

## 4 Abschließende Bewertung

- 1547 In der Industrie 4.0 sollen die Produktions- und Logistikprozesse im verarbeitenden Gewerbe stärker noch als bisher automatisiert werden. Das verspricht den Unternehmen erhebliche Flexibilitäts- und Effizienzgewinne, unterwirft die Industriearbeit aber auch einem tiefgreifenden Wandel. Die hiermit verbundenen arbeitsrechtlichen und beschäftigendatenschutzrechtlichen Herausforderungen bilden den Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung – dies nicht nur, weil sie für die betroffenen Arbeitnehmer relevant sind, sondern auch, weil sie für die Entwicklung der Industrie 4.0 ein wesentliches Umsetzungshindernis darstellen.
- 1548 Wie sich im datenschutzrechtlichen Teil beim Verhältnis von – arbeitsrechtlich determinierter – Zwecksetzung und – datenschutzrechtlich determinierter – Erforderlichkeitsprüfung gezeigt hat (siehe 3.2.2.5, S. 278 für die Grundrechtsebenen und 3.4.1.4, S. 389 für die einfach- bzw. sekundärrechtlichen Fragen), stehen diese beiden Themenkomplexe der Arbeit dergestalt im Prüfungsverlauf hintereinander, dass das Kernstück der datenschutzrechtlichen Prüfung, die Erforderlichkeitsprüfung, an das Zwischenergebnis der arbeitsrechtlich vorzunehmenden Zwecksetzung anknüpft. So wie die Prüfungspunkte werden also auch die Themenkomplexe horizontal gegeneinander abgegrenzt. Daraus ergibt sich eine gewisse Eigenständigkeit, der mit einer getrennten Darstellung und eigenständigen Fazits Rechnung getragen wurde (siehe 2.5, S. 232 und 3.7, S. 575).
- 1549 Trotzdem ergeben sich für beide Themenfelder wichtige Gemeinsamkeiten, die in einer abschließenden Bewertung zu berücksichtigen sind. Dies sind zunächst die Assistenzsysteme und deren Entwicklungspotential als gemeinsamer Untersuchungsgegenstand. Darüber hinaus beeinflussen sich die beiden Themenfelder aber auch gegenseitig. Auf diese Weise formen sie zu manchen Aspekten einen gemeinsamen Bewertungsmaßstab.

### *4.1 Die Entwicklungsszenarien der Arbeit und die Rolle der Assistenzsysteme*

- 1550 Die Industrie 4.0 basiert auf dem Konzept des Internets der Dinge, demzufolge sämtliche Entitäten in der Fabrik – Maschinen, Werkstoffe, Transportbehälter usw. – befähigt werden, Daten zu erfassen, zu verarbeiten und untereinander auszutauschen. In der Folge entsteht in Echtzeit ein digita-

les Abbild der Fabrik, mit dessen Hilfe Prozesse deutlich besser als mit herkömmlichen Automatisierungsansätzen gesteuert werden können. Darüber hinaus erlaubt dieser Ansatz eine dezentrale Steuerung, mit der auch bislang noch zu komplexe Prozesse automatisiert werden können.

Dieser neue Ansatz wirkt sich an verschiedenen Stellen auf die Arbeit in diesen Fabriken aus. Nach einem eher pessimistischen Szenario werden wesentliche Teile der Facharbeit in Randbereiche zurückgedrängt, inhaltlich verarmen und keine relevanten Handlungsspielräume mehr aufweisen. Eine solche Arbeit kann nicht nur psychisch belastend, sondern auch dequalifizierend wirken. Die einzige qualifizierte Arbeit würde von den wenigen Experten erbracht, welche die Programmroutinen für die automatisierten Prozesse festlegten. Nach einem optimistischen Szenario wird die Facharbeit eher aufgewertet und zusätzlich mit Planungs- und Abstimmungsaufgaben angereichert, die eine höhere Qualifikation erfordern. 1551

In beiden Szenarien spielen für die künftige Rolle des Menschen in der Produktion Assistenzsysteme eine entscheidende Rolle. Das gilt zunächst für kollaborative Leichtbauroboter, die Arbeiter bei körperlich anstrengenden Arbeiten unterstützen können. Assistenzsysteme können den Beschäftigten aber auch mit Handlungsanweisungen gegenüberreten, wie sie ihre – zwar an sich nicht anspruchsvollen, durch ihr Nischendasein aber sehr unterschiedlichen – Aufgaben zu erledigen haben und dies auch kontrollieren. Demgegenüber stehen Ansätze, wonach Assistenzsysteme die vielen Informationen, die die Beschäftigten für ihre aufgewertete Tätigkeit benötigen, kontextbezogen aufarbeiten und Lösungswege aufzeigen. 1552

#### 4.2 Die Bindungswirkung im Arbeitsrecht

Aus arbeitsrechtlicher Sicht steht für die Bewertung der verschiedenen Entwicklungslinien die menschengerechte Gestaltung der Arbeit im Fokus. In seiner ursprünglichen Ableitung aus der das Persönlichkeitsrecht schützenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers liegt vor dem Arbeitgeber ein weiter Entwicklungskorridor. Die Bindungswirkung der Grundsätze der menschengerechten Gestaltung der Arbeit ist für den Arbeitgeber auf wenige Ausnahmefälle beschränkt. Solange er sachliche Gründe für seine Gestaltungsentscheidung anführen kann, hat er grundsätzlich nahezu freie Hand. Empfindliche Beschränkungen ergeben sich für den Arbeitgeber nur, wenn auf der Seite des Arbeitnehmers neben dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht weitere Grundrechtspositionen betroffen sind. 1553

- 1554 Im Arbeitsrecht lässt sich das Prinzip der menschengerechten Gestaltung durch das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer aufladen. Es ist in diesem Kontext betroffen, wenn bestimmte Gestaltungen die Schwelle zur psychischen Gesundheitsgefährdung überschreiten. Einige Maßnahmen, die dieser Gefährdung entgegenwirken können – etwa das Jobenrichment –, verbessern als Rechtsreflex auch die Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit. Eine generelle Wirkung zugunsten einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit lässt sich hieraus aber nicht konstruieren.

#### 4.3 Die Bindungswirkung im Datenschutzrecht

- 1555 Die zweite Möglichkeit, den Persönlichkeitsrechtsschutz der Arbeitnehmer zu stärken, bildet der Datenschutz. Der Prüfungsmaßstab ist an dieser Stelle deutlich strenger als bei der isolierten arbeitsrechtlichen Prüfung. Statt einer bloßen Willkürkontrolle ist hier zu prüfen, ob die Verarbeitung der Beschäftigtendaten für die Realisierung der jeweiligen Funktion des Assistenzsystems erforderlich ist. Dazu gehört auch eine umfassende Interessenabwägung im Sinne einer abschließenden Angemessenheitsprüfung. Dies erscheint kontraintuitiv, wurzeln doch sowohl das deutsche Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung als auch das europäische Recht auf Schutz personenbezogener Daten – im ersten Fall systematisch, im zweiten Fall zumindest historisch betrachtet – im Persönlichkeitsrecht, stellen also wie das Recht auf menschengerechte Gestaltung der Arbeit nur weitere spezielle Ausprägungen des Persönlichkeitsrechts dar.
- 1556 Der Widerspruch löst sich teilweise auf, wenn man sich vor Augen hält, dass der Datenschutz weitere Aspekte der Persönlichkeit schützt, die Datenverarbeitung den Eingriff also vertieft und der Grundrechtsposition der Arbeitnehmer in der Abwägung mehr Gewicht verleiht.
- 1557 Im Übrigen besteht bei genauer Betrachtung aber gar kein Widerspruch. Die datenschutzrechtliche Prüfung knüpft an die arbeitsrechtliche Zwecksetzung an und stellt an sie im Wesentlichen nur Anforderungen hinsichtlich ihrer Konkretheit. Inhaltliche Anforderungen können sich nur im Rücklauf aus der Interessenabwägung ergeben. Damit pflanzt sich der im Willkürmaßstab wurzelnde Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers im Datenschutzrecht fort.
- 1558 Im Datenschutzrecht und dort insbesondere bei der technischen und organisatorischen Absicherung der datenschutzrechtlichen Anforderungen wird dieser Spielraum in der Folge substanziell eingengt. Hier gilt grund-

sätzlich der strenge Maßstab des (aktuellen) Stands der Technik. Dieser Maßstab kann aber erstens angesichts hoher Implementierungskosten wieder gelockert werden und steht zweitens einer prinzipiell legitimen Funktionalität eines Assistenzsystems auch nicht im Wege. Gerade im Hinblick auf die Einsichtnahme zum Zweck der Arbeitsorganisation (siehe 3.6.1.2.3.1.1 S. 508) kann – bei entsprechender Absicherung – ein wirtschaftlicher Vorteil des Arbeitgebers durchaus ein Mehr an Datenverarbeitung rechtfertigen. Über die datenschutzrechtliche Zulässigkeit entscheidet in der Regel die konkrete Systemgestaltung. Funktionalitäten, die sich partout nicht zulässigerweise umsetzen lassen, dürften nicht selten bereits an der Willkürkontrolle scheitern.

Besonders deutlich zeigt sich diese Wechselwirkung bei der Automatisierung des Direktionsrechts. Angesichts der negativen Konsequenz, letztlich auch erkennbar unsinnige automatisierte Weisungen gegen sich gelten lassen zu müssen, steht der sachliche Grund einer solchen Gestaltung schon in Zweifel. Auf diese Weise kann nämlich das Potenzial der Arbeitnehmer als einzig wirklich intelligente „Systeme“ im Produktionsprozess nicht ausgereizt werden. Auf der Ebene des Datenschutzes kommt hinzu, dass zumindest auf den Arbeitnehmer zugeschnittene Entscheidungen stets so gestaltet werden müssen, dass auf Verlangen des Arbeitnehmers ein Mensch einschreitet und selbst entscheidet. Das führt dazu, dass der wirtschaftliche Vorteil, der mit einer Entscheidung für eine automatisierte Weisungerteilung verbunden sein soll, nur schwer erkennbar sein wird. Dies verstärkt die ohnehin aus arbeitsrechtlicher Perspektive bestehenden Zweifel am sachlichen Grund der Entscheidung. 1559

Größere praktische Herausforderungen stellen sich vor allem beim unternehmensübergreifenden Austausch von Daten in Wertschöpfungsnetzwerken. Die hier bei der Verwendung personenbezogener Daten notwendige durchgehende Absicherung der Zweckbindung dürfte nur mit erheblichem koordinativem Aufwand zu erreichen sein. Die Datenschutz-Grundverordnung stellt hierfür aber immerhin das Instrument der Zertifizierung bereit, dass dort vor allem im Kontext der Auftragsdatenverarbeitung propagiert wird. 1560

#### 4.4 Keine Umsetzungshindernisse durch das Recht

Das Datenschutzrecht folgt nach alledem einer offenen Herangehensweise und knüpft an die Zwecksetzung an, die nach den rechtlichen Maßstäben des jeweiligen Fachrechts vorgenommen wird. Das hier als Fachrecht ein- 1561

schlägige Arbeitsrecht bietet dem Arbeitgeber einen – zwar von vielen Pflichten begleiteten, inhaltlich aber doch erheblichen – Spielraum bei der Gestaltung der Arbeit in der Industrie 4.0. Die Zweifel an der Konzeption des Datenschutzrechts, die anlässlich technischer Innovationen gern im Grundsätzlichen geäußert werden, sind darum nicht begründet.

- 1562 Ob die Entwicklung zur Industrie 4.0 ein Erfolg wird, bleibt abzuwarten. Im Ergebnis lässt sich aber zusammenfassen, dass zumindest die arbeits- und beschäftigendatenschutzrechtlichen Herausforderungen keine unüberwindbaren Innovationshindernisse darstellen. Die angesprochenen Probleme lassen sich unter Rückgriff auf die tradierten Grundsätze interessengerecht lösen. Zumindest aus dieser spezifischen rechtlichen Sicht spricht darum nichts dagegen, die Entwicklungspotentiale der Industrie 4.0 zu nutzen.