

Arnold/Günther
Arbeitsrecht 4.0

Arbeitsrecht 4.0

Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt

Herausgegeben von

Professor Dr. Christian Arnold, LL.M. (Yale)

Rechtsanwalt, Stuttgart

Honorarprofessor der Universität Mannheim

Dr. Jens Günther

Rechtsanwalt, München

Bearbeitet von

RA Prof. Dr. Christian Arnold, LL.M. (Yale), Stuttgart;

Prof. Dr. Martina Benecke, Universität Augsburg;

RAin Josefine Chakrabarti, LL.M., Berlin; RA Mark Gerigk, München;

RA Dr. Jens Günther, München; RA Dr. Christian Hamann, Berlin;

RAin, FAinArbR Dr. Katrin Haußmann, Stuttgart;

Prof. Dr. Carlo Simon, Hochschule Worms;

RA, FAGewRS Dr. Matthias Werner, LL.M., München;

RA Dr. Thomas Winzer, Frankfurt a. M.

3. Auflage 2026



Zitiervorschlag:
Arnold/Günther ArbR 4.0-HdB/Bearbeiter § ... Rn. ...

beck.de

ISBN 978 3 406 82495 1

© 2026 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
info@beck.de

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza
Satz: Druckerei C.H.Beck Nördlingen
Umschlag: Druckerei C.H.Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig
produktsicherheit.beck.de

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort

Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet weiter voran. Mobile Arbeit, Crowdfunding und Internet of Things sind längst Wirklichkeit. Zuletzt setzte OpenAI einen weiteren, mächtigen Entwicklungsimpuls, als das Unternehmen im Herbst 2022 ChatGPT veröffentlichte. Dadurch wurde (generative) künstliche Intelligenz nicht nur einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Seitdem steht die Diskussion zu Chancen und Risiken des Einsatzes künstlicher Intelligenz im Zentrum vieler Digitalisierungsprojekte. Insbesondere der europäische Gesetzgeber ist tätig geworden und hat mit der zum 1. August 2024 in Kraft getretenen KI-Verordnung einen Regelungsrahmen für den Einsatz künstlicher Intelligenz geschaffen.

Die dritte Auflage des Praxishandbuchs greift diese Entwicklung auf. In der Neuauflage wird unter anderem anhand der KI-Verordnung und datenschutzrechtlicher Vorschriften der Rechtsrahmen für den KI-Einsatz im Arbeitsleben dargestellt. Ausführungen zu Einsatzfeldern wie Bewerber-/Personalanalytik, Direktionsrechtsausübung durch KI und Erbringung der Arbeitsleistungen mit Hilfe von KI zeigen die Praxisrelevanz. Fragestellungen wie die Schutzfähigkeit KI-basierter Arbeitsergebnisse werden ebenso beleuchtet wie der (Beschäftigten-)Datenschutz beim KI-Einsatz.

Das vorliegende Update des Praxishandbuchs ist aber nicht auf Ausführungen rund um den Einsatz künstlicher Intelligenz beschränkt. Weitere Rechtsentwicklungen wie die europäische Richtlinie über Plattformarbeit, das nationale Bürokratieentlastungsgesetz und jüngere BAG-Rechtsprechung zur (Nicht-)Erreichbarkeit in der Freizeit und Betriebszugehörigkeit in Matrixstrukturen werden aufgegriffen. Die Darstellung neuer Entwicklungen in der Praxis wie der Employer of Record beim grenzüberschreitenden Arbeitnehmer-einsatz reichern das Praxishandbuch weiter an.

Unser Dank gilt allen Autoren und weiteren Beteiligten, die an dieser Neuauflage mitgewirkt haben. Wir freuen uns, dass alle Autoren ihr Wissen und ihre Praxiserfahrung auch in die dritte Auflage des Praxishandbuchs haben einfließen lassen. Aus dem Autorenkreis ausgeschieden ist *Stefan Lingemann*, dem wir für seine Mitarbeit in den Voraufgaben herzlich danken. *Josefine Chakrabarti* führt das bislang gemeinsam mit *Stefan Lingemann* verantwortete Kapitel zu neuen und alternativen Beschäftigungsformen weiter.

Auch wenn die Fehlerkultur zur Digitalisierung gehört, haben wir versucht, ein möglichst einwandfreies Handbuch mit hoher praktischer Relevanz vorzulegen. Anregungen und Hinweise zu den Voraufgaben haben wir deshalb gern aufgegriffen und werden dies weiter tun.

Stuttgart/München, im August 2025

Christian Arnold/Jens Günther

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Literaturverzeichnis	XXV
§ 1: Digitalisierung, Industrie 4.0 und künstliche Intelligenz	1
Vorbemerkung	1
A. Wo liegen die Chancen?	4
I. Chancen durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen	4
II. Chancen durch die Digitalisierung der Produktion	7
III. Chancen durch die Digitalisierung individueller Arbeit	10
B. Wo liegen die Risiken?	12
I. Risiken durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen	12
II. Risiken durch die Digitalisierung der Produktion	14
III. Risiken durch die Digitalisierung individueller Arbeit	15
C. Wie sollten sich Unternehmen verhalten?	17
I. Handlungsoptionen hinsichtlich Produkten und Dienstleistungen	17
II. Handlungsoptionen hinsichtlich der Aufbauorganisation	21
III. Handlungsoptionen hinsichtlich der Ablauforganisation	22
D. Ausblick	24
§ 2: Neue/Alternative Beschäftigungsformen	27
A. Drittpersonaleinsatz	28
I. Formen des Drittpersonaleinsatzes	28
1. Überblick	28
2. Werkvertrag	29
3. Dienstvertrag	29
4. Gemeinsamer Betrieb	29
5. Arbeitnehmerüberlassung	30
6. Vermittlung von Selbstständigen	34
II. Kriterien zur Abgrenzung der verschiedenen Formen des Drittpersonaleinsatzes	36
III. Folgen verdeckter, unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung	38
1. Arbeitsrechtliche Folgen	39
2. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	40
3. Steuerrechtliche Folgen	40
4. Ordnungs- und strafrechtliche Folgen	41
IV. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit im Drei- Personen-Verhältnis	41
B. Economy on demand	41
I. Überblick	41
II. Gestaltungsformen	43
1. Direkte economy on demand	43
2. Indirekte economy on demand	43
III. Vergütungsformen	43
1. Vergütung nach Zeit	43
2. Vergütung nach Auftrag	43
3. „Pay what you want“	44

IV. Rechtliche Einordnung	44
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	44
2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	45
3. „Zero-hour-contracts“ als Alternative?	50
C. Crowdworking	51
I. Überblick	51
II. Gestaltungsformen	52
1. Internes Crowdworking	52
2. Externes Crowdworking	52
3. Direktes Crowdworking	53
4. Indirektes Crowdworking	53
III. Vergütungsformen	53
1. Vergütung nach Zeit	53
2. Vergütung nach Auftrag	53
3. Windhundrennen	54
4. Preisausschreiben	54
IV. Rechtliche Einordnung	54
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	54
2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	56
3. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	59
4. Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung	59
D. Scrum	60
I. Überblick	60
II. Gestaltungsformen	61
1. Typische Rollenverteilung beim Scrum	61
2. Typischer Ablauf eines Scrum	62
III. Vergütungsformen	63
1. Vergütung nach Zeit	63
2. Vergütung nach Auftrag	63
3. Vergütung nach Erfolg	63
IV. Rechtliche Einordnung	64
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	64
2. Arbeitsrechtliche Probleme	66
E. Matrix	68
I. Überblick	68
II. Rechtliche Einordnung	70
1. Vertragsverhältnis	70
2. Zulässigkeit der Übertragung des Weisungsrechts?	73
3. Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	75
4. Abgrenzung zum Gemeinschaftsbetrieb	76
III. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	77
IV. Fazit	77
F. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	78
I. Arbeitsrechtliche Folgen	78
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	79
III. Steuerrechtliche Folgen	80
IV. Strafrechtliche Folgen	80

§ 3: Flexibilisierung im individuellen Arbeitsrecht	83
Vorbemerkung	85
A. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten	85
I. Zeitliche Entgrenzung	85
1. Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitrecht	86
2. Ständige Erreichbarkeit/Standby	95
3. Vertrauensarbeitszeit	104
4. Arbeitszeiterfassung	107
5. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)	108
6. Job-Sharing-Modelle (§ 13 TzBfG)	114
7. Urlaub	117
II. Räumliche Entgrenzung/Entkopplung von Arbeitsleistung und Arbeitsstätte	118
1. Home-Office/Mobile-Office	118
2. „Desk-Sharing“/„Open Space“	120
III. Zeitliche und örtliche Souveränität als Recht	121
1. Anlassunabhängiges Recht auf Teilzeit und Bestimmung der Lage der reduzierten Arbeitszeit	121
2. Anspruch auf Bestimmung der Arbeitszeitlage	125
3. Kein Anspruch auf Telearbeit	125
B. Qualifizierung und Weiterbildung	128
I. Anforderungen der Arbeitswelt 4.0	128
II. Politische Reaktionen auf den Wandel	130
III. Aktuelle Rechtslage	131
1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	131
2. Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildungsmaßnahme	138
3. Mitbestimmung	139
IV. Weiterer Reformbedarf?	141
C. Mitarbeiterführung im Wandel	142
I. Abbau von Hierarchien	143
1. Unternehmensübergreifende Entwicklungen	143
2. Unternehmensinterne Entwicklungen	144
II. Das Direktionsrecht in der Arbeitswelt 4.0	145
1. Ausübung in verschiedenen Arbeitsorganisationen	145
2. Bedeutung der Klassifizierung als Arbeitsverhältnis auch bei gewandelten Arbeitsbedingungen	148
3. Entgrenzung der Weisungsmacht	148
D. Vergütungsgestaltung	149
I. Grundsätzliche Überlegungen	149
1. Anforderungen an Vergütung in der Arbeitswelt 4.0	149
2. Verhältnis von Grundentgelt und Bonus	150
II. Einzelne variable Vergütungsstrukturen	151
1. Variable Vergütung nach Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen ...	151
2. Ermessensbonus	154
3. (Rein) Leistungsbezogene Vergütung	155
4. (Rein) Erfolgsbezogene Vergütung	156
III. Null-Stunden-Vertrag	158
IV. Verwendung vertraglicher Sicherungsklauseln	158
V. Besonderheiten bei der Auszahlung der Vergütung in virtueller Währung	159
1. Funktionsweise des Bitcoins	160
2. Arbeitsentgelt in Bitcoin	161

E. Kündigung infolge der Digitalisierung	163
I. Grundsätzliche Überlegungen	164
II. Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung	165
III. Betriebsbedingte Kündigung	166
F. Digitale Technologien im Arbeitsalltag	167
I. Digitale Krankmeldung	168
1. Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ...	168
2. Online-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	170
II. Digitales Lernen	174
III. Digitaler Arbeitsvertrag	175
IV. Grenzen der digitalen Arbeitsweise	176
G. Einsatz autonomer Systeme bis hin zu Künstlicher Intelligenz	177
I. KI-Verordnung	177
1. Anwendungsbereich	177
2. Risikobasierter Ansatz	180
3. Sanktionen	188
II. Verbot automatisierter Entscheidungen (Art. 22 DS-GVO)	189
III. Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsrecht	192
1. Personalauswahl im Bewerbungsverfahren	192
2. Ausübung des Direktionsrechts	195
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	197
IV. Einsatz von KI bei Erbringung der Arbeitsleistung	198
V. Haftung für autonome Systeme	198
H. Fazit und Ausblick	200
§ 4 Arbeits- und Gesundheitsschutz/Haftung im Arbeitsverhältnis	203
A. Arbeits- und Gesundheitsschutz	204
I. Einführung	204
II. Grundlagen des Arbeitsschutzrechts	205
III. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	206
1. Privatrechtliche Schutzpflicht (§ 618 BGB)	206
2. Arbeitsschutzgesetz	207
3. Räumlicher Anwendungsbereich	208
4. Verantwortlichkeiten	209
5. Delegation von Arbeitsschutzpflichten	209
6. Beauftragte	210
7. Einsatzmöglichkeiten von KI im Arbeitsschutz	212
IV. Pflichten des Arbeitnehmers	213
V. Bußgelder und Strafen bei Verstoß gegen Arbeitsschutzpflichten	213
1. Bußgeldtatbestände	213
2. Strafrechtliche Rechtsfolgen	214
VI. Arbeitsschutzrechtlicher Rahmen für bestimmte Personengruppen	215
VII. Arbeitsschutz beim Drittpersonaleinsatz	216
1. Werkvertrag	216
2. Arbeitnehmerüberlassung	217
VIII. Arbeitsschutz bei unternehmensübergreifender Zusammenarbeit	218
1. Grundsatz: § 8 ArbSchG	218
2. Gemeinschaftsbetrieb	219
3. Matrixstrukturen	220
IX. Gesetzliche Unfallversicherung	221

X. Neue Beschäftigungsformen	222
1. Economy on demand	222
2. Crowdfunding	223
3. Scrum	223
XI. Neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung	224
1. Homeoffice	224
2. Mobile-Office	231
3. Arbeitsschutz im Metaverse	232
XII. Robotereinsatz und Arbeitsschutz	232
XIII. Mitbestimmung des Betriebsrats im Arbeitsschutz	234
B. Haftung im Arbeitsverhältnis	235
I. Haftung des Arbeitnehmers	235
II. Haftung des Arbeitgebers	238
III. Haftungsausschluss bei Personenschäden	238
IV. Haftung des Arbeitnehmers bei der Nutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers	239
1. Haftung bei dienstlicher Nutzung	239
2. Haftung bei privater Nutzung	239
V. Haftung beim dienstlichen Einsatz privater Arbeitsmittel („BYOD“) ..	241
1. Haftung des Arbeitnehmers	241
2. Ersatzpflicht bei Verlust oder Beschädigung	242
3. Haftung des Arbeitgebers	242
VI. Haftung beim Einsatz von Robotern und künstlich intelligenten Systemen	243
§ 5: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht im Arbeitsverhältnis	247
A. Einführung	248
B. Rechte an Unternehmensdaten	248
I. Eigentumsrecht an Daten?	250
II. Mittelbarer Eigentumsschutz über das virtuelle Hausrecht	251
III. Schutz von Datenbankwerken und Datenbanken nach dem Urheberrechtsgesetz	252
1. Datenbankwerkschutz	252
2. Datenbankschutz	252
IV. Sonstiger gesetzlicher Schutz gegen die unbefugte Nutzung von Unternehmensdaten	254
1. Ergänzender wettbewerbsrechtlicher Leistungsschutz	254
2. Schutzgesetze iSv § 823 Abs. 2 BGB	256
V. Arbeitsvertragliche Regelungen	257
C. Geheimnisschutz in der digitalen Arbeitswelt	258
I. Einführung in das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen	258
1. Begriff des Geschäftsgeheimnisses	259
2. Verletzungshandlungen	264
II. Implementierung angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen im Unternehmen	266
III. Geheimnisschutz und Social Media	266
1. Geschäftsgeheimnisse in Social Media-Profilen	267
2. Gefährdung von Geschäftsgeheimnissen durch Social Media	272
IV. Prozessuale Durchsetzung von Ansprüchen wegen Geheimnisverrats ..	272
1. Mögliche Ansprüche bei Rechtsverletzung	272
2. Prozessuale Durchsetzung	273
3. Geheimhaltung im Prozess	273
V. Arbeitsvertragliche Regelungen	274

D. Arbeitsergebnisse in der digitalen Arbeitswelt	275
I. Sicherung der Rechte an Arbeitsergebnissen	275
1. Mögliche Gegenstände einer Rechteübertragung	275
2. Sicherung der Rechte an technischen Erfindungen	275
3. Sicherung der Rechte an urheberrechtlich relevanten Tätigkeitsergebnissen	277
4. Sicherung der Rechte an sonstigen Tätigkeitsergebnissen	277
II. Besonderheiten beim Crowdfunding	278
1. Begriff	278
2. Rechtliche Bewertung von Sonderproblemen des Crowdfunding ..	279
III. Die Nutzung von KI-Software im Arbeitsumfeld	280
1. Schutzzfähigkeit KI- basierter Arbeitsergebnisse	280
2. Rechtsverletzung durch KI basierte Arbeitsergebnisse	281
3. KI-Software in der Personalanalytik	281
4. Arbeitsrechtliche Regelungen bei der Nutzung von KI-Software ...	281
E. Wettbewerbsrecht in der digitalen Arbeitswelt	282
I. Wettbewerbsrechtliche Anforderungen bei der Nutzung von Social Media-Accounts	282
1. Anforderungen bei der Nutzung eines Unternehmens-Accounts	282
2. Wettbewerbsverstöße durch Mitarbeiter bei Nutzung eines privaten Accounts	284
II. Active Sourcing	285
1. Begriff	285
2. Bewertung	285
§ 6: Datenschutzrecht	289
A. Datenschutzrecht und Digitalisierung der Arbeitswelt	290
I. Überblick	291
1. Funktion des Datenschutzes	291
2. Rechtsquellen	291
3. Schutzgegenstand	292
4. Grundprinzipien des Datenschutzrechts	293
5. Datenschutzrechtliche Rollenverteilung im Betrieb	293
6. Datenübermittlungen in Drittländer	295
7. Sanktionen und Schadensersatz	296
II. Datenschutz und technische Entwicklung	297
1. Technikneutraler Ansatz des Datenschutzrechts	297
2. Wesentliche Vorgaben für die digitalisierte Arbeitswelt	298
III. Rechtsgrundlagen	302
1. Überblick	302
2. § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG/Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO – Verarbeitung für Zwecke der Beschäftigungsverhältnisse	302
3. § 26 Abs. 4 BDSG – „Kollektivvereinbarungen“	303
4. § 26 Abs. 2 BDSG – Einwilligung	306
5. Weitere Rechtsgrundlagen	306
IV. (Beschäftigten-) Datenschutz und KI	307
1. Anbieter- und Betreiberpflichten nach der KI-Verordnung	307
2. KI und DS-GVO	309
B. Datenschutz beim Einsatz neuer Technologien im Bewerbungsverfahren ..	313
I. Überblick	313
II. Bewerberportale	314
III. Videobewerbung	315

C. People Analytics	317
I. Überblick	317
II. Verwendung von People Analytics-Anwendungen zur Bewertung von Bewerbern und Beschäftigten	317
1. § 26 BDSG	317
2. Betriebsvereinbarung	319
3. Einwilligung	319
D. Datenschutz in der „Smart Factory“	319
I. Überblick	319
II. Datenschutzrechtliche Anforderungen	320
1. Rechtsgrundlagen	320
2. Zweckbindung und Datenminimierung	321
3. Datenschutz-Folgenabschätzung	321
4. Transparenz	322
III. Verarbeitung von Standortdaten	322
E. Social Media als Mittel der unternehmensinternen Kommunikation und Gamification	323
I. Überblick	323
II. Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung	323
1. Erlaubnis durch Rechtsvorschrift	324
2. Einwilligung	325
III. Social Media-Plattformen im Konzern	326
1. Datenübermittlung zwischen Konzerngesellschaften	326
2. Gemeinsame Verantwortung	326
3. Besonderheiten im internationalen Konzern	327
4. Privacy by Design	327
F. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen für die Nutzung von Cloud Computing	328
I. Überblick	328
II. Datenschutzrechtlicher Rahmen	328
1. Anwendbarkeit des Datenschutzrechts bei verschlüsselter Datenspeicherung	328
2. Cloud Computing und Auftragsverarbeitung	329
3. Die Nutzung von Cloud-Angeboten mit Datenverarbeitung im Nicht-EU-Ausland	330
G. Cybersecurity und Beschäftigtendatenschutz	330
I. Überblick	331
1. Datenschutz vs. Datensicherheit nach dem Stand der Technik	331
2. Datenverarbeitung in Cybersecurity-Systemen	332
II. Rechtsgrundlagen	333
1. Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO	333
2. § 26 BDSG	334
3. Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO	334
4. Kollektivvereinbarungen	334
III. Sonstige datenschutzrechtliche Pflichten	335
1. Informationspflichten	335
2. Datenschutz-Folgenabschätzung	336
3. „Vorratsdatenspeicherung“ und Löschpflichten	336

§ 7 Kollektives Arbeitsrecht 4.0	337
Vorbemerkung	338
A. Der Betriebsbegriff	339
I. Status quo und Problemstellung	339
II. Die Elemente des klassischen Betriebsbegriffs	339
III. Diskussionsstand in Literatur und Rechtsprechung	340
IV. Entscheidungsnähe oder Arbeitnehmernähe als Ansatz	340
V. Betriebsbegriff in der Matrixorganisation	341
VI. Wege zur Rechtssicherheit	342
1. Praktische Bedeutung	342
2. Wege zur Flexibilisierung	342
3. Zweck der Mitbestimmung als Ausgangspunkt	343
B. Gewillkürte Betriebsräte nach § 3 BetrVG	344
I. „Patentlösung“ § 3 BetrVG? – Vorteile gewillkürter Betriebsräte	344
II. Praktische Grenzen einer Lösung über § 3 BetrVG	345
C. Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsrecht	346
I. Status quo; Bedeutung von § 611a nF BGB	346
II. Lösungsansätze in Literatur und Rechtsprechung	347
1. Arbeitnehmer iSv § 5 Abs. 1 BetrVG, § 611a BGB; Crowdwork und Telearbeit	347
2. Drittpersonaleinsatz: Leiharbeiter und Beschäftigte anderer Arbeitnehmer	348
3. Selbstständige und Arbeitnehmerähnliche	348
4. Bedeutung für das BetrVG	348
III. Insbesondere: Arbeitnehmerbegriff und Crowdworking	348
1. Ansätze zur Einbeziehung von Crowdworkern und anderen in § 5 BetrVG	348
2. Bewertung und praktische Folgen	349
D. Digitale und virtuelle Tätigkeit des Betriebsrats	350
I. Problematik und Rechtslage	350
II. Kommunikation und Beschlussfassung innerhalb des Betriebsrats	351
III. Mitbestimmung und Kommunikation mit dem Arbeitgeber	352
IV. Kommunikation mit den Beschäftigten	352
E. Arbeit 4.0 und Mitbestimmung des Betriebsrats	353
I. Grundsätzliche Überlegungen: Mitbestimmung und Arbeit 4.0	353
II. Einzelne Tatbestände der Betriebsratsbeteiligung	353
1. Beteiligungsrechte, die Nichtarbeitnehmer erfassen	353
2. § 99 BetrVG und neue Arbeitsformen	356
3. Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ..	359
III. Insbesondere: Digitale Technik und Überwachung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	366
1. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, Internet und EDV	366
2. Internet als Hilfsmittel: „Google Maps“	368
3. Arbeitgeber und soziale Netzwerke: „Facebook“	369
4. Mitbestimmung bei der Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen	371
5. Weitere Anwendungsfälle von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	372
IV. Digitale Kompetenzen und Qualifizierung	373
1. Digitale Kompetenzen der Arbeitnehmer: Berufsbildung 4.0 (§§ 96 ff. BetrVG)	373
2. Digitale Kompetenzen des Betriebsrats: Schulungen nach § 37 Abs. 6, 7 BetrVG	374

F. Statt eines Fazits: Erfahrungen mit und Ausblick zum kollektiven Arbeitsrecht 4.0	375
I. Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff	375
II. Beteiligungstatbestände	375
III. Ein Ansatz: die interessengerechte Auslegung	376
Sachverzeichnis	377

