

SYSTEMRELEVANT 183

Bis zur Umsetzung in deutsches Recht könnte es noch etwas dauern, aber die EU-Richtlinie zur Plattformregulierung ist auf den Weg gebracht. In dieser Folge erläutert der neue HSI-Direktor Ernesto Klengel, was alles drinsteht.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 21. März 2024. Willkommen zu 183. Ausgabe von Systemrelevant. Ernesto Klengel, ich grüße Dich.

Ernesto Klengel:

Ja, Hallo Marco.

Marco Herack:

Du bist Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und es gäbe, wenn man wollte, eine ganz kleine Nachricht dann doch noch zu vermelden in Sachen Ernesto. Er wurde inauguriert.

Ernesto Klengel:

Also jetzt, es war immer scheinweise und jetzt ist es ganz offiziell.

Marco Herack:

Genau. Aus dem Kommissarisch wurde jetzt ein endgültig. Jetzt hängt er fest. Und kann dann nicht mehr fliehen. Also das als kleinen allgemeinen Hinweis noch. Und wenn ihr uns ansonsten noch etwas mitteilen möchte, dann könnt ihr das tun. Beispielsweise auf X, dem ehemaligen Twitter. Da könnt ihr uns unter @boeckler_de antickern oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden. Und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Ernesto findet ihr auf Twitter als @ErnestoKlengel, also so, wie er heißt.

Mein Name ist Marco Herack und wir möchten uns heute, Ernesto, über die europäische Plattformregulierung unterhalten.

Ernesto Klengel:

Ganz genau, ja.

Marco Herack:

Dazu kann man sagen, Du kommst gerade aus einem Workshop, den das HSI dazu gemacht hat. Habe ich das richtig verstanden?

Ernesto Klengel:

Ja, genau. Wir hatten heute einen international besetzten Workshop zu dem Thema und das war ganz interessant, weil wir den Workshop, mit natürlich mit Johanna Wenckebach noch und meine Kollegin Amelie Suterer- Kipping, wir das schon sehr langfristig auch geplant hatten. Und weil das Thema natürlich auf der Agenda ist und es gab ja auch schon den ein oder anderen Systemrelevant-Podcast dazu. Und heute war es dann so weit. Und jetzt, wie es der Zufall so wollte, hat es ja die Neuigkeiten von der EU-Ebene, dass jetzt tatsächlich diese Richtlinie kommen wird. Und wir hatten heute dann die Gelegenheit, eine Woche nachdem das bekannt war und feststand, uns schon mal darüber zu unterhalten, was das Ganze denn jetzt bringen könnte.

Marco Herack:

Und da machen wir dann gleich weiter mit den Erkenntnissen. Ich glaube, unsere Hörerinnen und Hörer wissen ja, dass wir über dieses Thema schon öfter mal geredet haben. Und es war dann immer so: Ja, da soll eine europäische Plattformregulierung kommen, aber man ist höchstens mal verhalten optimistisch und Lobby-Sachen, die so im Hintergrund laufen und ob das wirklich was Gutes gibt usw. Also immer so ein bisschen auch mit Skepsis versehen. Und da wäre ja jetzt so die erste Frage. Also die EU hat sich jetzt entschieden, oder wer genau hat da jetzt sich auf die Plattformregulierung geeinigt?

Ernesto Klengel:

Dieses ganze Verfahren, ja, das ist dieses etwas informelle Trilog-Verfahren zwischen den ganzen EU-Organen, die auf der EU-Ebene eben an der Gesetzgebung beteiligt sind. Und dann wurde hin und her geschoben und es gab viele Lobbyeinflüsse auch. Und zuletzt standen vor allen Dingen zwei Länder auf der Bremse. Das waren aber ausgerechnet die größten Länder, auch in der EU und bevölkerungsreichsten, nämlich Deutschland und Frankreich. Deutschland aufgrund einer Partei, die in der Regierung ist und dort zurzeit alles so weit blockiert, dass man nur noch von dem ‚german vote‘, also der Enthaltung, dann spricht.

Marco Herack:

Welche Partei könnte das denn sein, Ernesto?

Ernesto Klengel:

Sie hat jedenfalls eine gelbe Farbe. Ja, und da ging es eben jetzt nicht weiter. Und es war ganz kurios. Und es war, ich glaube, das einzige und erste Mal, dass alle anderen Länder auf EU-Ebene sich zusammengetan haben und gegen Deutschland und Frankreich gestimmt haben und damit die notwendige Mehrheit erreicht haben und diese Richtlinie durchgebracht haben, sodass es jetzt im Rat den Beschluss gab. Das Parlament hat mittlerweile auch zugestimmt, so dass das jetzt kommen kann. Man muss natürlich sagen, es ist ein Kompromiss gewesen jetzt am Schluss, weil natürlich ansonsten auch alle Länder, die jetzt noch geschwankt haben. Zum Schluss waren es irgendwie noch Estland und Griechenland, mussten jetzt noch irgendwie mit ins Boot geholt werden und dementsprechend ist das sozusagen jetzt noch mal so ein bisschen verwässert worden. Aber trotzdem, und genau darüber haben wir uns jetzt eben auch unterhalten, sind wir eigentlich so ganz zuversichtlich, dass da zumindest schon noch mal was bei rumkommt.

Marco Herack:

Wobei, es ist ja immer ein Kompromiss, das muss man ja dazu sagen. Also das heißt erstmal nichts Schlechtes. Aber vielleicht fangen wir mal woanders an. Was versteht man eigentlich unter Plattformarbeit? Also was meint das? Plattformregulierung und Arbeit?

Ernesto Klengel:

Das ist Arbeit, die über eine Plattform im Prinzip vermittelt wird. Über eine digitale Plattform in dem Fall. Es geht darum, irgendwie muss man es ja schaffen, dass sich jemand, der Arbeitskraft sucht und Arbeitnehmer irgendwie treffen und irgendwie matchen. Und da bietet das Internet viele Gelegenheiten und viele Möglichkeiten, für entsprechende Plattformen einzurichten. Seien es Essenslieferdienste, wo eben dann Gesuche eingestellt werden und dann vermittelt werden, eben an die Rider. Aber auch so Vermittlungsplattformen wie Myhammer oder so, wo dann eben Handwerksdienstleistungen eingestellt werden, oder eben Gesuche oder eben auch ähnliches, dann eben auch für

Betreuungsdienstleistungen. Ja, also es geht immer darum, dass es einen digitalen Markt gibt, eine digitale Plattform, wo sich dann eben die Gesuche dann treffen.

Marco Herack:

Ich glaube, der Unterschied zu früher ist da auch ganz offensichtlich. Und er liegt darin, dass man hätte ja früher niemanden angerufen und gesagt: Du kannst mir mal einen Handwerker vermitteln. Das wäre dann zu teuer gewesen. Im Aufwand und durch Software durchs Internet und die dadurch entstehende Vernetzung kann man das wesentlich effizienter gestalten. Und dadurch sind dann diese Plattformen auch erst in dem Sinne möglich geworden, vor allen Dingen auch erst in dieser Verbreitung. Daraus ergeben sich ja dann wiederum ganz neue Problemlagen, weswegen dann auch jetzt eine europäische Plattformregulierung nicht nur möglich war, jetzt am Ende, sondern auch nötig war. Und über welche Probleme reden wir da?

Ernesto Klengel:

Ja, wenn man mal das Beispiel jetzt mal mit der analogen Welt weitergeht. Ich meine, wie hat man das gemacht, den Handwerker zu suchen? Oder eine Handwerkerin?

Marco Herack:

Gelbe Seiten!

Ernesto Klengel:

Gelbe Seiten. Genau. Man hat da mal nachgeschaut und geguckt, wer ist denn hier im Ort und wo rufe ich denn da mal an? Und dann hatte man verschiedene Möglichkeiten. Es gab natürlich auch dann die etwas Hervorgehobenen, die dann etwas Geld gezahlt hatten, dafür, dass sie dann prominenter erscheinen. Aber das wusste man dann eben, und das war es dann eben auch. Also man hatte dann eben diese Auswahl.

Marco Herack:

Also Sternchen gab es da nicht. Wie gut ist der? usw.

Ernesto Klengel:

Genau. Es gab keine Sternchen und es gab auch nicht die Möglichkeit, dass man halt total abgerankt wurde, aufgrund welcher Dinge auch immer. Also

dieses algorithmische Management, das ist tatsächlich eben was Neues. Wenn man dann eben ein Gesuch eingibt in so eine Plattform, dass dann die Gesuche in irgendeiner Form dargestellt werden und versucht wird, eben dann das passende, dann eben auch rauszugeben. Und das ist natürlich etwas, was hochgradig eben auch intransparent ist. Deswegen ergeben sich daraus neue Gefahren und neue Problemlagen, sage ich mal ganz allgemein und wertneutral. Und solche Sachen werden dann eben auch aufgegriffen von der Richtlinie.

Also einer der Punkte ist eben zum Beispiel, wenn man jetzt gerade eben bei den Algorithmen sind, wird das Matching dann im Prinzip auch entscheiden, dass man da zumindest Transparenzansprüche hat, also Auskunftsansprüche wie funktionieren denn diese Algorithmen? Auch, wenn man jetzt irgendwie auf Null gesetzt wird, irgendwie so geschaltet wird, dass man im Prinzip keinen Auftrag mehr bekommt, dass man auch dann wirklich Auskunftsansprüche hat, woran das dann eben liegt und wie der Algorithmus jetzt geändert wurde.

Marco Herack:

So Sachen, wo man eher sagen würde, das ist ja eigentlich eine Selbstverständlichkeit, dass es da so eine Grundtransparenz geben sollte, weil man will ja dann eigentlich ja auch, dass die Leute besser werden. Also wenn man jemanden bestraft, dann sollte man ihm ja wissen lassen, was er falsch gemacht hat, damit er das ausmerzen kann. Also wenn man es mal positiv framed. Also da reden wir jetzt nicht über Preismanipulation, Lohnmanipulation usw., die ja auch machbar wären bei fehlender Transparenz.

Ernesto Klengel:

Genau. Erstmal haben die Algorithmen aber eben genau das nicht mit drin, sozusagen jemanden besser zu machen. Das ist ja nicht unbedingt Ziel des Algorithmus, sondern das ist, das bestmögliche Ergebnis für diesen konkreten Fall rauszusuchen. Und wer dann eben aussortiert wird, aus welchen Gründen auch immer, der ist dann eben weg vom Fenster. Das interessiert dem Algorithmus erstmal nicht. Und es geht auch gar nicht so um Fairness aktuell noch in dieser Richtlinie, sondern es ist wirklich eine sehr vorgeschaltete Frage, sondern eben von Information und Transparenz. Darum geht es jetzt erstmal.

Marco Herack:

Es gab ja immer diesen grundsätzlichen Streit darüber, oder den gibt es ja immer noch. Noch ist ja nicht weg. Wer ist eigentlich ein Arbeitgeber und wie ist das Verhältnis zu dem naja, dann Arbeitnehmer? Und ist das überhaupt ein regulärer Arbeitnehmer? Und welche Regeln gelten dann für den? Hat man dann da in diesem Kompromiss dafür jetzt eine gute Lösung gefunden? Oder sind das alles weiter selbstscheinständige Menschen, die da arbeiten?

Ernesto Klengel:

Genau diese Frage war der Knackpunkt in den Verhandlungen um die Richtlinie. Da haben viele Mitgliedsstaaten gesagt: Ja, und jetzt kommen wir dahin, dass in unserem Recht auch der Arbeitnehmerstatus geregelt wird. Und es wird zu sehr in unser Recht im Prinzip auch eingegriffen. Deswegen gab es da jetzt am Schluss noch mal Veränderungen zu.

Vielleicht nochmal zum Hintergrund, warum das erstmal auch wichtig ist. Weil natürlich eben diese Digitalisierung und diese Plattformarbeit ist eben ermöglicht, auch kleinere Arbeitspakete zu schnüren und dann immer zu sagen: Ja, das ist ja gar kein Arbeitspaket, sondern das ist eine Werkleistung, und die ist genau definiert, und die können wir jetzt ganz klein in kleinen Teilen dann eben auch vergeben. Und das sind ja alles Selbstständige und dementsprechend, sind sie billiger, müssen auf eigene Rechnung arbeiten, bekommen keinen Urlaub, Krankheitsabsicherung, das ist dieses soziale Problem, was dahintersteht. Und die Richtlinie hatte und das hatte sie auch von Anfang an nicht vor, da groß was zu ändern. Aber sie verändert jetzt was an der Beweislast. In der ursprünglichen Planung war es, da gab es so einen Kriterienkatalog, von was eben typischerweise ein Arbeitnehmer hat. Dann gab es Weisungen oder ist eben auch räumlich und zeitlich nicht unbedingt flexibel, sondern ist eben dann und dann gebunden, muss irgendwo sein, um die Arbeitsleistung zu bringen. Es gab dann fünf Kriterien und wenn drei davon gegeben waren, sollte eine Beweislastumkehr stattfinden. Das heißt, dass dann der Arbeitnehmer in einem Gerichtsverfahren einfach behaupten kann, dass er ein Arbeitnehmer ist und der Arbeitgeber dann beweisen muss, dass das nicht der Fall ist. Das wurde jetzt geändert.

Ich fand diese Regelung ehrlich gesagt ohnehin recht kompliziert und das kennt man im deutschen Recht einfach nicht. Vielleicht ist man als Jurist immer auch ein bisschen konservativ. Findet das dann merkwürdig, so willkürlich drei Kriterien zu haben, was dann was ausmachen soll. Und die Lösung, die wir jetzt haben, die ist ganz interessant. Da muss man nur eine Sache erst mal beweisen, damit man dann diese Beweislastumkehr bekommt. Die bezieht sich darauf, ob es Tatsachen gibt, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten. Also wir brauchen erst mal eben so was wie ein Plattformarbeitsverhältnis und dann brauchen wir noch einen Beweis. Das muss dann eben auch bewiesen werden, dass in dem Arbeitsverhältnis Kontrolle und Steuerung stattgefunden haben. Das liegt uns jetzt erst mal nur so vor, als Text. Und mein Verständnis wäre, dass wenn jetzt also eine App wie bei einem Rider, dem Rider sagt, zu welchem nächsten Auftrag er jetzt wo hinfahren muss, dann hätte man ja schon, also eine Kontrolle, weil das wird ja abgehakt wo man dann irgendwie gewesen ist. Und wir haben auch eine Steuerung. Weil es ja klar ist, was als nächstes passiert, und dann genügt das. Er sagt einfach diese App, die gibt es, und das ist wahrscheinlich sogar unstreitig im Verfahren. Und dann muss der Arbeitgeber kommen und sagen: Ja, aber er hat ja noch zwei, drei andere Apps, für die er noch gefahren ist. Und was auch immer man dann noch irgendwie anbringen kann, um zu sagen, dass die Person dann eben kein Arbeitnehmer ist. Und all das muss er dann eben im Zweifel auch beweisen. Und das, finde ich, ist, glaube ich, schon auch für die Prozessführung eine ganz gute und praktische Sache.

Marco Herack:

Der Zyniker in mir sagt: Da bin ich ja mal gespannt, wie das umgangen wird. Von den betreffenden Unternehmen. Aber es ist auf alle Fälle erst mal eine Verbesserung zum Status quo, würde ich sagen. Also zumindest klingt das für mich so.

Ernesto Klengel:

So ist es. Jetzt aktuell ist es so, das ist im deutschen Recht auch gar nicht so schlecht aktuell, auch im Vergleich zu anderen Ländern. Wir haben so eine Gesamtbetrachtung, wo es eben verschiedene Kriterien gibt. Ganz ähnlich eigentlich, wie ich es jetzt auch auf EU-Ebene war, aber ohne jetzt so einen starren Katalog, sondern das Gericht guckt sich dann eben an, wie das Arbeitsverhältnis auch gelebt wurde. Also es geht auch um die Praxis, nicht irgendwie, was irgendwo in einem Vertrag steht und guckt, dann ist das eben typischerweise das,

wie sich ein Arbeitsverhältnis gestaltet. Im deutschen Recht ist es also ohnehin nicht ganz so schlecht. Aber die Beweislast dafür, für diese ganzen Einzelfälle, um dann die Gesamtschau zu begründen, die liegt eben beim Arbeitnehmer. Und das kann eben dazu führen, dass man sehr viel Vorbereitungsaufwand hat, auch um so ein Verfahren auch vorzubereiten. Sicherlich auch ein Grund dafür, dass es solche Verfahren bisher so wenig gegeben hat.

Marco Herack:

Das ist ja abschreckend für die Leute.

Ernesto Klengel:

Absolut erst mal zum Anwalt oder zur Gewerkschaft zu gehen und dann klagen zu wollen. Im laufenden Arbeitsverhältnis macht man das eh nicht oder im laufenden Beschäftigungsverhältnis. Und insofern hoffe ich da schon mal, dass es da doch zu Verbesserungen kommt. Allerdings ist das ja eine EU-Richtlinie und wir sind zwar heute nicht bei unserem EU-Recht-Podcast, aber so viel sei dann doch gesagt, die Richtlinie muss ja durch den Mitgliedsstaat umgesetzt werden. Die Richtlinie gibt nur so ein Ziel vor, was im Ergebnis vorhanden sein muss. Wie das deutsche Recht sich oder das insgesamt, das mitgliedstaatliche Recht, sich auch verändern muss. Da gibt es einen ziemlichen Spielraum. Und das ist natürlich jetzt etwas, was sehr spannend wird in den nächsten zwei Jahren. Wir haben jetzt zwei Jahre Umsetzungszeit für die Richtlinie, und da werden jetzt sicherlich viele Vorschläge kommen, das Ganze auch zu konkretisieren.

Marco Herack:

Das heißt aber auch, dass jeder Mitgliedstaat dann sehr viel Spielraum hat, das individuell für sich so umzusetzen. Also wenn es dann vielleicht in Deutschland sogar ganz gut geregelt wird, kann es dann schon sein, dass es in Frankreich nicht mehr so gut ist?

Ernesto Klengel:

Ja, genau. Und das ist so dieser Maßstab oder dieses Regelungskonzept der Mindestharmonisierung, nennt man das. Das ist das, was im Arbeitsrecht immer so ist. Und weil das so in den Grundlagenverträgen so fest verankert ist, das ist also immer Mindeststandards geben muss, und die muss man jetzt auslegen, wie stark, dass jetzt sagen jetzt diese Vorgabe gemacht wird in dem, was in der Richtlinie steht. Dann haben die Mitgliedsstaaten Möglichkeiten, das in

verschiedene Weise umzusetzen. Aber dieser Standard muss schon noch gewahrt sein. Also, so eine Beweislastumkehr muss es irgendwie geben.

Marco Herack:

Jetzt erinnere ich mich, dass Johanna Wenckebach immer wieder gesagt hat, dass eines der großen Themen bei dieser Plattformregulierung auch ist, ob es denn für die Gewerkschaften / Betriebsräte, sofern vorhanden, denn auch Zugangsrecht gibt. Also da ging es dann um dieses virtuelle schwarze Brett. Wie erreicht man Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie kommt man da ran? Und so weiter und so fort. Also ist da auch was Positives erfolgt?

Ernesto Klengel:

Dann noch mal zum Hintergedanken. Also die Richtlinie an sich gibt es nicht irgendwie so Vorschläge für Mindestentgelt oder Mindestarbeitsbedingungen oder sowas. Das macht die Richtlinie alles nicht. Also was so die hard facts sind letztlich, sondern es geht um Transparenz, um Beweislast. Also so ein paar Rahmenbedingungen werden positiv gestellt, aber die wirklichen harten Fakten werden nicht verändert. Und deswegen ist genau diese Frage so wichtig. So ist ja auch Arbeitsrecht entstanden, dass wir es den Menschen, die in Plattformarbeit arbeiten, dass wir es denen ermöglichen, dass sie sich zusammenschließen und für ihre Interessen eintreten. Und tatsächlich haben wir in dieser Richtlinie da auch was drin. Ich musste da ehrlich gesagt auch noch mal ein bisschen suchen, weil es auch so ein bisschen versteckt ist. Aber wir haben da, das ist im Artikel 20, da geht es einmal darum, dass die Personen, die im Rahmen der Plattformarbeit tätig sind, dass die Kommunikationskanäle haben müssen, um mit anderen Plattformen-Beschäftigten in Kontakt zu treten.

Und diese Kanäle, das muss dann eben auch über die Plattform gewährleistet werden, wobei die dann nicht abgehört werden dürfen. Diese Daten dürfen dann nicht verwendet werden. Wie groß das Vertrauen dann ist, ist natürlich eine andere Frage. Aber so steht es eben erstmal im Gesetz. Und was eben auch noch dazu und in dieser Vorschrift drinsteht, ist, dass auch die Vertreterinnen und Vertreter dieser Plattform-Beschäftigten darauf Zugriff haben müssen. Das heißt, wir haben sogar so ein Zugangsrecht. So würde ich das jedenfalls sehen. Es ist ein bisschen verschwurbelt formuliert.

Marco Herack:

Die Vertreter. Wie man die dann definiert..

Ernesto Klengel:

Ja, aber das ist auch definiert in anderen Vorschrift, was die Vertreter sind, da sind auch Gewerkschaften mit drin. Also wenn ich dazu jetzt irgendwas schreiben würde, dann würde ich sagen, das ist sehr klar, dass auch die Gewerkschaften von außen da Zugriff haben können. Also das finde ich schon eine ganz gute und auch weitgehende Sache. Vor allem, weil es eben auch nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft, sondern insgesamt Personen, die über Plattformarbeit beschäftigt sind, also auch Solo-Selbstständige. Auch denen muss so ein Kanal gegeben werden und so ein Zugriffspunkt.

Marco Herack:

Du hast jetzt gerade schon gesagt, das dauert dann wieder zwei Jahre. Jetzt sind wir 2024; 2026 wäre dann die Umsetzung zu erwarten. Wenn du da so versuchen würdest, das zusammenzufassen, wärst du dann zufrieden mit der Geschichte oder ihr?

Ernesto Klengel:

Ich finde das also uneingeschränkt gut mit diesem Kommunikationskanälen und sind wirklich gute Dinge drin. Uneingeschränkt zufrieden, denke ich, kann man nicht sein. Das hat aber jetzt noch mal wieder einen Grund vom Anwendungsbereich. Diese Richtlinie betrifft ja nur die Plattformbeschäftigten und wir haben in der Richtlinie aber eine auch schöne Regelung drin zu algorithmischem Management. Das heißt, was darf denn eigentlich mit einem gemacht werden als Plattform-Beschäftigter? Dann wird dann eben zum Beispiel verboten, dass Emotionen, der emotionale Zustand, dass der verarbeitet wird und in die KI sozusagen eingeht. Wenn jemand gerade irgendwie, die KI sagt, der Lieferant ist schlecht drauf, den schmeißen wir heute aus dem System raus. Er ist vielleicht unfreundlich. Anderes Beispiel ist, dass das keine Vorhersagen über Verhalten getroffen werden kann oder darf, was sich gegen den Arbeitgeber richtet, im Sinne von Streiks.

Marco Herack:

Das ist ja richtig positiv, weitblickend, was die da gemacht haben.

Ernesto Klengel:

Ja, ja, genau. Also es gibt solche Tools, aber die sind eben auch in der Entwicklung, die Vorhersagen, wann es wo zu Streiks kommen wird oder kommen soll. Weil die irgendwelche Dinge dann eben auswerten. Auch Social Media oder auch möglicherweise dann eben auch diese Tools, die eingesetzt werden für die Plattform. Und das ist ganz klar verboten. Aber das bezieht sich alles auf Plattformbeschäftigte. Und was wir natürlich gerne hätten, ist, dass alle diese Sachen auch in normalen Arbeitsverhältnissen geregelt wird, die nicht über eine Plattform laufen, aber wo auch algorithmisches Management eingesetzt wird. Das findet ja auch immer häufiger statt.

Marco Herack:

Aber ist das nicht ein Einfallstor genau dafür, weil Gleichbehandlung usw. Mal auf die lange Schiene gedacht?

Ernesto Klengel:

Ja, ich denke schon. Genau. Also Gleichbehandlung. Juristen können ja immer so und so argumentieren und die können sagen: Ja, es wurde ja gerade für die Plattformbeschäftigten geregelt, also will der Gesetzgeber nicht, dass es insgesamt gilt. Das ist das eine Argument. Und das andere Argument ist dann immer: Ja, aber wenn es für die einen gilt, dann muss es doch für die anderen auch gelten. Insofern kann man sich dann wieder schön juristisch auch streiten. Aber es ist auch so, und das hat heute wieder auch ein Referent auf unserer Veranstaltung noch mal bestätigt, dass es auf der Agenda bei der EU auch ist, dass noch eine Richtlinie für ‚Algorithmisches Management‘ auch in Arbeit ist. Und dann ist wieder die Frage: Wann kommt das? Jetzt haben wir dann wieder eine neue Kommission, dann nach der Europawahl und ein neues Parlament. Aber es scheint schon auch in der Agenda zu sein, in der Maschinerie, und das wäre natürlich das, was wir uns wünschen würden.

Marco Herack:

Also mal zurück zu unserem Fazit für den jetzt vorliegenden Fall der Plattformregulierung. Wir haben da ja jetzt wirklich schon einige Male drüber geredet. Und also so positiv wie heute habe ich das jetzt noch nie gehört, also kann man ja dann schon fast wieder zufrieden sein, oder?

Marco Herack:

Ja, es kommt vielleicht auch ein bisschen jetzt das Erwartungsmanagement an, also wenn man jetzt...

Marco Herack:

ich baue dir jetzt noch eine Brücke. Natürlich kann man nie zufrieden sein, das weiß ich. Oder man darf es nicht.

Aber so insgesamt, und das meine ich jetzt auch mehr politisch als vielleicht rechtlich in den Details, weil wie es dann wieder umgesetzt wird, sehen wir ja erst in zwei Jahren. Also da gibt es ja noch viel Spielraum, wie wir gelernt haben. Aber wir schimpfen ja immer sehr viel über die EU, gerade in Deutschland. Aber das klingt doch nach einer zumindest mal richtig gedachten Regulierung, vorbehaltlich der einzelnen Umsetzung.

Ernesto Klengel:

Ja, und wir hatten ja die Sorge, dass da überhaupt nichts zustande kommt, gerade weil eben Deutschland es nicht schafft, da zuzustimmen, was es ja auch nicht geschafft hat. Und es hat ja dann anders geklappt. Aber eben gerade mit dieser etwas skeptischen Haltung ist das wirklich eine tolle Nachricht. Und ich finde auch die Inhalte, mit denen kann man durchaus arbeiten und werden da sicherlich gute, gute Entwicklungen sehen mit.

Marco Herack:

Ja, und das Spannende bei der ganzen Sache ist Herbst 2025 ist die nächste Bundestagswahl. Für die Umsetzung einer EU-Richtlinie im Sommer 2026 könnte das bei richtiger Wahl eine gute wie auch vielleicht im Ermessensspielraum schlechte Nachricht bedeuten.

Ernesto Klengel:

Ja, ja, das stimmt. Das steht jetzt noch so ein bisschen in den Sternen.

Marco Herack:

Also da werden wir dann weiter gucken, wie sich das auslässt. Und man könnte ja im Vorfeld dessen dann noch so ein bisschen Forschung betreiben, Ernesto. Und damit dann sicherlich auch die positiven Argumente stützen. Habt ihr da was in Planung?

Ernesto Klengel:

Ja, genau. Dazu diente auch der Workshop, dass man sich mit internationalen Forschenden auch schon mal Pläne schmiedet. Denn jetzt liegt der Text vor und wird umgesetzt werden müssen. Und wir haben ja darüber gesprochen, wie groß auch der Spielraum da ist. Und jetzt geht es darum, gute Vorschläge zu machen und auch den Text entsprechend so auszulegen, dass am Ende dann natürlich auch das Ziel der Richtlinie, nämlich Menschen in Prekarität, in prekären Lebensverhältnissen auch zu schützen, dass das möglichst stark auch dann auch gerecht wird.

Marco Herack:

Ernesto Klengel, Ich danke dir für das Gespräch.

Ernesto Klengel:

Vielen Dank, Marco.

Marco Herack:

Ja, wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns. Auf X, dem ehemaligen Twitter @boeckler_de ist unser Händel, oder ihr könnt uns auch eine Email schreiben systemrelevant@boeckler.de. Wir freuen uns natürlich auch, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Und Ernesto findet ihr auf Twitter als @ErnestoKlengel, also so wie er heißt. Dann euch vielen Dank fürs Zuhören. Wir wünschen euch eine schöne Zeit. Bis nächste Woche. Tschüss.

Ernesto Klengel:

Tschüss.