

Digitale Weisungen – Zusammenfassung

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist in aller Munde. Seit Jahrzehnten wird prognostiziert, wann welche einzelnen Aufgaben oder ganze Berufe von Maschinen übernommen werden könnten. Dass auch klassische Arbeitgeberfunktionen, wie die Ausübung des Weisungsrechts, an technische Systeme delegiert werden, wird bislang nur unzureichend beachtet.

Diese Arbeit definiert digitale Weisungen, als Arbeitgeberweisungen, denen entweder unmittelbar oder mittelbar Entscheidungen eines algorithmischen Systems zugrunde liegen. Digitale Weisungen sind ein neuartiges Rechtsphänomen. Die Untersuchung verfolgt die Frage, welche Anforderungen das geltende Recht an digitale Weisungen erstens aufgrund der neuartigen Entscheidungstechnik und zweitens aufgrund ihres Schicksals als Weisungen im herkömmlichen Sinne stellt.

Nach dem jetzigen Stand der Technik ergehen digitale Weisungen vor allem in der Schicht- und Einsatzplanung, aber auch in Gestalt kleinschrittiger Einzelweisungen. Der erste Teil der Dissertation enthält neben konkreten Anwendungsfällen einen Überblick über andere Rechtsgebiete, in denen algorithmische Entscheidungen schon länger eine Rolle spielen. Wenn Arbeitgeber digitale Weisungssysteme einführen, müssen sie die Betriebsräte unterrichten und beteiligen. Die anlassbezogenen Mitbestimmungs- und Beratungsrechte weichen bei Digitalisierungsvorhaben zunehmend einer sukzessiven Mitsprache des Betriebsrats. Die nach geltendem Recht einzigen Norm, die sich im Kern mit automatisierten Entscheidungen befasst, ist Art. 22 DSGVO. Das „Verbot automatisierter Entscheidungen im Einzelfall“, das im dritten Teil der Dissertation untersucht wird, ist auf Tatbestands- und auf Rechtfertigungsseite so unbestimmt, dass Arbeitgeber erhebliche Risiken eingehen, wenn sie digitale Weisungen einsetzen, bei denen das System die Letztentscheidung trifft. Dem schließt sich die Frage an, welche Anforderungen an die Transparenz algorithmischer Weisungsentscheidungen zu stellen sind. Der Entscheidungstransparenz, die gerade im persönlich geprägten Arbeitsverhältnis einen großen Nutzen hat, steht die zunehmende Intransparenz algorithmischer Entscheidungen („black box“) entgegen. Der fünfte Teil der Dissertation lenkt den Blick auf die Kriterien, unter denen digitale Weisungen dem Arbeitgeber zuzurechnen sind, und wie sich das Billigkeitserfordernis aus § 106 S. 1 GewO technisch umsetzen lässt.

Das innovative Herzstück der Arbeit bildet das neu definierte Kriterium der „Responsivität“. Demnach muss es Weisungsuntergebenen und Betriebsräten möglich sein, mit dem Weisungsgeber in einen argumentativen Austausch über den Weisungsinhalt zu treten. Das Erfordernis nach Responsivität zeigt sich erst jetzt, da menschliche Weisungsgeber von Natur aus responsiv sind. Dort, wo technische Systeme dem Erfordernis (noch) nicht genügen, stehen Weisungen unter dem Vorbehalt einer menschlichen Letztentscheidung.