

/ Positionspapier

Algorithmen am Arbeitsplatz – Beteiligung der Mitarbeitenden stärken

November 2023

Mitarbeitende in der Schweiz sind zunehmend vom Einsatz algorithmischer Systeme am Arbeitsplatz betroffen. Dabei muss sichergestellt werden, dass die Autonomie der Mitarbeitenden gewahrt wird und dass auch sie – nicht nur die Arbeitgeber – vom Einsatz der Systeme profitieren. Eine wichtige Bedingung dafür ist, dass Mitarbeitende sich beteiligen, mitdiskutieren und mitwirken können. Heute zeigt sich jedoch: Die Arbeitgeber beziehen die Mitarbeitenden oft nicht ausreichend ein, wenn sie diese Systeme planen oder einsetzen. Die Beteiligung der Mitarbeitenden muss deshalb auf verschiedenen Ebenen gestärkt werden.

In der Schweiz wird in diversen Gesetzen die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geregelt. Wie ein von AlgorithmWatch CH und der Gewerkschaft syndicom in Auftrag gegebenes [Rechtsgutachten](#) der Universität St. Gallen zeigt, gibt es bei der Beteiligung der Mitarbeitenden jedoch diverse Lücken und Verbesserungspotenzial. Insbesondere die zunehmende Nutzung von algorithmischen Systemen am Arbeitsplatz – beispielsweise zur Rekrutierung, Produktivitätskontrolle oder Überwachung – bringt neue Risiken mit sich, die mit einer stärkeren Beteiligung der Mitarbeitenden reduziert werden könnten. In diesem Positionspapier stellen AlgorithmWatch CH und syndicom vor, wie die diesbezügliche Beteiligung am Arbeitsplatz aussehen sollte, dass die aktuelle Realität nicht diesem Bild entspricht, und was wir fordern, um die Beteiligung der Mitarbeitenden in der Schweiz zu stärken. Unseren Organisationen geht es nicht nur um die Rechte und Interessen, die Mitarbeitende haben, sondern auch darum, wie die Arbeitgeber diese Rechte und Interessen respektieren und wie Mitarbeitende diese einfordern und durchsetzen können.

Unsere Forderungen im Überblick

- / [Mitspracherechte ausweiten](#)
- / [Informationsrechte stärken](#)
- / [Sanktionsmöglichkeiten schaffen](#)
- / [Einbezug von externen Expert*innen ermöglichen](#)
- / [Ein kollektives und effektives Klagerecht erwirken](#)
- / [Relevanz der Beteiligung hinsichtlich des Gesundheitsschutzes präzisieren](#)

Inhalt

/ Was bedeutet Beteiligung am Arbeitsplatz?	2
/ Wie sollte die Beteiligung am Arbeitsplatz aussehen?	3
/ Zu welchen Problemen führt eine ungenügende Beteiligung der Mitarbeitenden?	4
/ Warum reicht der jetzige Rechtsrahmen nicht aus, um die Beteiligung der Mitarbeitenden sicherzustellen?	5
/ Wie kann die Beteiligung am Arbeitsplatz gestärkt werden?	7

Was bedeutet Beteiligung am Arbeitsplatz?

1. **Information** auf Betriebsebene, wobei der Arbeitgeber die Mitarbeitenden informiert.
2. **Mitsprache oder Konsultation** auf Betriebsebene – hier holt der Arbeitgeber die Meinung und Vorschläge der Mitarbeitenden ab, sie haben aber keinen zwingenden Charakter für die Entscheidungen.
3. **Mitentscheidung** auf Betriebsebene, wobei der Arbeitgeber die Mitarbeitenden nicht nur abholt, sondern diese auch die Entscheidung mitbeeinflussen können beziehungsweise ihr Einverständnis geben müssen.
4. **Mitbestimmung auf Unternehmensebene**, beispielsweise durch den Einsatz einer Personalvertretung im Verwaltungsrat.

/ **Relevante algorithmische Systeme am Arbeitsplatz:** Bei den in diesem Kontext und für unsere Forderungen relevanten Systemen handelt es sich insbesondere um automatisierte Entscheidungssysteme (Automated Decision-Making, ADM), die einen Entscheidungsprozess teil- oder vollautomatisieren. Sie können eingesetzt werden, um Entscheidungen über Arbeitnehmende vorherzusagen, zu empfehlen, zu beeinflussen oder zu treffen; oder um Inhalte oder Analysen zu generieren, die Entscheidungen von oder über Arbeitnehmende beeinflussen. Die eingesetzten Systeme lassen sich grob unterscheiden in zwei Kategorien: 1) Systeme, die Daten der Mitarbeitenden für Analysen verwenden (z.B. im Personalbereich, wenn ein Betrieb ein Analysetool einsetzt, welches Kündigungen der Mitarbeitenden voraussagen soll, um die Mitarbeitendenbindung zu verbessern) 2) Systeme, die Daten, die bei Arbeitsprozessen anfallen, verwenden (z.B. zur Steuerung der Produktivität, wenn ein Unternehmen im Kundendienst ein System nutzt, welches einkommende Aufträge so verteilt, dass die Bearbeitungszeit möglichst kurz ist)

Wie sollte die Beteiligung am Arbeitsplatz aussehen?

Wir setzen uns für einen gerechten, nachhaltigen und sinnvollen Einsatz algorithmischer Systeme am Arbeitsplatz ein. Auch Mitarbeitende sollen davon profitieren, wenn algorithmische Systeme von ihrem Arbeitgeber eingesetzt werden. Das bedingt, dass Mitarbeitende mit ihren Gewerkschaften und Vertretungen sowie Arbeitgeber den technologischen Wandel am Arbeitsplatz gemeinsam gestalten.¹

Wenn Arbeitgeber diese Systeme einsetzen, um Entscheidungen von oder über Mitarbeitende zu beeinflussen, muss das Ziel sein, die Rechte der Mitarbeitenden und ihre Autonomie zu wahren. Die Mitarbeitenden sollen ihre Interessen einbringen und aktiv mitwirken können, wenn ein System eingeführt und betrieben wird.

Indem wir die Beteiligung am Arbeitsplatz stärken, setzen wir uns somit ein für:

- / Nutzen algorithmischer Systeme auch für Mitarbeitende
- / Durchsetzung der Rechte der Mitarbeitenden und Schutz ihrer Autonomie
- / Schutz vor Ausbeutung und Überwachung
- / Gerechtigkeit und Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz
- / Faire Arbeitsbedingungen
- / Schaffung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende (in Bezug auf Fachkenntnisse und Kompetenzen) im Zuge des technologischen Wandels

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist aktuell über mehrere Gesetze geregelt. Das [Mitwirkungsgesetz](#) bildet das Rahmengesetz. Spezifische Bestimmungen zur Beteiligung der Mitarbeitenden ergeben sich aus dem Arbeitsrecht sowie Gesetzestexten zum Gesundheitsschutz, Datenschutz, Persönlichkeitsschutz und Diskriminierungsschutz. Je nach Kontext sind weitere gesetzliche Grundlagen relevant, so gilt in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen zudem das Bundespersonalgesetz. Eine komplette Übersicht der aktuellen gesetzlichen Lage findet sich im zugrundeliegenden [Rechtsgutachten](#).

¹ Siehe auch [Loi \(2020\)](#), [Mollen und Hondrich \(2023\)](#), [OECD \(2011, S. 41ff\)](#) oder [ILO \(2023\)](#)

Zu welchen Problemen führt eine ungenügende Beteiligung der Mitarbeitenden?

Wie unsere [Recherchen](#) und [bisherige Studien](#) gezeigt haben, setzen Arbeitgeber in der Schweiz vermehrt algorithmische Systeme ein oder planen dies für die Zukunft. Dies bringt diverse Risiken mit sich, wie die folgenden Beispiele zeigen.

- / **Bestehende Ungleichheiten im Arbeitsmarkt können verstärkt werden, wenn die verwendeten Daten diese diskriminierenden Muster enthalten.** Eines der bekanntesten [Beispiele](#) ist aus dem Rekrutierungsbereich. Amazon soll eine Bewerbungssoftware entwickelt haben, um Einstellungsprozesse effizienter zu machen. Der Empfehlungsalgorithmus, welcher mit Daten der bestehenden – hauptsächlich männlichen – Belegschaft trainiert wurde, diskriminierte Frauen, deren Lebensläufe aussortiert wurden. Das System ging nicht über die Testphase hinaus. Weitere Beispiele und Ursachen algorithmischer Diskriminierung finden sich in einem separaten [Positionspapier](#).
- / **Arbeitnehmende leiden unter zunehmender Arbeitsintensität, wenn die Produktivität durch den Einsatz algorithmischer Systeme laufend erhöht werden soll.** Diese Art von Belastung kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben, wie dieser [Bericht](#) zeigt. Was das für die Mitarbeitenden bedeuten kann, zeigt sich beispielsweise in der Logistikbranche. Wenn die Produktivität und Effizienz in einem System zu hoch gewichtet werden, kann dies zu unhaltbaren und gesetzeswidrigen Arbeitsbedingungen führen, wie dieser [Bericht](#) über ein Schweizer Logistikunternehmen verdeutlicht.
- / **Automatisierte Überwachung am Arbeitsplatz führt zu Stress.** Gerade seit der Covid-19-Pandemie setzen manche Unternehmen vermehrt auf Überwachungssysteme, wenn Mitarbeitende im Home Office arbeiten. Weil die automatisierte Überwachung konstant sein kann – nicht wie eine Vorgesetzte, die ab und zu am Arbeitsplatz vorbeischaut – können die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit besonders weitgreifend sein. Diese [Berichterstattung](#) zeigt sogar auf, dass andauernd überwachte Mitarbeitende eher zu (absichtlichem) Fehlverhalten neigen.

Oft ist es jetzt schon so, dass Arbeitgeber algorithmische Systeme anwenden, ohne dass sie ihre Mitarbeitenden ausreichend – wenn überhaupt – [miteinbeziehen](#). Entsprechend können die Mitarbeitenden sich nicht einbringen. Ihre Interessen und Bedürfnisse werden nicht angemessen berücksichtigt – was ihnen die Möglichkeit nimmt, die oben genannten Risiken zu mindern. Zusätzlich kann ein Mangel an Einbezug der Mitarbeitenden zu weiteren Problemen führen:

Der Einsatz der Systeme führt zu **Ungerechtigkeit**. Weil Mitarbeitende nicht breit einbezogen werden, fehlen diverse Perspektiven dazu, welche Auswirkungen das System haben könnte. Dies kann dazu führen, dass gewisse Gruppen benachteiligt werden. Dies ist insbesondere dann

relevant, wenn verschiedene Datensätze mit Informationen über die Mitarbeitenden kombiniert werden. Dies erlaubt beispielsweise Rückschlüsse über Faktoren wie Produktivität oder Absenzen je nach Altersgruppe, Geschlecht oder eine Kombination verschiedener Variablen.

Ein Arbeitgeber führt ein System ein, welches jedoch **nicht wie geplant funktioniert**. Der Grund: Die Mitarbeitenden stehen dem System kritisch gegenüber, weil sie nicht in den Digitalisierungsprozess einbezogen wurden und den Wandel an ihrem Arbeitsplatz nicht mitgestalten konnten. Das **Vertrauen** in das neue System **fehlt**. Die Mitarbeitenden empfinden möglicherweise ein System auch als sinnlos, da es als Top-Down Lösung implementiert wurde, **nicht dem tatsächlichen Arbeitsprozess oder ihren Bedürfnissen entspricht oder nicht wie geplant funktioniert**. Wenn ein System, welches die Produktivität anhand der internen Kommunikation messen soll, sich nur an gesendeten E-Mails orientiert, führt dies dazu, dass Mitarbeitende sinnlose E-Mails verschicken müssen, auch wenn sie viel effizienter in Person kommunizieren. Die Arbeitgeberin investiert somit viel Geld in ein System, welches die Mitarbeitenden gar nicht brauchen oder akzeptieren.

Der Einsatz der Systeme ist **nicht transparent** und ihre Entscheidungslogik für die Mitarbeitenden **nicht nachvollziehbar**. Wenn die Mitarbeitenden nicht informiert werden, **untergräbt dies ihre Autonomie** am Arbeitsplatz.

Warum reicht der jetzige Rechtsrahmen nicht aus, um die Beteiligung der Mitarbeitenden sicherzustellen?

In einem Arbeitsverhältnis gibt es ein Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden. Dies wird noch verstärkt, wenn die Mitarbeitenden sich als Einzelpersonen informieren und für ihre Interessen einstehen müssen.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz in der Schweiz zeigt in der Praxis verschiedene [Lücken](#) auf, welche gerade beim Einsatz von algorithmischen Systemen problematisch sein können, was auch im Rechtsgutachten zu Ausdruck kommt:

- / **Die Arbeitgeber kommunizieren die Informationen zu den algorithmischen Systemen, die geplant oder in Betrieb sind, nicht auf passende Art und Weise.** Diese Informationen wären jedoch die Voraussetzung dafür, Mitarbeitende zu konsultieren – und aufgrund der Tragweite solcher Systeme sind Konsultationen angemessen.
- / **Die Arbeitgeber beziehen die Mitarbeitenden oft nur punktuell ein.** Etwa werden häufig nur Mitarbeitende, die ein System nutzen, einbezogen – aber auch dann nicht zwingend alle. Mitarbeitende, deren Daten verwendet werden oder die von den Systemen betroffen sind, werden oft nicht systematisch einbezogen.
- / **Die Verantwortungszuschreibung fehlt oft beim Einsatz algorithmischer Systeme.** Führungspersonen fühlen sich für Entscheide, die aufgrund von algorithmischen

Systemen getroffen werden, nicht richtig verantwortlich. Mitarbeitende, die über die Funktionsweise eines Systems nicht informiert sind, sind von der fehlenden Verantwortungszuschreibung betroffen, können jedoch nicht darauf reagieren oder sich zur Wehr setzen.

- / **Der bestehende gesetzliche Rahmen würde eigentlich einige Rechte der Mitarbeitenden, sich bei Transformationen am Arbeitsplatz einbringen zu können, bereits sicherstellen. In der Praxis sieht es jedoch anders aus.** Der gesetzliche Rahmen wird zu wenig umgesetzt oder eingehalten. Da beispielsweise das [Mitwirkungsgesetz](#) keine Sanktionen vorsieht, müssen die Arbeitgeber kaum Konsequenzen fürchten, wenn sie es missachten oder aktiv dagegen verstoßen.

Die Probleme, die sich beim Einsatz von algorithmischen Systemen stellen, sind oft kollektiv, nicht nur individuell:

- / Die Daten, die verwendet werden, sind oft anonymisiert und aggregiert. Es handelt sich nicht immer um personenbezogene Daten, deren Verwendung meistens durch den Datenschutz geregelt wird (wenn auch nicht immer ausreichend).
- / Die Auswirkungen können individuell oder kollektiv sein. Bei kollektiven Effekten besteht die Herausforderung, dass oft nicht eindeutig eine betroffene Einzelperson festgestellt werden kann, oder dass die Effekte auf die Einzelpersonen geringer erscheinen.
- / Von kollektiven Effekten kann eine Einzelperson auch dann betroffen sein, wenn ihre eigenen persönlichen Daten nicht in den aggregierten Datensatz eingeflossen sind.

Der Datenschutz ist bei der Verwendung solcher Systeme zwar ein Teil der Lösung. Er ist jedoch nicht ausreichend, um die genannten Probleme anzugehen – einerseits aufgrund seines Individualansatzes, andererseits auch, weil der Datenschutz schlicht nicht für den Schutz jeglicher Arbeitnehmendenrechte herangezogen werden kann. Auch die betriebliche Mitsprache ist über den individuell geprägten Datenschutz nicht sicherzustellen. Entsprechend braucht es einen kollektiven Ansatz, um eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Wie kann die Beteiligung am Arbeitsplatz gestärkt werden?

Der Fokus dieses Positionspapiers liegt darauf, wie die Beteiligung der Mitarbeitenden beim Einsatz algorithmischer Systeme gestärkt werden kann. Diese Beteiligung ist einer der wichtigen Hebel, um die Rechte und Interessen von Arbeitnehmenden zu schützen und zu stärken. Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende sich laufend bei allen relevanten Transformationsprozessen und in allen Phasen eines algorithmischen Systems einbringen können – bei der Planung, Entwicklung, Einführung sowie beim laufenden Einsatz.

Indem die Beteiligung gestärkt wird, sollen Risiken vermieden werden, die sich aus der Nutzung algorithmischer Systeme ergeben – wie etwa Diskriminierung, gesundheitliche Probleme, Überwachung oder zunehmende Arbeitsintensität – und die Autonomie der Arbeitnehmenden gesichert werden.

Es lässt sich heute nicht voraussagen, in welche Richtung sich der Einsatz von algorithmischen Systemen am Arbeitsplatz entwickeln wird. Da die technologischen Möglichkeiten sich laufend weiterentwickeln, braucht es technologieneutrale Möglichkeiten, wie wir die Rechte und Autonomie der Arbeitnehmenden schützen können. Ein technologieneutraler Ansatz bezieht sich nicht auf bestimmte Technologien. Wenn die Mitwirkung der Mitarbeitenden gestärkt wird, können sich die Mitarbeitenden auch bei zukünftigen Transformationen einbringen. Anstatt bei jeder technologischen Weiterentwicklung neue Bestimmungen im Gesetz aufzunehmen, ob und wie diese am Arbeitsplatz eingesetzt werden dürfen, sollen die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz gemeinsam mit ihren Gewerkschaften und Vertretungen direkt darauf Einfluss nehmen können.

Um die Beteiligung der Mitarbeitenden beim Einsatz von algorithmischen Systemen am Arbeitsplatz zu stärken, fordern wir entsprechend:

/ Forderung 1: Das Mitspracherecht der Mitarbeitenden muss ausgeweitet werden. So sollen den Mitarbeitenden und ihren Vertretungen nicht nur bei Anwendungen algorithmischer Systeme, die unmittelbar den Gesundheitsschutz betreffen, sondern auch bei anderen Anwendungsbereichen, die für Mitarbeitende potenziell grosse Risiken mit sich bringen, besondere Mitwirkungsrechte zustehen (Mitsprache beziehungsweise Mitentscheid). Während die Arbeitnehmenden als Kollektiv die Daten für die algorithmischen Systeme liefern, mangelt es an entsprechenden kollektiven Mitwirkungsrechten (*siehe S. 47 im [Rechtsgutachten](#)*). Die Mitsprache von Mitarbeitenden sollte auch dann gesichert sein, wenn es darum geht, Systeme und ihre Auswirkungen einzuschätzen und zu evaluieren (also beispielsweise dann, wenn Folgenabschätzungen durchgeführt werden).

- / Forderung 2: Die Informationsrechte müssen gestärkt werden.** Aktuell sind Informationen zur Funktionsweise oder zum Einsatzzweck algorithmischer Systeme oft nicht in einer Form vorhanden, die für Mitarbeitende verständlich oder zugänglich ist. Wenn sie die nötigen Informationen nicht haben oder diese nicht verstehen, können die Mitarbeitenden ihre Mitspracherechte auch nicht wahrnehmen. Es soll deshalb beispielsweise klar festgelegt werden, welche Informationen in welcher Form die Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen müssen, insbesondere ob das im Datenschutz etablierte Recht auf ein Datenformat, welches strukturiert, gängig und maschinell lesbar ist, auch in diesem Bereich gelten soll (*siehe S. 47ff im [Rechtsgutachten](#)*). Um individuelle Mitarbeitende vor zu viel Informationen schützen zu können, soll auch der Zugang und die Einsicht in bearbeitete Daten für die Arbeitnehmendenvertretung geschaffen werden (*siehe S. 50 im [Rechtsgutachten](#)*). Die Arbeitgeber sollten auch klar informieren, welche Anwendungen nicht eingesetzt werden. Dies kann das Vertrauen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern stärken. Zudem bildet Zugang zu den relevanten Informationen die Basis für eine effektive Mitsprache der Mitarbeitenden. Dazu gehören etwa alle Informationen, die notwendig sind, um das System, seinen Zweck, seine Datengrundlage und seine Entscheidungslogik zu verstehen, um seine rechtlichen und ethischen Auswirkungen abzuschätzen und um die Verantwortlichen zu identifizieren.
- / Forderung 3: Die Einführung von Sanktionsmöglichkeiten soll die Rechte der Mitarbeitenden besser schützen.** Das Mitwirkungsgesetz sieht aktuell schlicht keine Sanktionsmöglichkeiten vor. In einem Arbeitsverhältnis gibt es ein Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden – wenn es keine Sanktionen gibt, ist es umso schwieriger für Mitarbeitende, ihre Rechte einzufordern. Ein Weg wäre, das Mitwirkungsgesetz neu öffentlich-rechtlich, und nicht mehr privatrechtlich, zu gestalten. Dann könnten Verstösse gegen die Mitwirkungsrechte mit verwaltungsstrafrechtlichen Bussen geahndet werden (*siehe S. 50 im [Rechtsgutachten](#)*). Sanktionen müssen jedoch so gestaltet werden, dass ein Verstoß nicht einfach von den Unternehmen als zusätzliche Ausgabe budgetiert werden kann. Ein anderer Weg wäre, die Nutzung von Systemen, bei denen die Mitspracherechte der Mitarbeitenden nicht eingehalten wurden, zu verbieten. So soll die Nichteinhaltung des Gesetzes für Arbeitgeber echte Konsequenzen haben.
- / Forderung 4: Mitarbeitende sollen sich auf externe Expert*innen berufen können.** Die Mitarbeitenden sind durchaus Fachpersonen, wenn es darum geht, in welchem Kontext neue algorithmische Systeme eingesetzt werden sollen. Sie kennen die Prozesse und die verwendeten Daten. Jedoch kann es sein, dass sie nicht die relevante Expertise haben, um die technischen, juristischen oder ethischen Aspekte abschätzen zu können. Wenn Mitarbeitende auf solch spezifisches Fachwissen angewiesen sind, um ihre Beteiligungsrechte wahrzunehmen, sollen sie deshalb zusätzlich zu ihren Gewerkschaften auch auf externe Fachpersonen zugreifen können. Die Kosten sollen

vom Arbeitgeber getragen werden. Ein Beispiel, wie dies gemacht werden könnte, bietet das deutsche Recht (*siehe S. 49 im [Rechtsgutachten](#)*).

/ Forderung 5: Ein kollektives und effektives Klagerecht soll dafür sorgen, dass die betroffenen Mitarbeitenden sich kollektiv für ihre Rechte einsetzen können, und dass auch ihre Arbeitnehmendenverbände dies tun können. Gemäss heutigem Stand ist das Klagerecht der Arbeitnehmendenvertretung nicht klar geregelt. Jedoch ist die Individualklage oft nicht ausreichend, weil es schwierig ist, die individuelle Betroffenheit nachzuweisen, und nicht angebracht, wenn etwa Einzelpersonen nur marginal betroffen sind und sich der Effekt erst bei der kollektiven Betroffenheit zeigt. Ein Ansatz wäre, der Arbeitnehmendenvertretung in Angelegenheiten aus dem Mitwirkungsgesetz die Partei- und Prozessfähigkeit zukommen zu lassen, so dass die Arbeitnehmendenvertretung im Namen von Gruppen von Mitarbeitenden kollektive Beschwerden einreichen und kollektive Rechtsstreitigkeiten führen könnte. Jedoch muss auch geregelt werden, wie die kollektiven Beschwerden finanziert werden (*siehe S. 50 im [Rechtsgutachten](#)*). Zudem geht der Anspruch der Arbeitnehmendenverbände heute nur auf Feststellung, wenn Mitwirkungsansprüche nicht eingehalten werden – sie haben im Rahmen des Mitwirkungsgesetzes keine eigenen Mitwirkungsrechte.

/ Forderung 6: Die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes müssen präzisiert und allenfalls ausgeweitet werden. Algorithmische Systeme, die einen direkten Bezug zum Gesundheitsschutz aufweisen, unterliegen heute besonderen Mitwirkungspflichten. Aktuell ist nicht abschliessend geklärt, ob alle algorithmischen Systeme diesen direkten Bezug zum Arbeitnehmerschutz haben und entsprechend der besonderen Mitwirkung unterliegen sollten. Auf gesetzlicher Ebene könnte dieser Bezug hergestellt und somit die Klarheit geschaffen werden (*siehe S. 49 im [Rechtsgutachten](#)*), dass alle entsprechenden Systeme der Mitwirkung unterliegen.

Kontakt / Bettina Dürr / duerr@algorithmwatch.ch / +41 44 523 67 15

AlgorithmWatch CH / Fabrikstrasse 17 / CH-8005 Zürich / +41 78 411 94 54 / algorithmwatch.ch