

Mitbestimmungsrechtliche Aspekte unter Einbeziehung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer



Prof. Dr. Manfred Wannöffel
Gemeinsame Arbeitsstelle
RUB/IG Metall

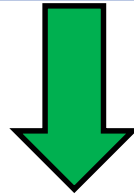
3. KoMo-Koordinatorentreffen
Garbsen, 27. Februar 2019

AGENDA

- **Zielsetzung und Anwendungspartner**
- Konzept der Workshops
- Skizzierung der Betriebsprofile
- Regulierungsrelevante Themen bei der Einführung von MRK

Zielsetzung des Aufgabenpakets 9

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM




Ziel 1: Leitfaden zur Mitarbeiterpartizipation und Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Einführung von MRK-Systemen

Ziel 2: Modellierung der Mitbestimmungsstrukturen durch Entwicklung einer kommentierten **Muster-Betriebsvereinbarung**

Ziel 3: Erprobung der Anwendbarkeit einer Mustervereinbarung auf den betrieblichen Fall

Verbundprojekte

ProMoA  Produktbasierte automatische modellbasierte Anlagenentwicklung



MIKROKOMO 

KoMPI 

**KoMo-
Themenfeld**

SAFEMATE

ARIZ Arbeit in der
Industrie
der Zukunft

KoKoMo 



REKOKO 

Verbundprojekte

ProMoA  Produktbasierte automatische modellbasierte Anlagenentwicklung



MIKROKOMO 

KOIMPI 

**KoMo-
Themenfeld**

Schwerpunkt auf
der kollaborativen
Montage

SAFEMATE

ARIZ Arbeit in der
Industrie
der Zukunft

KoKoMo 



REKOKO 

Anwendungspartner

**KoMo-
Themenfeld**

Anwendungspartner



- Karl Dungs GmbH & Co. KG
(Urbach, WS) ✓
- Albrecht Jung GmbH &
Co.KG (Lünen, WS)
- Kostal (Lüdenscheid) (?)

**KoMo-
Themenfeld**

Anwendungspartner



- Karl Dungs GmbH & Co. KG
(Urbach, WS) ✓
- Albrecht Jung GmbH &
Co.KG (Lünen, WS)
- Kostal (Lüdenscheid) (?)



- Festo AG & Co. Kg
(Ostfildern, WS) ✓



Anwendungspartner



- Karl Dungs GmbH & Co. KG
(Urbach, WS) ✓
- Albrecht Jung GmbH &
Co.KG (Lünen, WS)
- Kostal (Lüdenscheid) (?)



- Festo AG & Co. Kg
(Ostfildern, WS) ✓



- Metabowerke GmbH
(Nürtingen, WS) ✓
- ZF Friedrichshafen AG
(Friedrichshafen, WS) ✓
- ~~Schunk~~ (Brackenheim-Hausen)

Anwendungspartner



- Karl Dungs GmbH & Co. KG
(Urbach, WS) ✓
- Albrecht Jung GmbH & Co.KG (Lünen, WS)
- Kostal (Lüdenscheid) (?)



- Festo AG & Co. Kg
(Ostfildern, WS) ✓



- Metabowerke GmbH
(Nürtingen, WS) ✓
- ZF Friedrichshafen AG
(Friedrichshafen, WS) ✓
- ~~Schunk~~ (Brackenheim-Hausen)



- KSB SE & Co. KGaA
(Pegnitz, WS) ✓
- Euchner GmbH & Co. KG
(Leinfelden-Echterdingen) (?)
- Lenze Operations GmbH
(Aerzen) (?)

Anwendungspartner



- Karl Dungs GmbH & Co. KG
(Urbach, WS) ✓
- Albrecht Jung GmbH & Co.KG (Lünen, WS)
- Kostal (Lüdenscheid) (?)



- Festo AG & Co. Kg
(Ostfildern, WS) ✓



- Metabowerke GmbH
(Nürtingen, WS) ✓
- ZF Friedrichshafen AG
(Friedrichshafen, WS) ✓
- ~~Schunk~~ (Brackenheim-Hausen)

SAFEMATE

- Miele & Cie.KG (Gütersloh, WS) ✓
- Weidmüller Interface GmbH & Co. KG (Detmold, WS)
- Sennheiser electronic GmbH & Co.KG (Wedemark, INT)
- Lenze Operations GmbH
(Hameln und Extertal, INT)
- ~~LSG SkyChefs Frankfurt~~ (Frankfurt a.M.)



- KSB SE & Co. KGaA
(Pegnitz, WS) ✓
- Euchner GmbH & Co. KG
(Leinfelden-Echterdingen) (?)
- Lenze Operations GmbH
(Aerzen) (?)

Anwendungspartner



- Karl Dungs GmbH & Co. KG
(Urbach, WS) ✓
- Albrecht Jung GmbH & Co. KG (Lünen, WS)
- Kostal (Lüdenscheid) (?)



- Festo AG & Co. Kg
(Ostfildern, WS) ✓



- Metabowerke GmbH
(Nürtingen, WS) ✓
- ZF Friedrichshafen AG
(Friedrichshafen, WS) ✓
- ~~Schunk~~ (Brackenheim-Hausen)



SAFEMATE

- Miele & Cie. KG (Gütersloh, WS) ✓
- Weidmüller Interface GmbH & Co. KG (Detmold, WS)
- Sennheiser electronic GmbH & Co. KG (Wedemark, INT)
- Lenze Operations GmbH (Hameln und Extertal, INT)
- ~~LSG SkyChefs Frankfurt~~ (Frankfurt a.M.)



- SITEC Industrietechnologie GmbH (Chemnitz, WS)
- WätaS Wärmetauscher Sachsen GmbH (Olbernhau, WS)
- Neustädter Gardinenkonfektion GmbH (Neustadt, WS)



- KSB SE & Co. KGaA (Pegnitz, WS) ✓
- Euchner GmbH & Co. KG (Leinfelden-Echterdingen) (?)
- Lenze Operations GmbH (Aerzen) (?)

AGENDA

- Zielsetzung und Anwendungspartner
- **Konzept der Workshops**
- Skizzierung der Betriebsprofile
- Regulierungsrelevante Themen bei der Einführung von MRK

Konzept der Workshops

- Was ist MRK? Einführung und Fragerunde
- Besichtigung der MRK-Anlage vor Ort
- Bestimmung des MRK-Zusammenarbeitsgrades
- Durchführung der SWOT-Analyse
- Aufnahme und Diskussion der regulierungsrelevanten Themen

SWOT-Analyse

Stärken

Schwächen

Chancen

Risiken

SWOT-Analyse

Bei der Einführung neuer Technologien

Stärken

Schwächen

Chancen

Risiken

SWOT-Analyse

Bei der Einführung neuer Technologien

- großer Erfahrungsschatz und Routine
- Frühe Einbindung des Betriebsrats und der Beschäftigten
- Finanzstärke
- ...

Stärken

Schwächen

Chancen

Risiken

SWOT-Analyse

Bei der Einführung neuer Technologien

- großer Erfahrungsschatz und Routine
- Frühe Einbindung des Betriebsrats und der Beschäftigten
- Finanzstärke
- ...
- Projektmanagement
- überstürztes Vorgehen
- Abstimmungsprobleme zwischen Akteuren
- ...

Stärken

Schwächen

Chancen

Risiken

SWOT-Analyse

Bei der Einführung neuer Technologien

- großer Erfahrungsschatz und Routine
- Frühe Einbindung des Betriebsrats und der Beschäftigten
- Finanzstärke
- ...
- Projektmanagement
- überstürztes Vorgehen
- Abstimmungsprobleme zwischen Akteuren
- ...

Stärken

Schwächen

Chancen

Risiken

von Mensch-Roboter-Kollaboration

SWOT-Analyse

Bei der Einführung neuer Technologien

- großer Erfahrungsschatz und Routine
- Frühe Einbindung des Betriebsrats und der Beschäftigten
- Finanzstärke
- ...
- Projektmanagement
- überstürztes Vorgehen
- Abstimmungsprobleme zwischen Akteuren
- ...

Stärken

Schwächen

Chancen

Risiken

von Mensch-Roboter-Kollaboration

- Ergonomie
- Höherqualifizierung
- Aufwertung der Tätigkeiten
- ...

SWOT-Analyse

Bei der Einführung neuer Technologien

- großer Erfahrungsschatz und Routine
- Frühe Einbindung des Betriebsrats und der Beschäftigten
- Finanzstärke
- ...
- Projektmanagement
- überstürztes Vorgehen
- Abstimmungsprobleme zwischen Akteuren
- ...

Stärken

Schwächen

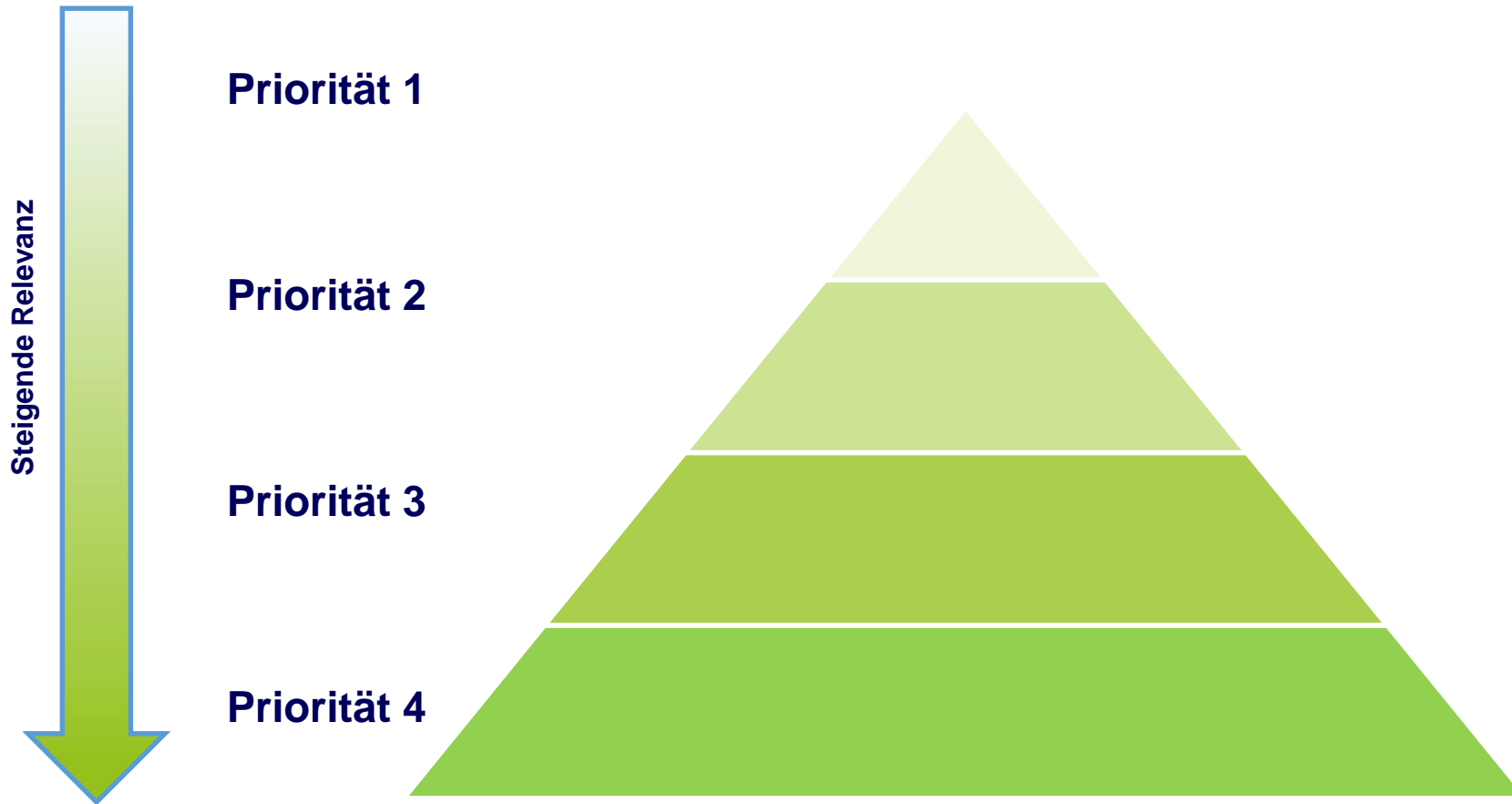
Chancen

Risiken

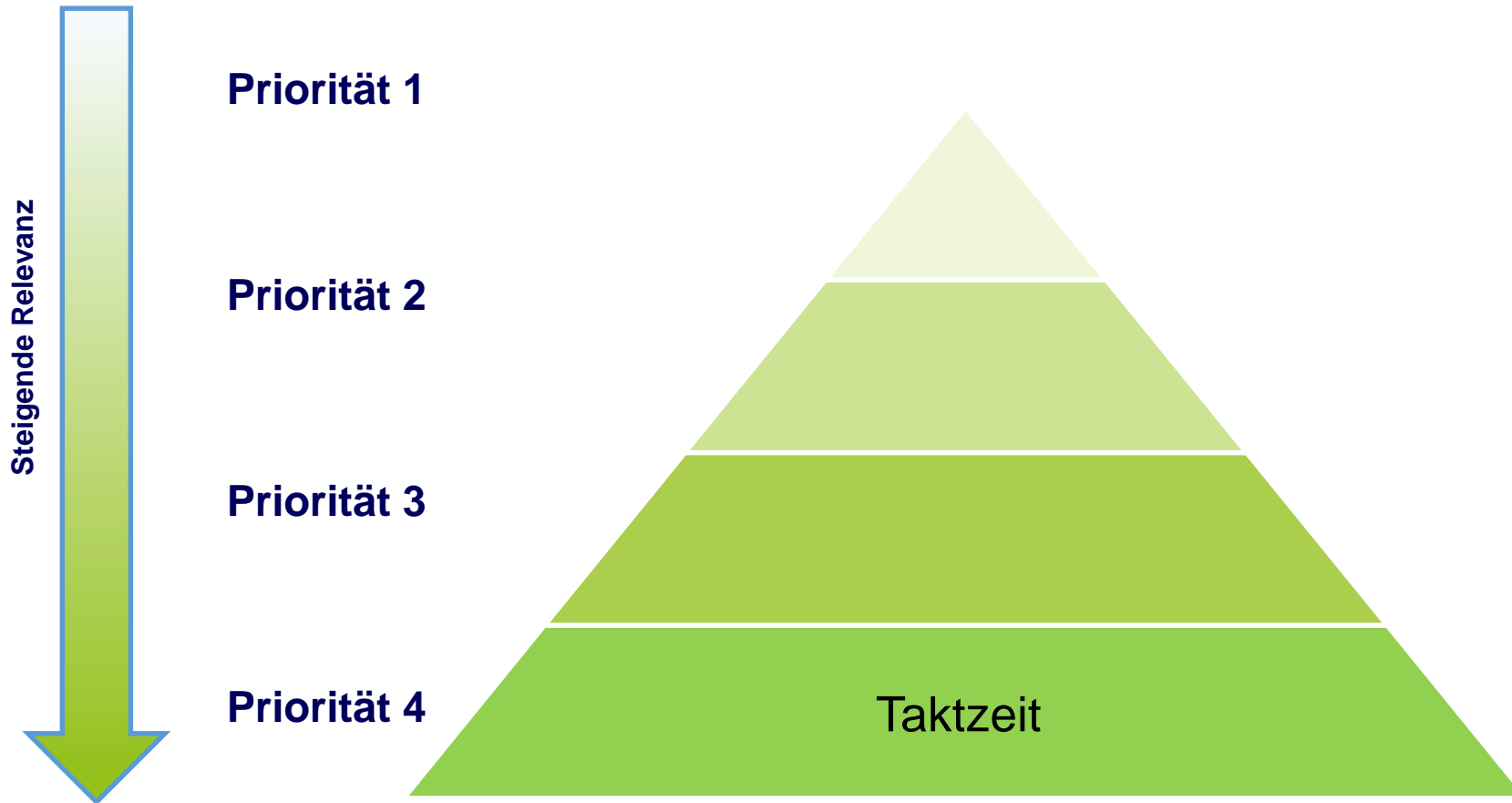
von Mensch-Roboter-Kollaboration

- Ergonomie
- Höherqualifizierung
- Aufwertung der Tätigkeiten
- ...
- Arbeitsverdichtung
- Leistungskontrolle/
Verhaltensüberwachung
- Arbeitsplatzverlust

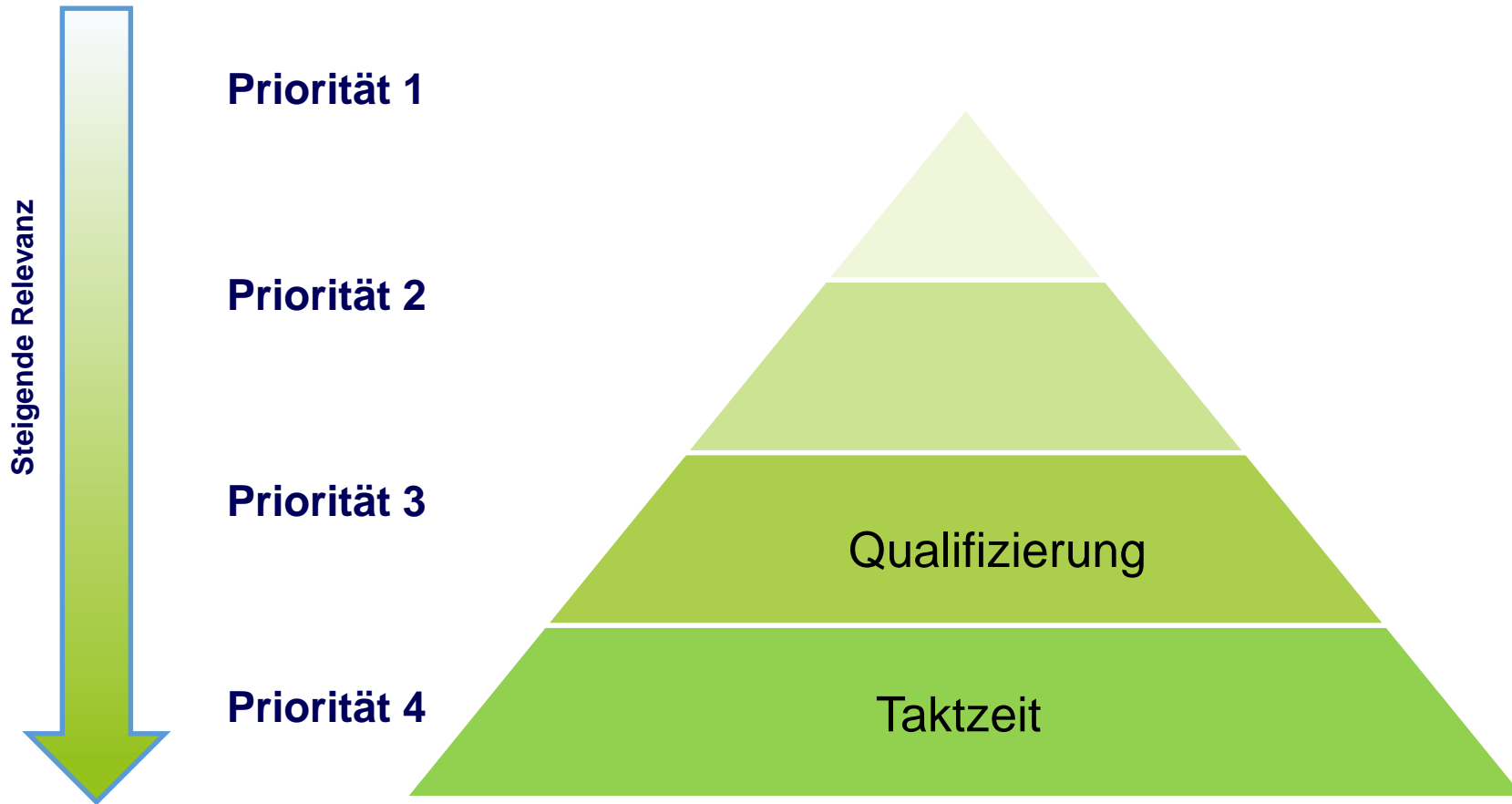
Priorisierung der Themen



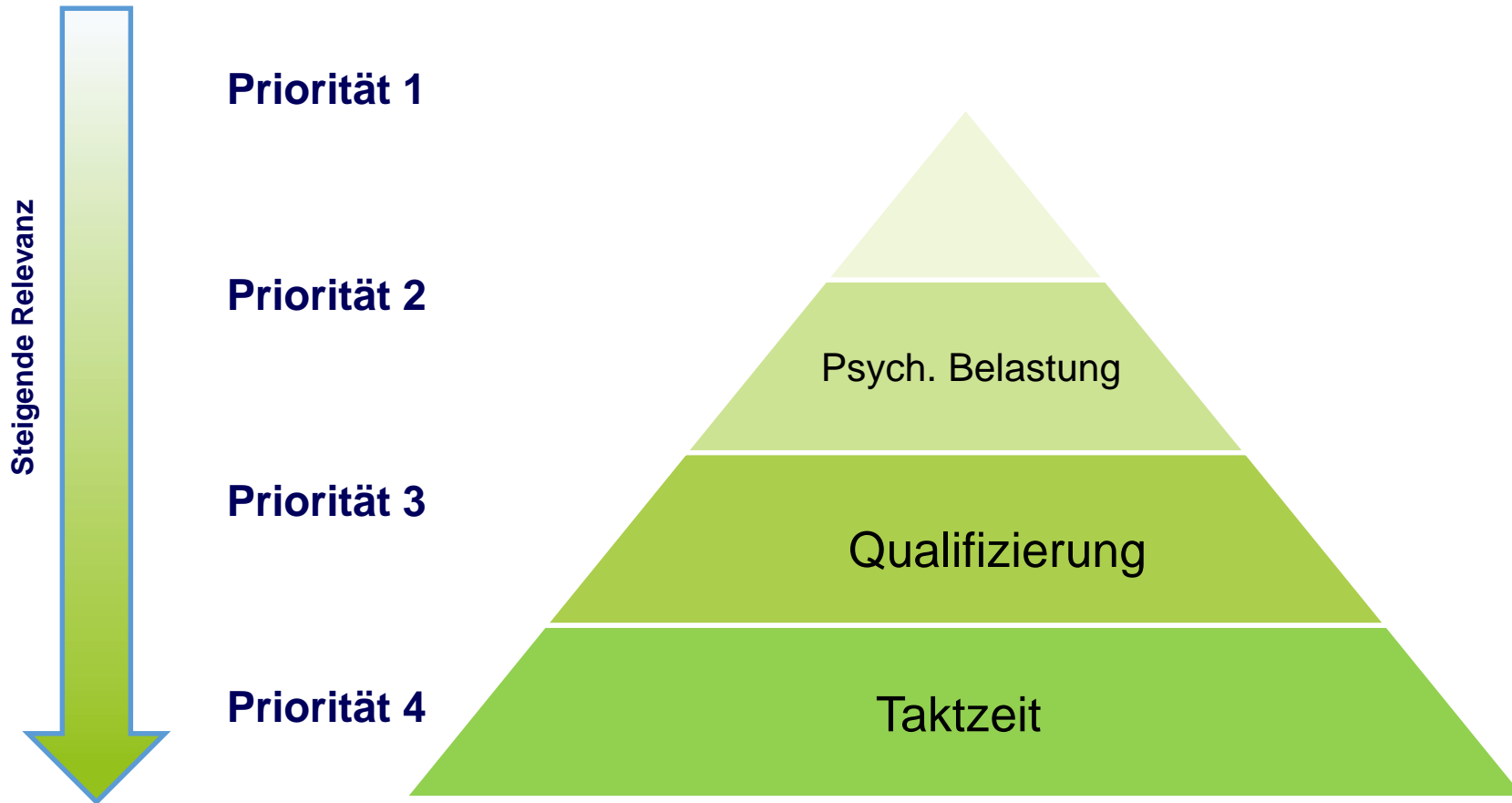
Priorisierung der Themen



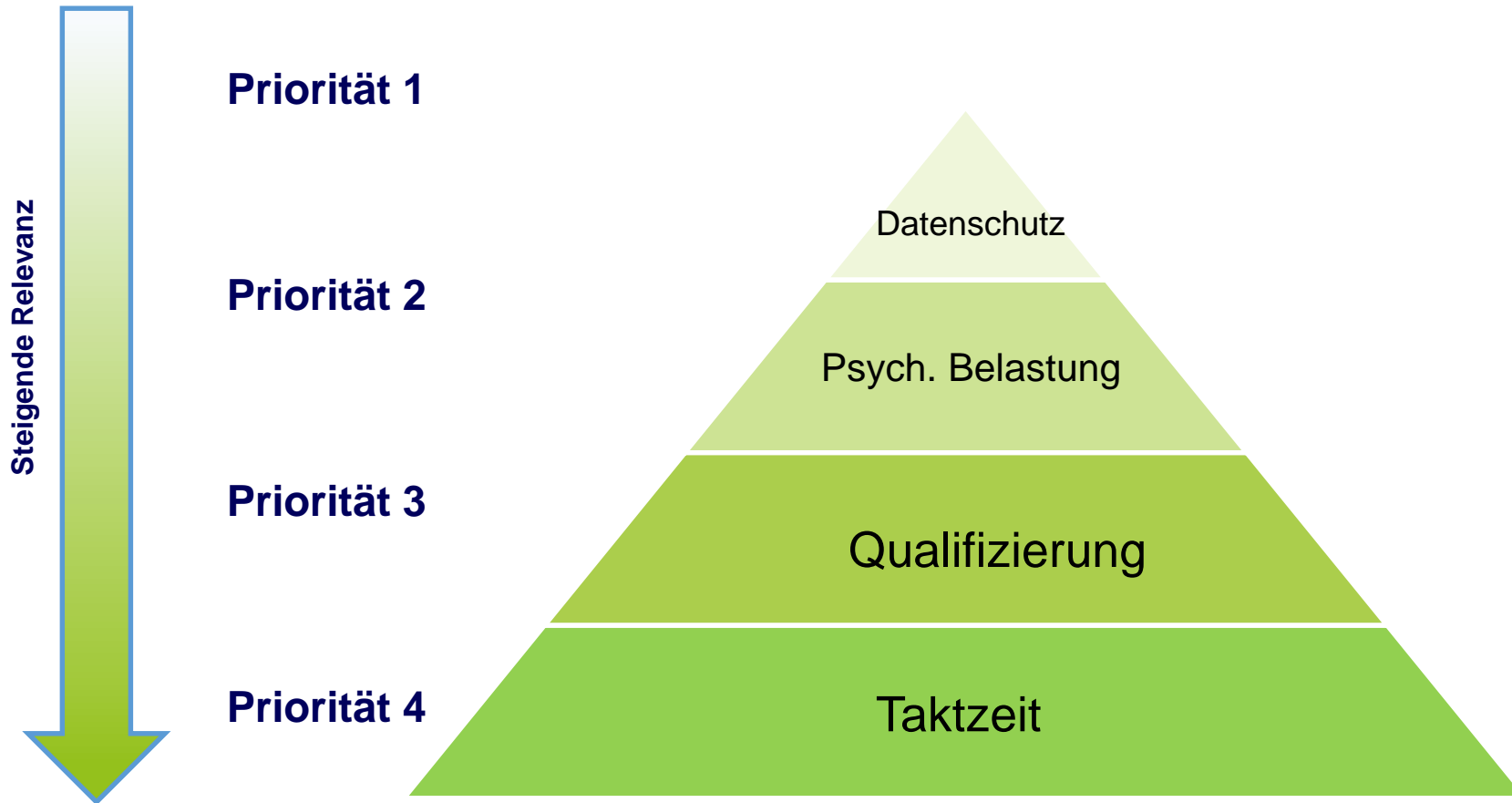
Priorisierung der Themen



Priorisierung der Themen



Priorisierung der Themen



AGENDA

- Zielsetzung und Anwendungspartner
- Konzept der Workshops
- **Skizzierung der Betriebsprofile**
- Regulierungsrelevante Themen bei der Einführung von MRK

Betriebsprofile



Betriebsprofile

- **Vorhandensein eines Betriebsrats**

Betriebsprofile

- **Vorhandensein eines Betriebsrats**
- **Tarifbindung**

Betriebsprofile

- **Vorhandensein eines Betriebsrats**
- **Tarifbindung**
- **Eigentumsform**
 - **Konzern**
 - **Inhaber**

Betriebsprofile

- **Vorhandensein eines Betriebsrats**
- **Tarifbindung**
- **Eigentumsform**
 - **Konzern**
 - **Inhaber**
- **Größe**
 - **600 bis 1.200 Beschäftigte am Standort**
 - **1.600 bis 1.800 Beschäftigte am Standort**
 - **5.500 bis 8.700 Beschäftigte am Standort**

Betriebsprofile

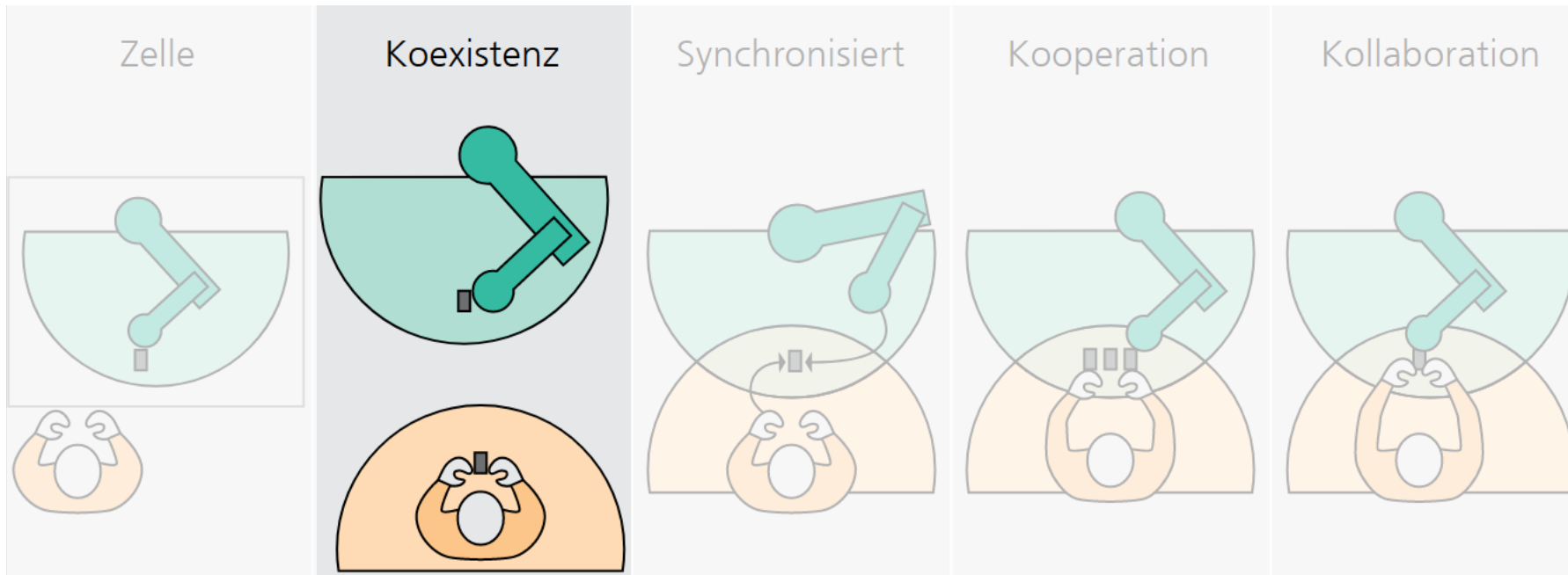
- **Vorhandensein eines Betriebsrats**
- **Tarifbindung**
- **Eigentumsform**
 - **Konzern**
 - **Inhaber**
- **Größe**
 - **600 bis 1.200 Beschäftigte am Standort**
 - **1.600 bis 1.800 Beschäftigte am Standort**
 - **5.500 bis 8.700 Beschäftigte am Standort**
- **MRK-Umsetzungsstand**
 - **Applikation im (Test-) Betrieb**
 - **Applikation nicht im (Test-) Betrieb**

Betriebsprofile

- **Vorhandensein eines Betriebsrats**
- **Tarifbindung**
- **Eigentumsform**
 - **Konzern**
 - **Inhaber**
- **Größe**
 - **600 bis 1.200 Beschäftigte am Standort**
 - **1.600 bis 1.800 Beschäftigte am Standort**
 - **5.500 bis 8.700 Beschäftigte am Standort**
- **MRK-Umsetzungsstand**
 - **Applikation im (Test-) Betrieb**
 - **Applikation nicht im (Test-) Betrieb**
- **Informationsgrad des Betriebsrats**
 - **gering**
 - **mittel**
 - **hoch**

Betriebsprofile

Bisher identifizierter Zusammenarbeitsgrad



- Keine physische Trennung
- Arbeitsräume überschneiden sich nicht

AGENDA

- Zielsetzung und Anwendungspartner
- Konzept der Workshops
- Skizzierung der Betriebsprofile
- **Regulierungsrelevante Themen bei der Einführung von MRK**

Regulierungsrelevante Themen

**Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops,
aufgeführt nach Priorisierung**

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe
- Tätigkeitsprofile
 - Job Enrichment / Enlargement / Rotation, leistungsgewandelte Beschäftigte?

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe
- Tätigkeitsprofile
 - Job Enrichment / Enlargement / Rotation, leistungsgewandelte Beschäftigte?
- Substitution
 - Ergänzungsqualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzerersatzangebot, Versetzung, Altersteilzeit

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe
- Tätigkeitsprofile
 - Job Enrichment / Enlargement / Rotation, leistungsgewandelte Beschäftigte?
- Substitution
 - Ergänzungsqualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzerersatzangebot, Versetzung, Altersteilzeit
- Ergonomie
 - primärer Einsatzort: körperliche Belastung, altersgerechte Arbeitsgestaltung

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe
- Tätigkeitsprofile
 - Job Enrichment / Enlargement / Rotation, leistungsgewandelte Beschäftigte?
- Substitution
 - Ergänzungsqualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzerersatzangebot, Versetzung, Altersteilzeit
- Ergonomie
 - primärer Einsatzort: körperliche Belastung, altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Psychische Belastung
 - Stress durch Arbeitsverdichtung, Regeln von Erholungszeiten, soziale Isolation

Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe
- Tätigkeitsprofile
 - Job Enrichment / Enlargement / Rotation, leistungsgewandelte Beschäftigte?
- Substitution
 - Ergänzungsqualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzerersatzangebot, Versetzung, Altersteilzeit
- Ergonomie
 - primärer Einsatzort: körperliche Belastung, altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Psychische Belastung
 - Stress durch Arbeitsverdichtung, Regeln von Erholungszeiten, soziale Isolation
- Entgelt
 - Veränderte Eingruppierung (neues Tätigkeitsprofil), Prämien, Umgang mit Störungen
- Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit
 - Gefährdungsarten, Verantwortlichkeit für Sicherheit, Freiwilligkeit
- Kommunikation
 - regelmäßiger Austausch zw. AG und BR im Pilot, Kommunikationskonzept für Beschäftigte

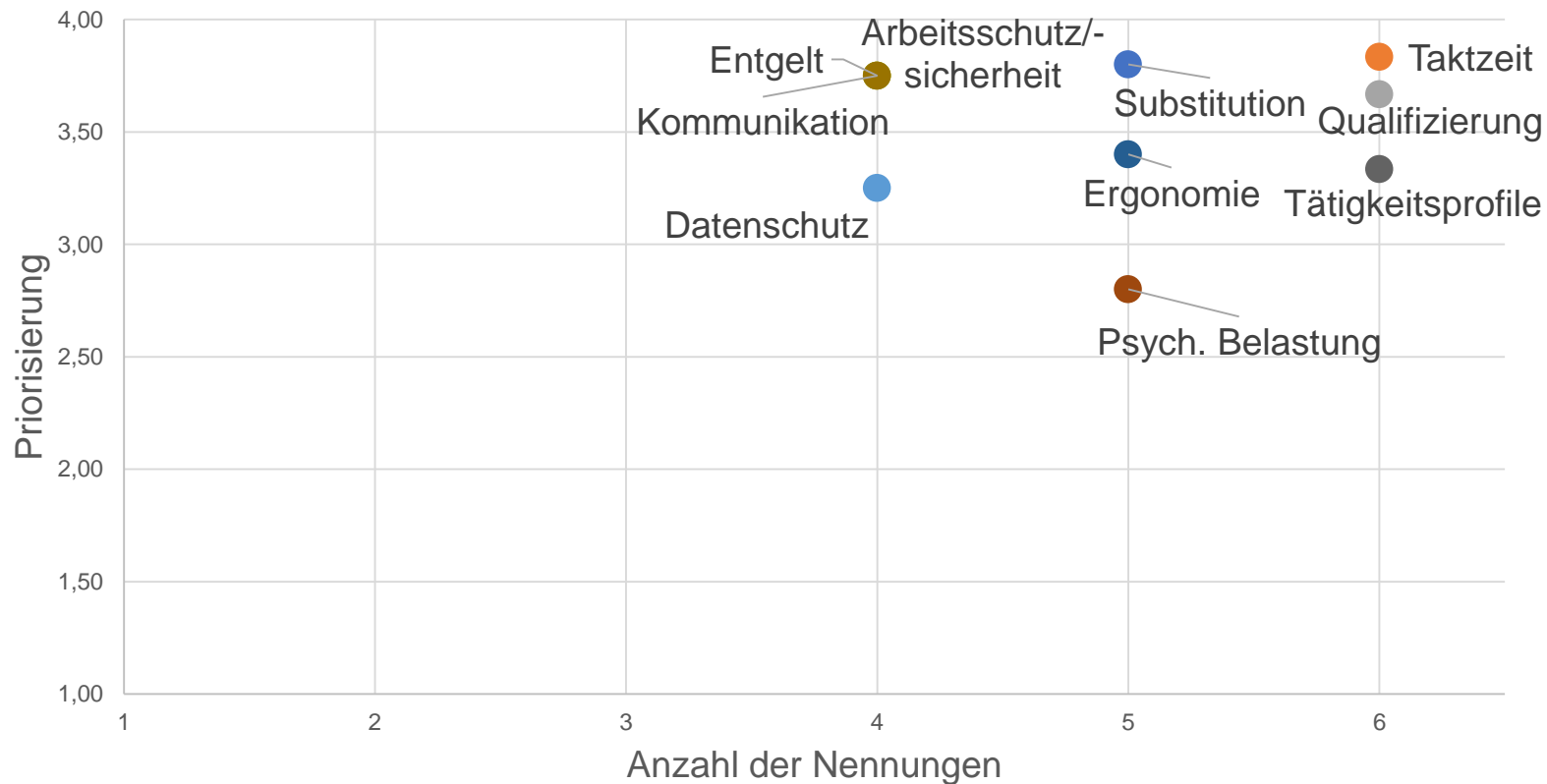
Regulierungsrelevante Themen

Identifizierte Themen nach sechs geführten Workshops, aufgeführt nach Priorisierung

- Taktzeit
 - Regeln der Vorgabezeitermittlung, Orientierung am Menschen
- Qualifizierung
 - Adressierte Personengruppe, Formate, inhaltliche Tiefe
- Tätigkeitsprofile
 - Job Enrichment / Enlargement / Rotation, leistungsgewandelte Beschäftigte?
- Substitution
 - Ergänzungsqualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzerersatzangebot, Versetzung, Altersteilzeit
- Ergonomie
 - primärer Einsatzort: körperliche Belastung, altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Psychische Belastung
 - Stress durch Arbeitsverdichtung, Regeln von Erholungszeiten, soziale Isolation
- Entgelt
 - Veränderte Eingruppierung (neues Tätigkeitsprofil), Prämien, Umgang mit Störungen
- Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit
 - Gefährdungsarten, Verantwortlichkeit für Sicherheit, Freiwilligkeit
- Kommunikation
 - regelmäßiger Austausch zw. AG und BR im Pilot, Kommunikationskonzept für Beschäftigte
- Datenschutz
 - Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Zweckbindung

Regulierungsrelevante Themen

Häufigkeit und Priorisierung der Themen



Regulierungsrelevante Themen

Bisherige Tendenzen und abgeleitete Hypothesen

Regulierungsrelevante Themen

Bisherige Tendenzen und abgeleitete Hypothesen

MRK-Umsetzungsstand

- Die Bedeutsamkeit der Themen ‚Arbeitsschutz‘, ‚psychische Belastung‘ und ‚Datenschutz‘ *sinkt* mit steigendem MRK-Umsetzungsstand.
- Die Bedeutsamkeit des Themas ‚Entgelt‘ *steigt* mit steigendem MRK-Umsetzungsstand.

Regulierungsrelevante Themen

Bisherige Tendenzen und abgeleitete Hypothesen

MRK-Umsetzungsstand

- Die Bedeutsamkeit der Themen ‚Arbeitsschutz‘, ‚psychische Belastung‘ und ‚Datenschutz‘ *sinkt* mit steigendem MRK-Umsetzungsstand.
- Die Bedeutsamkeit des Themas ‚Entgelt‘ *steigt* mit steigendem MRK-Umsetzungsstand.

Eigentumsform

- In inhabergeführten Betrieben ist die Bedeutung des Themas ‚Substitution‘ geringer als in konzerngeführten Betrieben.

Regulierungsrelevante Themen

Bisherige Tendenzen und abgeleitete Hypothesen

MRK-Umsetzungsstand

- Die Bedeutsamkeit der Themen ‚Arbeitsschutz‘, ‚psychische Belastung‘ und ‚Datenschutz‘ *sinkt* mit steigendem MRK-Umsetzungsstand.
- Die Bedeutsamkeit des Themas ‚Entgelt‘ *steigt* mit steigendem MRK-Umsetzungsstand.

Eigentumsform

- In inhabergeführten Betrieben ist die Bedeutung des Themas ‚Substitution‘ geringer als in konzerngeführten Betrieben.

Betriebsgröße

- Die Bedeutsamkeit des Themas ‚Entgelt‘ *sinkt* mit steigender Betriebsgröße.
- Die Bedeutsamkeit des Themas ‚Ergonomie‘ *steigt* mit steigender Betriebsgröße.

Zeitplan



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Prof. Dr. Manfred Wannöffel
manfred.wannoeffel@ruhr-uni-bochum.de

Dr. Claudia Niewerth
claudia.niewerth@ruhr-uni-bochum.de

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Taktzeit



- Wie wird die Taktzeit des Roboters ermittelt?
- Wie kann verhindert werden, dass das Tempo des Roboters die Tätigkeiten des Werkers (indirekt) beschleunigen?
- Die Taktzeit des Roboters muss sich nach der Taktzeit des Menschen im MRK orientieren, nicht nach den Möglichkeiten des Roboters.
- Vorgabezeitermittlung regeln

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Qualifizierung (Mitbestimmung nach § 97 Abs. 2 BetrVG)



- Die Werker im MRK-System müssen für ihre Aufgabe qualifiziert werden.
- Zu regeln wäre: wer wird qualifiziert (Nur der Betroffene; auch MA in angrenzenden Arbeitssystemen, „Reservemitarbeiter“, alle)?
- Regeln: Grundlagenschulung AG und BR
- In welcher Weise werden den Beschäftigten qualifiziert (Inhouse, on-the-job, extern)?
- Welche inhaltliche Tiefe von Qualifizierung ist erforderlich (Bedien-Qualifizierung, Wartung & Reinigung, Störungsbeseitigung, kleinere Programmier-Tätigkeiten ohne Sicherheitsrelevanz, etc.)
- Werden auch Umgangsszenarien geschult? „Wie gehe ich mit dem MRK-System um, wenn... ich mich unwohl fühle, wenn ich den Eindruck habe, meine Arbeit verschlechtert sich, wenn..., wenn...“)

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Tätigkeitsprofile, Arbeitsorganisation



- *Direkter Zusammenhang zu Entgelt, Taktzeit, Psychischer Belastung*
- Wie verändert sich das Tätigkeitsprofil des betroffenen Werkers im Arbeitssystem (job enrichment, job enlargement, job rotation)
- Wie ist das MRK-System in die übrige Arbeitsorganisation eingebunden (vor- und nachgelagerte Arbeitsbereiche)?
- Werden leistungsgewandelte Beschäftigte eingebunden, sind diese nicht im MRK-System vorgesehen?
- Wie wird der Einsatz eines MRK-System in der Personalplanung berücksichtigt?

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Substitution



- Generelle Frage: Wird durch das MRK-System ein Arbeitsplatz substituiert?
- Was passiert mit dem Beschäftigten, dessen Arbeitsplatz substituiert wird?
- Regelung zu Ergänzungsqualifizierung, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsplatzersatzangebot?
- Versetzung ggf. regeln
- Altersteilzeit als Möglichkeit

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Ergonomie



- Das MRK-System kann helfen, Arbeitsplätze ergonomischer zu machen.
- MRK sollte in erster Linie da eingesetzt werden, wo körperliche Belastungen vorherrschen: Einsatzort eher monotone und repetitive Arbeiten
- MRK als unterstützende Einrichtung ohne Substitutionseffekt
- MRK als ersetzende Einheit mit extremer Belastungssituation mit Substitutionseffekt.
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Psychische Belastung



- MRK-Systeme können psychische Belastungen verursachen.
- Einflüsse: Anforderungen der Arbeitsaufgabe; soziale Faktoren, etc.
- Verhinderung von psychischer Belastung durch Arbeitsverdichtung (Taktzeiten, Push-Systeme)
- Verhinderung von sozialer Isolation
- Erholungszeiten regeln

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Entgelt



- Kommt es durch den Einsatz von MRK zu einer Aufwertung oder einer Abwertung der Tätigkeiten/Stellenprofils?
- Hat diese Auf- oder Abwertung Einfluss auf die Eingruppierung der Stelle?
- Bei Aufwertung: wird die Eingruppierung der Stelle für eine Höhergruppierung überprüft? Bei Abwertung: falls eine Abgruppierung der Stelle eintritt: wie kann das verhindert werden?
- In welcher Weise nimmt das MRK-System Einfluss auf ein Leistungsentgelt (Akkord, Prämie, Leistungsbeurteilung)?
- Können durch z.B. „MRK-Prämien“ Anreize geschaffen werden, dass Werker sich für den Einsatz in einem MRK-System interessieren?
- Umgang mit Störungen: Regelung von Ersatztätigkeiten, kein Wegfall von Schichtzulagen

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit



- Welche Gefahren birgt ein MRK-System?
- Wenn Menschen „Angst“ vor dem Umgang mit einem Roboter haben: kann die Zusammenarbeit durch den AG vorgeschrieben oder kann Freiwilligkeit verabredet werden?
- Verantwortlichkeit für Sicherheit des MRK-Systems

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Kommunikation



- Regelmäßiger Austausch zwischen AG und BR im Pilot
- MRK-Einführung als Pilot „ausprobieren“
- Frühzeitige Einbindung der Beschäftigten durch ein Kommunikationskonzept sicherstellen

Spektren regulierungsrelevanter Themen

Datenschutz



- Bedenken eher unspezifisch
- Ermittelt das MRK-System Daten, die über Geschwindigkeit des Arbeitsprozesses in Zusammenhang mit dem Beschäftigten Auskunft geben?
- Werden durch den Roboter Daten erhoben, die eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle des Beschäftigten im Arbeitssystem erlauben?
- Unklar: Spielen hier Zusammenarbeitsgrade eine Rolle (Ko-Existenz, Synchronisation, Kooperation, Kollaboration)?
- Zweckbindung regeln
- In Pilotphase alles „einfrieren“