

Editorial

Industrie 4.0 erfordert keine juristische Revolution

Unter Industrie 4.0 wird der nächste Evolutionsschritt der Industrie bezeichnet. Im Fokus stehen nun die intelligenten Objekte, also Maschinen bis hin zu Alltagsgegenständen, die sich selbst steuern und über das Internet eigenständig Informationen austauschen können, um dann entsprechende Aktionen auszulösen. Ermöglicht wird dies durch die Integration von Prozessoren, Kommunikationsmodulen und Sensoren in zahlreichen Gegenständen bis hin zu ganzen Maschinenanlagen.

Die zurzeit viel diskutierte Frage ist, ob das Recht mit der neuen Entwicklung auch Schritt halten kann. Das Meinungsspektrum ist erwartungsgemäß vielfältig. Manche Ansichten sind derart revolutionär, dass sie schon den Entwicklungsstand der neuen Techniken überholen. Zumindest für die lernfähigen Rechner – die haben auch schon einen neuen Namen erhalten, sie werden als *electronic persons* bezeichnet – sei deren Rechtsfähigkeit anzuerkennen und für diese neuen Rechtssubjekte müsse dann ein Roboterrecht (kritisch zur Roboterhaftung in diesem Heft, Kluge/Müller, S. 24) entwickelt werden. Die Maschinen selbst sollen die Verantwortung für Fehlinformationen bzw. Fehlentscheidungen übernehmen. Warum eigentlich nicht, könnte geantwortet werden.

Warum sollte die intelligente Maschine nicht als Rechtssubjekt anerkannt werden? Selbstverständlich müsste sie dann mit Haftkapital oder zumindest mit einem hinreichenden Versicherungsschutz ausgestattet werden. Dann wäre es schon im Interesse der Kapitalgeber und Versicherer auch erforderlich, der *electronic person* das Recht zu geben, Regressansprüche gegen ihre Programmierer zu verfolgen. Die Frage, wem ein solcher Homunculus letztlich nützt, würde dann schon schwierig zu beantworten sein.

Fruchtbarer ist wohl die Erkenntnis, das sehr bedeutsame, vielleicht doch schon revolutionäre Entwicklungen auf dem Gebiet der Technik nicht unbedingt ebensolche der Rechtswissenschaft erfordern. Wie in den meisten Fällen neue Technologien ihre Grundlagen in dem Vorbekanntesten haben und vielfach aus dem alten Wissensstand heraus

weiterentwickelt werden, so gilt auch für die Jurisprudenz, erst einmal darüber nachzudenken, welche rechtlichen Institutionen die mit den neuen Technologien verbundenen Problembereiche zumindest berühren, um mit dem bestehenden Erfahrungswissen dann an das Neue heranzutreten. Einige Beispiele können für das letztgenannte Vorgehen angeführt werden.

Das bürgerliche Recht kennt nicht nur selbstverantwortliches Handeln, es kennt auch den Boten, der einen fremden Willen nur übermittelt und für dessen Fehlverhalten der Auftraggeber verantwortlich ist bzw. falsch übermittelte Erklärungen anfechten, um dann aber auch für den entstandenen Schaden aufkommen muss. Der Bote ist, wenn man so will, auch schon ein gehöriges Stück „versachlicht“. Verantwortung für sein Handeln tragen die ihn Beauftragenden oder wenn man so will steuernden Personen. Vergleiche zur *electronic person* drängen sich auf.

Sehr viele Diskussionen gibt es im Zusammenhang mit Industrie 4.0 bei der Frage nach der Datenhoheit. Daten werden durch die Benutzung von Maschinen generiert und vielfach sind die Nutzer nicht diejenigen, die die Vorkehrungen für die Generierung geschaffen haben. Zu denken ist z.B. an den Traktorfahrer dessen Fahrten aufgezeichnet und an das Herstellerwerk übermittelt werden. Wem gehören nun die zumindest für das herstellende Unternehmen wichtigen Daten? Auch hier kann mit etwas Phantasie auf altbewährte Lösungen zurückgegriffen werden. Eine analoge Anwendung der im Sachenrecht vorhandenen Bearbeitungsregel (§ 950 BGB) wird eine interessengerechte Antwort auf die Fragen geben können.

Fragen zur Datensicherheit werden wohl von juristischer Seite nur damit gelöst werden können, dass für die Unternehmen eine neue Verkehrssicherungspflicht für dieses Gebiet anerkannt wird, die die Unternehmen zumindest in die Pflicht nehmen das technisch und evtl. auch wissenschaftlich Mögliche in ihr Sicherheitssystem einzubringen; hier hilft die behutsame Weiterentwicklung des Deliktsrechts.



Die wohl meisten der neuen technischen Phänomene treffen auf bewährte Rechtsinstitute. Es verhält sich dabei so, dass diese Rechtsinstitute wesentlich durch die ihnen entsprechenden Sachverhalte entwickelt worden und auch geprägt sind. Damit ist aber nicht verbunden, dass aus dieser Jurisprudenz heraus die neue Technik nicht beurteilt werden kann. Es ist wohl erforderlich, hier wieder einmal rechtsdogmatisch einzutauchen und auf einer höheren Abstraktionsstufe die vorhandenen Regelungsbereiche zu bewerten, damit sie dann für das Neue tauglich werden können. Ein weiteres kommt in diesem Zusammenhang hinzu. Rechtsinstitute ergänzen sich, dort wo ein Rechtsinstitut nicht mehr hinreichend regeln kann, wird häufig die Anwendbarkeit eines anderen erkennbar. Dafür gibt es vie-

le Beispiele. Wenn im Zusammenhang mit Industrie 4.0 zutreffend die Ansicht vertreten wird, dass man auf Grund des Zusammenwirkens zahlreicher Algorithmen, der Hardwarekomponenten, der Zuführung der Daten aus verschiedenen Quellen heraus, nicht mehr den Verantwortlichen für einen bestimmten Fehler herausfinden kann, so wird man zur Lösung vom Deliktsrecht zum Gesellschaftsrecht, zur haftungsrechtlichen Rechtsgemeinschaft wechseln, wie dies bereits von Gerichten in den USA für solche Situationen anerkannt wurde. Das Erkennen der Zusammenhänge verschiedener Rechtsinstitute ist der Sache häufig förderlicher als ein neues Rechtsinstitut zu initiieren.

Prof. Dr. Dr. Jürgen Ensthaler

InTeRdisziplinär

Im Rahmen unserer turnusmäßig erscheinenden Rubrik InTeRdisziplinär stellt sich heute Prof. Dr. Axel Hunscha für das Fachgebiet Arbeitsrecht an der TU Berlin den Fragen der InTeR.

Arbeitsrecht: InTeRview mit Prof. Dr. Axel Hunscha

Herr Hunscha, in welcher Hinsicht wird das Arbeitsrecht derzeit von technischen Entwicklungen berührt?

Das Schlagwort „Industrie 4.0“ steht für die bislang noch recht ungenaue Vorstellung von einer „digitalen Industrie“, auf die im Zuge des fortschreitenden digitalen Wandels die Entwicklung neuer Produktionskonzepte zukommt. So spricht auch das Weltwirtschaftsforum 2016 in Davos von „The Digital Transformation of Industries“. Es liegt auf der Hand, dass dies auch zu Veränderungen in der Arbeitswelt führt, weshalb sich an den Begriff Industrie 4.0 wie selbstverständlich das weitere Schlagwort von der „Arbeit 4.0“ anschließt. Hinter ihm verbirgt sich u. a. die Frage danach, ob und wieweit das Arbeitsrecht gefordert ist, den sich anbahnenden Veränderungen im Bereich der betroffenen Arbeitsverhältnisse Rechnung zu tragen.

Sehen Sie das Arbeitsrecht für die Arbeit 4.0 gerüstet?

Neben Fragen vor allem zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu den Mitbestimmungsrechten eines Betriebsrates, zum Schutz der Beschäftigten, zur Beschäftigungssicherung der Arbeitnehmer und ihrer beruflichen Fortbildung steht im Mittelpunkt der Betrachtung die *Arbeitszeit* in einer digitalen Industrie. Nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Dabei geht das Gesetz von der 6-Tage-

Woche aus (der Samstag ist Werktag!), mithin von 48 Wochenstunden. Unter der Voraussetzung eines entsprechenden Zeitausgleichs innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Diese Regelung ermöglicht bereits ein erhebliches Maß an Flexibilität. Im Übrigen könnte der Gesetzgeber unter Ausschöpfung der Rahmenbedingungen der Richtlinie 2003/88 EG des Europäischen Parlaments vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung die Regelung des dortigen Art. 6 b) übernehmen, nach der „die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentagszeitraum 48 Stunden nicht überschreitet“, die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden also innerhalb eines 7-Tage-Zeitraumes einzuhalten ist. Auf diese Weise dürfte an einzelnen Tagen mehr als 10 Stunden gearbeitet werden und an anderen Tagen dann eben entsprechend kürzer. Da die Regelungen des ArbZG nach dessen § 18 I 1 nicht auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 III Betriebsverfassungsgesetz anwendbar sind, könnten ferner zur Vermeidung von Flexibilitätshindernissen besondere Leistungsträger kurz unterhalb der Ebene des Vorstands oder des Geschäftsführers als leitende Angestellte eingestellt werden.

Nach § 4 I 1 und 2 ArbZG ist die Arbeit durch *im Voraus* feststehende *Ruhepausen* von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und von 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden