompetenzen, die erforderlich sind, um das Potenzial des digitalen Wandels zu nutzen, besser antizipieren zu können; betont, dass eine gründliche Bewertung von Kompetenzen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Ausbildungsanbieter dabei helfen wird, den Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management am Arbeitsplatz zu ermitteln; betont, dass eine solche Bewertung praktikabel, zugänglich und an die spezifischen Gegebenheiten von KMU angepasst sein sollte, wobei es auch als Grundlage für gezielte Schulungsprogramme dienen sollte, die durch bestehende EU-Mittel und nationale Mittel unterstützt werden; begrüßt den Vorschlag zur Einrichtung einer Europäischen Beobachtungsstelle für Kompetenzen; betont, dass aufgrund des derzeitigen Mangels an aufgeschlüsselten Daten über die Prävalenz und die Art der eingesetzten KI und algorithmischen Managementsysteme sowie über die ihnen unterliegenden Kategorien von Arbeitnehmern eine faktengestützte Politikgestaltung behindert wird, und fordert die Kommission nachdrücklich auf, die Datenerhebung in diesem Bereich zu verbessern;

10. betont, dass die Mitgliedstaaten gemäß den Grundsätzen der Subsidiarität und der Achtung der nationalen Systeme der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den

Sozialpartnern gestatten können, Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen, um die auf EU-Ebene festgelegten Bestimmungen über KI und algorithmisches Management umzusetzen oder zu ergänzen;

11. ist besorgt darüber, dass der Einsatz von KI und algorithmischen Managementsystemen zum schrittweisen Abbau von Arbeitsplätzen für Berufseinsteiger beiträgt, die seit jeher als wichtiges Zugangstor zum Arbeitsmarkt dienen, und betont, dass davon junge Menschen und Menschen auf der Suche nach einer ersten Beschäftigung in unverhältnismäßig hohem Ausmaß betroffen sein könnten; betont, dass sichergestellt werden muss, dass Arbeitnehmer, einschließlich Berufseinsteiger und geringqualifizierter Arbeitnehmer, über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um im digitalen Zeitalter einen Arbeitsplatz finden zu können, damit die EU die Vorteile des digitalen Wandels am Arbeitsplatz nutzen, Arbeitsplätze schaffen und diese umgestalten kann; betont, dass sich die unbekannten vollständigen Auswirkungen der Entwicklung der KI und des algorithmischen Managements bereits auf andere Arten von Arbeit und andere Kategorien von Arbeitnehmern, einschließlich hochqualifizierter Arbeitskräfte, auswirken; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, proaktive Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich der Integration einschlägiger Schulungen zu digitalen Kompetenzen in die nationalen Bildungssysteme samt der Lehrpläne für die berufliche Aus- und Weiterbildung, um dafür Sorge zu tragen, 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

12. betont, dass der zunehmende Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringt, während die vollständigen Auswirkungen dieses Übergangs noch nicht zu ermessen sind; ist einerseits der Auffassung, dass mit solchen Technologien die Flexibilität erhöht und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Telearbeit und flexible Arbeitszeitregelungen ermöglicht werden kann; erkennt andererseits an, dass sie zahlreiche Risiken für die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit sich bringen, indem dadurch die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verwischt werden, da der Druck auf die Arbeitnehmer, jederzeit erreichbar zu sein, zunimmt; weist ferner darauf hin, dass das algorithmische Management Datenschutzrisiken mit sich bringt, einschließlich einer unangemessenen Überwachung und Beobachtung von Arbeitnehmern außerhalb des Arbeitsplatzes; betont, dass solche Entwicklungen, wenn sie nicht richtig gehandhabt werden, zu übermäßigem arbeitsbedingtem Stress, Burnout, einer Zunahme arbeitsbedingter psychosozialer Risiken, einem Verlust an Autonomie und einem zunehmenden Gefühl der gesellschaftlichen und beruflichen Isolierung führen können;

13. ist sich dessen bewusst, dass algorithmisches Management ohne angemessene menschliche Aufsicht eine Quelle von Diskriminierung

und Voreingenommenheit sein kann, die sich nachteilig auf Arbeitnehmer und insbesondere Arbeitnehmerinnen auswirkt, und hebt hervor, dass bei der Entwicklung, dem Einsatz und der Nutzung von KI und algorithmischen Managementsystemen proaktiv gegen Vorurteile und Diskriminierung vorgegangen werden muss, und zwar insbesondere solche, die auf Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen geschützten Merkmalen beruhen, um die Gleichstellung und die Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern und zu schützen; ist besorgt darüber, dass schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen weniger Zugang zu KI-bezogenen Beschäftigungsmöglichkeiten und produktivitätssteigernden KI-Instrumenten am Arbeitsplatz haben[22], wodurch verhindert werden könnte, dass die Vorteile der KI umfassend und gerecht verteilt werden;

14. nimmt zur Kenntnis, dass durch KI und algorithmisches Management die Effizienz verbessert und individuelle Anpassungen der Arbeitsumgebung sowie der allgemeinen Arbeitsbedingungen ermöglicht werden könnten, sich dadurch aber auch der Leistungsdruck erhöhen kann, was zu schwerwiegenden Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wie Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen bzw. körperlicher oder geistiger Erschöpfung führen kann, sodass Arbeitnehmer Sicherheitswarnungen übersehen oder ignorieren und in der Folge das Risiko von Arbeitsunfällen erheblich ansteigt; betont, dass der Einsatz von KI und algorithmischen Managementsystemen als unterstützendes Instrument mit einem echten Mehrwert für die Arbeitnehmer dienen sollte und dass die Konsequenzen der Integration dieser Technologien in die Arbeitswelt für die Arbeitnehmer noch weitgehend unerforscht sind;

15. betont, dass diese Risiken umfassend überwacht und angegangen werden müssen und dass jeder neue Einsatz und jede wesentliche Änderung der Nutzung von KI-Tools und algorithmischen Managementsystemen am Arbeitsplatz einer Gesundheits- und Sicherheitsbewertung unterzogen werden sollte, was eine Risikobewertung sowie Präventions- und Schutzmaßnahmen umfasst und gemäß der Richtlinie 89/391/EWG in der Verantwortung der Arbeitgeber liegt, sowie kontinuierlich überwacht werden sollte, wobei die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt werden müssen und die Aufsicht und Kontrolle durch den Menschen dieser Bewertungen sicherzustellen ist; fordert die Entwicklung von sektorspezifischen Leitlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von KI am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene, wobei die Grundrechte gewahrt werden müssen und der Austausch über bewährte Verfahren sichergestellt werden muss;

16. betont die entscheidende Rolle des sozialen Dialogs und der aktiven Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter – im Einklang

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

mit der Richtlinie 2002/14/EG – in den Einsatz, die Nutzung und die Bewertung von KI und algorithmischen Managementtechnologien am Arbeitsplatz, insbesondere um den Einsatz auf verschiedene Sektoren zuzuschneiden; betont, dass eine sinnvolle Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen, die Bereitstellung von Informationen und Beratung sowie berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung zur Erleichterung der Anwendung neuer Technologien durch alle Arbeitnehmer, die Förderung eines Gefühls der Autonomie, des (Selbst-)Vertrauens und der Zuversicht dazu beitragen, die Risiken neuer Technologien zu mindern und zu einer besseren, wirksameren und stärker auf den Menschen ausgerichteten Integration von KI am Arbeitsplatz führen;

17. betont, dass die Aufsichtsverantwortlichkeiten in Bezug auf den Einsatz und die Nutzung von KI und algorithmischen Managementsystemen am Arbeitsplatz im Einklang mit dem Grundsatz, dass der Mensch die Kontrolle behält, klar zugewiesen werden müssen, damit die Rechenschaftspflicht sowie eine wirksame Aufsicht durch den Menschen gewährleistet werden und Arbeitnehmer den jeweiligen menschlichen Ansprechpartner ermitteln können, wenn sie von ihren Rechten Gebrauch machen müssen; betont, dass es für eine wirksame Aufsicht und Überprüfung durch den Menschen erforderlich ist, den Betrieb von KI-Systemen wirklich zu verstehen und zu überwachen sowie erforderlichenfalls in diesen Betrieb einzugreifen, wobei die inhärenten Herausforderungen, die komplexe und undurchsichtige KI-Systeme mit sich bringen, sowie die Risiken eines Automatisierungsbias berücksichtigt werden müssen; betont daher, dass die Aufsicht durch den Menschen keinesfalls nur eine formalistische Übung sein darf, sondern eine zugängliche Absicherung für die Überprüfung, Erläuterung und Berichtigung von KI-Entscheidungen sein muss, und dass ein solcher menschlicher Ansprechpartner über die Kompetenz, Ausbildung und Autorität verfügen muss, die für die Ausübung dieser Funktion erforderlich sind;

18. betont, dass personenbezogene Daten berufstätiger Personen zu einer kollektiven Datenbank aggregiert werden können, die durch Algorithmen verarbeitet werden könnte, weshalb Datenschutz auch auf kollektiver Ebene erforderlich ist;

19. betont, dass KI und algorithmische Managementsysteme zur Inklusion von Arbeitnehmern mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beitragen können; weist jedoch darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen, ältere Arbeitnehmer und schutzbedürftige Personen bei der Anpassung an neue Technologien am Arbeitsplatz mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sein können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, dafür zu sorgen, dass Unternehmen, die KI und algorithmische Managementsysteme einsetzen, inklusive und maßgeschneiderte Unterstützungsmaßnahmen einführen, mit denen die verstärkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt und ihr Zugang zu neuen Technologien gefördert werden; betont, dass alle von den technologischen Fortschritten profitieren sollten;

20. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das Recht auf

wirksame angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen im Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG zu gewährleisten und ihre letztendliche Befugnis über die Entscheidung darüber zu achten, ob KI-gestützte assistive Technologien am Arbeitsplatz ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen; betont in diesem Zusammenhang die Bedeutung flexibler Arbeitsmethoden und berufsbegleitender Aus- und Weiterbildung sowie wirksamer Möglichkeiten für den Einsatz assistiver Technologien in Konsultation mit Menschen mit Behinderungen und ihren Vertretern; fordert die Kommission auf, die Auswirkungen des Einsatzes von KI am Arbeitsplatz im Zuge der bevorstehenden Überarbeitung der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen;

Gewährleistung eines zukunftssicheren Regelungsumfelds

21. betont, dass die EU, wenn sie beim digitalen Wandel eine Vorreiterrolle einnehmen will, mit gutem Beispiel vorangehen muss, indem sie hohe Standards für den Einsatz von KI und algorithmischem Management am Arbeitsplatz festlegt, einschließlich klarer Regeln für Transparenz und Aufsicht durch den Menschen;

22. weist darauf hin, dass der bestehende Besitzstand der EU ein wichtiger Baustein für die Regulierung des algorithmischen Managements und der Nutzung von KI am Arbeitsplatz ist; begrüßt in diesem Zusammenhang die Richtlinie über Plattformarbeit, mit der unter anderem Vorschriften über Transparenz, Datenschutz, Aufsicht und Überprüfung durch den Menschen, Information und Konsultation sowie Gesundheit und Sicherheit in Branchen eingeführt werden, in denen solche Technologien zunehmend Entscheidungen über die Arbeit beeinflussen, sowie das Gesetz über künstliche Intelligenz und weist erneut auf die Verordnung (EU) 2016/679 hin; betont jedoch, dass trotz dieses Rechtsrahmens nach wie vor einige Lücken in Bezug auf den Schutz, die Rechte und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Nutzung solcher Instrumente am Arbeitsplatz bestehen, auch in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und das Recht auf Nichterreichbarkeit; hebt hervor, dass die in der Richtlinie über Plattformarbeit festgelegten Bestimmungen zum algorithmischen Management (insbesondere das Recht der Arbeitnehmer auf Transparenz, Überprüfung durch den Menschen, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) nur für Personen gelten, die Plattformarbeit verrichten, während andere Arbeitnehmer, die ebenfalls zunehmend algorithmischem Management unterliegen, weniger geschützt sind; betont, dass die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer sichergestellt werden muss und dass künftige Initiativen mit dem im Zuge der Richtlinie über Plattformarbeit geschaffenen Schutzrahmen im Einklang stehen müssen;

23. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass europäische Unternehmen und öffentliche Einrichtungen Zugang zu vertrauenswürdigen und unabhängigen KI-Instrumenten

haben, die im Einklang mit den demokratischen Werten Europas entwickelt wurden, um eine technologische Bindung an Anbieter aus Drittstaaten zu vermeiden;

24. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf sicherzustellen, dass beim Einsatz algorithmischer Systeme am Arbeitsplatz vorrangig Technologien verwendet werden, die in der Europäischen Union entwickelt, trainiert und gehostet werden, damit die Grundrechte gewahrt werden und Datenschutz, Cybersicherheit und strategische Autonomie sichergestellt sind;

25. betont, dass regulatorische Maßnahmen auf europäischer Ebene sorgfältig geprüft werden sollten und dass ihnen eine Analyse der bestehenden Rechtsvorschriften vorausgehen sollte, die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und unter Achtung des Subsidiaritätsprinzip ausgearbeitet werden, um eine harmonisierte Lösung mit einem hohen Schutzniveau für Arbeitnehmer in der gesamten Union sicherzustellen und für gleiche Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt zu sorgen, unter anderem durch die vollständige Umsetzung der bestehenden europäischen und nationalen Rechtsrahmen; betont, dass es wichtig ist, für einen berechenbaren Regelungsrahmen zu sorgen, um Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und fairen Wettbewerb zu fördern; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass bei allen Rechtsvorschriften und Initiativen im Zusammenhang mit dem algorithmischen Management am Arbeitsplatz Redundanzen oder Überschneidungen mit bestehenden einschlägigen EU-Instrumenten vermieden werden und kein unnötiger Verwaltungsaufwand, insbesondere für KMU, entsteht, die Kosten gesenkt werden und die Einhaltung der Vorschriften erleichtert wird;

26. räumt ein, dass Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bereits jetzt aufgrund der unterschiedlichen und zunehmend komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen vor erheblichen Herausforderungen stehen; betont, dass maßgeschneiderte Leitlinien, Instrumente und Unterstützungsmechanismen erforderlich sind, um KMU dabei zu helfen, alle Anforderungen wirksam umzusetzen;

27. fordert die Kommission auf, eine Folgenabschätzung durchzuführen, die durch einen Wettbewerbsfähigkeits- und KMU-Test ergänzt wird, und 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 sowie der Ergebnisse der genannten Schritte einen Vorschlag zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz vorzulegen, der den in der Anlage enthaltenen Empfehlungen folgt und mit dem die verbleibenden Lücken in den bestehenden Rechtsvorschriften geschlossen würden und die Schaffung sich überschneidender Rechtsinstrumente verhindert und die Harmonisierung des Binnenmarkts verbessert würde;

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

29. 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 ZUR ENTSCHLIESSUNG:

EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES VERLANGTEN VORSCHLAGS

Das Europäische Parlament ist der Auffassung, dass für den Fall, dass die Kommission nach der Durchführung einer Folgenabschätzung, die durch einen Wettbewerbsfähigkeits- und KMU-Test ergänzt wird, einen Vorschlag zum algorithmischen Management am Arbeitsplatz vorlegt, die folgenden Empfehlungen aufgenommen werden sollten:

Empfehlung 1

Gegenstand und Geltungsbereich

Das Ziel des Vorschlags sollte darin bestehen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die transparente, faire, rechenschaftspflichtige und sichere Einführung und Nutzung automatisierter Überwachungs- und Entscheidungssysteme zu fördern, mit denen Entscheidungen am Arbeitsplatz getroffen oder unterstützt werden, wobei für Kontrolle durch den Menschen, den Schutz der Grundrechte der Arbeitnehmer und den Schutz der Arbeitnehmer in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gesorgt wird.

Der Vorschlag sollte für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Union gelten. Arbeitnehmer, die in einem Vertragsverhältnis mit einem Vermittler stehen, sollten das gleiche Schutzniveau genießen wie Arbeitnehmer, die in einem direkten Vertragsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber stehen.

Mit dem Vorschlag sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und sichergestellt werden, dass der Verwaltungs- und Befolgungsaufwand der Größe des Arbeitgebers und den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen, der Art der verwendeten Technologien und der Höhe des damit verbundenen Risikos angemessen ist, insbesondere im Hinblick auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen.

Empfehlung 2

Begriffsbestimmungen

Der Vorschlag sollte folgende Begriffsbestimmung enthalten:

Der Begriff „algorithmisches Management“ sollte definiert werden als automatisierte Beobachtungssysteme und automatisierte

Entscheidungssysteme im Sinne der Richtlinie über Plattformarbeit[1].

Der Vorschlag sollte auch die Bestimmungen folgender Begriffe enthalten: „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmervertreter“ und „Arbeitsplatz“ im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften im Bereich des Arbeitsrechts, einschließlich der Rechtsprechung des Gerichtshofs, um Abweichungen zu verhindern.

Empfehlung 3

Transparenz und Recht auf Unterrichtung

Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern und den zuständigen Arbeitnehmervertretern schriftlich und in einem zugänglichen Format Informationen über die Nutzung oder aber die geplante Nutzung von Systemen für das algorithmische Management am Arbeitsplatz bereitstellen.

Diese Informationen sollten im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung[2] bereitgestellt werden und Folgendes umfassen:

a) eine unmissverständliche Erklärung, dass algorithmische Managementsysteme verwendet werden oder eingeführt werden sollen, um automatisierte oder teilautomatisierte Entscheidungsverfahren durchzuführen, einschließlich einer allgemeinen Beschreibung des Zwecks und der von diesen Systemen getroffenen oder unterstützten Entscheidungen, ihrer Funktionsweise und der von ihnen betroffenen Arbeitnehmer und Prozesse, wobei die Art dieser Informationen verhältnismäßig und auf das Maß beschränkt sein sollte, das erforderlich ist, damit die Arbeitnehmer ihre Arbeit ausführen sowie nachvollziehen können, wie sich die algorithmischen Systeme auf sie betreffende Entscheidungen auswirken, und ihre Rechte ausüben können,

b) die Auswirkungen dieser Systeme auf die Arbeitsbedingungen und den Beschäftigungsstatus der Arbeitnehmer,

c) die Kategorien von Daten, die von diesen Systemen in Bezug auf die Arbeitnehmer erhoben oder anderweitig verarbeitet werden,

---

1 Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (ABl. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2 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).

den Zweck der Datenverarbeitung sowie die Angaben zu den Personen, an die die Daten übermittelt werden,

d) die Mechanismen für die Aufsicht durch den Menschen,

e) Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen für die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer.

Die Informationen sollten spätestens am ersten Arbeitstag der betroffenen Arbeitnehmer, vor der Einführung von Änderungen, die sich wesentlich auf ihre Arbeitsbedingungen auswirken, und jederzeit auf Ersuchen der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmervertreter bereitgestellt werden.

Die Informationen sollten in klarer, transparenter, leicht verständlicher und zugänglicher Weise unter Verwendung einfacher Sprache bereitgestellt werden, die an das vernünftigerweise zu erwartende Niveau der digitalen Kompetenz der Arbeitnehmer angepasst ist, und sie sollten für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein. Die zuständigen Behörden und die Arbeitnehmervertreter sollten das Recht haben, zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Informationen zu verlangen.

Bewerber, die sich in einem Einstellungsverfahren befinden, sollten zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung auf eine freie Stelle einschlägige Informationen über automatisierte Entscheidungssysteme erhalten, die während des Einstellungsverfahrens verwendet werden. Den Arbeitnehmern sollten Instrumente für die wirksame Ausübung ihrer Datenzugriffsrechte und ihrer Rechte auf Datenübertragung zur Verfügung gestellt werden.

Empfehlung 4

Anhörung

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass die Einführung und Nutzung neuer algorithmischer Managementsysteme bzw. Aktualisierungen bestehender Systeme, die sich unmittelbar auf die Vergütung, die Bewertung, die Arbeitsvereinbarungen, die Aufgabenverteilung oder die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern auswirken, als Entscheidungen gelten, die zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Vertragsbeziehungen führen können, und als solche einer Anhörung gemäß Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c der

Richtlinie 2002/14/EG[3] unterliegen, unbeschadet der Richtlinie 2009/38/EG[4].

Eine solche Anhörung sollte in Bezug auf Folgendes durchgeführt werden:

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

b) die Arbeitsbelastung, die Arbeitsintensität, die Zeitplanung, die Arbeitszeit, die Flexibilität, die Vergütung, den Arbeitsinhalt, die Leistungsbewertung oder die Vertragsbeziehungen,

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

d) die Arten der erhobenen Daten;

e) die bestehenden Maßnahmen zur Verhinderung, Aufdeckung, Begrenzung und Behebung von Verzerrungen und diskriminierenden Ergebnissen,

f) Mechanismen für die Aufsicht und die Überprüfung durch den Menschen,

g) Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen, einschließlich der Hilfe durch Fachleute, für Arbeitnehmer sowie für Führungskräfte, die solche Systeme einsetzen und nutzen.

Empfehlung 5

Verbotene Praktiken

Mit dem Vorschlag sollte die Sammlung, die Speicherung, die Überwachung, der Verkauf oder jede andere Verarbeitung folgender

---

3 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).

4 Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28).

Daten und Aspekte verboten werden:

a) emotionaler, psychologischer oder neurologischer Zustand, kognitive Aktivität oder biometrische Daten der Arbeitnehmer,

b) private Kommunikation, auch Gespräche mit anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern, es sei denn, eine solche Verarbeitung ist gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c oder d der Datenschutz-Grundverordnung rechtmäßig,

c) Daten von Arbeitnehmern, die nicht im Dienst sind, keine Arbeit anbieten oder ausführen oder sich in privaten Räumlichkeiten aufhalten, Echtzeit-Geolokalisierung außerhalb der Arbeitszeiten oder über das für die Ausführung der Aufgaben unbedingt erforderliche Maß hinaus,

d) Daten für die Vorhersage der Ausübung der Grundrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit sowie des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen und des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung,

e) besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung sowie Schlussfolgerungen zu diesen Kategorien.

Diese Verbote sollten auch während des gesamten Einstellungsverfahrens gelten.

Empfehlung 6

Aufsicht und Überprüfung durch den Menschen

Mit dem Vorschlag sollte jederzeit eine kontinuierliche, substanzielle und wirksame Aufsicht durch den Menschen über alle Entscheidungen gewährleistet werden, die von algorithmischen Managementsystemen getroffen oder unterstützt werden. Darüber hinaus sollte mit dem Vorschlag sichergestellt werden, dass Arbeitgeber die Stellen benennen, die für die Überwachung der Funktionsweise und der Auswirkungen solcher Systeme sowie für die Überprüfung ihrer Entscheidungen zuständig sind, und sie den Arbeitnehmern und ihren Vertretern mitteilen. Die Personen, die für die Aufsicht und die Evaluierung zuständig sind, sollten über die für die Wahrnehmung dieser Funktionen erforderliche Kompetenz, Ausbildung und Autorität verfügen, auch für die Aufhebung automatisierter Entscheidungen.

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, innerhalb eines angemessenen Zeitraums von ihren Arbeitgebern eine aussagekräftige und verständliche mündliche oder schriftliche Erklärung einer Entscheidung zu erhalten, die von

algorithmischen Systemen getroffen oder wesentlich unterstützt wurde und Auswirkungen auf wesentliche Aspekte ihrer Beschäftigung hat, etwa auf die Aufgabenverteilung, die Leistungsbewertung, die Arbeitszeitplanung, die Vergütung oder etwaige Disziplinarmaßnahmen, sofern die Entscheidung von einem algorithmischen System getroffen oder wesentlich beeinflusst wurde. Ist ein Arbeitnehmer der Auffassung, dass seine Rechte durch Entscheidungen, die von algorithmischen Managementsystemen getroffen oder wesentlich unterstützt wurden, verletzt wurden, sollte er das Recht haben, eine Überprüfung dieser Entscheidung zu beantragen.

Wird bei einer Überprüfung durch einen Menschen festgestellt, dass eine durch algorithmische Managementsysteme getroffene oder unterstützte Einzelentscheidung die Rechte eines Arbeitnehmers verletzt hat, sollte der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, gegebenenfalls einschließlich der Änderung des algorithmischen Managementsystems oder der Einstellung seiner Nutzung sowie einer angemessenen Entschädigung für den entstandenen Schaden.

Entscheidungen über die Aufnahme oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, die Verlängerung oder Nichtverlängerung einer vertraglichen Vereinbarung, Änderungen der Vergütung oder Disziplinarmaßnahmen sollten stets von einem Menschen getroffen werden und einer Überprüfung durch den Menschen unterliegen.

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter vom Arbeitgeber verlangen können, dass er eine Überprüfung der Funktionsweise der eingesetzten algorithmischen Managementsysteme veranlasst, wenn begründete Bedenken bestehen, dass diese Systeme inhärente Verzerrungen, Diskriminierungen oder Fehler aufweisen oder eine Gefahr für das psychische oder physische Wohlbefinden der Arbeitnehmer oder für die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz darstellen.

Empfehlung 7

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern die Bewertung der Risiken algorithmischer Managementsysteme in Bezug auf Arbeitsunfälle, psychosoziale und ergonomische Risiken sowie übermäßigen Druck auf die Arbeitnehmer in ihre Sicherheits- und Gesundheitsschutzsysteme integrieren.

Arbeitgeber sollten algorithmische Managementsysteme in einer Weise nutzen, bei der auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer geachtet wird und ihre Sicherheit und ihre körperliche und geistige Gesundheit nicht gefährdet werden. Falls erforderlich, sollten sie Abhilfemaßnahmen

ergreifen.

Empfehlung 8

Aufgaben der zuständigen nationalen Behörden

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass Arbeitsaufsichtsbehörden oder, falls zutreffend, andere zuständige nationale Behörden wie Gleichbehandlungsstellen den sicheren, transparenten und diskriminierungsfreien Einsatz algorithmischer Managementsysteme am Arbeitsplatz überwachen.

Die Arbeitsaufsichtsbehörden sollten damit beauftragt werden, die Sicherheit der im Beschäftigungskontext eingesetzten algorithmischen Systeme zu überwachen, zu kontrollieren und zu bewerten, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen dieser Systeme auf die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer und ihre Grundrechte.

Die Arbeitsaufsichtsbehörden sollten mit ausreichenden Ressourcen, Befugnissen, technischem Fachwissen und angemessener Ausbildung ausgestattet werden, damit sie ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen können – ohne, dass im nationalem Recht bestehende Kontrollen oder Befolgungsverfahren dupliziert werden. Außerdem sollten sie auf Anfrage Zugang zu Informationen über die Anwendung des algorithmischen Managements am Arbeitsplatz erhalten.

Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass maßgeschneiderte Leitlinien und spezielle Unterstützungsmechanismen vorhanden sind, mit denen KMU dabei unterstützt werden, ihre Verpflichtungen im Zusammenhang mit automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen zu verstehen und wirksam umzusetzen.

Empfehlung 9

Durchsetzung

Mit dem Vorschlag sollte vorgesehen werden, dass die Kommission, die Mitgliedstaaten, ihre zuständigen nationalen Behörden und die Sozialpartner zusammenarbeiten und sich über bewährte Verfahren austauschen, um Kapazitäten aufzubauen und eine wirksame Durchsetzung zu gewährleisten.

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer, die von ihren Rechten Gebrauch machen, vor Benachteiligung, Vergeltungsmaßnahmen und Entlassung geschützt werden und in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren Zugang zu Beweismitteln erhalten.

Empfehlung 10

Aufsicht

Mit dem Vorschlag sollte dafür Sorge getragen werden, dass die im Zuge der Datenschutz-Grundverordnung eingerichteten Datenschutzbehörden auch die Anwendung der darin enthaltenen Bestimmungen in Bezug auf die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext überwachen, und zwar in Zusammenarbeit mit nationalen Arbeitsbehörden und anderen zuständigen Behörden.

Empfehlung 11

Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

Die Vorschriften und Garantien, die sich aus diesen Empfehlungen ergeben, sollten ein Schutzniveau bieten, das mindestens dem der geltenden EU-Rechtsvorschriften entspricht, einschließlich der Richtlinie über Plattformarbeit, der Verordnung über künstliche Intelligenz, des Gesetzes über digitale Dienste[5] und der Datenschutz-Grundverordnung.

Der Vorschlag sollte keinen triftigen Grund liefern, das allgemeine Schutzniveau, das Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten bereits jetzt genießen, zu senken.

Mit dem Vorschlag sollte sichergestellt werden, dass es den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern weiterhin freisteht, günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten.

---

5 Verordnung (EU) 2022/2065 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über einen Binnenmarkt für digitale Dienste und zur Änderung der Richtlinie 2000/31/EG (Gesetz über digitale Dienste) (ABl. L 277 vom 27.10.2022, S. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).