

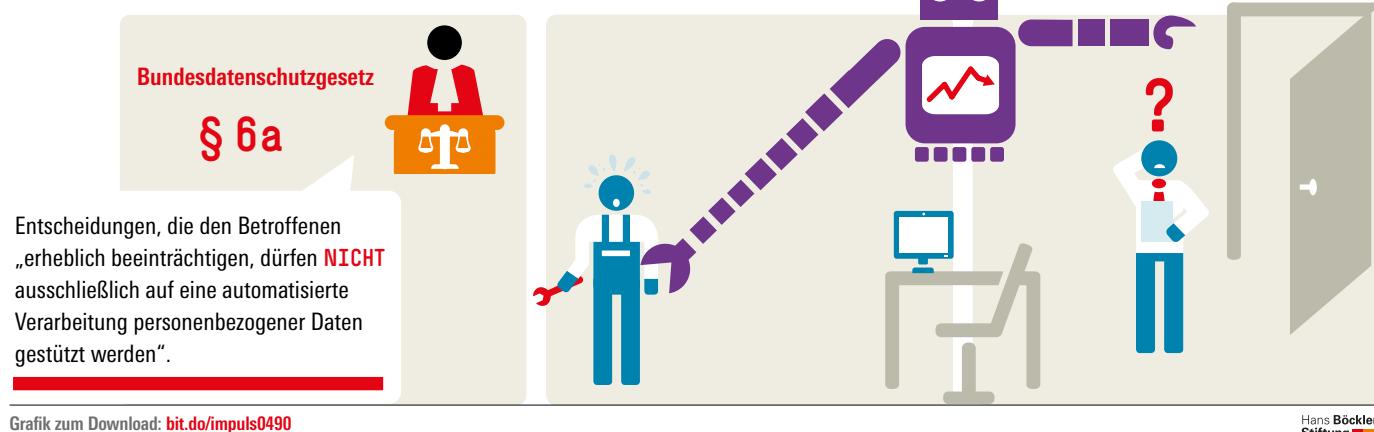
Wenn Roboter das Kommando übernehmen

Ein Roboter als Chef? Das klingt nach Parodie oder Science-Fiction. Tatsächlich ist die Technik so weit, dass Wissenschaftler sich bereits Gedanken machen, wie eine vom Algorithmus ausgesprochene Abmahnung arbeitsrechtlich zu bewerten wäre.

Sie erteilen Anweisungen oder stellen – auf Basis unbestecklich objektiver Auswahlentscheidungen – neue Kollegen ein. Richtig programmierte Roboter können das; in der Industrie bestimmen sie schon heute viele Abläufe. Und es ist nicht einmal gesagt, dass die menschlichen Beschäftigten ein Problem damit hätten: Eine Experimentalstudie des Massachusetts Institute of Technology kam zu dem Ergebnis, dass Arbeiter nicht nur produktiver, sondern auch zufriedener waren, wenn anstelle des Vorgesetzten aus Fleisch und Blut eine Maschine die Kontrolle übernahm. Aber kann ein Roboter wirklich Vorgesetzter im arbeitsrechtlichen Sinne sein? Dieser Frage sind zwei Juristinnen von der Universität Augsburg nachgegangen. Dass Roboter als selbstständige Arbeitgeber auftreten, sei zwar nicht vorstellbar, schreiben Nadja Groß und Jacqueline Gressel, schon weil „die Erzielung von Gewinnen oder eine Form der Selbstverwirklichung bei einem Roboter nicht in Betracht“

Angenommen, ein Roboter ist Chef. Er kann seinen Untergebenen also Weisungen erteilen. Was geschieht nun, wenn die Beschäftigten sich nicht daran halten? Darf der erzürnte Roboter Abmahnungen und schließlich die Kündigung aussprechen? Derzeit erscheint ein solches Szenario unrealistisch. Zum einen wäre eine Kündigung mit elektronischer Signatur statt menschlicher Unterschrift heute nicht gültig. Zum anderen würden die Datenschutzgesetze dies nicht zulassen: „Automatisierte Einzelentscheidungen“ von solcher Tragweite sind nicht gestattet. Wenigstens eine Plausibilitätskontrolle durch eine natürliche Person, einen Menschen, wäre unabdingbar. Ob aber auch Roboter bald in der Lage sein werden, Entscheidungen nach „billigem Ermessen“ zu treffen und die Umstände des Einzelfalls – etwa eine Behinderung des betroffenen Arbeitnehmers – angemessen zu berücksichtigen, bleibt abzuwarten, so die Rechtswissenschaftlerinnen.

Dürfen Roboter Personalentscheidungen treffen?



Grafik zum Download: bit.do/impuls0490

komme. Sie als Vorgesetzte „zwischenzuschalten“ sei hingen- denkbar. Aufgrund ihrer „technisch verliehenen Intelligenz und ihrer Selbstständigkeit“ könne man sie nicht mehr nur als bloßes Hilfsmittel des Arbeitgebers einstufen. Das ist der Unterschied zwischen Robotern und Automaten: Sie wiederholen nicht nur programmierte Arbeitsabläufe, sondern verfügen über ein gewisses Maß an Autonomie.

Andererseits ist ein Roboter keine Person, die eine „rechts-wirksame Willenserklärung“ abgeben kann. Dennoch ist er mehr als ein „Bote“ des Arbeitgebers. Am ehesten könnte der Roboter als Unterhändler des Arbeitgebers eingestuft werden, der zwar in dessen Auftrag, aber mit eigenem Entscheidungsspielraum handelt. Doch mit zunehmender Lernfähigkeit der elektronischen Kollegen werde auch diese Interpretation an ihre Grenzen stoßen, mutmaßen die Rechtsexpertinnen – und verweisen auf Überlegungen, einen eigenen Rechtsstatus für intelligente Maschinen einzuführen. Solche „e-Personen“ könnten in einem „Roboterregister“ geführt werden und als Stellvertreter des Arbeitgebers „rechtlich bindend handeln“.

Gerade in punkto Datenschutz stellen sich im Zusammenhang mit relativ selbsttätig agierenden Robotern viele Fragen. Die Maschinen nehmen enorme Datenmengen auf. Aber was davon dürfen sie speichern und weiterverwenden? Das Video-Augen muss bemerken, dass sich ein Mensch im Gefahrenbereich einer Produktionsanlage befindet und die Maschinen anhalten. Aber darf der Roboter auch abspeichern, dass die beobachtete Person gerade nicht an ihrem Arbeitsplatz ist? Schwierig zu entscheiden sind auch Haftungsfragen: Wer trägt den Schaden, wenn ein autonomer Roboter Sach- oder sogar Personenschäden anrichtet – der Hersteller oder der Besitzer?

Groß und Gressel ziehen das Fazit: „Mangels roboterspezifischer Gesetzgebung und Rechtsprechung fällt eine optimale Entscheidung im Spezialfall schwer.“ Weil es nur eine Frage der Zeit sei, bis den Gerichten erste Rechtsstreitigkeiten um Roboter vorgelegt werden, sollte der Gesetzgeber für einen geeigneten Rechtsrahmen sorgen. ↩

Quelle: Nadja Groß, Jacqueline Gressel: Entpersonalisierte Arbeitsverhältnisse als rechtliche Herausforderung, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 16/2016