

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Anne Zerr, Pascal Meiser, Janine Wissler, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke – Drucksache 21/7119 –

Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheitsschutz von Datenarbeiterinnen und Datenarbeitern

Vorbemerkung der Fragesteller

Künstliche Intelligenz (KI) entsteht nicht von selbst. Hinter jedem trainierten Modell steht menschliche Arbeit: Menschen generieren, kennzeichnen (labeln), validieren und korrigieren die Datenmengen, auf denen KI-Systeme beruhen, simulieren KI-Verhalten und prüfen die Ausgaben generativer Modelle. Mit dem Aufstieg generativer KI und großer Sprachmodelle (Large Language Models) hat diese Datenarbeit erheblich zugenommen. Die Forscherin Dr. Milagros Miceli des Weizenbaum-Instituts bringt es auf die Formel: „Ohne Datenarbeiter und -arbeiterinnen gibt es keine KI“ (www.bundestag.de/dokument/e/textarchiv/2026/kw16-pa-digitales-data-labelern-1161962).

Über die Menschen, die diese Arbeit leisten, ist gleichwohl wenig bekannt. Anders als Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeiter im Liefer- oder Fahrdienst, die im Straßenbild sichtbar sind, arbeiten Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter weitgehend unsichtbar – häufig im Homeoffice, bei Subunternehmen oder als Crowd-Workerinnen und Crowd-Worker in Plattformarbeit und vielfach grenzüberschreitend. Die Weltbank schätzte die Zahl der weltweit in Online- bzw. Datenarbeit Tätigen auf eine Größenordnung zwischen 150 Millionen und 430 Millionen Menschen (Datta, Namita et al. (2023): Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work). Ein erheblicher Teil von ihnen arbeitet nach Angaben von Dr. Milagros Miceli auch in Europa; ebenso beauftragten deutsche Unternehmen – etwa aus der Automobil- und Pharmabranche sowie Technologiekonzerne – entsprechende Drittunternehmen mit Datenarbeit.

Im Fachgespräch des Ausschusses für Digitales und Staatsmodernisierung des Deutschen Bundestages am 15. April 2026 zu den Arbeitsbedingungen von Data-Labelerinnen und Data-Labelern berichteten geladene Sachverständige übereinstimmend von prekären Verhältnissen. Die Branche sei durch Intransparenz gekennzeichnet; niedrige Löhne, unbezahlte Arbeitszeit und psychische Belastungen ließen sich als durchgängiges Muster und als Geschäftsmodell beschreiben. Die ehemalige Datenarbeiterin und Vorsitzende der Data Labelers Association, Joan Kinyua, schilderte ihre achtjährige Tätigkeit: vielfach ohne Vertrag und ohne Krankenversicherung, mit zahlreichen unbezahlten Arbeitsstunden und einem Verdienst von rund 30 000 Kenia-Schilling im Monat

(umgerechnet etwa 250 US-Dollar). Niemand habe ihr erklärt, wozu die Arbeit diene oder wohin die Daten gelangten. Neben dem Kennzeichnen von Daten – etwa für selbstfahrende Autos – habe sie auch vertrauliche Dokumente, Aufnahmen von Überwachungskameras und Gewaltdarstellungen sichten müssen und in der Folge Panikattacken und Angstzustände entwickelt. Beschäftigte würden zudem häufig selbst zu Datensubjekten, weil Kameras dauerhaft Informationen aufzeichneten, deren Verwendung den Betroffenen unbekannt bleibe. Viele Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter entwickelten post-traumatische Belastungsstörungen und würden „wie Austauschware“ ersetzt.

Die Digitalexpertin Julia Kloiber (Superrr Lab) wies darauf hin, dass Beschäftigte vielfach Verschwiegenheitsvereinbarungen (Non-Disclosure-Agreements, unterzeichnen müssen, die sie zum Stillschweigen über ihre Tätigkeit verpflichten. Viele befänden sich in vulnerablen Lebenslagen; die Tätigkeit erweise sich häufig als Sackgasse, weil die Beschäftigten gar nicht nachweisen könnten, was sie genau geleistet hätten. Mit Blick auf den Gesundheitsschutz mahnte Julia Kloiber: „Wer unseren digitalen Raum schützt, darf dabei nicht psychisch zugrunde gehen.“ Dass die reichsten Unternehmen der Welt in KI investierten, wesentliche Arbeit jedoch an Drittfirmen auslagerten, statt für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, sei nicht hinnehmbar.

Die Problematik reiht sich in frühere Befassungen des Deutschen Bundestages ein. Bereits in der 20. Wahlperiode beriet der Ausschuss für Digitales in einer Selbstbefassung über die Arbeitsbedingungen von Content-Moderatorinnen und Content-Moderatoren; Content-Moderation ist ein Teilbereich der Datenarbeit, in dem Beschäftigte täglich mit Darstellungen von Gewalt, Missbrauch und Hinrichtungen konfrontiert sind.

Wie aktuell der Handlungsbedarf auch in Deutschland ist, zeigte der Fall des Berliner TikTok-Standorts im Jahr 2025: Der Konzern entließ rund 150 Beschäftigte der für die Content-Moderation zuständigen Abteilung „Trust and Safety“ und lagerte ihre Arbeit an eine, von ihnen zuvor selbst trainierte, Künstliche Intelligenz sowie an externe Dienstleister aus. Die Beschäftigten wehrten sich mit dem ersten Streik bei einer Social-Media-Plattform in Deutschland (Faßmann, Alix [2025]: Arbeitskampf bei TikTok beendet: Content-Moderatoren verlieren ihre Jobs, in: TAGESSPIEGEL, 7. November 2025).

Mit dieser Kleinen Anfrage sollen der Umfang der Datenarbeit in Deutschland, die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse sowie der bestehende und der erforderliche Gesundheitsschutz für diese Beschäftigtengruppe erfragt werden.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Datenarbeit in ihrer heutigen Ausprägung, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung, Annotation, Moderation und Aufbereitung von Daten für den Einsatz von Systemen der Künstlichen Intelligenz sowie der Moderation digitaler Inhalte (Content-Moderation), stellt ein vergleichsweise junges und dynamisch wachsendes Tätigkeitsfeld dar. Die entsprechenden Arbeitsprozesse finden überwiegend im Rahmen internationaler Wertschöpfungsketten und häufig außerhalb Deutschlands statt. Datenarbeit wird bisher nicht gesondert in einschlägigen amtlichen Statistiken und Erhebungen erfasst.

Dies trägt dazu bei, dass der wissenschaftliche Erkenntnisstand zu Arbeitsbedingungen, psychischen Belastungen sowie den gesundheitlichen Auswirkungen dieser Tätigkeiten bislang insgesamt begrenzt ist. Dies gilt insbesondere für belastbare Erkenntnisse mit Bezug zu Deutschland. Entsprechend liegen der Bundesregierung zu verschiedenen Aspekten der Kleinen Anfrage keine eigenen Erkenntnisse oder belastbaren Daten vor.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) befasst sich seit Anfang 2026 verstärkt mit dem Thema Datenarbeit: Am Fachgespräch des Aus-

schusses für Digitales und Staatsmodernisierung zu den Arbeitsbedingungen von Datenarbeiterinnen und -arbeitern am 15. April im Bundestag nahmen die Parlamentarische Staatssekretärin Katja Mast sowie die Leiterin der Abteilung D, Ana Dujić, teil. Am 19. Mai führte die Parlamentarische Staatssekretärin Mast auf der re:publica 2026 ein Folgegespräch mit Joan Kinyua und Julia Kloiber, und am 1. Juni nahm Abteilungsleiterin Dujić auf dem Global Solutions Summit 2026 an einem Panel zum Thema „The Hidden Workforce of AI: Power, Labor and the Global Value Chain“ teil. Das BMAS setzt den fachlichen Austausch zu diesem Themenfeld fort und prüft derzeit weitere Schritte.

Soweit zu einzelnen Fragen keine darüberhinausgehenden Erkenntnisse vorliegen, wird auf diese Vorbemerkung verwiesen.

1. Wie definiert und unterscheidet die Bundesregierung die verschiedenen Formen der Datenarbeit (insbesondere das Generieren von Trainingsdaten, das Kennzeichnen bzw. Labeln von Daten, das Validieren und Korrigieren von Fehlern, das Bewerten von KI-Ausgaben einschließlich Verfahren wie „Reinforcement Learning from Human Feedback“ sowie die Content-Moderation), und liegt der Bundesregierung eine einheitliche begriffliche Abgrenzung dieser Tätigkeiten vor?

Der Bundesregierung ist keine verbindliche allgemeine Definition im Rechtssinne von Datenarbeit bekannt.

Die Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) nennt in Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe c bestimmte relevante Datenaufbereitungsvorgänge wie Annotation, Kennzeichnung, Bereinigung, Aktualisierung, Anreicherung und Aggregation.

Die Verordnung (EU) 2022/2065 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über einen Binnenmarkt für digitale Dienste (DSA) definiert für die Zwecke dieser Verordnung die „Moderation von Inhalten“ als die – automatisierten oder nicht automatisierten – Tätigkeiten der Anbieter von Vermittlungsdiensten, mit denen insbesondere rechtswidrige Inhalte oder Informationen, die von Nutzenden bereitgestellt werden und mit den allgemeinen Geschäftsbedingungen des Anbieters unvereinbar sind, erkannt, festgestellt und bekämpft werden sollen, darunter auch Maßnahmen in Bezug auf die Verfügbarkeit, Anzeige und Zugänglichkeit der rechtswidrigen Inhalte oder Informationen, z. B. Herabstufung, Demonetisierung, Sperrung des Zugangs oder Entfernung, oder in Bezug auf die Fähigkeit der Nutzenden, solche Informationen bereitzustellen, z. B. Schließung oder Aussetzung des Kontos eines Nutzenden.

2. Wie viele Menschen sind nach Kenntnis der Bundesregierung in Deutschland in der Datenarbeit im Sinne von Frage 1 tätig (bitte jeweils nach Tätigkeitsart, Geschlecht, jährlich ab 2020 und, soweit möglich, nach Branche, Alter und Region differenzieren, sowie angeben, auf welcher Datengrundlage bzw. auf Basis welcher Schätzungen die Bundesregierung diese Angaben macht)?

Die Bundesregierung verweist auf die Transparenzberichte der sehr großen Online-Plattformen nach dem DSA. Diese Anbieter sehr großer Online-Plattformen sind nach Artikel 42 Absatz 2 Buchstabe a) DSA verpflichtet, in ihren Transparenzberichten Angaben zu den personellen Ressourcen zu machen, die der jeweilige Anbieter für die Moderation von Inhalten in Bezug auf den in der Europäischen Union angebotenen Dienst – aufgeschlüsselt nach jeder einschlä-

gigen Amtssprache der Mitgliedstaaten – einsetzt. Die Transparenzberichte müssen online verfügbar gemacht werden.

Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor. Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen.

3. Inwiefern werden Tätigkeiten der Datenarbeit in den amtlichen Klassifikationen, insbesondere in der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 sowie in der Beschäftigungs- und Sozialversicherungsstatistik, erfasst, wenn eine eigenständige Erfassung nicht erfolgt, was ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Grund hierfür, und ist eine gesonderte statistische Erfassung geplant (bitte begründen)?

Von den Sozialversicherungsträgern werden nur solche Daten erfasst und übermittelt, die für die Erfüllung und Planung der Aufgaben erforderlich sind. Dies trifft auf Daten über einzelne Tätigkeiten (hier: Datenarbeit) nicht zu. Aus Gründen des Datenschutzes und der Wirtschaftlichkeit ist eine Erhebung dieser Merkmale auch zukünftig nicht beabsichtigt.

Die aktuelle Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) enthält ebenfalls keine Abgrenzung dieser Tätigkeit. Belastbare Informationen zur schwerpunktmäßigen Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen mit diesen Tätigkeiten und welchen Anteil diese dort jeweils ausmachen, liegen der Bundesregierung daher nicht vor.

4. Wie viele und welche Unternehmen und Subunternehmen in Deutschland, die Datenarbeit anbieten oder durchführen, sind der Bundesregierung bekannt, und wie viele Beschäftigte sind dort jeweils angestellt?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

5. Welche Online-Plattformen, die Datenarbeit vermitteln und hierfür überwiegend Solo-Selbstständige bzw. Freelancer (Crowdworkerinnen und Crowdworker) beauftragen, sind der Bundesregierung bekannt, und welche Erkenntnisse hat sie über die Zahl der über solche Plattformen in Deutschland tätigen Personen?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

6. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung darüber vor, in welchem Umfang in Deutschland ansässige Unternehmen – etwa aus der Automobil-, Pharma- und Technologiebranche – Datenarbeit im In- und Ausland in Auftrag geben und an welche Unternehmen diese Aufträge gehen?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

7. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung darüber, dass Unternehmen im Bereich der Datenarbeit und Content-Moderation ihre Standorte in Deutschland in andere EU-Mitgliedstaaten wie Bulgarien oder in Drittstaaten mit niedrigeren Lohnkosten verlagern, und welche Auswirkungen auf die Beschäftigung, Lohn- und Arbeitsbedingungen sind ihr in diesem Zusammenhang bekannt?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

8. Welche Beschäftigungsformen herrschen nach Kenntnis der Bundesregierung in der Datenarbeit in Deutschland vor (bitte nach sozialversicherungspflichtiger Festanstellung, Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Werk- und Dienstverträgen, Solo-Selbstständigkeit sowie Plattformarbeit bzw. Crowdwork differenzieren und, soweit möglich, jeweils Anteile angeben)?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

9. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Einkommens- und Lohnverhältnisse in der Datenarbeit vor, und inwieweit werden in diesem Bereich die in Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen eingehalten?
 - a) Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über den Umfang unbezahlter Arbeitszeit in der Datenarbeit (etwa durch nichtvergütete Vor- und Nachbereitungszeiten, Wartezeiten, abgelehnte Aufgaben oder nachzuholende Pausen)?
 - b) Inwieweit werden nach Kenntnis der Bundesregierung in der Datenarbeit die in Deutschland geltenden Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn eingehalten, und welche Erkenntnisse liegen ihr über Verstöße vor?
 - c) In welchem Umfang gelten nach Kenntnis der Bundesregierung in der Datenarbeit tarifliche Regelungen, und welche Erkenntnisse hat sie über deren Einhaltung?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

10. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über den Anteil befristeter Beschäftigung in der Datenarbeit und über die Auswirkungen von Befristungen auf die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre arbeitsrechtlichen Interessen zu vertreten und sich zu organisieren (etwa durch die Bildung von Betriebsräten)?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

11. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über Fälle, in denen Arbeitgeber in der Datenarbeit und Content-Moderation die Bildung von Betriebsräten oder die gewerkschaftliche Organisation behindern (sogenanntes Union Busting), und wie bewertet sie solche Behinderungen?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

12. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Verbreitung und die Ausgestaltung von Verschwiegenheitsvereinbarungen (Non-Disclosure-Agreements) in der Datenarbeit vor, und wie bewertet sie deren Auswirkungen darauf, dass Beschäftigte über ihre Arbeitsbedingungen sprechen, ihre Tätigkeit gegenüber künftigen Arbeitgebern nachweisen und sich beraten lassen können?

Vor unzulässigen Verschwiegenheitsvereinbarungen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits nach geltendem Recht geschützt. Die Pflicht zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen kann durch Verschwiegenheitsvereinbarungen nicht beliebig auf andere im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erworbene Kenntnisse und Erfahrungen ausgedehnt werden.

Sofern die Verschwiegenheitsvereinbarung formularmäßig vereinbart wird, unterliegt sie der Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Demnach ist eine Bestimmung unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Das Bundesarbeitsgericht hat eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet, wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers für unwirksam befunden (Urteil vom 17. Oktober 2024 – 8 AZR 172/23).

Arbeitgeber können die Rechte von Hinweisgebern nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) nicht wirksam einschränken (§ 39 HinSchG). Meldungen, die Geschäftsgeheimnisse oder einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht unterliegende Informationen betreffen, sind nach Maßgabe des § 6 HinSchG zulässig.

13. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über grenzüberschreitende Wertschöpfungs- bzw. Lieferketten in der Datenarbeit, insbesondere über die Beauftragung von Datenarbeit im Globalen Süden durch in Deutschland oder der Europäischen Union ansässige Unternehmen, und inwiefern erstrecken sich die Sorgfaltspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sowie nach der EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit auch auf digitale Dienstleistungen wie die Datenarbeit?

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sieht vor, dass neben dem eigenen Geschäftsbereich auch Geschäftsbeziehungen und Produktionsweisen der unmittelbaren Zulieferer in den Blick genommen werden müssen. Liegen einem Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen, so hat es anlassbezogen auch dort tätig zu werden. Unter den Begriff des Zulieferers fallen auch Subunternehmen, die im Fall einer Dienstleistungskette Dienstleistungen für das in den Anwendungsbereich des LkSG fallende Unternehmen erbringen.

Allgemein liegen in der Datenindustrie die LkSG-Risiken primär im Bereich der Hardware-Lieferkette (z. B. ausbeuterische Arbeitsbedingungen beim Abbau von Rohstoffen) und digitalen Dienstleistungen wie Datenarbeit (z. B. niedrige Löhne, unbezahlte Arbeitszeit, psychische Belastungen). Unternehmen müssen diese entlang ihrer gesamten Lieferkette identifizieren und priorisieren.

Auch die Sorgfaltspflichten nach der EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (CSDDD) umfassen Tätigkeiten der vorgelagerten Geschäftspartner eines Unternehmens im Zusammenhang der Erbringung von digitalen Dienstleistungen.

14. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über das Risiko von Scheinselbstständigkeit bei plattform- und crowdbasierter Datenarbeit vor, und wie wird die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Plattformarbeitsrichtlinie) in Deutschland diese Beschäftigten erfassen?

Plattformarbeit weist spezifische Merkmale auf, die die Bestimmung des korrekten Erwerbsstatus erschweren. Hierzu zählt insbesondere das regelmäßig vorliegende Drei-Personen-Verhältnis und der Einsatz von automatisierten Beobachtungs- und Entscheidungssystemen.

Artikel 1 f. der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (Richtlinie (EU) 2024/2831) bestimmt den Anwendungsbereich der Richtlinie. Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter werden von der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/2831 insoweit erfasst, wenn sie im Sinne der Definition der Richtlinie (EU) 2024/2831 als Plattformtätige Plattformarbeit über eine digitale Arbeitsplattform verrichten.

15. Inwieweit findet das Arbeitsschutzgesetz nach Auffassung der Bundesregierung auf Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter Anwendung, insbesondere auf Beschäftigte im Homeoffice, auf Solo-Selbstständige und Crowdworkerinnen und Crowdworker sowie auf Personen, die im Ausland für in Deutschland ansässige Unternehmen tätig sind, und wo sieht die Bundesregierung gegebenenfalls Schutzlücken?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gilt für alle Beschäftigten (§ 2 ArbSchG), unabhängig davon, ob sie ihre Tätigkeit im Betrieb oder im Homeoffice ausüben. Maßgeblich ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses. Bei Personen, die im Ausland für in Deutschland ansässige Unternehmen tätig sind, richtet sich die Anwendbarkeit des ArbSchG nach dem Territorialitätsprinzip.

Für die Anwendbarkeit der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen kommt es daher entscheidend darauf an, wo das Beschäftigtenverhältnis ausgeübt wird. Das deutsche Arbeitsschutzrecht gilt in allen Betrieben im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland. Anknüpfungspunkt ist wiederum der Tätigkeitsort, nicht die Ansässigkeit des Arbeitgebers. Umgekehrt gilt das Arbeitsschutzrecht nicht für die Tätigkeit von Beschäftigten eines deutschen Unternehmens im Ausland. Eine solche Tätigkeit unterliegt grundsätzlich den Bestimmungen des Einsatzortes. Innerhalb der EU gelten darüber hinaus die EU-Arbeitsschutzrichtlinien, die in den Mitgliedstaaten umgesetzt wurden und ein vergleichbares Schutzniveau gewährleisten.

16. In welchem Umfang werden nach Kenntnis der Bundesregierung in Betrieben der Datenarbeit Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes durchgeführt, und welche Erkenntnisse liegen ihr über deren Ergebnisse vor?

Der Bundesregierung liegen keine tätigkeitspezifischen Erkenntnisse über den Umfang von Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen der Datenarbeit vor. Daten zur Häufigkeit der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastung in Deutschland wurden im Rahmen der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) erhoben und veröffentlicht. Erfragt wurde hier die Zugehörigkeit der befragten Betriebe zu einer Branche, dies erlaubt aber keine differenzierten Aussagen zu Betrieben der Datenarbeit (GDA 2025: Bericht zur Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2023/24, Erhebung der Branche siehe Anhang 6 Fragebogen, Seite 26, www.gda-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/25-06-24-Bericht-Betriebsbefragung.pdf)

17. Welche Erkenntnisse und Studien liegen der Bundesregierung über psychische Belastungen und Erkrankungen – insbesondere Depressionen, Angststörungen und posttraumatische Belastungsstörungen – bei Content-Moderatorinnen und Content-Moderatoren sowie Data-Labelern vor (bitte auch auf den Zusammenhang mit der wiederholten Konfrontation mit traumatisierenden Inhalten eingehen und Bezug zu Bundestagsdrucksache 21/6579 herstellen)?

Eine wachsende Anzahl internationaler Studien, derzeit vor allem Fallstudien, qualitative Studien und Querschnittsstudien gibt Hinweise auf ein erhöhtes Risiko für psychische Beanspruchung und negative gesundheitliche Folgen bei Content-Moderatorinnen und Content-Moderatoren. Zur Situation in Deutschland gibt es eine Fallstudie (Kreutzer L, Köllner V (2020): Posttraumatische Belastungsstörung in der digitalen Arbeitswelt [Posttraumatic Stress Disorder in Digital Work Environment – A Case Report]. Rehabilitation (Stuttg): 59(5):298-302. German. doi: 10.1055/a-1148-4166). Systematische Untersuchungen zu psychischen Belastungen in diesem Berufsfeld sind noch begrenzt, da standardisierte und kulturübergreifend validierte Messinstrumente fehlen.

Aktuell befasst sich der Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten (ÄSVB), der die Bundesregierung in wissenschaftlichen Fragen zu Berufskrankheiten berät, mit zwei psychischen Erkrankungen:

- Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) und
- Depression in Berufen mit hohen psychosozialen Arbeitsbelastungen (sogenannte high strain-Berufe).

Eine Eingrenzung der Themen auf bestimmte Personengruppen erfolgte noch nicht. Hinsichtlich der Dauer der Beratungen ist eine Prognose nicht möglich. Im Übrigen wird auf die Antwort der Bundesregierung zu der Kleinen Anfrage der Fraktion Die Linke auf der Bundestagsdrucksache 21/6579 verwiesen.

18. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über Urlaubs- und Erholungszeiten in der Datenarbeit und Content-Moderation vor, und hält sie den gesetzlichen Mindesturlaub angesichts der besonderen psychischen Belastung in diesen Tätigkeiten für ausreichend oder sieht sie Anlass für zusätzliche Erholungs- bzw. Schutzregelungen (etwa analog zu Zusatzurlaub bei besonders belastenden Tätigkeiten; bitte begründen)?

Es liegen der Bundesregierung keine gesonderten Erkenntnisse zu Erholungszeiten in der Datenarbeit und Content-Moderation vor. Aus Sicht der Bundesregierung bietet das Arbeitszeitgesetz bereits einen umfassenden Schutz hinsichtlich der Regelungen zu Mindestruhezeiten und -ruhepausen. Regelungen zu darüberhinausgehenden Erholungszeiten, die die Besonderheiten des jeweiligen Beschäftigungsbereiches berücksichtigen, können zudem durch die Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien bzw. Betriebspartner vereinbart werden. Entsprechendes gilt für den gesetzlichen Erholungsurlaub nach § 3 Bundesurlaubsgesetz.

19. Wie bewertet die Bundesregierung die Angemessenheit der psychologischen Unterstützung, die Arbeitgeber in der Datenarbeit und Content-Moderation anbieten (etwa in Form sogenannter Well-Being- oder Wohlfühl-Angebote), und welche Anforderungen sind aus ihrer Sicht an eine unabhängige, fachlich qualifizierte psychologische Betreuung zu stellen, die nicht den Vorgesetzten der Beschäftigten unterstellt ist?

Einzelne Studien untersuchen Zusammenhänge zwischen der Nutzung von Unterstützungsangeboten und gesundheitlichen Zielgrößen bei Content-Moderatorinnen/Content-Moderatoren (z. B. Spence R, Harrison A, Bradbury P, Bleakley P, Martellozzo E, DeMarc J. Content Moderators' Strategies for Coping with the Stress of Moderating Content Online. Journal of Online Trust and Safety 2023, 1(5); Spence R, DeMarco J. Content Moderator Mental Health and Associations with Coping Styles: Replication and Extension of Previous Studies. Behav Sci 2025, 15(4)487). Aussagen zur Wirksamkeit und Angemessenheit der Unterstützungsangebote sind aufgrund des querschnittlichen Studiendesigns jedoch nicht möglich. Über die konkrete Ausgestaltung der psychologischen Unterstützungsangebote kann auf Basis der vorliegenden Studien ebenfalls keine Aussage getroffen werden.

20. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung darüber, dass Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit selbst zu Datensubjekten werden (etwa durch dauerhafte Bild- oder Tonaufzeichnung sowie durch die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten Dritter), und welche datenschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen hält sie in diesem Zusammenhang für geboten?

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Darüber hinaus liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

21. Inwieweit werden nach Kenntnis der Bundesregierung die Arbeitsbedingungen von Content-Moderatorinnen und Content-Moderatoren in den Risikobewertungen und Risikominderungsmaßnahmen sehr großer Online-Plattformen nach den Artikeln 34 und 35 des Digital Services Act berücksichtigt, und wird sich die Bundesregierung auf europäischer Ebene dafür einsetzen, dass die Europäische Kommission Leitlinien zu fairen Arbeitsbedingungen und zum Gesundheitsschutz in der Datenarbeit und Content-Moderation entwickelt?

Die Überwachung der Einhaltung der Pflichten aus Artikel 34 und 35 DSA obliegt alleine der Europäischen Kommission. Die Bundesregierung hat keine Kenntnis darüber, inwiefern die Arbeitsbedingungen von Content-Moderatorinnen und Content-Moderatoren Berücksichtigung bei den Risikobewertungen und Risikominderungsmaßnahmen finden.

22. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen in der Content-Moderation und der Qualität und Verlässlichkeit der Moderation vor, in welchem Umfang werden Inhalte automatisiert statt durch Menschen moderiert, und welche Risiken sieht sie dabei sowohl im Sinne eines unzureichenden Schutzes der Nutzerinnen und Nutzer als auch im Sinne einer übermäßigen Entfernung zulässiger Inhalte (Überzensur)?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen in der Content-Moderation und der Qualität und Verlässlichkeit der Moderation vor.

Die Bundesregierung verweist auf die von Anbietern von Vermittlungsdiensten nach Artikel 15 DSA zu veröffentlichenden Transparenzberichte, die online verfügbar gemacht werden müssen. Zu den von den Transparenzberichten umfassten Angaben gehören unter anderem solche über die auf Eigeninitiative der Anbieter durchgeführte Moderation von Inhalten einschließlich der Nutzung automatisierter Werkzeuge, der Maßnahmen zur Schulung und Unterstützung der für die Moderation von Inhalten zuständigen Personen, der Anzahl und der Art der ergriffenen Maßnahmen, die sich auf die Verfügbarkeit, Erkennbarkeit und Zugänglichkeit der von den Nutzern bereitgestellten Informationen auswirken.

23. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über Leistungsüberwachung von Datenarbeiterinnen und Datenarbeitern (etwa Qualitäts-Scores, Produktivitätsvorgaben oder automatische Account-Sperren)?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse über Leistungsüberwachung bei Datenarbeiterinnen und Datenarbeitern im Allgemeinen vor. Verrichten Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter Plattformarbeit im Sinne der Richtlinie (EU) 2024/2831, kommen entsprechend des Anwendungsbereichs der Richtlinie automatisierte Beobachtungs- oder Entscheidungssysteme zur Anwendung.

24. Wie bewertet die Bundesregierung den Umstand, dass die im Jahr 2010 überarbeitete Liste der Berufskrankheiten der Internationalen Arbeitsorganisation psychische und Verhaltensstörungen einschließlich posttraumatischer Belastungsstörungen bereits aufführt, mit Blick auf den Gesundheitsschutz von Beschäftigten in der Datenarbeit und Content-Moderation?

Hinsichtlich der Einschätzung der Liste der Berufskrankheiten der Internationalen Arbeitsorganisation wird auf die Antwort der Bundesregierung zu der Frage 13 der Kleinen Anfrage auf der Bundestagsdrucksache 21/6579 verwiesen.

25. Inwiefern bestehen nach Einschätzung der Bundesregierung Erkenntnis- und Datenlücken hinsichtlich des Umfangs, der Beschäftigungsverhältnisse und der gesundheitlichen Belastungen in der Datenarbeit, und welche Maßnahmen plant sie, um diese Lücken zu schließen (etwa durch eine empirische Studie oder eine gesonderte statistische Erfassung)?

Das BMAS beobachtet den Forschungsstand (siehe Antworten zu den Fragen 17 und 19). Berufsspezifische statistische Erhebungen oder empirische Studien sind derzeit nicht geplant. Das BMAS fördert gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Forschungsvorhaben im Bereich der Plattformarbeit und des algorithmischen Managements (z. B. Hochschule Aalen und Technische Universität Chemnitz: „GIGG – Gig- und Crowdwork gesundheitsförderlich gestalten“, BAuA-Forschungsprojekt: „Prävention psychosozialer Risiken bei Algorithmischem Management“).

Verrichten Datenarbeiterinnen und Datenarbeiter Plattformarbeit im Sinne der Richtlinie (EU) 2024/2831, wird die Umsetzung des Artikel 17 der Richtlinie (EU) 2024/2831 zu mehr Transparenz über Plattformarbeit führen (z. B. über die Anzahl der Plattformtätigen).

26. Welche Vorhaben plant die Bundesregierung in der laufenden Legislaturperiode, um die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz in der Datenarbeit zu verbessern, wie steht sie zu der im Fachgespräch erhobenen Forderung, die Datenarbeit als Ausbildungsberuf anzuerkennen, und welche Maßnahmen hat die Bundesregierung gegebenenfalls schon unternommen, um eine solche Anerkennung voranzutreiben (bitte ausführen und begründen)?

Das BMAS setzt sich aktuell dafür ein, psychische Belastungen in der Arbeitswelt über alle Berufsgruppen hinweg in den Fokus zu rücken, auch vor dem Hintergrund des hohen Anteils psychischer Erkrankungen an den Arbeitsunfähigkeitstagen und an den Erwerbsminderungsrenten in Deutschland.

Noch im Jahr 2026 wird das BMAS den Abschlussbericht zur Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ vorlegen und Vorschläge zur Verbesserung der Prävention unterbreiten. Parallel hierzu erarbeitet der Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) eine Arbeitsschutzregel, in der die wesentlichen Gestaltungsanforderungen und -maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit konkretisiert werden.

Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe werden auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung durch Rechtsverordnung bundeseinheitlich geregelt. Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und die Modernisierung von Ausbildungsberufen werden in konsensualen Verfahren unter Beteiligung der zuständigen Bundesressorts, der Länder, der Sozialpartner und mit

Expertinnen und Experten aus der betrieblichen Praxis neu geordnet. Die Initiative geht dabei grundsätzlich von den Sozialpartnern aus. Voraussetzung für die Entwicklung eines neuen Ausbildungsberufes ist insbesondere ein nachgewiesener, dauerhafter Qualifikationsbedarf für ein hinreichend abgegrenztes berufliches Tätigkeitsfeld.

Kaum eine andere Berufsgruppe ist so stark mit den Themen „Digitalisierung“ und „Datenarbeit“ verbunden wie die der IT-Berufe. Technische Neuentwicklungen in den Bereichen Hard- und Software, die zunehmende Digitalisierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie die wachsende Bedeutung von Datenspeicherung, Datenübertragung und IT-Sicherheit haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

Zum 1. August 2020 traten die neu geordneten IT-Berufe in Kraft, darunter die Ausbildungen zum IT-System-Elektroniker und zu IT-System-Elektronikerin, zum Fachinformatiker und zur Fachinformatikerin, zum Kaufmann für IT-System-Management und zur Kauffrau für IT-System-Management sowie zum Kaufmann für Digitalisierungsmanagement und zur Kauffrau für Digitalisierungsmanagement. Die Ausbildung zum Fachinformatiker und zur Fachinformatikerin mit den bisherigen Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung wurde um zwei neue Fachrichtungen Daten- und Prozessanalyse sowie Digitale Vernetzung ergänzt und deckt somit ein breiteres Kompetenzspektrum auch in der Datenarbeit ab.

Zudem ist die Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“ Inhalt jedes staatlich anerkannten Ausbildungsberufes. Auch über diese Standardberufsbildposition werden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Daten vermittelt.

Sollten die vier IT-Berufe und die Standardberufsbildposition die gewünschten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht oder nicht ausreichend enthalten, kann über die fachlich betroffenen Sozialpartner ein Neuordnungsverfahren beantragt werden.

27. Inwieweit sieht die Bundesregierung große Social-Media- und Technologieunternehmen in der Verantwortung für die Arbeits- und Gesundheitsbedingungen, wenn diese für ihr Geschäftsmodell wesentliche Tätigkeiten wie Content-Moderation und Datenarbeit an Dritt- und Subunternehmen auslagern, und hält sie die geltende Zurechnung arbeitsrechtlicher Verantwortung in solchen Auslagerungsketten für ausreichend?

Der Einsatz von Sub- und Drittunternehmern ist grundsätzlich ein legitimes Instrument einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Auch Sub- und Drittunternehmer müssen, wenn sie Arbeitgeber sind, die arbeits (schutz) rechtlichen Bestimmungen einhalten. Im Übrigen wird auf die Antwort zu der Frage 13 verwiesen.

28. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus dem Umstand, dass wirtschaftlich besonders erfolgreiche Unternehmen in erheblichem Umfang in KI investieren, die hierfür notwendige Datenarbeit jedoch vielfach an Drittunternehmen auslagern, in denen niedrige Löhne, unbezahlte Arbeitszeit und psychische Belastungen verbreitet sind, und welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf leitet sie daraus ab?

Es gibt derzeit keine ausreichende Datenlage, welche Regelungen für nicht über digitale Arbeitsplattformen oder außerhalb von Deutschland erbrachte Datenarbeit geeignet wären.

Hinsichtlich der Adressierung der in der Frage beschriebenen Risiken wird auf die Antwort zu der Frage 13 verwiesen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.