

## 2.3.4 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu 4.0-Prozessen



■ **Stichwörter:** betriebliche Mitbestimmung, Betriebsrat, Teilhabe, Interessenvertretungen

### > Warum ist das Thema wichtig?

Durch die Einführung neuer cyber-physischer Systeme<sup>1</sup> mit ihrer intelligenten Software<sup>2</sup> verändern sich die Arbeitsprozesse im Betrieb, sodass ein neuer Abstimmungsbedarf zwischen Führungskräften und Beschäftigten besteht. Viele Themen, die entweder bereits durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abgedeckt waren oder bei denen bislang keine Regelung notwendig schien, können dadurch eine neue Qualität erhalten. Zu

beachten sind dabei unter anderem Aspekte wie: Integration von 4.0-Technologien<sup>3</sup> mit ihren Modellen der künstlichen Intelligenz (KI) in die Arbeitsprozesse, der Umgang mit personenbezogenen Daten und der Datensicherheit, der Qualifizierung sowie der sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von CPS. In diesen Bereichen können betriebliche Vereinbarungen hilfreich sein, weil sich damit die Handlungs- und Rechtssicherheit für

alle Beteiligten erhöhen lässt.<sup>4</sup> Erachten die Akteure im Betrieb eine Betriebs-/Dienstvereinbarung als sinnvoll, kann es hilfreich sein, diese zu konkreten Handlungsfeldern abzuschließen (zum Beispiel Nutzung technischer Assistenzsysteme, Erreichbarkeit, mobiles Arbeiten, Crowdfunding, kollaboratives Arbeiten mit Robotern), zumal einige dieser Aspekte in Betrieben mit Interessenvertretungen mitbestimmungspflichtig sind.

### > Worum geht es bei dem Thema?

#### Begriff:

#### Betriebs-/Dienstvereinbarungen

Betriebs-/Dienstvereinbarungen bezeichnen ein Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat.<sup>5</sup> Gegenstand von Betriebs-/Dienstvereinbarungen sind üblicherweise zum Beispiel Pausen- und Arbeitszeiten, Rufbereitschaft, Umgang mit Software. Betriebsvereinbarungen im öffentlichen Dienst sind Dienstvereinbarungen.

Um eine Betriebs- oder Dienstverein-

barung abzuschließen, ist das Vorhandensein eines Betriebsrates Voraussetzung. Betriebs-/Dienstvereinbarungen sind vertraglich wirksam, wenn sie schriftlich verfasst und vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat unterzeichnet werden. Sie gelten zwingend und unmittelbar für alle Beschäftigten, die vom Betriebsrat vertreten werden, auch wenn sie im Arbeitsvertrag nicht erwähnt sind. Gerichtlich haben die in der Betriebs-/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen für

den Betrieb Gültigkeit.<sup>6</sup>

Auch in **kleinen Betrieben** oder Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat kann es sinnvoll sein, Verfahren zur Arbeitsgestaltung zu vereinbaren. Das kann in Kleinbetrieben im Rahmen von Teambesprechungen mit mündlichen Vereinbarungen beginnen. Es ist zu empfehlen, die Vereinbarung schriftlich festzuhalten und sich an den in dieser Umsetzungshilfe beschriebenen Inhalten zu orientieren.

Bei der Einführung und Nutzung von CPS geht es darum zu prüfen, ob es zum betreffenden Aspekt bereits bestehende Vereinbarungen gibt, ob neue Regelungen benötigt werden beziehungsweise

welche neuen Betriebs- und Dienstvereinbarungen erforderlich oder sinnvoll sein können, um die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Die Betriebsbereiche und Themenfelder, die hierzu betrachtet

werden können, umfassen das gesamte Unternehmen. Bei der Arbeit in 4.0-Prozessen<sup>7</sup> können so zum Beispiel die in Tabelle 1 genannten 4.0-Themen geprüft und integriert werden.

Diese Umsetzungshilfe gibt Experten und Interessierten Anregungen, wie Arbeit 4.0 zu gestalten ist. Die Empfehlungen sollten an die jeweilige konkrete betriebliche Situation angepasst werden.

<sup>1</sup> Cyber-physische Systeme (CPS) verbinden und steuern als autonome technische Systeme Arbeitsmittel, Produkte, Räume, Prozesse und Menschen beinahe in Echtzeit. Die komplette oder teilweise Steuerung übernimmt intelligente Software auf Grundlage von Modellen der künstlichen Intelligenz. Genutzt werden dazu unter anderem auch Sensoren/Aktoren, Verwaltungsschalen, Plattformen/Clouds.

<sup>2</sup> Software 4.0 steuert cyber-physische Systeme (CPS) und andere autonome technische Systeme (wie Messenger-Programme). Intelligente Software nutzt Modelle künstlicher Intelligenz zusammen mit anderen Basistechnologien wie zum Beispiel Algorithmen, semantischen Technologien, Data-Mining. Intelligente Software ist autonom und selbstlernend.

<sup>3</sup> 4.0-Technologie bezeichnet hier Hardware und technologische Produkte (wie Assistenzmittel/Smartphones, Sensoren/Aktoren in smarten Arbeitsmitteln, Fahrzeugen, Produkten, Räumen usw., smarte Dienstleistungen, Apps), die von intelligenter Software (inkl. KI) ganz oder teilweise gesteuert werden.

<sup>4</sup> Biewer 2013, S. 18; Maschke & Werner 2015, S. 2ff.

<sup>5</sup> Das BetrVG unterscheidet zwischen Gegenständen der freiwilligen Mitbestimmung (die Betriebsparteien „können“, müssen aber keine Übereinkunft treffen) und der erzwingbaren Mitbestimmung: Hier müssen sich die Betriebsparteien einigen (zum Beispiel bei der Verteilung der Arbeitszeit, Überstunden). Tun sie dies nicht, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen, die die Angelegenheit sodann verbindlich entscheidet.

<sup>6</sup> [https://www.hensche.de/Arbeitsrecht\\_aktuell\\_Datenschutz\\_Betriebsvereinbarung\\_Verstoss\\_Kuendigung\\_Unwirksamkeit\\_LAG\\_Berlin-Brandenburg\\_15Sa1463-09.html](https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Datenschutz_Betriebsvereinbarung_Verstoss_Kuendigung_Unwirksamkeit_LAG_Berlin-Brandenburg_15Sa1463-09.html)

<sup>7</sup> Unter 4.0-Prozessen werden hier alle Arbeitsprozesse verstanden, in denen cyber-physische Systeme (CPS) oder andere autonome technische Systeme (wie Plattformen, Messenger-Programme) beteiligt sind. 4.0-Prozesse sind in den Arbeitsprozessen bisher selten vollständig, aber in Ansätzen in allen Betrieben umgesetzt.

4.0-Themen für Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Beispiele		Tabelle 1
Thema	Beispielhafte 4.0-Themen, die geregelt werden können	
<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz</b> › Siehe Umsetzungshilfe 3.1.1 Betriebssicherheit der CPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ergonomie und Softwareergonomie von technischen Assistenzsystemen</li> <li>› Nutzung personenbezogener Daten zum sicheren und gesundheitsgerechten Umgang mit Arbeitsmitteln (zum Beispiel Werkzeuge, Monitore, technische Assistenzsysteme)</li> <li>› Nutzung personenbezogener Daten bei der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplatz (zum Beispiel Arbeitsstuhl, -tisch) und Arbeitsumgebung (zum Beispiel Raumklima, Beleuchtung)</li> <li>› Schutzwürdige Belange besonderer Beschäftigtengruppen in 4.0-Prozessen</li> <li>› Regelungen zur Erreichbarkeit</li> <li>› Durchführung der Gefährdungsbeurteilung › Siehe Umsetzungshilfe 2.2.2 Gefährdungsbeurteilung 4.0</li> </ul>	
<b>Datenschutz</b> › Siehe Umsetzungshilfe 2.3.2 Datenschutz in 4.0-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten von CPS für Verhaltens- und Leistungskontrollen (beispielsweise durch intelligente Software [inkl. KI] von Werkzeugen)</li> <li>› Kriterien für Beschaffung, Einrichtung und Programmierung der intelligenten Software (inkl. KI)</li> <li>› Zugriffs-, Zutritts- und Zugangskontrolle, Eingabekontrolle, Aufbewahrungsdauer/Löschfristen</li> <li>› Weitergabe von Personaldaten an Dritte</li> <li>› Einsicht in gespeicherte Daten</li> </ul>	
<b>Neue (autonome) technische Systeme</b> › Siehe Umsetzungshilfe 2.1.2 Integration von intelligenter Software (inkl. KI) in die Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kriterien für Auswahl und Beschaffung von intelligenter Software (inkl. KI) › Siehe Umsetzungshilfe 1.1.4 Ethische Werte für die intelligente Software (inkl. KI)</li> <li>› Regelungen zu digitalen Personaleinsatzsystemen › Siehe Umsetzungshilfe 2.6.1 Digitale Planung des Personaleinsatzes, Regelungen zur webbasierten Kommunikation</li> <li>› Regelungen zum Umgang mit CPS, die Arbeitsgestaltungsfragen betreffen</li> </ul>	
<b>Arbeitsorganisation 4.0</b> › Siehe Umsetzungshilfe 1.1.6 Vor- und Nachteile von CPS-Anwendungsbereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Einsatz von digitalen Arbeitsorganisationssystemen in 4.0-Prozessen</li> <li>› Auswirkungen neuer Beschäftigungsmodelle (zum Beispiel Crowdworker)</li> <li>› Kollaboratives Arbeiten (wie Mensch – Maschine)</li> <li>› Interventionsmöglichkeiten in softwaregesteuerten Prozessen</li> <li>› Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit und zum mobilen Arbeiten unter Verwendung digital vernetzter Arbeitsmittel › Siehe Umsetzungshilfe 2.4.3 Mobiles Arbeiten mit CPS</li> </ul>	
<b>Leistungs- und Verhaltenskontrollen</b> › Siehe Umsetzungshilfen 2.1.6 Controlling und 4.0-Prozesse und 2.6.3 Personalbeurteilung und CPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Kriterien für die Nutzung und Auswertung von CPS-Daten zur Leistungskontrolle (zum Beispiel Daten aus Nutzung von Arbeitsmitteln, Work-Tracking)</li> <li>› Kriterien für die Fehleranalyse in Echtzeit und Vergleich von Leistungsmerkmalen</li> <li>› Art der Beteiligung bei der Datenauswertung</li> <li>› Umgang mit protokollierten Daten der CPS über Bearbeitungsvorgänge der Beschäftigten (zum Beispiel Datenbankzugriffe, Aufrufe von Internetseiten, Trackingdaten, Bearbeitungszeiten)</li> </ul>	
<b>Datensicherheit</b> › Siehe Umsetzungshilfe 2.3.1 Datensicherheit in 4.0-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Sicherheit von Beschäftigendaten in Cloud-Anwendungen (Schutz vor externen Zugriffen und Datenverlust)</li> <li>› Daten aus Arbeitszeiterfassung</li> <li>› Digitale Personaleinsatzplanung, elektronische Personalakten, Sicherung von Stammdaten</li> </ul>	
<b>Kompetenzentwicklung</b> › Siehe Umsetzungshilfe 1.4.3 Kompetenzen der Beschäftigten in 4.0-Prozessen	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Qualifizierung von Führungskräften und Beschäftigten sowie der Interessenvertretungen im Umgang mit CPS und intelligenter Software (inkl. KI) (zum Beispiel technisch, rechtlich, prozessbezogen, Methodenwissen)</li> </ul>	

## › Welche Chancen und Gefahren gibt es?

**Chancen:** Vereinbarungen zu 4.0-Prozessen bieten Betrieben Chancen wie:

- Die Kriterien und die Rahmenbedingungen, wie mit intelligenter Software (inkl. KI) und 4.0-Technologien umgegangen wird, sind klar vereinbart und allen bekannt, sodass Missverständnisse vermieden werden und Klärungsbedarf im Einzelfall entfällt.
- Alle beteiligten Interessengruppen sind an der Regelung beteiligt und damit im Konsens eingebunden.
- Die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen kann steigen, da ihre Anliegen und Vorstellungen berücksichtigt und geregelt sind.
- Die Akzeptanz der 4.0-Prozesse im Betrieb wird erhöht durch Berücksichtigung der Interessen der Beteiligten und konstruktives Aufgreifen von Ängsten und Befürchtungen der Belegschaft.
- Die 4.0-Prozesse können besser ablaufen, da die Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Abläufe sowie die grundlegenden Fragen des Umgangs mit den personenbezogenen Daten geregelt sind.
- Für die rechtlichen Regelungen zur Mitbestimmung sind klare und belastbare Verfahren festgelegt.

**Gefahren:** Existieren keine Absprachen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten/Interessenvertretungen über den Umgang mit intelligenter Software (inkl. KI) und 4.0-Technologien im Betrieb, können negative Entwicklungen eintreten, wie zum Beispiel:

- Misstrauen der Beschäftigten, da der Arbeitgeber sie bei der Einführung neuer Technologien nicht einbezogen hat.
- Fehlende Akzeptanz der CPS durch

die Beschäftigten, da diese die Auswirkungen der 4.0-Prozesse auf ihre Arbeit nicht kennen.

- Sorge der Beschäftigten über den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten, da nicht klar ist, wie mit diesen Daten umgegangen wird.
- Störungen der 4.0-Prozesse, da Fragen der Sicherheit und Gesundheit der CPS unklar sind.
- Fehlende Klärungen unter Umständen in jedem Einzelfall.
- Missachtung rechtlicher Verpflichtungen zur Mitbestimmung. Mögliche Folge bei Betrieben mit Betriebsrat: Betriebsrat betreibt die gerichtliche Unterlassung der zukünftigen Verwendung der intelligenten Software (inkl. KI) und der CPS, solange keine (erzwingbare) Vereinbarung getroffen worden ist.

## › Welche Maßnahmen sind zu empfehlen?

- Bei der Einführung von 4.0-Prozessen sollten die Führungskräfte überlegen, welche Arbeitsverfahren, Maßnahmen der Arbeitsgestaltung sowie des sicheren und gesundheitsgerechten Umgangs mit der intelligenten Software (inkl. KI) mit den Beschäftigten vereinbart werden sollen (viele dieser Fragen sind in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat mitbestimmungspflichtig).
- Prüfen, ob die neuen Aspekte in bestehende Betriebs-/Dienstvereinbarungen integriert werden können/sollen oder ob zu dem Thema 4.0 neue Betriebs-/Dienstvereinbarungen abgeschlossen oder andere Absprachen getroffen werden sollen.
- Falls Betriebs-/Dienstvereinbarungen ergänzt und/oder neu abgeschlossen werden sollen: Überprüfen, ob es Vorlagen gibt, die genutzt werden können. Mustervereinbarungen sind im Netz frei verfügbar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jeder Betrieb immer eine individuelle Lösung benötigt, da in jedem Unternehmen die besonderen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind.
- Folgende Fragen können unter anderem bei der Erstellung einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zu 4.0-Prozessen eine Rolle spielen:<sup>8</sup>
  - › Welche Auswirkungen haben die 4.0-Prozesse auf die Arbeitsgestaltung?
  - › Kennen die Führungskräfte und die Mitglieder des Betriebs-/Personalrates die Kriterien für die Bewertung der CPS, um das Wesentliche der 4.0-Arbeitsprozesse sowie die Chancen und Gefahren wahrnehmen zu können?
  - › Wie wird sichergestellt, dass die betroffenen Führungskräfte und Beschäftigten wissen, nach welchen Kriterien die autonome und selbstlernende Software (inkl. KI) entscheidet und lernt sowie welche Daten die „Dinge“ erfassen?
  - › Ist ersichtlich, in welchen Bereichen die intelligente Software (inkl. KI) und in welchen die Beschäftigten die Handlungsträgerschaft in den Prozessen besitzen?
  - › Ist ersichtlich, welche Interventionsmöglichkeiten die Führungskräfte und Beschäftigten in die Prozesse besitzen, die durch intelligente Software (inkl. KI) gesteuert sind?
  - › Ist geregelt, wie das CPS dokumentiert und speichert, an welchen Stellen (Zeitpunkt und Zugriffsregelungen) in einem 4.0-Prozess die intelligente Software (inkl. KI) und an welchen der Mensch die Entscheidungen trifft und zuständig ist (Verantwortung besitzt)?
  - › Ist geregelt, dass eine abrupte Übergabe der Kontrolle über 4.0-Prozesse an den Menschen (zum Beispiel in einem „Notstand“) ausgeschlossen ist?
  - › Welchen Anforderungen soll die intelligente Software (inkl. KI) genügen? (Lasten-/Pflichtenheft)
  - › Wie sieht der zeitliche Rahmen der Erprobung und Umsetzung von 4.0-Prozessen aus?
  - › Welche gesundheitlichen Gefährdungen sowie Probleme und Belastungen können entstehen? Hier können Anlässe, Zeitpunkte, Inhalte und Formen abgesteckt werden.
  - › Was muss für die Inhalte und Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen der CPS berücksichtigt werden?
  - › Welche Qualifizierungen, Trainings und betrieblichen Unterweisungen sind für Führungskräfte und Beschäftigte erforderlich?
  - › Welche personenbezogenen Daten werden in den 4.0-Prozessen erfasst, wo werden sie gespeichert und wie werden sie verwendet (erhoben, verarbeitet oder genutzt)?
  - › Wie werden die personenbezogenen Daten geschützt?
  - › Wie kann eine angemessene Datenqualität gewährleistet werden?

<sup>8</sup> siehe beispielsweise Maschke 2016, S. 20; Kleinhempel, Satzer & Steinberger 2015, S. 8

- › Wie lang sind Aufbewahrungsfristen der personenbezogenen Daten (automatischer Löschmodul)?
  - › Inwiefern erfordert die intelligente Software (inkl. KI) besondere Regelungen zur Datensicherheit?
  - › Wie kann die Gebrauchstauglichkeit der intelligenten Software (inkl. KI) gestaltet, eingeführt und geprüft werden?
  - › Welche technischen Assistenzmittel werden für die 4.0-Prozesse im Betrieb eingesetzt und wie ist der Umgang mit ihnen zu regeln (zum Beispiel Smartphones, -watches, -glasses, Roboter, Wearables)?
  - › Werden nur 4.0-Dienstleister (zum Beispiel Clouds, Tools, Plattformen) beauftragt, die sichere, verlässliche und qualitätsgesicherte (möglichst zertifizierte) Leistungen garantieren, sodass gesundheitsgerechte und zuverlässige Arbeitsabläufe möglich sind (Notfallmanagement zum Beispiel bei Ausfall der Systeme)?
  - › Wie wird die Wirksamkeit der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen überprüft?
  - › In welchen Teilschritten des Vorhabens ist eine Beteiligung der Beschäftigten geplant?
  - › Was bedeutet dies für die Information, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte?
  - › Was ist die Position des Betriebs-/Personalrates und ihrer Beteiligung im Vorhaben?
- In kleinen Betrieben, die keine Interessenvertretung haben, können diese Fragen direkt mit den Beschäftigten abgestimmt und gegebenenfalls vereinbart werden. Allein die Diskussion über diese Fragen führt dazu, dass die Beschäftigten sich intensiv in die geplanten Prozesse eingebunden und ernst genommen fühlen und dass sie ihre Erfahrungen über die Arbeitsprozesse direkt einbringen können, was in der Regel der Qualität der geplanten Prozesse zugutekommt. Aber auch in kleinen Betrieben kann es sinnvoll sein, die vereinbarten Verfahren schriftlich festzulegen.
- In Betrieben mit Interessenvertretung sollten die Betriebs-/Dienstvereinbarung allen Führungskräften und Beschäftigten bekannt gemacht und in Teambesprechungen erläutert werden.

### Quellen und weitere Informationsmöglichkeiten:

BetrSichV – *Betriebssicherheitsverordnung*, 18.10.2017.

Biewer, B. (2013). *Trendbericht: Dienstvereinbarungen über E-Government*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_hintergrund\\_e-government.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_hintergrund_e-government.pdf). Zugriffen: 11.05.2018.

Böker, K.-H., & Demuth, U. (2013). *IKT-Rahmenvereinbarungen*. Frankfurt am Main: Bund Verlag. [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_ikt\\_rahmenvereinbarungen.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_ikt_rahmenvereinbarungen.pdf). Zugriffen: 11.05.2018.

Hans-Böckler-Stiftung (o. J.). *Praxiswissen Betriebsvereinbarungen*. [https://www.boeckler.de/index\\_betriebsvereinbarung.htm](https://www.boeckler.de/index_betriebsvereinbarung.htm). Zugriffen: 11.05.2018.

Fündling, C., & Sorber, D. (2017). *Arbeitswelt 4.0 – Benötigt das BetrVG ein Update in Sachen digitale Arbeitsweise des Betriebsrats?* Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 09, S. 552–558.

Greve, S. (2016). *Sonderauswertung zu Cloud Computing*. Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 329. <https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006383>. Zugriffen: 11.05.2018.

Kleinhempel, K., Satzer, A. & Steinberger, V. (2015). *Industrie 4.0 im Aufbruch? Ein beispielhafter Ausschnitt aus dem betrieblichen Stand*. Mitbestimmungsförderung Report, No. 5. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/126116/1/83502959X.pdf>. Zugriffen: 11.05.2018.

Maschke, M. (2016). *Betriebsvereinbarungen der Zukunft. Beispiele und Entwicklungsnotwendigkeiten*. [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2016\\_10\\_18\\_ws9\\_maschke.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2016_10_18_ws9_maschke.pdf). Zugriffen: 11.05.2018.

Maschke, M., & Werner, N. (2015). *Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen*. Mitbestimmungsförderung Report, Nr. 14. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2015\\_14.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_14.pdf). Zugriffen: 11.05.2018.

Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung (2016). *Arbeiten 4.0 – Was ist damit gemeint?* <https://www.mitbestimmung.de/html/arbeiten-4-0-was-ist-damit-gemeint-3164.html>. Zugriffen: 11.05.2018.

O. A. (2016). *Betriebsvereinbarungen. Regeln für die Digitalisierung*. Böckler Impuls, 08. [https://www.boeckler.de/Impuls\\_2016\\_08\\_4.pdf](https://www.boeckler.de/Impuls_2016_08_4.pdf). Zugriffen: 11.05.2018.

Vogl, G., & Nies, G. (2013). *Mobile Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund Verlag. [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_mobile\\_arbeit.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_mobile_arbeit.pdf). Zugriffen: 11.05.2018.

### Zu diesem Thema könnten Sie auch folgende weitere Umsetzungshilfen interessieren:

- 1.1.4 Ethische Werte für die intelligente Software (inkl. KI)
- 1.4.1 Kompetenzverschiebung zwischen Mensch und intelligenter Software (inkl. KI)
- 1.6.2 Mitwirkung und Mitbestimmung in der Arbeit 4.0
- 2.1.5 Beschaffung digitaler Produkte
- 2.2.2 Gefährdungsbeurteilung 4.0
- 2.3.1 Datensicherheit in 4.0-Prozessen
- 2.3.2 Datenschutz in 4.0-Prozessen
- 2.4.3 Mobiles Arbeiten mit CPS
- 2.6.1 Digitale Planung des Personaleinsatzes
- 3.3.2 Gebrauchstauglichkeit der intelligenten Software (inkl. KI)



Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: [info@offensive-mittelstand.de](mailto:info@offensive-mittelstand.de); Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von Verbundprojekt Prävention 4.0 durch BC GmbH Forschung, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Forum Soziale Technikgestaltung, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. – ifaa, Institut für Mittelstandsforschung Bonn – IfM Bonn, itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V., Sozialforschungsstelle Dortmund – sfs Technische Universität Dortmund, VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V. – gefördert vom BMBF – Projektträger Karlsruhe