

Robotik am Arbeitsplatz

Der Roboter als Chef

Gastkommentar

von ISABELLE WILDHABER

Der Aufmarsch der Roboter an den Arbeitsplätzen dieser Welt ist unaufhaltsam. Viel Aufmerksamkeit wird den Fragen gewidmet, ob durch den Ersatz von Menschen durch Roboter Arbeitsstellen verloren gehen und welches die notwendigen Fähigkeiten der Arbeitnehmer in der Zukunft sind.

Noch kaum diskutiert wird dagegen darüber, dass mit der Nutzung von Robotik am Arbeitsplatz viele arbeitsrechtliche Risiken und Unbekannte einhergehen. Die Herausforderung besteht darin, arbeitsrechtliche Fragestellungen vorauszusehen, um rechtliche Streitigkeiten zu vermeiden.

Spannend wird es etwa, wenn auf dem Chefessel ein Roboter sitzt. Der japanische Elektrotechnikkonzern Hitachi hat einen Roboter entwickelt, der menschlichen Mitarbeitern Arbeitsaufgaben zuweist. Arbeitsrechtlich stellt dies kein Problem dar. Die Weisungen müssen aber im Rahmen dessen bleiben, was ein menschlicher Chef anweisen dürfte. Zudem muss ein Mensch die Verantwortung für die Weisungen tragen.

Des Weiteren ist denkbar, dass in Zukunft der Entscheid für eine Kündigung von einem Algorithmus gefällt wird. Ein Roboter kann zwar die Kündigung vorschlagen, aussprechen darf sie jedoch nur ein Mensch.

Die Robotik stellt auch neue Anforderungen an die Arbeitsplatzsicherheit. Trifft der Arbeitgeber nicht die notwendigen Sicherheitsmassnahmen, so haftet er gegenüber verunfallten Arbeitnehmern. Bei gewissen Robotern kann die rechtliche Risikobeurteilung schwierig sein. Mobile Service-Roboter stellen das Konzept der Arbeitssicherheit infrage, weil sie in nicht genau definierten Umgebungen für eine Vielzahl von Anforderungen benutzt werden, weil sie mit nicht spezialisierten Nutzern in Berührung kommen und weil sie den Arbeitsraum mit Menschen teilen.

Sicherheitsnormen müssen deshalb formell und auf internationalem Niveau definiert werden, so wie dies die neue ISO-Norm von 2014 zu Personal Care Robots tut. Die Collaborative Robots (Cobots) sind eine neue Generation von Industrierobotern, welche die Sicherheitsabschränkungen überwinden.

Der gemeinsame Einsatz von Cobots und Arbeitnehmern wird die Produktion in den Industriehallen weltweit revolutionieren. Seit 2016 gibt es die ISO-technische Spezifikation 15066 zu Collaborative Robots. Sie formuliert spezifische Sicherheitsregeln für die Industrie, um die Risiken zu beurteilen und zu kontrollieren. Dank dieser neuen technischen Spezifikation sind für gewisse Industrieroboter die herkömmlichen Gitter und Abschränkungen nicht mehr nötig.

Wenn Arbeitgeber Robotersysteme am Arbeitsplatz einführen, so können sich ferner auch Gleichstellungsfragen aufdrängen. Die Systeme dürfen

nicht so programmiert sein, dass sie direkt oder indirekt diskriminieren. Erfolgt die Rekrutierung durch einen Algorithmus, ist wichtig, dass das Programm den Anforderungen bezüglich der rechtlich zulässigen Interviewfragen genügt und mit dem arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz übereinstimmt.

Roboter, die für Gespräche mit Bewerbern programmiert sind und physiologische Reaktionen messen, müssen die Anforderungen von Art. 328b OR (Persönlichkeitsschutz) und des Datenschutzgesetzes einhalten.

Nicht zuletzt vereinfacht die Robotik die Arbeit aus der Ferne. Dabei stellt sich die Frage, welche Gesetze betreffend Lohn und Arbeitszeiten auf Arbeitnehmer, die nicht vor Ort sind, angewandt werden. Was gilt für Mitarbeiter, die nur mit einem Telepresence Robot im Büro anwesend sind? Was gilt für Arbeitnehmer, die Roboter aus dem Ausland bedienen?

Mit der Zunahme von «remote work» wird es immer wichtiger werden, den rechtlich relevanten Arbeitsort eines Arbeitnehmers bzw. das anwendbare Recht zu bestimmen. Man muss wissen, ob schweizerische Lohn- und Arbeitszeitvorschriften je nach Sachverhalt auch für Mitarbeiter in Bangladesch oder Brasilien anwendbar sein könnten.

Die Fortschritte der Robotiktechnologie werden das Arbeitsrecht verändern. Die Arbeitgeber müssen deshalb ein wachsames Auge auf diese arbeitsrechtlichen Entwicklungen haben. Mit der Verbreitung der Robotik wird sich der Gesetzgeber überlegen müssen, ob rechtliche Grundlagen angepasst werden müssen oder ob es gar ganz neue braucht.

Aus meiner Sicht ist aber mit neuen Gesetzen und Regulierungen Zurückhaltung zu üben, bis deren Notwendigkeit klar wird. Zudem sollten die Konsequenzen der Robotik auf dem Arbeitsmarkt nicht losgelöst von anderen Phänomenen wie der Migration, der Überalterung oder der Globalisierung gesehen werden.

Isabelle Wildhaber ist Professorin für Privat- und Wirtschaftsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts an der Universität St. Gallen und Direktorin des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitswelten (FAA-HSG).