

Einleitung

„Künstliche Intelligenz“¹ (KI) ist eines der herausragendsten Themen unserer Zeit. Es beherrscht gesellschaftliche Debatten² ebenso wie juristische Diskurse.³ Die einen sehen mit ihr nicht weniger als einige der kühnsten Träume der Menschheit Wirklichkeit werden: das Ende der Lohnarbeit,⁴ die Überwindung des globalen Knappheitsproblems,⁵ die Unsterblichkeit des Menschen durch „Upload“ seines Gehirns auf einen virtuellen Körper.⁶ Andere dagegen blicken mahndend auf die Kehrseite des technologischen Fortschritts: *Big Data* schaffe eine „neue digitale Klassengesellschaft“, die neben das disziplinarische digitale Panoptikum ein „Bannoptikum“ etabliere, das anhand individueller *Scores* über Zugehörigkeit und Ausschluss systemfremder Personen bestimme.⁷ Der Mensch jedoch gehe leichtfertig davon aus, jederzeit in der Lage zu sein, „den Stecker zu ziehen.“ – Was aber, so lässt *Stephen Hawking* posthum anmerken, wenn der Mensch fragt: „Gibt es einen Gott?“, und die KI antwortet: „Ja, ab jetzt“, ehe sie mit besagtem Stecker „durchbrennt“?⁸

Wie weit der technologische Strukturwandel bereits fortgeschritten ist, lässt sich unschwer am Arbeitsplatz erkennen. Industrieroboter prägen das Bild moderner

¹ Auf die Hervorhebung wird im Folgenden verzichtet.

² Genannt seien die streitbaren Stimmen von *Precht*, Künstliche Intelligenz und der Sinn des Lebens; *Nida-Rümelin/Weidenfeld*, Digitaler Humanismus; *Harari*, Homo Deus; *Grunwald*, Der unterlegene Mensch; s. außerdem die Beiträge in *Augstein* (Hrsg.), Reclaim Autonomy – Selbstermächtigung in der digitalen Weltordnung.

³ Einen umfassenden Querschnitt bietet *Martini*, Blackbox Algorithmus; arbeitsrechtliche Implikationen bemessen *Krause*, Gutachten zum 71. DJT; *Knitter*, Digitale Weisungen; sowie *Götz*, Personalmanagement; für das Verwaltungsverfahren *Guckelberger*, Öffentliche Verwaltung im Zeitalter der Digitalisierung; für das Strafverfahren *Gless/Wohlens*, in: FS Kindhäuser, 147 ff.; zur Diskussion um die Rechtspersönlichkeit *Mayinger*, Die künstliche Person; s. ferner die Beiträge in *Wischmeyer/Rademacher* (Hrsg.), Regulating Artificial Intelligence.

⁴ *Precht*, Jäger, Hirten, Kritiker, 101 ff.

⁵ *Schwintowski*, NJOZ 2018, 1601, 1606 ff.

⁶ Allen voran *Kurzweil*, Menschheit 2.0, 200.

⁷ *Han*, Psychopolitik, 90.

⁸ *Hawking*, Kurze Antworten, 222. Einen metaphysischen Bezug stellt auch *Simanowski*, Todesalgorithmus, 99 ff., her, der in der KI-Entwicklung einen hegelianischen Weltgeist Gestalt annehmen sieht, dessen „List“ es sei, den Menschen in seiner Suche nach einer Letztbegründung des eigenen Daseins (125) „als Zwischenwirt der Vernunft zu nutzen, um in der allmächtigen Wissensgestalt der künstlichen Intelligenz zu sich selbst zu kommen“. Eine vergleichbare Deutung nimmt *Harari*, Homo Deus, 515, vor, wonach es die Bestimmung des Menschen in einer Welt des maximalen Datenflusses sei, ein „kosmische[s] Datenverarbeitungssystem“ zu schaffen.

Fabriken, Produktions- und Wertschöpfungsprozesse werden digitalisiert und unter Einbindung von Kunden miteinander vernetzt, Büros sind übersät mit Flachbildschirmen, in den Hosentaschen der Beschäftigten ertönen in Echtzeit synchronisierte *Smartphones*, ganz zu schweigen von sog. *Wearables*, die als Armbänder, Datenbrillen oder *Exoskelette* den Mitarbeiter durch seinen Arbeitstag begleiten.⁹ Hinzu kommen digitale Anwendungen, die es Beschäftigten im *Home Office* ähnlich wie *Gig-* und *Crowdworkern* erlauben, die hergebrachten räumlichen, zeitlichen, gegenständlichen sowie personellen Kontinuitäten von Arbeit nach und nach zu überwinden.¹⁰ Überhaupt: Boten Überlegungen hinsichtlich firmeninterner *Social Participation Rankings* noch im Jahr 2014 Anlass für fiktionale Ausdeutungen,¹¹ zeigen Untersuchungen sog. *Social Graph*-Methoden, dass algorithmisch vermittelte Beurteilungen über die innerbetriebliche Reputation von Mitarbeitern alles andere als ferne Zukunftsszenarien darstellen.¹² Digitalisierung und KI, das geben die genannten Vorboten einer „vierten industriellen Revolution“¹³ ebenso zu verstehen wie sozioökonomische Prognosen,¹⁴ werden das Arbeitsleben tiefgreifend verändern.¹⁵

Welches Gesicht die Arbeitswelt in Zukunft zeigen wird, dürfte bei all dem nicht zuletzt davon abhängen, in welchem Grad „intelligente“ Lösungen „autonom“¹⁶ KI-Systeme Eingang in die Arbeitsbeziehung finden. Konkret: Versprechen Verfahren wie *People Analytics* „smarte“ Lösungen in Personalangelegenheiten, scheint es aus Sicht des Arbeitgebers kaum empfehlenswert, künftig noch auf das „Bauchgefühl“ seines Personalleiters vertrauen zu müssen.¹⁷ Liegt es nicht näher, der Empfehlung algorithmischer Auswahlssysteme zu folgen, die mittels Sprachanalyse-Software maßstabsgetreue Persönlichkeitsbilder über Mitarbeiter wie Bewerber zeichnen und unter Abgleich mit dem Anforderungsprofil an eine bestimmte Stelle den „geeignetsten“ Kandidaten ermitteln? Weitergedacht: Was spricht dagegen,

⁹ S. den Überblick bei *Götz*, Personalmanagement, 29 f.

¹⁰ Hierzu *Schwarze*, in: Hanau/Matiaske, Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen, 49, 51 f.

¹¹ *Eggers*, *The Circle*.

¹² Im Einzelnen *Höller/Wedde*, Mitbestimmungspraxis 10/2018, 9 f., 16 ff.

¹³ Eingehend *Obermaier*, in: ders., Hdb. Industrie 4.0, 3, 9 ff.

¹⁴ Die Prognosen lassen sich grob in eine pessimistische und eine optimistische Lesart einteilen, die, je nach Couleur, eine technologisch vermittelte Massenarbeitslosigkeit in Aussicht stellen; s. insbesondere *Frey/Osborne*, *Technological Forecasting and Social Change* 144 (2017), 254–280, die 47 % der Arbeitsplätze in den USA für von der Automatisierung bedroht („high risk“) halten. Dagegen ordnet die OECD *nur* 14 % der Arbeitsplätze der „high risk“-Kategorie (Wahrscheinlichkeit der Automatisierung über 70 %) zu; s. *Nedelkoska/Quintini*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. Die optimistische Lesart geht im Wesentlichen davon aus, dass bloß eine Verschiebung der Arbeitskraftnachfrage stattfinden werde, s. etwa *Südekum*, in: Arnold/Wangermann, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, 45, 47 ff.; vgl. auch den Überblick bei *Chiu*, in: Dederer/Shin, Künstliche Intelligenz und juristische Herausforderungen, 63, 66 ff.

¹⁵ Zu den arbeitsrechtlichen Folgen *Günther*, in: Benecke, Unternehmen 4.0, 63 ff.

¹⁶ Auf die Hervorhebung wird im Folgenden verzichtet.

¹⁷ *Götz*, Personalmanagement, 25.

„evidenzbasierte“ KI-Systeme mit der Aufgabe zu betrauen, Personalangelegenheiten einer unmittelbaren Klärung zuzuführen, ohne dass noch ein menschlicher Entscheidungsträger an Fragen der Beförderung, Abmahnung oder Kündigung zu beteiligen wäre?

Dass all dies kein konturloses Zukunftsszenario darstellt (noch einer diffusen Technikskepsis entspringt), zeigt das Beispiel des amerikanischen Onlineversandhändlers *Amazon*. Erreichen Mitarbeiter wiederholt ihre Leistungsziele nicht, generiert ein algorithmisches System kurzerhand eine entsprechende Abmahnung (bzw. eine Kündigung), ohne dass ein Mensch in diesem Prozess involviert ist:

„Amazon’s system tracks the rates of each individual associate’s productivity and automatically generates any warnings or terminations regarding quality and productivity without input from supervisors. [...] If an associate receives two final written warnings or a total of six written warnings within a rolling 12-month period, the system automatically generates a termination notice.“¹⁸

Das System wird von *Amazon* außerdem dazu eingesetzt, die Zeit zu ermitteln, die Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz verbringen (sog. *Time off Task, ToT*). Auf dieser Grundlage werden nach festem Schema Personalmaßnahmen ergriffen: Bei einer *ToT* von 30 Minuten bis zu einer Stunde erfolgt eine „erste“ Abmahnung; bei einer *ToT* von einer bis zu zwei Stunden ergeht eine „finale“ Abmahnung; bei einer *ToT* ab zwei Stunden wird das Arbeitsverhältnis gekündigt. Der Vorgesetzte kann von dem Ausspruch einer Abmahnung nur absehen, wenn der Mitarbeiter einen plausiblen Grund („reasonable excuse“) für seine Abwesenheit vorbringt.

Fernab ihrer Anwendungsmöglichkeiten im Personalwesen wird der Arbeitgeber auch auf die Effizienzgewinne hinweisen, die sich unter Einsatz technischer Entscheidungssysteme im täglichen Arbeitsablauf generieren lassen. Als Vorbild könnte ihm hier das japanische Unternehmen *Hitachi* dienen, dessen betriebsinternes KI-System Nachfragevolatilitäten auswertet und auf dieser Grundlage spezifische Arbeitsanweisungen erteilt. Hierdurch soll es *Hitachi* nach eigener Auskunft gelungen sein, im logistischen Bereich eine Effizienzsteigerung von 8 % zu erzielen.¹⁹

Die Vorteile automatisierter Weisungen lassen sich ganz anschaulich beschreiben: Wird Kommissionierern durch sog. *Pick by Voice*-Systeme unter Einsatz von *Headsets* (bzw. durch sog. *Pick by Vision*-Systeme mittels Datenbrillen) algorithmisch der Weg zum Stellplatz eines Produkts vorgegeben,²⁰ das es versandfertig zu machen gilt, erübrigen sich händisch auszufüllende Packlisten ebenso wie ent-

¹⁸ S. Schreiben der Kanzlei *Morgan Lewis* v. 04.09.2018, S. 2 f. (zum Folgenden s. dort unter Fn. 2), abrufbar unter https://cdn.vox-cdn.com/uploads/chorus_asset/file/16190209/amazon_terminations_documents.pdf (zuletzt abgerufen am 29. 12. 2022).

¹⁹ Pressemitteilung von *Hitachi* v. 04.09.2015, abrufbar unter <http://www.hitachi.com/New/news/month/2015/09/150904.pdf> (zuletzt abgerufen am 29. 12. 2022).

²⁰ Das Unternehmen *Picavi* wirbt auf seiner Website anschaulich mit dem Slogan: „Let us be your guide“.