

Gliederung

§ 1 Login	1
§ 2 Technische Aspekte	3
A Substituierbarkeit des Menschen	3
I Sensorik	3
II Datenverarbeitung	3
III Aktorik	6
IV Ergebnis	6
B Veränderung der Arbeit	6
I Arbeitsmarkteffekte	6
II Digitalisierung des Arbeitnehmers	9
III Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen	15
C Potentiale für die Arbeitsorganisation	17
I Automatisierung der Arbeitgeberentscheidung	17
II Cloud und Crowdsourcing	29
§ 3 Rechtliche Aspekte	37
A Anwendungsbereich von Arbeitsrecht	37
I Status interner Crowdworker	37
II Status externer Crowdworker	37
III Ergebnis	39
B Automatisierung des Arbeitgebers	39
I <i>Absoluter</i> Menschenvorbehalt?	39
II Agentenerklärung und Risiko-Zurechnung	53
III Besonderheiten	59
IV Ergebnis	74
C Potentielle Ursachen einer betrieblichen Entkollektivierung	74
I Unklare Betriebsgrenzen	75
II Personelle Aufweichung	82
III Schwindender Anwendungsbereich des BetrVG	84
IV Organisationsfluidität	86
V Mangelnde Organisationsbereitschaft	90
VI Konklusion	94
VII Handlungspfade	95
§ 4 Logout	105

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Login	1
§ 2 Technische Aspekte	3
A Substituierbarkeit des Menschen	3
I Sensorik	3
II Datenverarbeitung	3
1 Hardware	3
2 Software	4
a Voraussetzung: Digitalisierbarer Lebenssachverhalt	4
b Algorithmische Entscheidungsmethoden	5
c Potentiale	5
III Aktorik	6
IV Ergebnis	6
B Veränderung der Arbeit	6
I Arbeitsmarkteffekte	6
1 Creative destruction effect	7
2 Capitalization effect	7
a Technisch-kreative Arbeit (Maschine erschaffen)	7
b Einfache und soziale Arbeit (Maschine ergänzen)	8
3 Ergebnis	9
II Digitalisierung des Arbeitnehmers	9
1 Quantifizierung von Soft Skills	9
a Professionelle Personaldiagnostik	10
b Automatisierte Personaldiagnostik	10
2 Sensorik am Arbeitsplatz	10
3 Leistungsbewertung	11
4 Mitarbeiter- und Bewerber-Scoring	12
a Modellansatz	13
b Modellprüfung	13
aa Mathematisch-statistische Modellgüte	13
bb Erheblichkeit der Ausgangsdaten	13
c Aussagekraft des Scorewerts	14
5 Ergebnis	15
III Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen	15
1 Örtlich	15
2 Zeitlich	16
C Potentiale für die Arbeitsorganisation	17

I	Automatisierung der Arbeitgeberentscheidung	17
1	Arbeitsweisung	17
a	Algorithmische Abwägung	17
b	Remonstrationsknopf	18
c	Geschäftsmodell Weisungsautomatisierung	18
2	Bewerbersauswahl	19
a	Einstellungsschablone	19
b	Bewerberdaten	20
aa	Digitale Erfassung	20
bb	Plausibilitätskontrolle	21
cc	Virtuelles Bewerbungsgespräch	21
dd	Persönliches Bewerbungsgespräch?	21
	[1] Irrelevanz bei Vorauswahl	21
	[2] Irrelevanz bei einfacher Arbeit	21
	[3] Zweifelhafte Aussagekraft	22
	[4] Fazit	22
ee	Normierung der Einstellungsfaktoren	22
c	Bewerbervergleich	23
d	Vorteile	24
aa	Effizienz	24
bb	Objektivität	24
3	(Nicht-)Verlängerung befristeter Arbeitsverträge	24
4	Kündigung	25
a	Betriebsbedingt	25
aa	Unternehmerentscheidung	25
bb	Sozialauswahl	26
b	Verhaltens- und personenbedingt	26
aa	Regelbasierter Kündigungssachverhalt	26
bb	Statistische Kündigungsmuster	27
cc	Sonderfall: Probezeitkündigung	28
c	Automatische Anhörung	28
5	Ergebnis	29
II	Cloud und Crowdsourcing	29
1	Cloud	29
2	Crowdsourcing	29
3	Folgen	31
a	Entsachlichung der Wertschöpfung	31
b	Personalverschmälerung von Produktionseinheiten	32
c	Dezentrale Steuerung	32

d	Organisationsfluidität durch Projektifizierung	33
e	Auflösung klassischer Hierarchien	33
f	Einbindung in mehrere Wertschöpfungsprozesse	34
4	Ergebnis	35
§ 3	Rechtliche Aspekte	37
A	Anwendungsbereich von Arbeitsrecht	37
I	Status interner Crowdworker	37
II	Status externer Crowdworker	37
III	Ergebnis	39
B	Automatisierung des Arbeitgebers	39
I	<i>Absoluter</i> Menschenvorbehalt?	39
1	Grund- und Menschenrechte	40
a	Art. 1 Abs. 1 GG	40
aa	Gewährleistungsinhalt	40
bb	Fallgruppen	40
[1]	Gezielte Erniedrigung?	40
[2]	Unmenschliche Arbeitsbedingungen?	41
[3]	Brechen der Identität?	41
[4]	Arbeitgeber als Objekt?	42
cc	Fazit	42
b	Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG	42
aa	Gewährleistungsinhalt	42
bb	Beschränkung	42
[1]	Eignung für legitimes Ziel	43
[2]	Erforderlichkeit	43
[3]	Angemessenheit	44
[4]	Keine <i>absolute</i> Digitalisierungs-Obergrenze	45
[5]	Zwischenfazit	45
c	Art. 8 Abs. 1 EMRK	46
d	Art. 8 Abs. 1 GRC	46
e	Fazit	46
2	Datenschutzrecht	46
a	Datenumgang	46
aa	Allgemeine Anforderungen (§ 26 BDSG)	46
[1]	Erforderlichkeit (Abs. 1 S. 1)	47
[2]	Einwilligung (Abs. 2)	48
[3]	Kollektivvereinbarungen (Abs. 4)	48
bb	Spezialfall Profiling	48

b	Entscheidungsnutzung (Art. 22 DSGVO)	49
aa	Anwendungsbereich (Abs. 1)	49
bb	Nutzungsvoraussetzungen	50
[1]	Vertragsbindung oder Einwilligung (Abs. 2)	50
[2]	Wahrung der Betroffeneninteressen (Abs. 3, 4)	51
c	Fazit	52
3	Formvorschriften	52
a	Keine Schriftform durch Maschinen	52
b	Entscheidungs-Quelle unerheblich	52
c	Fazit	53
4	Zwischenergebnis	53
II	Agentenerklärung und Risiko-Zurechnung	53
1	Keine Subsidiarität	53
2	Voraussetzungen der Risiko-Zurechnung	54
a	Beherrschbarkeit des Risikos	54
b	Vertrauen des Rechtsverkehrs	55
3	Anwendungsfälle	56
a	Programmierungsfehler	56
b	Unrichtige Ausgangsdaten	56
c	Softwaremanipulation	57
4	Vorteile der Risiko-Zurechnung	58
III	Besonderheiten	59
1	der Arbeitsweisung	59
a	§ 106 GewO, § 315 Abs. 1 BGB	59
b	Art. 22 DSGVO	60
aa	Anwendungsbereich	60
bb	Nutzungsvoraussetzungen	60
2	der Bewerberauswahl	61
a	Zusage	62
b	Absage ohne Scoring	62
aa	Art. 22 DSGVO	62
[1]	Anwendungsbereich	62
[2]	Nutzungsvoraussetzungen	63
bb	Diskriminierungsschutz	63
[1]	§ 1 AGG-Merkmale vermeiden	63
[2]	Sachdienliche Kriterien verwenden	63
[3]	Beispiele zulässiger Einstellungskriterien	64
[a]	Bildungsabschluss	64
[b]	Berufserfahrung	64

[c]	Körperliche Konstitution	64
[d]	Quantifizierte Soft Skills	64
[e]	Staatliche Erlaubnis	65
[f]	Freiheit von bestimmten Vorstrafen	65
[g]	Sprachkenntnisse	65
c	Absage aufgrund von Scoring	66
aa	§ 31 Abs. 1 BDSG	66
[1]	Allgemeines Datenschutzrecht	66
[2]	Mathematisch-statistische Anforderungen	67
[3]	Besonderheiten beim Anschriftenscoring	67
[4]	Informationspflichten	67
bb	Diskriminierungsschutz	68
[1]	Rechtmäßiges Ziel	68
[2]	Geeignetheit	68
[3]	Erforderlichkeit	69
[4]	Angemessenheit	69
[5]	Fazit	69
3	der (Nicht-)Verlängerung befristeter Arbeitsverträge	69
4	der Kündigung	70
a	Kündigungsgrund, § 1 KSchG, § 626 Abs. 1 BGB	70
aa	Grundsatz: Objektive Beurteilung	70
bb	Sonderfall: Verdachtskündigung	71
cc	Sonderfall: Probezeitkündigung	72
b	Beteiligung des Betriebsrats	72
c	Schriftform	73
d	Art. 22 DSGVO	73
aa	Abs. 3	73
bb	Abs. 2	73
IV	Ergebnis	74
C	Potentielle Ursachen einer betrieblichen Entkollectivierung	74
I	Unklare Betriebsgrenzen	75
1	Abgrenzungskriterien	75
a	bei einem Rechtsträger	75
aa	Nicht: Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck	75
bb	Nicht: Räumliche Einheit	76
cc	Leitungsapparat	76
[1]	Crowd- und Projektbetrieb	77
[2]	Virtueller Betrieb	78
b	bei mehreren Rechtsträgern	79

aa	Organisationseinheit	79
bb	Gemeinschaftliche Leitung	79
cc	Folge	79
c	Fazit	80
2	Gestaltungsmöglichkeiten gemäß § 3 BetrVG	80
3	Zwischenergebnis	82
II	Personelle Aufweichung	82
1	Ausschluss von Nicht-Arbeitnehmern	82
2	Plurale Betriebszugehörigkeit	83
3	Zwischenergebnis	84
III	Schwindender Anwendungsbereich des BetrVG	84
1	Betriebsverkleinerung	85
2	Internationalisierung	85
IV	Organisationsfluidität	86
1	Kurzlebige Betriebe	87
a	Wahldauer	87
b	Einarbeitungszeit	88
c	Fazit	88
2	Personalfuktuation	88
a	Kontrollmechanismus Betriebsratswahl	88
b	Kontrolldefizit durch mehrheitlichen Personalwechsel?	89
3	Zwischenergebnis	90
V	Mangelnde Organisationsbereitschaft	90
1	Gelockerte Arbeitsbeziehungen	91
2	Zweckmäßigere Einzelpartizipation	92
3	Gehemmte Betriebsratsarbeit	93
4	Zwischenergebnis	94
VI	Konklusion	94
VII	Handlungspfade	95
1	innerhalb des BetrVG	95
2	außerhalb des BetrVG	97
a	Mitbestimmung auf Unternehmensebene	97
aa	Arbeitgeberstabilität	97
bb	Arbeitnehmerkollektiv	98
[1]	Aufsichtsrat	98
[2]	Unternehmensrat	98
[3]	Gewerkschaft	98
[4]	Elektronische Urabstimmung der Betroffenen	100
b	Staatliche Arbeitsbehörde	102

3	Ergebnis	103
§ 4	Logout	105
	Literaturverzeichnis analoger Quellen	109
	Literaturverzeichnis digitaler Quellen	121