

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten



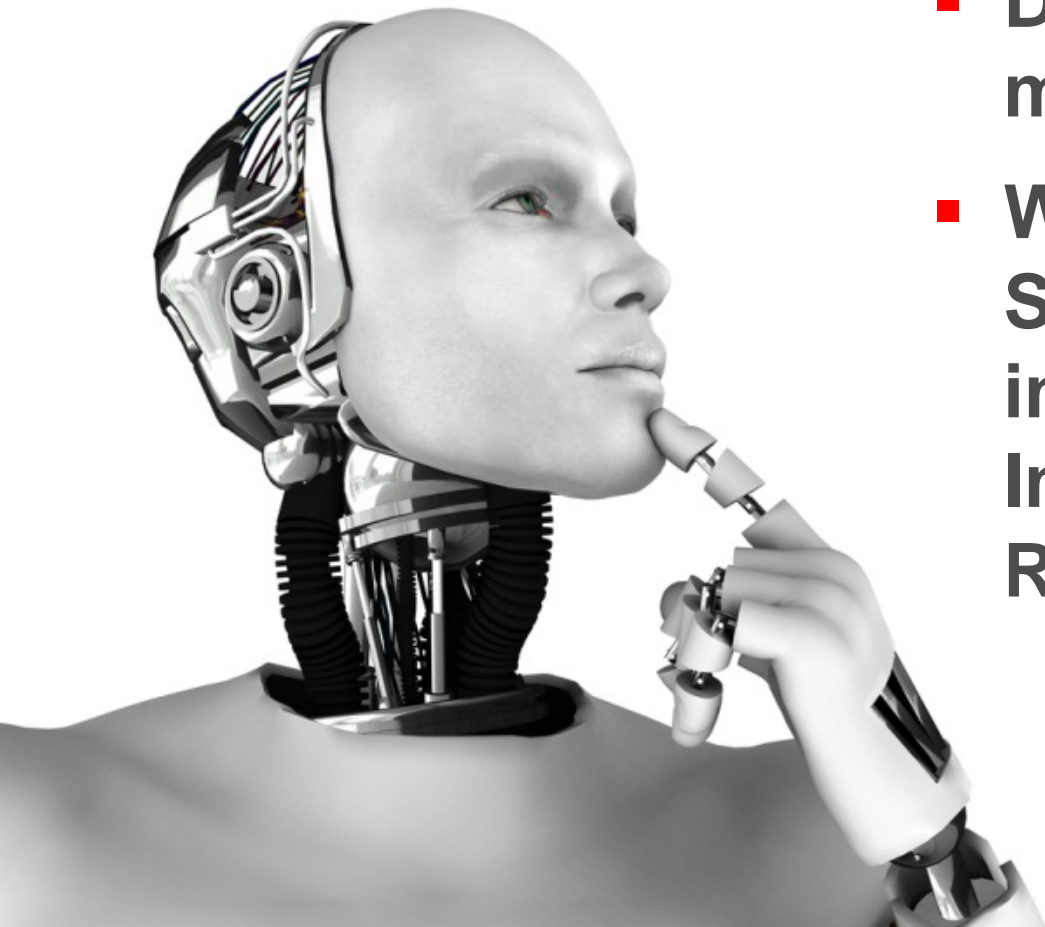
Universität St.Gallen

Der Roboter als Chef

Luzerner Kongress Gesellschaftspolitik 2017
Luzern, 5. Dezember 2017

Prof. Dr. ISABELLE WILDHABER, LL.M.

Science Fiction?



- **Die Roboter sind schon mitten unter uns.**
- **Wir befinden uns im Second Machine Age / in der Vierten Industriellen Revolution.**

Robotik breitet sich weltweit am Arbeitsplatz aus



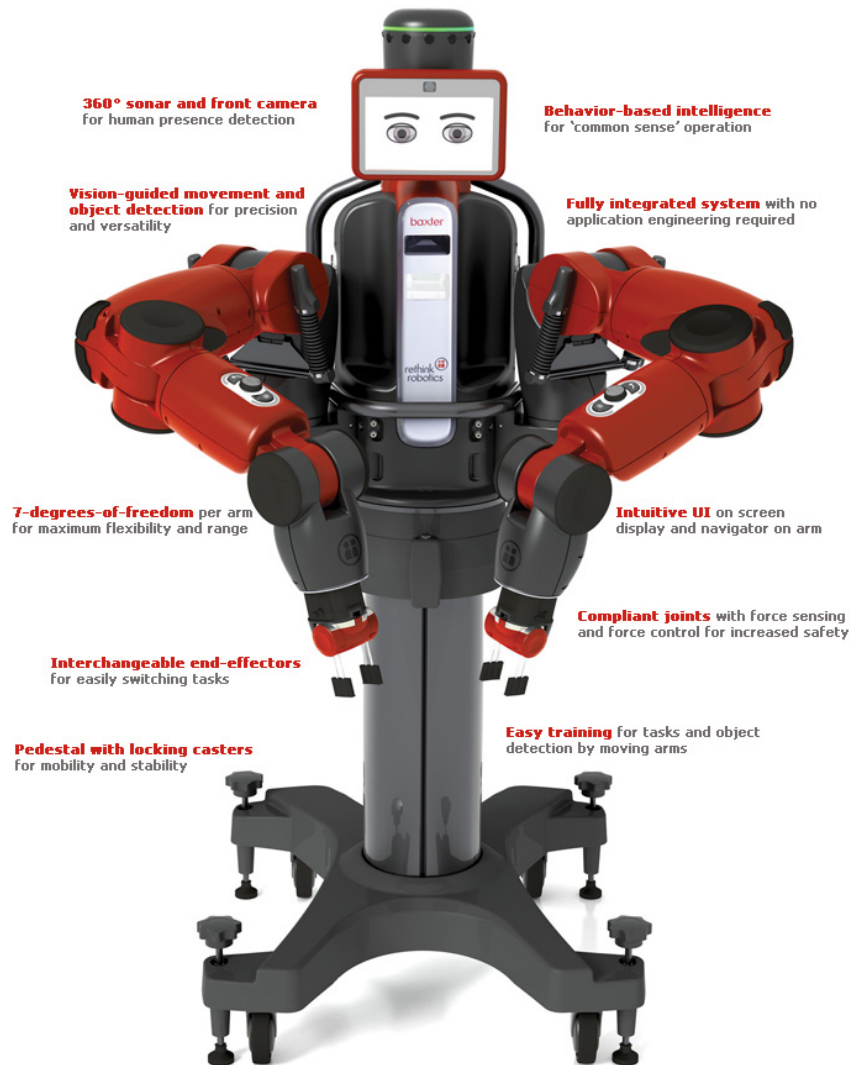
Financial Times / McKinsey
Business Book of the Year

Was ist ein Roboter?

- «Sense – think – act»
- Autonomieverständnis unterschiedlich
- Technische und ökonomische Bedeutung von Humanoiden ist bis anhin gering.



Baxter



- erschwinglicher
Vielzweck-Roboter
- freundlich zu Menschen
- einfach durch Kollegen
programmierbar
- Stückpreis: **USD 22'000**
- jederzeit verfügbar,
wird nicht krank, macht
keine Ferien, ist nicht
launisch, will keinen
Bonus, streikt nicht.

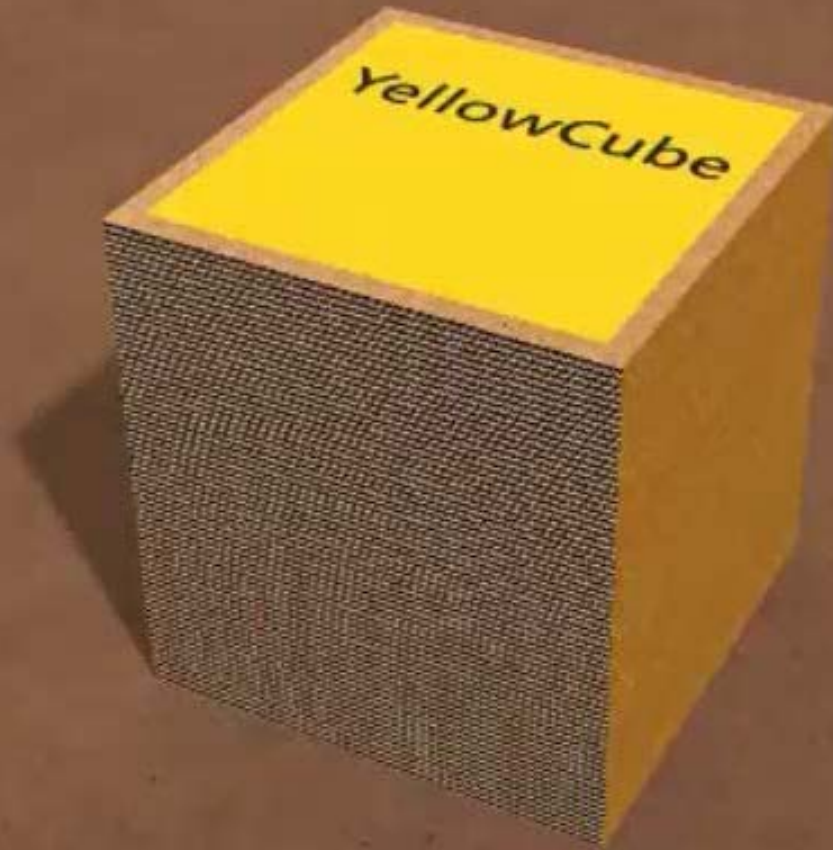
Baxter



Kiva Systems bei Amazon



YellowCube der Post in Oftringen



Oshbot

MAKING SCIENCE FICTION A
REALITY

A man with a beard and glasses, wearing a grey button-down shirt, is sitting in the center of a workshop. He is surrounded by long wooden tables covered with various power tools, including yellow and black drills, saws, and other equipment. The background shows a well-lit room with fluorescent lights, a whiteboard, and a sign that says "LABS". The overall atmosphere is one of a modern, hands-on learning environment.

Robear



Henry – Pflegeroboter in Wien



Postbus in Sion



Exoskelette

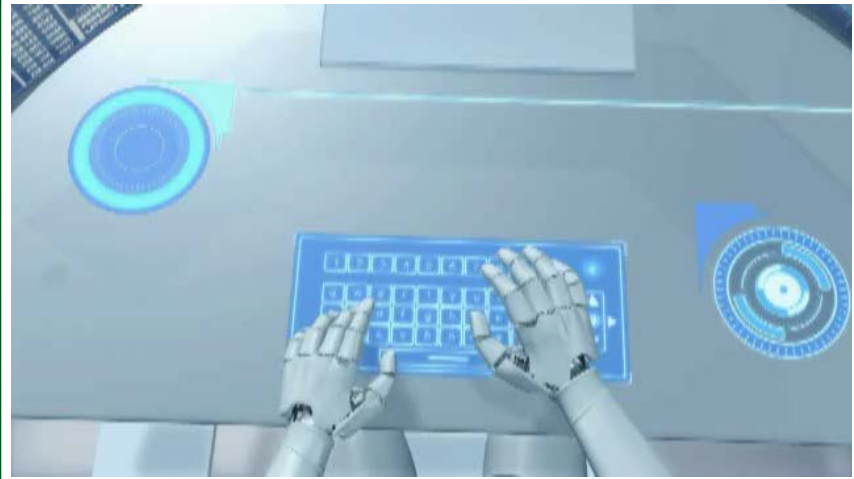


Exoskelette – in der Industrie



**Vier Fragestellungen, wenn
Roboter zu Kollegen und
Vorgesetzten werden**

1. Handlungsfähigkeit des Roboters am Arbeitsplatz

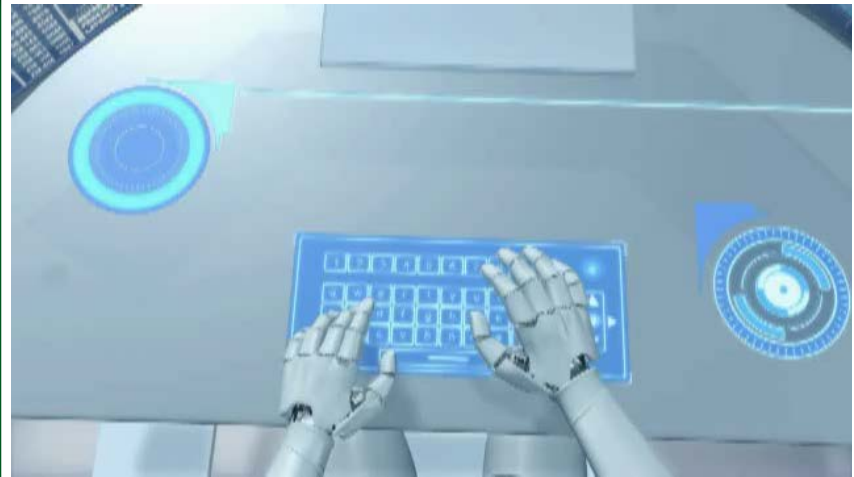


Handlungsfähigkeit des Roboters?

- **De lege lata: keine Handlungsfähigkeit**
- **De lege ferenda: E-personhood?**
- **Fazit: Verantwortlichkeit beim Arbeitgeber**



2. Personal- entscheidungen des Roboters



«Hiring by Algorithm»

The Economist | World politics | Business & finance | Economics | Science & technology | Culture


Our cookie policy has changed. Review our [cookies policy](#) for more details and to change your cookie preferences of cookies.

Big data and hiring

Robot recruiters

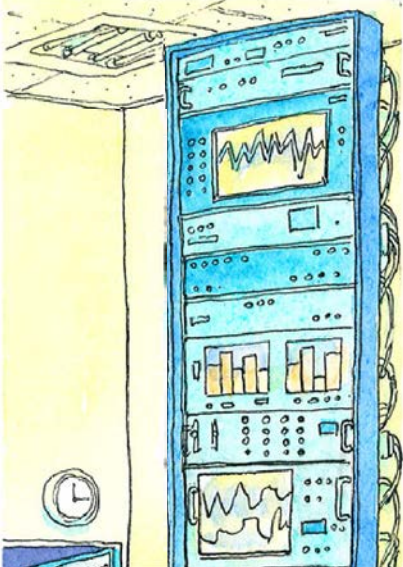
How software helps firms hire workers more efficiently

Apr 6th 2013 | From the print edition

  1.9k  593

THE problem with human-resource managers is that they are human. They have biases; they make mistakes. But with better tools, they can make better hiring decisions, say advocates of “big data”. Software that crunches piles of information can spot things that may not be apparent to the naked eye. In the case of hiring American workers who toil by the hour, number-crunching has uncovered some surprising correlations.

For instance, people who fill out online job applications using browsers that did not come with the computer (such as Microsoft’s Internet Explorer on a Windows PC) but had to be deliberately installed (like Firefox or Google’s Chrome) perform better and change jobs less often.



- Big Data als Teil des Anstellungsverfahrens genutzt.
- Zulässige Fragen?
- Robotikprogramme dürfen nicht so programmiert sein, dass sie diskriminieren, auch nicht indirekt («disparate impact»).

Darf ich vorstellen, Sophie?

FINANCIAL REVIEW Search news, quotes, announcements and

Today's Paper TV iPad

Home National Opinion World Business Technology Markets Personal Finance Life

National Workspace BOSS

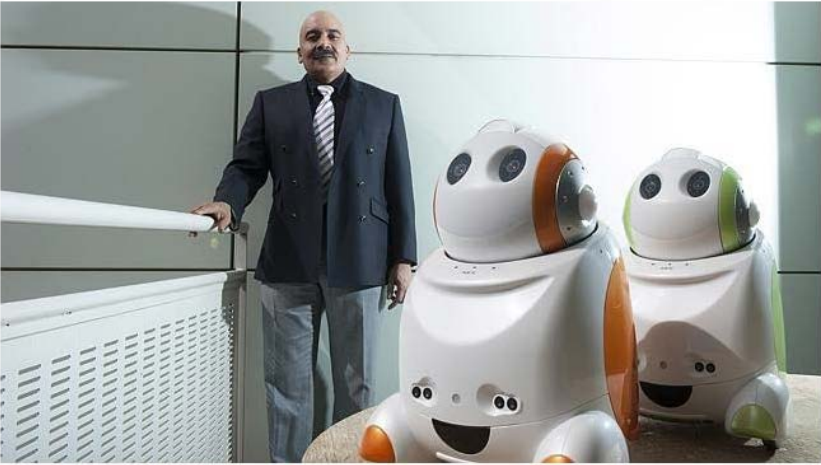
advertising

AVAILABLE NOW

Interviewed for a job by Sophie the robot
PUBLISHED: 10 APR 2013 00:05:38 | UPDATED: 10 APR 2013 13:47:36

SHARE LINKS: [Email](#) [LinkedIn](#) [Tweet](#) [Like](#) 49

[Reprints & permissions](#)



Professor Rajiv Khosla believes robots in the workplace can improve emotional wellbeing. Photo: Jesse Marlow

RACHEL NICKLESS

With big eyes, a feminine voice and some interesting dance moves, Sophie is rather cute but don't let that fool you.

- Sophie stellt Fragen.
- Sophie wertet Augenbewegungen und Gesichtsausdruck des Bewerbers sowie emotionale Reaktionen aus.
- Anforderungen des Art. 328b OR und DSGVO müssen erfüllt sein.
- Verbot der automatisierten Einzelfallentscheidung?

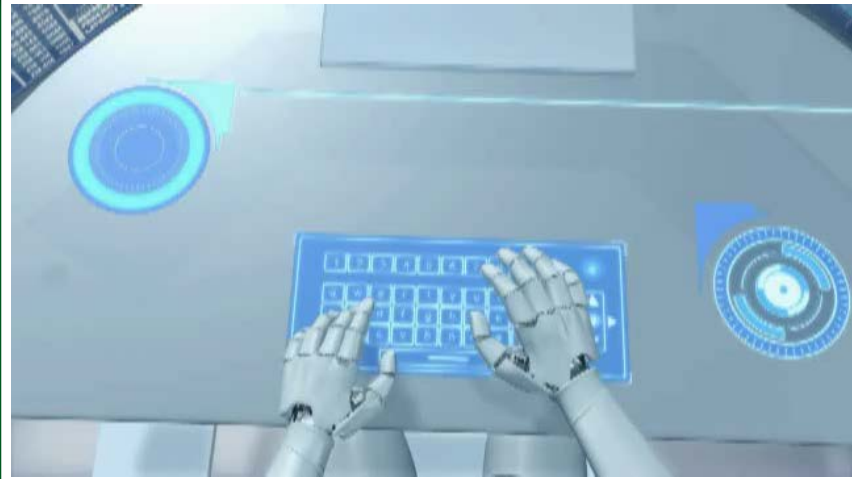
«Firing by Algorithm»



<https://www.aldebaran.com>

- **Roboter nicht handlungsfähig.**
- **Kündigung muss vom berechtigten Vorgesetzten ausgesprochen werden.**

3. Weisungsrecht des Roboters



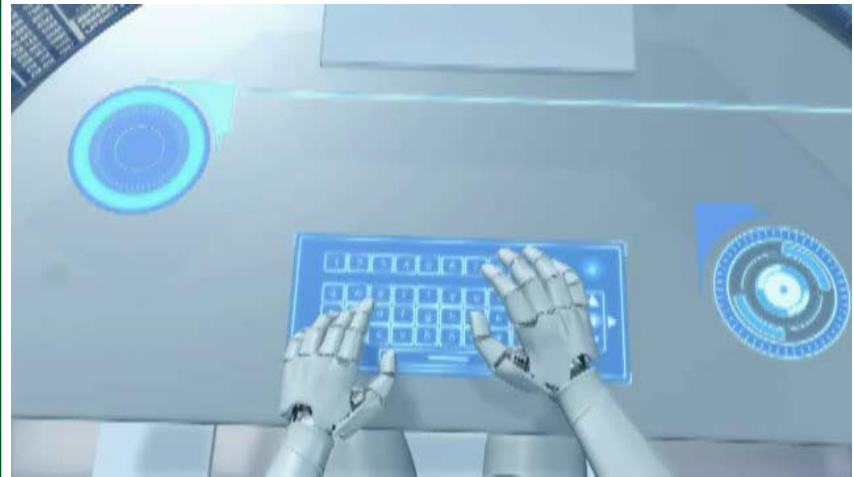
Weisungen des Roboters



<http://www.hitachi.com>

- **Arbeitsrechtlich möglich;**
- **im Rahmen dessen, was menschlicher Vorgesetzter anweisen dürfte;**
- **bei der Datenanalyse müssen Art. 328b OR, DSGVO und Art. 26 ArGV3 beachtet werden.**

4. Haftung des Arbeitgebers



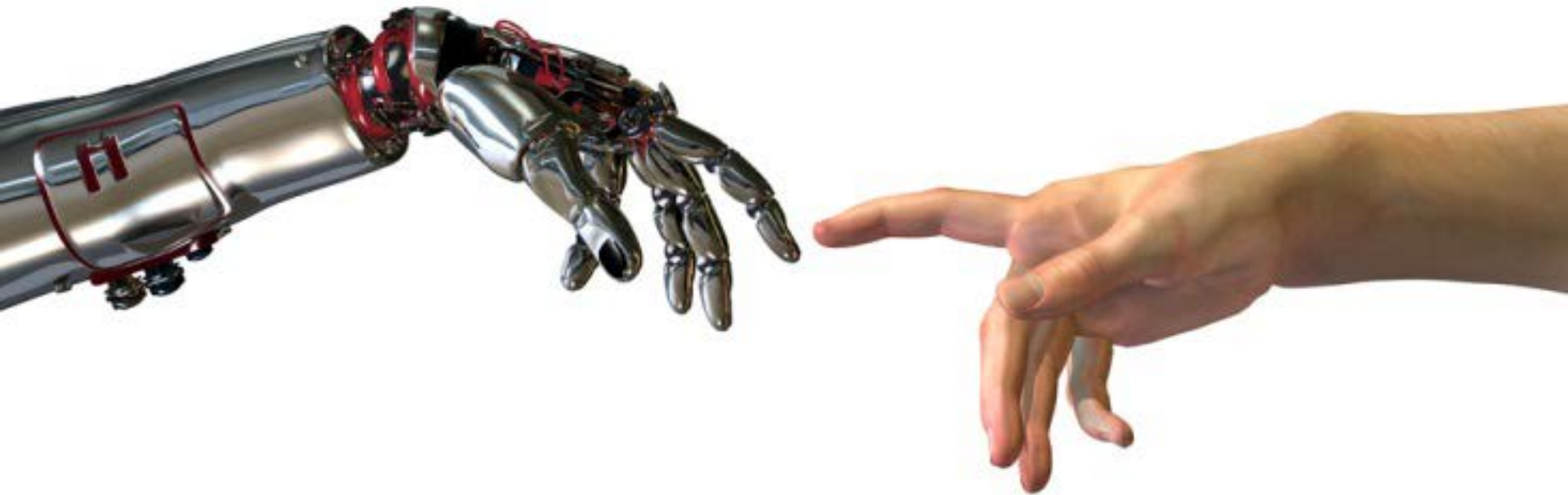
Haftung des Arbeitgebers für Berufsunfälle

- **Ein Arbeitsplatz muss sicher sein.**
- **Treffen von Sicherheitsmassnahmen:**
 1. nach den Erfahrungen notwendig
 2. nach dem Stand der Technik anwendbar
 3. den Verhältnissen angemessen
 - Art. 328 Abs. 2 OR, Art. 82 Abs. 1 UVG, Art. 6 ArG
- **Haftung?**
 - des Arbeitgebers
 - der Unfallversicherung

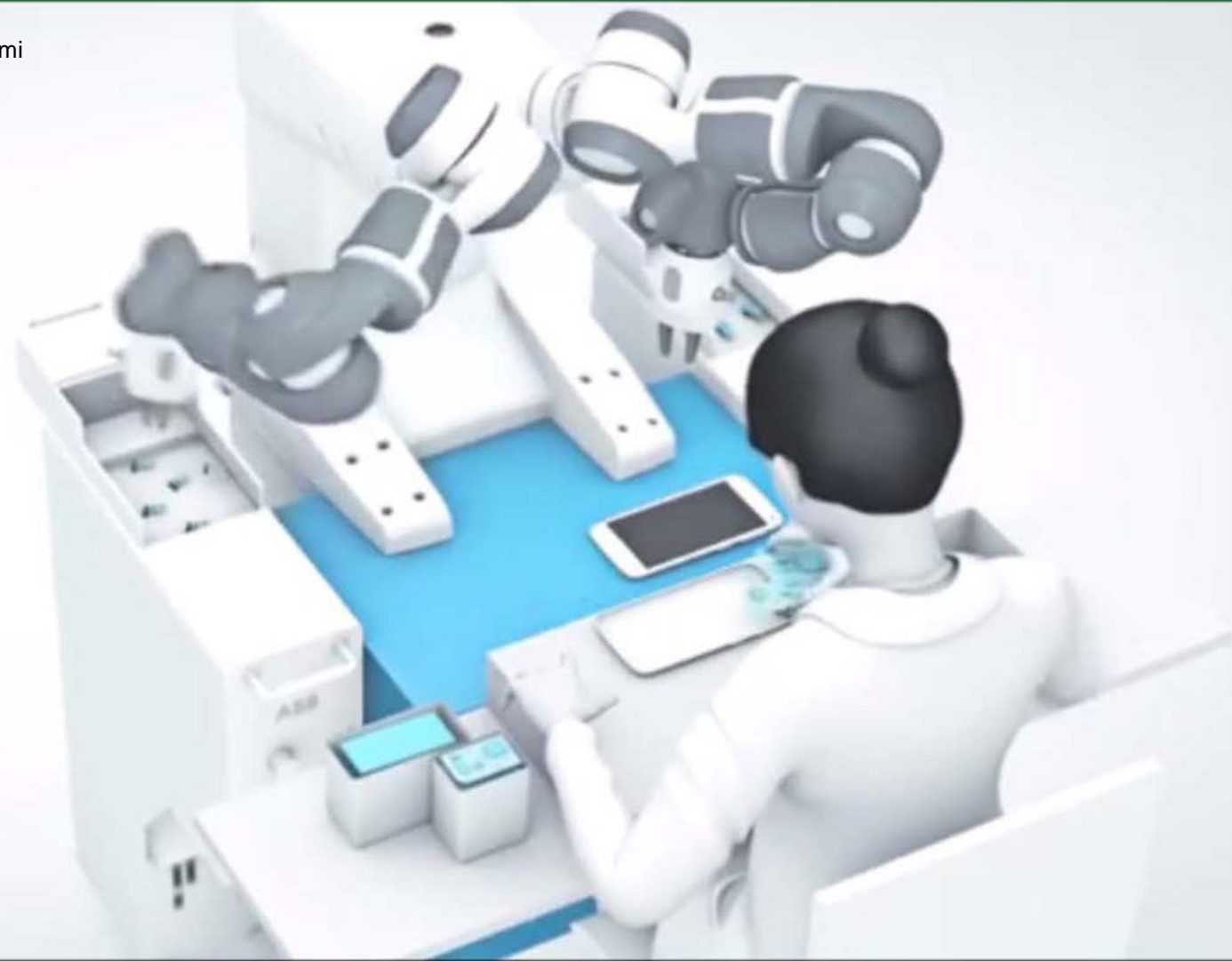


Neue Herausforderung Robotik

- **Personal Care Robots:** ISO 13482:2014
- **Collaborative Robots:**
ISO 10218:2011
neu ISO/TS 15066:2016
EU-Richtlinie 2006/42/EU



<http://new.abb.com/products/robotics/de/yumi>



→ **Rechtliche Risikobeurteilung ist schwer**

Vielen Dank!

