

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
17/1749**

A40



Das HSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

Telefon: +49 69 6693-2953

Telefax: +49 69 6693-2791

E-Mail: hsi@boeckler.de

Unser Zeichen:

Datum: 30.08.2019

## Stellungnahme

zur Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ des Landtags Nordrhein-Westfalen am 3. September 2019 zum Thema **„Hybridisierung von Erwerbsformen“**

von Dr. Daniel Hlava, LL.M.

Hugo Sinzheimer Institut  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 6693-2953

Fax: +49 69 6693-2791

E-Mail: hsi@boeckler.de

Internet:

[www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Leitung HSI:  
Prof. Dr. Marlene Schmidt  
Dr. Johanna Wenckebach

Geschäftsführung HBS:  
Michael Guggemos

Kontoverbindung HBS:  
Stadtsparkasse Düsseldorf  
IBAN:  
DE72 3005 0110 1005 8693 24  
BIC: DUSSEDDXXX

Konto für Spenden und Förderbeiträge:  
IBAN:  
DE89 3005 0110 1007 4634 07  
Steuer-Nr.: 5105 / 5895 / 0807



## 1. Vor- und Nachteile einer Hybridisierung von Erwerbsformen im Kontext der Digitalisierung

Die durch die zunehmende Digitalisierung geförderte Hybridisierung von Erwerbsformen birgt verschiedene Chancen und Risiken. Aufgrund des weiten Begriffsverständnisses hybrider Erwerbsformen<sup>1</sup> treffen diese nicht pauschal für alle davon umfassten Konstellationen und erst recht nicht für jedes (hybride) Beschäftigungsverhältnis zu. Gleichwohl lassen sich einige häufig vorzufindende Aspekte identifizieren.

Neue Beschäftigungsformen wie Crowdwork sowie technische Möglichkeiten, orts- und zeitungebunden einer abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit nachzugehen (Homeoffice, etc.), können insbesondere erleichtern:

- den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anhand der individuellen Lebensplanung,
- Flexibilität,
- Zuverdienstmöglichkeiten,
- neue Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. für Menschen mit Behinderungen aufgrund der Weiterentwicklung assistiver Technologien und der Möglichkeit, ortsungebunden zu arbeiten).

Dem stehen Risiken bzw. Nachteile gegenüber, wie

- prekäre Beschäftigungssituationen (u.a. mangelnde Planungssicherheit für die Erwerbstätigen),
- niedriges, nicht existenzsicherndes Einkommen und die Gefahr des Outsourcens von Arbeit (Lohndumping),
- Unterlassen von Mindestschutzstandards (u.a. auch Gesundheitsschutz),
- Herausforderungen und rechtliche Schranken für die Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften,
- keine oder unzureichende soziale Absicherung in den Zweigen der Sozialversicherung (mangelnde Einbeziehung Soloselbstständiger, Beitragshöhe, Gefahr von Altersarmut),
- Einhaltung des Datenschutzes,
- hoher Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten.

---

<sup>1</sup> LT-Drs. 17/2405, S. 2 f.; *Bührmann et al.*, Hybride Erwerbsformen, S. 3.

## 2. Bedeutung der Digitalisierung für die weitere Erosion des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“ und zunehmende Relevanz alternativer Beschäftigungsformen im Rahmen der Digitalisierung

Allgemein zeigt sich, dass das Normalarbeitsverhältnis, das durch unbefristete abhängige Vollzeitbeschäftigung geprägt ist, an Bedeutung einbüßt und stattdessen atypische Beschäftigungsformen an Bedeutung gewinnen. Der Anteil atypischer Arbeitsverhältnisse beträgt im Bundesdurchschnitt rund 21 %, ist aber regional sehr unterschiedlich und beträgt in Nordrhein-Westfalen etwa 22,7 %.<sup>2</sup> Besonders betroffen sind Frauen in Westdeutschland, die häufig in Teilzeit arbeiten, zudem jüngere Beschäftigte, geringer Qualifizierte und Ausländerinnen und Ausländer.<sup>3</sup>

Welchen Effekt speziell die Digitalisierung der Arbeitswelt auf das Normalarbeitsverhältnis hat, lässt sich nicht mit Sicherheit bestimmen. Es ist davon auszugehen, dass die Digitalisierung zu einer **Zunahme an befristeten Beschäftigungsverhältnissen** führt, z.B. bei projektbezogenem Arbeiten in Netzwerkstrukturen und als eine Art verlängerter Probezeit.<sup>4</sup> Neben den allgemeinen negativen Effekten, die befristete Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte haben (u.a. finanzielle Unsicherheit und Erschwerung langfristiger Lebensplanung), kann auf diese Weise auch der Kündigungsschutz – auch von Betriebsräten – umgangen und ein Engagement im Betriebsrat dadurch weniger attraktiv werden.

Die **Zahl der Solo-Selbstständigen** dürfte – v.a. in den Bereichen Weiterbildung und IT – **zunehmen**.<sup>5</sup> Der Trend zu hybriden Erwerbsverläufen im Sinne eines Wechsels zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung wird durch die Digitalisierung voraussichtlich steigen, da häufig keine Betriebsräume oder Kapital benötigt werden, um im Nebenerwerb selbstständig tätig zu sein (bspw. auf digitalen Plattformen).<sup>6</sup>

Deutlicher treten die (potentiellen) Auswirkungen einer Ausweitung von **Crowdwork** auf andere (klassische) Beschäftigungsverhältnisse zu Tage. Die Arbeitsbedingungen der Crowdworker selbst sind als überwiegend prekär anzusehen und es geht von diesem Geschäftsmodell eine „Dumpinggefahr“<sup>7</sup> für die Stammebelegschaft in Unternehmen aus.<sup>8</sup> Untersuchungen weisen ferner darauf hin, dass Crowdwork an die Stelle von Minijobs und Leiharbeit treten

---

<sup>2</sup> Seils/Baumann, Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, Policy Brief WSI Nr. 34, 06/2019, S. 7 f.

<sup>3</sup> Seils/Baumann, Policy Brief WSI Nr. 34, 06/2019.

<sup>4</sup> Keller/Seifert, Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt, WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 283.

<sup>5</sup> Keller/Seifert, WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 283.

<sup>6</sup> Keller/Seifert, WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 284.

<sup>7</sup> Klebe, AuR 2016, S. 277, 278.

<sup>8</sup> Leist/Hieß/Schlachter, Plattformökonomie – Eine Literaturlauswertung, BMAS-Forschungsbericht 499, S. 15.

kann.<sup>9</sup> Wenngleich der Umfang an Crowdwork in Deutschland im Vergleich zur USA noch gering ist,<sup>10</sup> ist hier und allgemein im Kontext der Plattformarbeit (inkl. Gigwork<sup>11</sup>) von einer ansteigenden Verbreitung auszugehen.<sup>12</sup>

### **3. Potentielle Maßnahmen im Arbeits- und Sozialrecht, um die mit neuen Formen der Erwerbstätigkeit (u. a. auch gleichzeitige selbstständige und abhängige Beschäftigung) einhergehenden Chancen besser nutzen und Risiken verhindern zu können**

Es kommen verschiedene Maßnahmen in Betracht, um den Schutz und die Arbeitsbedingungen von Menschen in neuen Formen der Erwerbstätigkeit zu verbessern, ohne deren positiven Effekte übermäßig zu beeinträchtigen:

Solo-Selbstständige befinden sich – vergleichbar Arbeitnehmern – gegenüber ihren Auftraggebern häufig in einer strukturell schwächeren Position. Hier besteht die Gefahr, dass die stärkere Vertragspartei ihre Gestaltungsmacht zu Lasten der Solo-Selbstständigen ausnutzt. Um prekärer Selbstständigkeit entgegen zu wirken, sollten die Schutzvorschriften insbesondere für die Gruppe der Solo-Selbstständigen ausgeweitet werden, die ansonsten nur rudimentär über das Wettbewerbsrecht geschützt sind. In diesem Sinne wäre zu erwägen, welche **Schutznormen des Arbeitsrechts auf Solo-Selbstständige angewandt** werden könnten.

Das Arbeitsrecht kennt hier den Begriff der „**arbeitnehmerähnlichen Person**“ als weitere Kategorie zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen, wenngleich diese Personen formal selbstständig sind. Eine Definition ist in § 12a Abs. 1 Nr. 1 TVG<sup>13</sup> zu finden. Der Hauptunterschied zwischen Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen besteht darin, dass anstelle einer persönlichen Abhängigkeit (Kriterium für Arbeitnehmer i.S.d. BGB) arbeitnehmerähnliche Personen Selbstständige sind, die wirtschaftlich abhängig sind. Die Einordnung als „arbeitnehmerähnlich“ hat zur Folge, dass Selbstständige einen abgestuften arbeitsrechtlichen Schutz genießen, bspw. finden das Urlaubsrecht (§ 2 BUrlG), die Regelungen zum Arbeitsschutz (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG) und zur Pflegezeit (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 PflegeZG) auf sie

---

<sup>9</sup> Keller/Seifert, WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 282.

<sup>10</sup> Serfling, Crowdfunding Monitor Nr. 1, 2018; vgl. ferner die zusammengetragene Datenlage bei Schneider-Dörr, Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie, Working Paper Forschungsförderung Nr. 116, Februar 2016, S. 14.

<sup>11</sup> Unter Gigwork wird der Teil der Plattformarbeit verstanden, bei der die Beschäftigten/Auftragnehmer die Dienstleistungen ortsgebunden (physisch) erledigen (z.B. Uber, Essenslieferdienste, etc.).

<sup>12</sup> Leist/Hieß/Schlachter, Plattformökonomie – Eine Literaturlauswertung, S. 12.

<sup>13</sup> Unter diese Kategorie fallen Personen, „die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und a) überwiegend für eine Person tätig sind oder b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend“.

Anwendung und für sie können Tarifverträge abgeschlossen werden (§ 12a TVG). Andere bedeutende Schutzvorschriften, wie das Kündigungsschutzgesetz und das Mindestlohngesetz gelten jedoch nicht für arbeitnehmerähnliche Personen.

Der Begriff „arbeitnehmerähnliche Person“ erfasst jedoch nicht alle Varianten hybrider Erwerbsformen.<sup>14</sup> *Bücker* schlägt deshalb ergänzend ein flexibleres **abgestuftes Arbeitsrecht** für Arbeitskräfte vor, die mangels persönlicher Abhängigkeit keine Arbeitnehmer sind, aber „in eine Netzwerkorganisation mit organisationsübergreifenden Geschäfts- und Produktionsprozessen eingebunden sind“, wonach insbesondere Solo-Selbstständige, die in eine Netzwerkstruktur eingebunden sind, erfasst werden sollen, aber auch Konstellationen, in denen „einer abhängigen Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis eine selbstständige Arbeit vorausgeht oder nachfolgt, und die abhängige sowie die selbstständige Arbeit in dieselben organisatorischen Zusammenhänge eingebettet sind“.<sup>15</sup> Dieser Ansatz könnte minimalinvasiv für die Bestimmung des Merkmals der wirtschaftlichen Abhängigkeit herangezogen werden: Ist eine arbeitnehmerähnliche Person dergestalt **in eine Netzwerkorganisation eingebunden**, dass sie keinen wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung der Geschäftsprozesse nehmen kann, ist dies als gewichtiges Indiz für ihre wirtschaftliche Abhängigkeit anzusehen.<sup>16</sup>

Für KünstlerInnen, SchriftstellerInnen und JournalistInnen sowie alle Personen, die an der Erbringung solcher Leistungen (insbesondere die technische Gestaltung) unmittelbar mitwirken, enthält § 12a Abs. 3 TVG eine Sonderregelung, wonach sie auch dann als „arbeitnehmerähnlich“ im Sinne des Tarifvertragsrechts gelten, wenn sie **von einem Auftraggeber mindestens 33 % ihres Erwerbseinkommens** erhalten (anstelle von mindestens 50 %, wie es allgemein für die Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person nach § 12a Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b TVG verlangt wird). Diese Ausnahmenvorschrift könnte zur Regel für alle Solo-Selbstständigen weiterentwickelt werden, womit mehr Personen erfasst würden.

Eine besondere Gruppe arbeitnehmerähnlicher Personen stellen **Heimarbeiter** dar, die einen weitergehenden Schutz als andere arbeitnehmerähnliche Personen genießen (z.B. Anwendbarkeit des BetrVG, des BEEG und des EntgelttranspG), allerdings nicht den vollen arbeitsrechtlichen Schutz, der Arbeitnehmern zugutekommt. Derzeit werden Crowdworker vom Heimarbeitsgesetz (HAG) nicht vollumfänglich erfasst. Als weitere legislative Maßnahme bietet sich daher eine zeitgemäße **Ergänzung des HAG** an.<sup>17</sup> Der Status als Heimarbeiter hat zudem den Vorteil, dass sie als Beschäftigte in allen Zweigen der Sozialversicherung einbezogen sind.

---

<sup>14</sup> Näher *Bücker*, Zugriff auf Arbeitskraft in der vernetzten Arbeitswelt, in: Bührmann et al. (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen, S. 267, 272.

<sup>15</sup> *Bücker*, Zugriff auf Arbeitskraft in der vernetzten Arbeitswelt, in: Bührmann et al. (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen, S. 267, 285 m.w.N.

<sup>16</sup> *Bücker*, Zugriff auf Arbeitskraft in der vernetzten Arbeitswelt, in: Bührmann et al. (Hrsg.), Hybride Erwerbsformen, S. 267, 287.

<sup>17</sup> Vgl. *BMAS*, Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 175 f.; *Däubler/Klebe*, NZA 2015, S. 1032, 1035.

Schließlich wäre auch eine Weiterentwicklung des Arbeitnehmerbegriffs zu diskutieren.<sup>18</sup>

Weiter sollten **arbeitnehmerähnliche Personen in die Betriebsverfassung einbezogen** werden, damit ihre Interessen durch Betriebsräte vertreten werden können.<sup>19</sup> Bei Heimarbeitern ist dies bereits der Fall und sollte auch für betriebsnahe Solo-Selbstständige gelten. Studien zeigen für den Bereich des Crowdfunding, dass Crowdworker nur geringe Partizipationsmöglichkeiten auf den Plattformen haben.<sup>20</sup> Eine gebündelte Interessenvertretung wäre auch hier zu fördern.

Um Lohndumping vorzubeugen und Mindestarbeitsbedingungen zu sichern, sollte Betriebsräten ein **Mitbestimmungsrecht bei der Fremdvergabe** von Arbeit zukommen oder jedenfalls ein erzwingbares Recht, mit dem Arbeitgeber für solche Fragen eine Verfahrensordnung zu vereinbaren.<sup>21</sup>

Die **kollektive Interessenvertretung von Plattformbeschäftigten** durch Gewerkschaften sollte gestärkt werden. Dies betrifft insbesondere die **Zugangsrechte von Gewerkschaften** zu Plattformen. Hier sollten Gewerkschaften gegenüber den Plattformbetreibern ein verbrieftes Recht auf ein „virtuelles schwarzes Brett“ haben oder zur Kontaktaufnahme mit den Plattformbeschäftigten Zugang zu einem anonymisierten E-Mail-Verteiler erhalten.<sup>22</sup> Aber auch zu drängenden Fragen der **Einbeziehung von Plattformbeschäftigten in Tarifverträge** und der Frage, ob und welche Arbeitskämpfmaßnahmen zur Durchsetzung der Interessen genutzt werden können, besteht Handlungsbedarf.<sup>23</sup>

Studien belegen, dass ca. ein Viertel der Solo-Selbstständigen in Deutschland ein Entgelt erzielt, das unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.<sup>24</sup> Im Gegensatz zum Mindestlohngesetz für Arbeitnehmer existiert für Selbstständige keine allgemeine Mindestentgeltsicherung (vgl. aber die Mindestarbeitsbedingungen für Handelsvertreter nach § 92a HGB), wie es dagegen in anderen Staaten zum Teil der Fall ist.<sup>25</sup> Um Solo-Selbstständigen eine existentielle Grund-sicherung zu ermöglichen, sollten für diese schutzbedürftige Gruppe daher Regelungen für

---

<sup>18</sup> Hierzu *Wank*, Der Arbeitnehmerbegriff – Neue Beschäftigungsformen in der digitalisierten Wirtschaft, in: Düwell/Haase/Wolmerath (Hrsg.), Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan, 2018, S. 61 ff. m.w.N.

<sup>19</sup> *Klebe*, NZA-Beilage 3/2017, S. 77, 83.

<sup>20</sup> *Gegenhuber/Ellmer/Scheba*, Partizipation von CrowdworkerInnen auf Croudsourcing-Plattformen, HBS-Study 391, 2018.

<sup>21</sup> *Klebe*, Workers of the crowd unite? – Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing, in: Benner (Hrsg.), Crowdwork, S. 277, 283 f.

<sup>22</sup> *Krause*, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, München 2016, S. B107; zur Problematik auch *Wenckebach*, „Alles hängt am Arbeitnehmerstatus“, mitbestimmung 4/2019.

<sup>23</sup> Zu diesem Thema Bayreuther, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbstständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, HSI-Schriftenreihe Band 26, S. 66 ff.

<sup>24</sup> *Brenke*, DIW-Wochenbericht 7/2013, S. 13; zur Einkommenssituation von Solo-Selbstständigen näher BT-Drs. 18/10762, Tabellenanhang 25 ff.; *Conen/Schippers/Schulze Buschoff*, Solo-Selbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit – Ein deutsch-niederländischer Vergleich, WSI-Working-Paper Nr. 206, 2016, S. 15.

<sup>25</sup> Vgl. die Nachweise bei *Hugo Sinzheimer Institut*, HSI-Working-Paper Nr. 12, 2. Aufl., S. 4.

eine **gesetzliche Mindestentgeltsicherung** geschaffen werden, die sich der Höhe nach am gesetzlichen Mindestlohn (zzgl. eines Sozialversicherungszuschlags) orientieren und legislativ im Mindestlohngesetz verortet werden könnten. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde vom *Hugo Sinzheimer Institut* vorgelegt.<sup>26</sup>

Über diesen rudimentären Mindestschutz hinaus sollten **branchenspezifische Mindestentgelte tarifvertraglich** geregelt werden. Hierfür sollte der Begriff „arbeitnehmerähnliche Person“ in § 12a TVG weiterentwickelt werden.

Zu den sozialrechtlichen Handlungsvorschlägen siehe die Ausführungen unter Nrn. 4 und 5.

#### **4. Maßnahmen zur Erleichterung des Wechsels von einer abhängigen Beschäftigung in die Selbstständigkeit und umgekehrt**

#### **5. Erwerbsformneutrale Regulierung in der sozialen Sicherung**

Die Fragen 4 und 5 werden aufgrund ihrer thematischen Nähe zusammen beantwortet und der Schwerpunkt auf sozialrechtliche Handlungsvorschläge gelegt.

Der Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit lässt sich erleichtern, indem statusbezogene Schutzlücken zwischen den Beschäftigungsformen geschlossen oder zumindest reduziert werden. In Bezug auf die Ausweitung des arbeitsrechtlichen Schutzes auf Solo-Selbstständige wurden unter Nr. 3 Handlungsoptionen benannt. Systembedingte Brüche bei einem Statuswechsel bestehen daneben aber auch im Bereich der sozialen Sicherung.

Die Sozialversicherung stellt ihrer Konzeption nach primär eine Versicherung der Beschäftigten dar. Selbstständige sind – mit Ausnahme von einigen Sondertatbeständen – nicht sozialversicherungspflichtig, haben aber grundsätzlich die Möglichkeit sich freiwillig zu versichern.<sup>27</sup>

Selbstständige sind verpflichtet, eine private oder freiwillige gesetzliche Krankenversicherung abzuschließen. Eine Auffangregelung besteht in der gesetzlichen Krankenversicherung in § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V. In der Rentenversicherung gibt es eine spezielle Regelung für Solo-Selbstständige; sie unterliegen nach § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI der Versicherungspflicht, wenn sie „auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind“.

Unterschiede bestehen auch in der Beitragstragung und -bemessung. Bei Arbeitnehmern gilt das Prinzip einer paritätischen Beitragsfinanzierung. Die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge wird von ihnen selbst und die andere Hälfte vom Arbeitgeber getragen. Selbstständige

---

<sup>26</sup> *Hugo Sinzheimer Institut*, Entwurf eines Gesetzes über Mindestentgeltbedingungen für Selbstständige ohne Arbeitnehmer (Solo-Selbstständige), HSI-Working-Paper Nr. 12, 2. Aufl.

<sup>27</sup> Ausführlich *Deinert/Maksimik/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30 (im Erscheinen), S. 350 ff.



haben die Aufwendungen dagegen in voller Höhe selbst zu tragen (z.B. § 169 Nr. 1 SGB VI). Gerade kleinere Selbstständige stehen vor der finanziellen Herausforderung, bei einem nur geringen Einkommen den vollen Beitragssatz an die Sozialversicherung zu entrichten.<sup>28</sup> Etwas Entlastung besteht darin, dass die Mindestbeiträge durch das GKV-Versichertenentlastungsgesetz zum 1.1.2019 deutlich gesenkt wurden. Eine weitere **Anpassung der Mindestbeiträge** wäre zu prüfen.

Den Schwierigkeiten, die mit der divergierenden Berücksichtigung von abhängig und selbstständig Tätigen in der Sozialversicherung einhergehen, lässt sich am besten begegnen, indem eine Weiterentwicklung zu einer einheitlichen **Erwerbstätigenversicherung** beschritten wird.<sup>29</sup>

Sollte dieses Konzept rechtspolitisch nicht mehrheitsfähig sein, wäre zumindest die **Einbeziehung der Selbstständigen in die Rentenversicherung** zu verbessern. Im Koalitionsvertrag<sup>30</sup> der Bundesregierung für die laufende Legislaturperiode ist eine allgemeine Altersvorsorgepflicht für Selbstständige vorgesehen, die nicht bereits anderweitig (z.B. über berufsständische Versorgungswerke) abgesichert sind. Diese Altersvorsorgepflicht soll den Plänen zufolge als Opt-out-Regelung konzipiert werden, womit Selbstständige die Wahlmöglichkeit haben sollen, anstelle der gesetzlichen Rentenversicherung eine andere Vorsorgeart zu wählen.<sup>31</sup>

Das geplante **Opt-Out-System** ist zugunsten einer universellen Lösung (Einbeziehung aller nicht anderweitig abgesicherter Selbstständiger in die Rentenversicherung) **abzulehnen**.<sup>32</sup> Anderenfalls würde der Anreiz für besserverdienende Selbstständige gesetzt, ein für sie günstigeres privates Versorgungssystem zu wählen, was zu Lasten des in der Sozialversicherung bestehenden Solidaritätsprinzips gehen würde.<sup>33</sup> Zudem ist davon auszugehen, dass speziell bei kleinerer Selbstständigkeit im Laufe der Erwerbsbiografie Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Arbeit stattfinden oder beides gleichzeitig ausgeübt wird.<sup>34</sup> Die Umsetzung einer einheitlichen Lösung könnte auch dergestalt erfolgen, dass innerhalb der gesetzlichen

---

<sup>28</sup> Zur finanziellen Situation von Selbstständigen vgl. *Fachinger*, Erwerbshybridisierung: Sozialpolitische (Folge-) Probleme, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 77 ff.

<sup>29</sup> Dies wurde im politischen Kontext bereits verschiedentlich gefordert; auch der Präsident des BSG misst dem vor dem Hintergrund der Digitalisierung eine hohe Bedeutung bei, vgl. *Schlegel*, Hybridisierung der Erwerbsformen – Arbeits- und sozialrechtliche Antworten, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 293, 305; zur Zulässigkeit einer Bürgerversicherung: *Fisahn*, Eine Bürgerversicherung ist rechtens - Eine Untersuchung zu den verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Problemen bei der Einführung einer Bürgerversicherung in Deutschland, HSI-Working-Paper Nr. 2.

<sup>30</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode, Zeilen 4290 ff.

<sup>31</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode, Zeile 4294.

<sup>32</sup> *Deinert/Maksimik/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30 (im Erscheinen), S. 379; *Waltermann*, AuR 2018, S. 346, 352; a.A. *Preis/Temming*, Für ein modernes Rentenrecht: die Einbeziehung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV), S. 41.

<sup>33</sup> Zur Kritik: *Deinert/Maksimik/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30 (im Erscheinen), S. 379.

<sup>34</sup> *Waltermann*, AuR 2018, S. 346, 352.

Rentenversicherung ein Versicherungszweig „Rentenversicherung-Selbstständige“ etabliert wird.<sup>35</sup>

Neben der Erweiterung des Sozialversicherungsschutzes für Selbstständige wäre ihre **Beitragslast zu reduzieren**. Hierzu werden verschiedene Konzepte diskutiert (Aufzählung nicht abschließend):

- *Schlege*<sup>36</sup> schlägt vor, als Beitragsbemessungsgrundlage das gesamte Erwerbseinkommen des Selbstständigen heranzuziehen, flankiert mit Mindestbeiträgen zur Missbrauchsvermeidung. Zudem soll auch von Selbstständigen (wie bei Arbeitnehmern) nur der hälftige Beitrag verlangt werden und die andere Hälfte über Umsatzsteuerpunkte finanziert werden.
- *Thiede* spricht sich aufgrund der Einkommensersatzfunktion der Alterssicherung dafür aus, dass „grundsätzlich alle Einkünfte, die während der Erwerbsphase zum Lebensunterhalt beitragen, im Alter aber wegfallen (bis zu einer Obergrenze), der Beitragsbemessung zugrunde gelegt werden [sollten]“<sup>37</sup>.
- *Preis* und *Temming* stellen eine vom Auftragnehmer und Auftraggeber paritätisch finanzierte Beitragslast zur Diskussion.<sup>38</sup> Ähnlich verhält es sich schon heute bei der Künstlersozialversicherung, die zur Hälfte von den Versicherten und zur anderen Hälfte über eine Abgabe der verwertenden Unternehmen und einem Bundeszuschuss finanziert wird (§§ 15, 23, 34 KSVG).
- Auch rechtsvergleichend werden verschiedene Konzepte der Alterssicherung diskutiert. Eine Übersicht bieten die Darstellungen von *Schulze Buschoff*<sup>39</sup>.
  - In Österreich erfolgte eine Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung bereits 1998. Beitragsgrundlage sind hier die Einkünfte nach dem Steuerbescheid. Der Beitragssatz für Selbstständige beträgt ein paar Prozentpunkte weniger als der Beitragssatz für Arbeitnehmer; die Differenz wird durch einen Bundeszuschuss ausgeglichen.<sup>40</sup> Inwieweit die Einplanung eines Bundeszuschusses für die Finanzierung der Beitragslast wünschenswert ist, wird jedoch auch kritisch gesehen.<sup>41</sup>

---

<sup>35</sup> S. den Vorschlag von *Schlegel*, Hybridisierung der Erwerbsformen – Arbeits- und sozialrechtliche Antworten, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 293, 302.

<sup>36</sup> *Schlegel*, Hybridisierung der Erwerbsformen – Arbeits- und sozialrechtliche Antworten, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 293, 303 f.

<sup>37</sup> *Thiede*, Erwerbs- und Einkommenshybridisierung – Herausforderungen für die Soziale Sicherung, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 307, 317.

<sup>38</sup> *Preis/Temming*, Für ein modernes Rentenrecht: die Einbeziehung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV), S. 49 ff.

<sup>39</sup> Z.B. *Schulze Buschoff*, *Atypische Beschäftigung in Europa*, WSI-Study Nr. 1, 2016.

<sup>40</sup> Vgl. *Schulze Buschoff*, *Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen*, Policy Brief WSI Nr. 21, 03/2018, S. 7.

<sup>41</sup> *Deinert/Maksimik/Sutterer-Kipping*, *Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts*, HSI-Schriftenreihe Bd. 30 (im Erscheinen), S. 386 f. m.w.N.

- In den Niederlanden besteht das Konzept einer bedürftigkeitsunabhängigen Grundrente für alle Einwohner (losgelöst von der Frage, ob zuvor einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wurde). Es handelt sich hierbei um eine Pauschalleistung, die unabhängig von der Beitragszahlung im Erwerbsleben ist (es existieren jedoch bestimmte versicherungsrechtliche Voraussetzungen bezogen auf die Dauer des Wohnsitzes in den Niederlanden).<sup>42</sup> Ein Wechsel zwischen selbstständiger und abhängiger Tätigkeit hat demnach keine Auswirkungen auf die Höhe der staatlichen Grundrente. Für eine Altersversorgung oberhalb dieses Niveaus hat in den Niederlanden die zweite Säule (Betriebsrenten bzw. Branchenfonds) eine besondere Bedeutung.<sup>43</sup>
- Ein ähnliches System wie das niederländische wird in Dänemark verfolgt. Das dänische steuerfinanzierte Volksrentensystem (Grundsicherung nach Dauer des Wohnsitzes) wird dabei um ein Arbeitsmarkt-Zusatzrentensystem ergänzt.<sup>44</sup>
  - Die Beitragslast allein bei den Selbstständigen zu belassen und dafür nur einen ermäßigten Beitragssatz von ihnen zu verlangen, wäre abzulehnen, da diese aufgrund des Äquivalenzprinzips der Rentenversicherung auch nur zu reduzierten Anwartschaften und Leistungen führen können, die das Problem drohender Altersarmut nicht lösen.<sup>45</sup>

Der Schutz von Selbstständigen sollte zudem in der **Arbeitslosenversicherung** verbessert werden.<sup>46</sup>

Selbstständige sollten auch in der **gesetzlichen Unfallversicherung** stärker berücksichtigt werden. Dies betrifft die einerseits die Einbeziehung in der Unfallversicherung, andererseits aber auch den Versicherungsschutz. Wie die Rechtsprechung zum **Unfallversicherungsschutz im Homeoffice** zeigt, besteht bei der Arbeit im häuslichen Umfeld sowohl für Selbstständige, als auch für Arbeitnehmer ein geringerer Schutzzumfang als dies bei derselben Tätigkeit in einer klassischen Betriebsstätte der Fall ist.<sup>47</sup>

Speziell für die Crowdfunding-Branche mit ihren besonderen Herausforderungen (internationaler flexibler Markt mit vielen Kleinstarbeiten und wechselnden Vertragspartnern) hat *Weber* das Konzept „**Digitale Soziale Sicherung**“ erarbeitet.<sup>48</sup> Es handelt sich hierbei um ein Quel-

---

<sup>42</sup> Näher zur Ausgestaltung s. *Schulze Buschoff*, Erwerbshybridisierung in Europa – sozialpolitische Herausforderungen, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 323, 332.

<sup>43</sup> *Schulze Buschoff*, Erwerbshybridisierung in Europa – sozialpolitische Herausforderungen, in: Bührmann et al. (Hrsg.), *Hybride Erwerbsformen*, S. 323, 332 f.

<sup>44</sup> Vgl. *Schulze Buschoff*, Atypische Beschäftigung in Europa, WSI-Study Nr. 1, 2016, S. 22 f.

<sup>45</sup> Vgl. *Schulze Buschoff*, Alterssicherung für Selbstständige, Policy Brief WSI Nr. 5, 5/2016, S. 5.

<sup>46</sup> *Schulze Buschoff*, Selbstständigkeit und hybride Erwerbsformen, Policy Brief WSI Nr. 21, 03/2018, S. 9.

<sup>47</sup> *Hlava*, Der Unfallversicherungsschutz von Crowdworkern, in: Deinert et al. (Hrsg.), *Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht*, FS Klebe, S. 151, 154.

<sup>48</sup> *Weber*, *Digitale Soziale Sicherung*, Working Paper HBS-Forschungsförderung 137, 2019.

lenabzugsverfahren für Plattformarbeit. Das Konzept sieht vor, dass bei jeder Beendigung eines Jobs auf einer Plattform, diese einen bestimmten Prozentsatz des Entgelts auf ein gesondertes Konto überweisen und die gesammelten Beiträge an die Sozialversicherung des Staates weitergegeben werden, in dem der Crowdworker wohnt. Innerhalb des nationalen Sozialversicherungssystems können sich hieraus sodann – wie bei einer klassischen Beschäftigung – nach Leistungsansprüche ergeben.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass auch die EU die Gefahr erkannt hat, dass Menschen aufgrund der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses oder aufgrund von Selbstständigkeit keinen ausreichenden Zugang zum Sozialschutz haben. Ein entsprechender Vorschlag der EU-Kommission für eine Empfehlung des Rats über den „Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige“<sup>49</sup> wurde vorgelegt und von deutscher Seite angenommen.

Ein grundlegendes Problem für den Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsformen besteht ferner darin, dass das **Arbeits- und Sozialrecht** gerade in Fällen hybrider Erwerbsformen **nicht hinreichend aufeinander abgestimmt** ist. Zahlreiche Beispiele für Widersprüche bzw. Fehlsteuerungen zwischen den Regelungen dieser beiden Rechtsgebiete werden in der Untersuchung von *Deinert, Maksimek* und *Sutterer-Kipping* dargestellt und Lösungsvorschläge unterbreitet.<sup>50</sup> Auf diese umfangreiche Studie wird ergänzend verwiesen.

## **6. Verbesserung des Überblicks über Rentenansprüche aus den unterschiedlichen Säulen der Altersvorsorge und Portabilität von betrieblichen und privaten Altersvorsorgeprodukten**

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht die Einführung einer **säulenübergreifenden Renteninformation** vor, „mit der Bürgerinnen und Bürger über ihre individuelle Absicherung im Alter Informationen aus allen drei Säulen erhalten und möglichen Handlungsbedarf erkennen können. Die säulenübergreifende Renteninformation soll unter Aufsicht des Bundes stehen.“<sup>51</sup> Angesichts der komplexen Gemengelage an Altersvorsorgeeinrichtungen und -produkten im Drei-Säulen-Modell (gesetzlich, betrieblich, privat), für das sich der Gesetzgeber entschieden hatte, ist eine einheitliche Renteninformation nachdrücklich zu begrüßen. Unabhängig davon sollte jedoch eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung als Kern der Altersversorgung wieder stärker forciert werden.

---

<sup>49</sup> COM(2018) 132 final.

<sup>50</sup> *Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Bd. 30 (im Erscheinen).

<sup>51</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode, Zeilen 4282 ff.

Zur Frage, wie eine säulenübergreifende Renteninformation konzeptionell ausgestaltet werden könnte, gab das BMAS ein Forschungsprojekt in Auftrag, dessen Ergebnisse<sup>52</sup> im April 2019 vorgestellt wurden. Es wird danach die Einrichtung einer **Plattform** vorgeschlagen, **auf der Bürgerinnen und Bürger Informationen über ihre Altersvorsorge abrufen können**. Es soll vermieden werden, dass die Daten allesamt an einer zentralen (staatlichen) Stelle gesammelt und gespeichert werden, um keine unangemessene Vorratsdatenspeicherung zu schaffen. Stattdessen sollen die Daten erst auf Abfrage der Nutzerin/des Nutzers erhoben werden (Standmitteilungen der Vorsorgeeinrichtungen). Enthalten sind Informationen über die bisher erreichten Leistungen/Anwartschaften und den künftig noch erreichbaren Leistungen sowie über eine mögliche Besteuerung und Verbeitragung der Leistungen. Hieraus wird so dann die ungefähre Höhe der Gesamtversorgung im Rentenalter ermittelt. Die gewonnenen Werte können anschließend für die Altersvorsorgeberatung genutzt werden. Daneben soll die Plattform u.a. auch Produktinformationen enthalten. Die Trägerschaft der Plattform soll nach dem Vorschlag (unter staatlicher Aufsicht) gemeinschaftlich durch alle Altersvorsorgeeinrichtungen erfolgen.

Das Konzept ist im Grundsatz zu begrüßen und wäre im Detail weiter zu diskutieren. Die Bereitstellung der Altersvorsorgedaten sollte jedoch nicht, wie vorgeschlagen, zunächst freiwillig und erst zu einem späteren Zeitpunkt verpflichtend erfolgen, sondern bereits mit seiner Einführung eine verlässliche umfassende Information bieten. Aufgrund der hohen gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der umfassenden Altersvorsorgeinformation sollte die Plattform einem Träger öffentlicher Gewalt (z.B. BMAS) oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Einrichtung unterstellt werden. Die staatliche Aufsicht über die Einhaltung des einschlägigen Rechts (u.a. Datenschutz nach DSGVO und BDSG sowie Barrierefreiheit des Angebots nach BGG) ist sicherzustellen. Die Altersvorsorgeträger könnten im Rahmen eines Beirats beteiligt werden.

Die **Portabilität** der Altersvorsorge ist von besonderer Bedeutung, um den Wechsel zwischen Arbeitgebern und zwischen Beschäftigungsarten zu erleichtern. Eine säulenübergreifende Übertragung zwischen den Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung und einer betrieblichen oder privaten Altersversorgung scheidet dabei jedoch bereits aufgrund der grundlegenden Unterschiedlichkeit der Systeme aus. Innerhalb der Säule der betrieblichen Altersversorgung ist die Übertragbarkeit unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen vom alten auf den neuen Arbeitgeber in § 4 BetrAVG geregelt.

Insbesondere bei einem häufigen Wechsel von Arbeitgebern oder Beschäftigungsformen besteht die Gefahr, keine bleibende Anwartschaft auf eine **betriebliche Altersversorgung** zu erwerben. Damit eine Anwartschaft unverfallbar wird, muss nach § 1b Abs. 1 BetrAVG die Versorgungszusage des Arbeitgebers (demnach i.d.R. das Arbeitsverhältnis mit demselben

---

<sup>52</sup> *Dietrich/Geilenkothen/Zwiesler*, Konzeptionelle Grundlagen für eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation, BMAS-Forschungsbericht 527.

Arbeitgeber) bereits seit drei Jahren bestanden haben und der Beschäftigte mindestens 21 Jahre alt sein. Die Unverfallbarkeitsfrist wurde im Zuge der Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie 2014/50/EU zum 1.1.2018 auf die besagten drei Jahre (zuvor fünf) und das Mindestalter von 25 auf 21 Jahre abgesenkt. Diese Absenkung reduziert die Hemmnisse zum Wechsel einer Arbeitsstelle, führt aber weiterhin dazu, dass mehrere kürzere Beschäftigungsverhältnisse nicht zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung führen können. Vor dem Hintergrund, dass mittels einer (freiwilligen) betrieblichen Altersversorgung auch die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen gefördert und eine Vielzahl an Kleinstanwartschaften (mit dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand) vermieden werden sollen, ist eine solche Grenzziehung nachvollziehbar.<sup>53</sup> Eine Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist und des Mindestalters wäre unionsrechtlich zulässig, da die Richtlinie lediglich Höchstgrenzen vorsieht. Entgeltumwandlungszusagen sind sofort unverfallbar.

## **7. Vor- und Nachteile projektorientierter Zeitarbeit für Fachkräfte als Mittelweg zwischen Selbstständigkeit und Arbeit in nur einem Unternehmen**

Projektorientierte Zeitarbeit bietet für Fachkräfte ähnliche Chancen und Probleme wie Zeitarbeit im Allgemeinen. Es wird insofern auf die einschlägigen Studien der Hans-Böckler-Stiftung verwiesen.

## **8. Ergänzend: Einsatz Künstlicher Intelligenz im Arbeitsleben**

Bei Fragen der Digitalisierung des Arbeitslebens darf auch das Thema Künstliche Intelligenz (KI) nicht unbeachtet bleiben. KI stellt einen „Oberbegriff für Informatikanwendungen [dar], bei denen Maschinen menschenähnliches intelligentes Verhalten nachbilden“<sup>54</sup>. Sie wird in **unterschiedlichsten Bereichen des Arbeitslebens** angewandt, z.B.<sup>55</sup>:

- Kollaborative Roboter (Cobots) im Produktionsbereich
- Algorithmische Optimierung von Warenlagern
- Fahrerlose Transportsysteme
- Übersetzung von Texten
- Kategorisierung von E-Mails und Antwortvorschläge
- Chat-Bots und Voice-Bots (Callcenter)

---

<sup>53</sup> Vgl. z.B. auch die Stellungnahme des DGB im Gesetzgebungsverfahren, Ausschuss-Drs. 18(11)468.

<sup>54</sup> *Klebe*, SR 2019, S. 128, 129.

<sup>55</sup> Beispiele entnommen aus *Klebe*, SR 2019, S. 128, 129 f. m.w.N.

- Algorithmen in der Personalauswahl
- Fehlerfrüherkennung und präventive Wartung von Maschinen (z.B. bei Airbus)

Digitalisierung und KI führen bekanntermaßen zu einer Transformation der bisherigen Arbeitswelt, die auch zu einer Änderung von Arbeitsplätzen und Arbeitsweisen führt. Aus diesem Kontext ergeben sich für die **Betriebsverfassung und die Mitbestimmung verschiedene Herausforderungen und Probleme**, die in einer Ausarbeitung von *Klebe*<sup>56</sup> behandelt wurden. Auf seine Ausführungen wird im Folgenden Bezug genommen.

Dem Betriebsrat kommen nach bestehender Gesetzeslage verschiedene Informations- und Beratungsrechte zu, wenn in einem Betrieb Veränderungen durch den geplanten Einsatz von KI bevorstehen. In der Praxis kommt es hier häufig zu Problemen, da die erforderlichen Informationen vom Arbeitgeber nicht, zu spät oder nur unzureichend erfolgen. Das Problem verschärft sich bei Unternehmen in globalen Konzernstrukturen. Weiter kommen dem Betriebsrat Aufgaben bei der Gestaltung der Weiterqualifizierung der Beschäftigten zu, um Arbeitsplatzverluste als Folge der Digitalisierung zu vermeiden. Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die sich bei der Einführung von KI stellen können (z.B. aufgrund eines gesundheitsgefährdenden gesteigerten Arbeitstempos bei der Zusammenarbeit von Mensch und KI), sind Gegenstand des Mitbestimmungsrechts von Betriebsräten.

Mitbestimmungsrechte bestehen auch bei der **Erfassung und/oder Verarbeitung personenbezogener Daten**, die einen rechtfertigungsbedürftigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten darstellen. Hier stellt sich das rechtspraktische Problem, dass bei sich kontinuierlich selbst weiterentwickelnden Systemen, deren Ergebnisse nicht mehr von außen vollständig nachvollzogen werden können, im Grunde jede Änderung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösen würde. Dies ist weder realistisch noch von den Betriebsparteien zu bewältigen. Eine Lösungsoption bestände hier darin, eine Betriebsvereinbarung zur Verarbeitung anonymisierter Daten abzuschließen. Denkbar wäre auch eine Zertifizierung von KI-Anwendungen, die den Schutz von Persönlichkeitsrechten gewährleisten.<sup>57</sup> Allgemein muss die Arbeitsweise der eingesetzten KI jedenfalls nachvollziehbar sein. Bereits aus ethischen Gründen darf eine KI auch nicht so programmiert sein, dass ein menschlicher Eingriff in das System ausgeschlossen wird. Aufgrund der hohen Komplexität der mit KI verbundenen Fragestellungen, ist es wichtig, dass der Betriebsrat zur Unterstützung Sachverständige hinzuziehen kann.

Bei dem Einsatz von KI in der Personalauswahl ist darauf zu achten, dass sich **Diskriminierungen** bestimmter Gruppen nicht fortsetzen oder intensivieren, indem die KI mit Daten trainiert wird, die ihrerseits bereits diskriminierende bzw. vorurteilsbehaftete Ergebnisse von Ent-

---

<sup>56</sup> *Klebe*, Künstliche Intelligenz – eine Herausforderung für die Mitbestimmung, SR 2019, S. 128 ff.

<sup>57</sup> Vgl. dazu Vorschlag der Bundesregierung, Strategie Künstliche Intelligenz, S. 26 f.

scheiden in Personalabteilungen enthalten. Der Betriebsrat hat hier eine wichtige Kontrollfunktion im Rahmen der Personalauswahl, die zu letzt stets von einem Menschen getroffen werden muss.<sup>58</sup>

Ein weiterer Aspekt betrifft das **Weisungsrecht** des Arbeitgebers. Werden Beschäftigten durch KI bestimmte Vorgaben gemacht (z.B. Reihenfolge, in der Aufgaben zu erledigen sind), stellt sich die Frage, inwieweit die KI hier das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt bzw. ausüben kann. Nach richtigem Verständnis, können solche Vorgaben eines Algorithmus nicht als Anweisung, sondern nur als rechtlich nicht bindende Empfehlung qualifiziert werden.<sup>59</sup>

Im Hinblick auf die vorgenannten Herausforderungen für den Betriebsrat beim Einsatz von KI formuliert *Klebe* verschiedene **rechtspolitische Handlungsempfehlungen**: Damit Betriebsräte in dem komplexen Aufgabenfeld die erforderliche fachliche Unterstützung erhalten, sollten sie die Möglichkeit haben, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers und unabhängig von der Betriebsgröße Sachverständige hinzuzuziehen. Weiter sollte der Betriebsrat ein generelles Initiativrecht für betriebliche Weiterbildung erhalten sowie ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung und Arbeitsorganisation. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachungseinrichtungen) sollte ausdrücklich um Aspekte des Daten- und Persönlichkeitsschutzes erweitert und als Initiativrecht ausgestaltet werden. Außerdem sollte der Einsatz von KI bei Personalentscheidungen auf Vorprüfungen beschränkt werden.

Was die **ethischen Fragestellungen beim Einsatz von KI** betrifft, wurden von einer durch die Europäische Kommission gebildete Expertengruppe ethische Leitlinien erarbeitet.<sup>60</sup> Betont wird dort ein menschenzentrierter Ansatz, einschließlich der Wahrung der Gesetze und ethischen Werte der Gesellschaft (wie Nichtdiskriminierung, Selbstbestimmungsrecht). Diese und die weiteren von der Expertengruppe vorgebrachten Punkte sind zu begrüßen, gehen aber nicht weit genug. Weitere wichtige Punkte<sup>61</sup> wären:

- Verbindliche Richtlinien/Gesetze zum Schutz der Beschäftigten bei der Anwendung von KI (u.a. Ausschluss einer umfassenden Auswertung von personenbezogenen Daten, wie über die sozialen Beziehungen innerhalb eines Betriebs, oder von Gesundheitsdaten durch Apps)
- Letztentscheidung muss immer durch Menschen erfolgen – dies ist auch rechtlich zwingend (Art. 22 DSGVO)
- Menschen müssen die Möglichkeit haben, in laufende KI-Prozesse einzugreifen

---

<sup>58</sup> So auch Art. 22 DSGVO und Erwägungsgrund 71 der DSGVO.

<sup>59</sup> *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, S. 298 f.; *Klebe*, SR 2019, S. 128, 134.

<sup>60</sup> Vgl. [https://ec.europa.eu/germany/news/20190626-ethische-leitlinien-fuer-kuenstliche-intelligenz-vorgelegt\\_de](https://ec.europa.eu/germany/news/20190626-ethische-leitlinien-fuer-kuenstliche-intelligenz-vorgelegt_de).

<sup>61</sup> Siehe *Klebe*, SR 2019, S. 128, 136.



- Entwicklung konkreter, verbindlicher Standesregeln, im Sinne eines „hipokratischen Eids für Informatikerinnen und Informatiker“<sup>62</sup>, die zudem im öffentlichen Vergaberecht und im Arbeits- und Schadensersatzrecht Berücksichtigung finden sollten
- Ethisches Programmieren als Bestandteil der Ausbildung
- Etablierung einer unabhängigen Prüfstelle („Algorithmen-TÜV“)

---

<sup>62</sup> Klebe, SR 2019, S. 128, 136.