

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Christoph Wapler (GRÜNE)**

vom 5. August 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. August 2025)

zum Thema:

Arbeitsplatzabbau in der Content-Moderation bei TikTok – sicher gegen Hass & Hetze?

und **Antwort** vom 25. August 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 25. August 2025)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/23558

vom 05.08.2025

über Arbeitsplatzabbau in der Content-Moderation bei TikTok – sicher gegen Hass & Hetze?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welche Kenntnisse hat der Senat über Pläne der TikTok Germany GmbH mit Sitz in Berlin, bis zu 150 Stellen in den Bereichen „Trust & Safety“ (Inhaltsmoderation) und „TikTok Live“ zu streichen?

Zu 1.: Dem Senat liegen keine Erkenntnisse zu diesem Sachverhalt vor, die über die öffentliche Presseberichterstattung hinausgehen.

2. Über welche Möglichkeiten verfügen Unternehmen, um einen solchen Arbeitsplatzabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten?

Zu 2.: Unternehmen verfügen bei notwendigem Personalabbau über verschiedene Möglichkeiten, um diesen möglichst sozialverträglich zu gestalten.

Auf individualarbeitsrechtlicher Ebene kann dies etwa durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen mit Abfindungsregelungen, die Vereinbarung von Freistellungsphasen, die Verlängerung von Kündigungsfristen oder die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung erfolgen. Flankierend können Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote die Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung verbessern.

Kollektivarbeitsrechtlich sind vor allem Sozialpläne und Interessenausgleiche relevant, die nach §§ 111 ff. Betriebsverfassungsgesetz zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt werden. Solche Vereinbarungen können beispielsweise Bestimmungen zu Abfindungen, Überbrückungszahlungen, Qualifizierungsmaßnahmen oder zur Einrichtung von Transfergesellschaften umfassen.

Zudem können Unternehmen über betriebsbedingte Kündigungen hinaus auch mildere Maßnahmen prüfen, etwa den Verzicht auf Neueinstellungen, Arbeitszeitreduzierungen (z. B. Kurzarbeit) oder Versetzungen, um Entlassungen möglichst zu vermeiden oder abzumildern. In allen Fällen sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats sowie bestehende tarifvertragliche Bestimmungen zu beachten.

Darüber hinaus können zusätzliche Maßnahmen die Sozialverträglichkeit erhöhen. Hierzu zählen freiwillige Zusatzabfindungen, die Finanzierung längerer Übergangszahlungen oder von Transfergesellschaften sowie die Übernahme von Umzugskosten bei Standortverlagerungen.

Auch die Bereitstellung von individueller Karriereberatung und psychologischer Betreuung kann den Betroffenen den Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtern. Eine frühzeitige und transparente Kommunikation über Gründe, Zeitplan und Unterstützungsmöglichkeiten trägt ebenso zur Entlastung bei wie die aktive Einbeziehung der Beschäftigten in die Suche nach alternativen Lösungen, etwa durch interne Versetzungsbörsen oder Ideenworkshops.

Schließlich können sozial gestaffelte Auswahlentscheidungen sicherstellen, dass besonders schutzbedürftige Gruppen, wie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Alleinerziehende, bevorzugt berücksichtigt werden.

Für eine nachhaltige und breite Abfederung der sozialen Folgen ist zudem die Zusammenarbeit mit weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren von Bedeutung. Unternehmen sollten frühzeitig das Gespräch mit Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Branchenverbänden sowie ggf. regionalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen und Qualifizierungsträgern suchen. Solche kooperativen Ansätze ermöglichen abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen, die sowohl individuelle Beschäftigte als auch die regionale Arbeitsmarktsituation in den Blick nehmen und den Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse erleichtern können.

Zur Unterstützung der Unternehmen in dieser Situation bietet die landeseigene Wirtschaftsförderungsgesellschaft Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH Beratung und Vermittlungsdienste an. Sie unterstützt insbesondere bei der Vermittlung betroffener Beschäftigter zu anderen Unternehmen in Berlin, um den Übergang in neue Arbeitsverhältnisse zu erleichtern und Beschäftigung im Land zu sichern.

3. Nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für die psychische Gesundheit der Beschäftigten vermieden und verbleibende Gefährdungen so gering wie möglich gehalten werden. Ist der Senat der Auffassung, dass das Sichten von expliziten Gewaltdarstellungen eine psychische Belastung darstellt? Welche Maßnahmen seitens des Unternehmens hält er für geeignet und erforderlich, um solche Gefährdungen möglichst gering zu halten?

Zu 3.: Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) beurteilt der Arbeitgeber eigenverantwortlich die mit den betrieblichen Tätigkeiten einhergehenden Gefährdungen einschließlich psychischer Belastungen. Er hat dafür zu sorgen, dass geeignete und fachlich anerkannte Methoden zum Einsatz kommen, um tatsächliche Gefährdungen zu identifizieren, daraus die angemessenen Schutzmaßnahmen abzuleiten und die Arbeit gesundheitsgerecht nach dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie unter Berücksichtigung sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu gestalten.

Im Rahmen dieser Verantwortung kann sich der Arbeitgeber durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt unterstützen lassen. Sofern vorhanden, hat ein Betriebsrat selbst dann, wenn keine konkrete Gesundheitsgefährdung vorliegt, weitgehende Mitbestimmungsrechte zu Regelungen über den Gesundheitsschutz und zur Verhütung von Arbeitsunfällen und kann im Konfliktfall über die Einigungsstelle Einfluss nehmen. Die Arbeitsschutzaufsichtsbehörde – in Berlin das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi) – überwacht, ob der Arbeitgeber seinen Rechtspflichten nachkommt. Dazu weist sie den Arbeitgeber gegebenenfalls auf Pflichtverletzungen hin, kann mit Verwaltungszwang Arbeitgeberhandeln induzieren und bei fortbestehender Unterlassung Bußgelder verhängen. Die Arbeitsschutzbehörden orientieren sich dabei u.a. an den Leitlinien zur Überwachung psychischer Belastungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Ob das Sichten von Gewaltdarstellungen eine psychische Belastung darstellt, kann ohne nähere Kenntnis der konkreten Arbeitsgestaltung nicht beurteilt werden. Auch wenn ein unvorbereitetes Konfrontiertsein mit der Zufügung physischer Gewalt gegen Menschen ohne Abbruchmöglichkeit beim Betrachten von Stand- oder Bewegtbildern eine extreme Herausforderung für die psychische Verfassung des Betrachtenden sein kann, kommt es auf die näheren Umstände der Tätigkeit an – so sind für die Beurteilung zum Beispiel folgende Fragen relevant:

Aufgrund welcher vorab stattfindender technischer automatisierter Prüfverfahren und Filterungen werden Dokumente den Sichtenden zur Sichtung übergeben? Wie sind die Sichtenden qualifiziert, vorbereitet, unterwiesen? Welche Abbruchkriterien für die Sichtung sind festgelegt, d. h. ab welchem Erkenntnisstand sind Sichtende zum Beenden der Betrachtung befugt? Wie verteilen sich quantitativ und qualitativ bei der Sichtung herausfordernde Darstellungen mit anderen zu sichtenden Elementen? Welche betriebliche soziale Interaktion gibt es während der Sichtung, welche Vorsorge- und Nachsorge wird bereitgestellt? Hat sich der Arbeitgeber mit anderen Organisationen, bei denen die Sichtung von Gewaltdarstellungen zum Kern des Arbeitens gehört (z. B.

Kriminaldienststellen, Nachrichtenagenturen) ausgetauscht, um so nach aktuellem Stand die Beurteilung vorzunehmen, die Arbeit zu gestalten und Maßnahmen festzulegen?

Zu den wichtigen Gelingensbedingungen für eine maximale Reduktion psychischer Belastungen bei der Inhaltsmoderation gehört zweifellos der Einsatz technischer Methoden und Verfahren, um bestimmte Darstellungen von Gewalt schon automatisiert herauszufiltern, z. B. durch eine diesbezüglich gut trainierte KI. Daneben muss eine ausreichende Qualifizierung und Vorbereitung der Prüfenden mit einer angemessenen Begleitung bei der Tätigkeit und einer effektiven Nachsorge einhergehen. Allgemeine Belastungsfaktoren, wie Anwesenheitsüberwachung, Tätigkeitsüberwachung, Zeitvorgaben pro Sichtung, Fließbandarbeit, Akkordlohn u. ä. sind kontraproduktiv für eine gute Belastungsminimierung bei derartigen, die individuellen psychischen Verarbeitungsprozesse an sich schon erheblich beanspruchenden Tätigkeiten.

Das Land Berlin fördert im Rahmen von Zuwendungen psychische Erste-Hilfe-Kurse (Mental Health First Aid). Gerade am Arbeitsplatz können entstehende psychische Gesundheitsprobleme durch den Einsatz von MHFA Ersthelfenden frühzeitig erkannt werden und Betroffene schneller angemessene Unterstützung erhalten. Ebenso können Personalausfälle mit langen Fehlzeiten und hohen Folgekosten so vermieden werden.

4. Welche Verantwortung tragen Arbeitgeber*innen nach dem Ausscheiden von Mitarbeitenden in der Content-Moderation für deren psychische Gesundheit und mögliche Erkrankungen, die durch die Tätigkeit im Unternehmen entstanden sind?

Zu 4.: Die Verantwortung des Arbeitgebers zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit eines Beschäftigten endet grundsätzlich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In einigen Fällen können nachgelagerte Pflichten auf den Arbeitgeber zukommen.

Hat der Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses gegen Arbeitsschutzpflichten verstoßen, indem z. B. keine oder nur eine unzureichende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG durchgeführt wurde und ist dadurch ein Gesundheitsschaden entstanden, kann der Arbeitgeber auch nach dem Ausscheiden vom ehemals Beschäftigten zivilrechtlich auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld in Anspruch genommen werden (sofern es sich nicht um einen Personenschaden aufgrund eines nicht vorsätzlich herbeigeführten Versicherungsfalls nach dem Unfallversicherungsrecht handelt).

Psychische Erkrankungen können – unter engen Voraussetzungen – vom zuständigen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse) als Arbeitsunfall anerkannt werden. Wenn der Gesundheitsschaden über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert ist, kann der Arbeitgeber bei vorsätzlichem Handeln vom Unfallversicherungsträger in Regress genommen werden.

Bei festgestellten Berufskrankheiten muss der (ehemalige) Arbeitgeber Auskünfte an den Unfallversicherungsträger, bei laufenden Rehabilitationsmaßnahmen Auskünfte an den Unfallversicherungsträger oder das Integrationsamt erteilen.

5. Wann und wo hat das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LaGetSi) als zuständige Landesbehörde in den letzten fünf Jahren Unternehmen besucht, in denen Beschäftigte mit Aufgaben der Inhaltsmoderation betraut sind? Lag jeweils eine Gefährdungsbeurteilung vor?

Zu 5.: Aufgrund von anderen wichtigen Aufsichtsschwerpunkten hat das LaGetSi in den letzten fünf Jahren ein derartiges Unternehmen überwacht. Durch Besichtigung, Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung und ausführliche Gespräche mit Inhaltsmoderatoren wurden wesentliche Erkenntnisse über die Ausgestaltung der Tätigkeit, den Einsatz von KI und über die Belastungsfaktoren bei der Arbeit gewonnen.

6. Welche Auswirkungen erwartet der Senat durch die geplante Kündigung der Inhaltsmoderator*innen hinsichtlich der Einhaltung der Verpflichtungen nach dem Gesetz über digitale Dienste (Digital Services Act)?

Zu 6.: Der Digital Services Act (DSA) verpflichtet die Anbieter u. a. von Online-Plattformen, geeignete Melde- und Abhilfeverfahren bereitzuhalten (Art. 16 DSA) sowie Anbieter von sehr großen Online-Plattformen zum Ergreifen von Risikominderungsmaßnahmen (Art. 35 DSA). Sofern TikTok als sehr große Online-Plattform i. S. d. Art. 33 DSA seinen Verpflichtungen nach dem DSA nicht nachkommen sollte, könnte die hierfür zuständige EU-Kommission entsprechende Maßnahmen ergreifen.

7. Mit welchen Konsequenzen für die Rechtsdurchsetzung, den Jugendschutz und die Verbreitung von verfassungsfeindlichen Äußerungen auf der Plattform von TikTok rechnet der Senat, wenn wie geplant die Arbeitsleistung der Inhaltsmoderator*innen zukünftig mithilfe von Künstlicher Intelligenz erbracht wird?

Zu 7.: An der Rechtsdurchsetzung ändert sich im Hinblick auf den Einsatz von KI bei der Content Moderation grundsätzlich nichts. Sofern die Bestimmungen des Medienstaatsvertrages (MStV), des Jugendmedienschutz-Staatsvertrages (JMStV) sowie insbesondere auch des DSA eingehalten werden, besteht im Hinblick auf den Einsatz von KI kein unmittelbarer Handlungsbedarf. Es obliegt grundsätzlich den Plattformen, wie bzw. von wem sie ihre Inhalte moderieren lassen.

Die Landesmedienanstalten verfolgen in diesem grundrechtssensiblen Bereich allerdings einen anderen Ansatz. KI kommt zur Erstbewertung und zum Auffinden von möglichen rechtswidrigen Inhalten zum Einsatz. Die Entscheidung darüber, ob ein Inhalt tatsächlich rechtswidrig ist und entfernt werden muss, sollte aus Sicht der Medienanstalten immer durch einen Menschen getroffen werden. Eine rechtliche Verpflichtung besteht hierfür allerdings nicht.

8. Über welche Informationen verfügt die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit hinsichtlich der Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und weiterer datenschutzrechtlicher Vorschriften auf der Plattform von TikTok?

Zu 8.: Aufgrund der europäischen Hauptniederlassung der TikTok Technology Limited (TikTok) in Irland ist die irische Datenschutzkommission (DPC) nach Art. 56 DSGVO federführende Aufsichtsbehörde für von TikTok durchgeführte grenzüberschreitende Datenverarbeitungen. Daher obliegt die Bewertung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben durch TikTok bzw. die TikTok Germany GmbH nicht der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BlnBDI).

Nichtsdestotrotz hat die BlnBDI sich im Rahmen des europäischen Kooperationsmechanismus im Europäischen Datenschutzausschuss (EDSA) aktiv bei der Bewertung grenzüberschreitender Fälle eingebracht und die DPC unterstützt. Dabei wurden die folgenden Verstöße gegen die DSGVO durch TikTok festgestellt:

Verbindlicher Beschluss 2/2023 vom 02.08.2023 und Entscheidung der DPC vom 01.09.2023:

Hier hat die BlnBDI zusammen mit anderen deutschen Aufsichtsbehörden auf die Feststellung zusätzlicher Verstöße hingewirkt. Die DPC hat demnach festgestellt, dass TikTok gegen diverse Transparenz- und Sicherheitsvorgaben aus der DSGVO, insbesondere zum Schutz Minderjähriger, verstoßen hat. Die DPC sprach eine Verwarnung aus und wies TikTok an, die Verarbeitung von Nutzerdaten in Einklang mit der DSGVO zu bringen. Zudem wurden mehrere Bußgelder von insgesamt 345 Mio. Euro verhängt.

Entscheidung der DPC vom 02.05.2025:

Aufgrund rechtswidriger Übermittlungen von Nutzerdaten in die Volksrepublik China hat TikTok gegen Art. 46 Abs. 1 DSGVO verstoßen. Zudem hat TikTok gegen die Transparenzvorgaben aus Art. 13 DSGVO verstoßen. Aus diesem Grund hatte die irische Aufsichtsbehörde ein Bußgeld von 530 Mio. Euro erlassen und TikTok angewiesen, die Datenverarbeitung in Einklang mit der DSGVO zu bringen. Die BlnBDI hat die Feststellung der DPC vollumfänglich unterstützt.

Die letztgenannte Entscheidung enthält auch den Hinweis, dass TikTok in den entsprechenden Ermittlungen unzutreffende Angaben zum Speicherort der Nutzerdaten gemacht hatte. Die DPC überprüft aktuell die Ergreifung etwaiger weiterer Maßnahmen in Bezug auf diesen Umstand.

Die BlnBDI beobachtet die weiteren Entwicklungen – insbesondere im Hinblick auf die Datenverarbeitung in Drittländern wie der Volksrepublik China – aufmerksam.

9. Welche konkreten Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten hat der Senat gegenüber der TikTok Germany GmbH, um die Einhaltung der rechtlichen Standards bei der Inhaltsmoderation zu überprüfen?

10. Welche Anforderungen müssen Unternehmen nach Auffassung des Senats erfüllen, um nachzuweisen, dass durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz bei der Inhaltsmoderation vergleichbare Qualitäts- und Sicherheitsstandards gewährleistet sind wie durch menschliche Moderation?

Zu 9. und 10.: Der Senat verweist auf die Antworten zu den Fragen 6 und 7.

Berlin, den 25. August 2025

In Vertretung

Micha K I a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung