



Personal und Arbeit unter Industrie 4.0 (2)

Sabine Reimann, Rechtsanwältin in Hannover

NOVEMBER 2015

Kollektivarbeitsrecht

Der Kerngedanke des kollektiven Arbeitsrechts, entwickelt und weiterentwickelt durch den Gesetzgeber und die Tarifpartner, ist es, mögliche Interessensgegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auszugleichen.

Betriebsverfassungsrecht

Liegt unter Industrie 4.0 auch dann noch ein Betrieb vor, wenn die Arbeit flexibel und mobil erledigt wird? Ist der Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes dann überhaupt noch eröffnet?

Das Betriebsverfassungsgesetz definiert den Begriff des Betriebes nicht. Die Rechtsprechung und Literatur haben eine Begriffsbestimmung vorgenommen, die sich an Sinn und Zweck des Betriebsverfassungsgesetzes orientiert. Danach ist ein Betrieb „eine organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpfen“. Das Fehlen einer räumlichen Einheit hingegen spricht nicht gegen einen einheitlichen Betrieb. Denn §4 BetrVG geht davon aus, dass auch Betriebsteile außerhalb des Betriebes zu diesem gehören. So ist auch betriebliche Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte, wie bei Monteuren oder Außendienstlern, möglich.

Mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen können auch gem. §1 I 2 BetrVG einen gemeinsamen

Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn haben. So liegt dann ein gemeinsamer Betrieb vor, wenn zusätzlich zu o.g. Voraussetzungen der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die einheitliche Leitung muss sich auf die Entscheidungen des Arbeitgebers im Bereich der personellen und sozialen Angelegenheiten des gemeinsamen Betriebes beziehen. Somit ist auch im Hinblick auf die flexible Arbeit unter Industrie 4.0 sehr wohl das Betriebsverfassungsgesetz anwendbar, da es sich trotz räumlicher Entgrenzung um einen Betrieb in dessen Sinne handeln kann.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Der Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer nimmt die ihm vom Gesetzgeber gegebenen Rechte und Pflichten so wahr, dass die Arbeit unter menschenwürdigen, gedeihlichen und möglichst wenig gesundheitsschädlichen Bedingungen erledigt werden kann. Er sorgt für eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Gerade im Hinblick darauf, dass die Industrie 4.0 die Qualität der Arbeit, die Arbeitszeiten und auch den Schutzzumfang des Arbeitnehmers verändern wird, ist ein Betriebsrat dazu da, diese Veränderung im Wege von Betriebsvereinbarungen für den Betrieb und die Mitarbeiter sinnvoll umzusetzen.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Gemäß §87 I Nr.6 BetrVG ist die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitbestimmungspflichtig.



tig. Das Bundesarbeitsgericht stellt hier darauf ab, dass diese technische Einrichtung auch nur objektiv geeignet sein muss; eine tatsächliche Nutzung zur Überwachung wird nicht vorausgesetzt.

Voraussetzung für die ordnungsgemäße Einführung und Anwendung ist die Zustimmung des Betriebsrates, die in einer Betriebsvereinbarung, z.B. im Wege eines datenschutzrechtlichen Verbotes der Auswertung oder durch ein Einverständnis, niedergelegt wird. Dadurch werden Unternehmen nicht von der Einführung wichtiger elektronischer Hilfsmittel abgehalten, sondern lediglich bei der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle eingeschränkt.

Im Wege der Mitbestimmung über die täglichen Arbeitszeiten und die Pausen können gemäß §87 I Nr.2, Nr.3 BetrVG i.V.m. dem ArbZG Betriebsvereinbarungen geschlossen werden, die zum Beispiel Lebens- oder Jahresarbeitszeit regeln. Die Flexiblere Arbeit könnte durch solche Betriebsvereinbarungen auch unter den bestehenden Arbeitsschutzgesetzen kontrolliert werden. Hierin könnte auch eine Regelung zum Thema „ständige Erreichbarkeit“ entstehen.

Im Hinblick auf das Crowdsourcing hat der Betriebsrat sowohl Informationsrechte als auch Mitbestimmungsrechte.

Die Informationsrechte können sich aus den §§ 80,90, 92, 92 a, 106 und 111 BetrVG ergeben. So ist zum Beispiel bei § 80 Absatz 2 BetrVG im Gesetz klargestellt, dass sich die Unterrichtung „auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen“, erstreckt. Bei § 92 a BetrVG werden in Absatz 1 als Thema für die Beratung ausdrücklich „neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, ... Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen ...“ genannt.

Mitbestimmungsrechte können sich aus den §§ 95, 111 BetrVG ergeben. Gem. §90 BetrVG kann der Fremdfirmenanteil festgelegt werden. Darüber hinaus kann bei externem Crowdsourcing eine Betriebsänderung wegen einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation und/oder der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 111 Nr. 4 und 5 BetrVG) vorliegen und der Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln.

Auf freiwilliger Basis zwischen Betriebsrat und Unternehmen können Vereinbarungen geschlossen werden, die zum Beispiel Mindestarbeitsbedingungen für

Crowdworker, die für das Unternehmen arbeiten, festlegen.

Tarifrecht

Das Grundgesetz garantiert in Art.9 Abs.3 die Tarifautonomie: Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, sich zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammenzuschließen und ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen frei von staatlichen Vorgaben eigenverantwortlich zu regeln. Dies geschieht vor allem durch Tarifverträge. Sie können sowohl für einzelne Unternehmen als auch für ganze Branchen abgeschlossen werden. Ihr Geltungsbereich kann regional begrenzt sein oder das Bundesgebiet insgesamt umfassen.

Was kann von Tarifpartnern behandelt und festgelegt werden?

Sind Tarifverträge auch in Zukunft unter Industrie 4.0 geeignete Mittel? Was sind die Regelungsinhalte von Tarifverträgen?

Tarifverträge regeln Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, beispielsweise über Lohnhöhe, Arbeitszeit, Urlaub oder andere Arbeitsbedingungen. Diese Regelung ist allein Aufgabe der Tarifpartner. Die Gewerkschaften bzw. deren Spitzenorganisationen und der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberverbände oder deren Spitzenorganisationen müssen sich einig werden.

Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen kollektiv und für einen festgelegten Zeitraum und werden in Abständen an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Tarifverträge erfüllen verschiedene wichtige Funktionen:

- Schutzfunktion: Der Schutz abhängig Beschäftigter durch die Schaffung zwingender tariflicher Mindestarbeitsbedingungen ist eine wichtige Aufgabe des Tarifvertrages. Eine Unterlegenheit des Arbeitnehmers aufgrund von wirtschaftlicher Abhängigkeit soll durch kollektives Handeln ausgeglichen werden.
- Ordnungsfunktion: Der Tarifvertrag setzt einen Standard, der ein Maßstab für die entsprechende Branche ist, indem er die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien regelt. Er setzt innerhalb seines Geltungsbereiches ein verbindliches Lohn- und Gehaltsgefüge fest.
- Verteilungsfunktion: Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Ertrag des Unternehmens wird si-



chergestellt und die Einkommensverteilung unter den Arbeitnehmern wird durch Festlegung von Lohn- und Gehaltsgruppen geregelt.

- Friedensfunktion: Tarifverträge halten das Arbeitsleben über längere Zeiträume von Kräfte zehrenden Konflikten frei.

Aufgrund dieser Funktionen von Tarifverträgen sieht man, dass es auch in Zukunft elementar wichtig sein wird, die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf große Flexibilität zu regeln. Auch die Bundesarbeitsministerin hat neue Tarifverträge, die den gestiegenen Anforderungen an Flexibilität Rechnung tragen, gefordert. Sollen Vereinbarungen Allgemeinverbindlichkeit haben?

Tarifverträge verpflichten einerseits alle Arbeitgeber des Geltungsbereichs, die dem jeweiligen Arbeitgeberverband angehören, sowie andererseits alle Arbeitnehmer, die Mitglied der beteiligten Gewerkschaft sind. (Es ist allerdings gängige Praxis, auch unorganisierte Arbeitnehmer an dem tarifvertraglich Vereinbarten teilhaben zu lassen.)

Ein Tarifvertrag kann dann auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber rechtsverbindlich werden, selbst wenn sie nicht tarifgebunden sind, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Rechtsgrundlage hierfür ist § 5 Tarifvertragsgesetz. Der Antrag zugunsten einer Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages kann von einer Tarifvertragspartei beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung gestellt werden. Dieser kann im Einvernehmen mit einem Tarifausschuss, der aus je drei Vertretern der Spitzenorganisation der Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Voraussetzung gem. §5 TVG ist, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen eine AVE verlangt und die Allgemeinverbindlichkeit von öffentlichem Interesse ist.

Die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages bewirkt, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auch für alle sonst nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern innerhalb des sachlichen und räumlichen Geltungsbereiches des Tarifvertrages verbindlich werden. Sie wirkt somit wie ein staatliches Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen.

Unter dem Aspekt, dass die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags den sozialen Schutz der Arbeitnehmer und gleichzeitig den Schutz der Arbeitgeber vor Konkurrenten, die Wettbewerbsvorteile durch Tarifunterschreitungen erreichen wollen, bezweckt, muss man sicherlich auch unter Industrie 4.0 darüber nachdenken, inwieweit eine Allgemeinverbindlichkeit für den sozialen Frieden sorgen kann.

Derzeit sind weniger als 1% aller Tarifverträge allgemeinverbindlich und die Tendenz der letzten Jahre ist rückläufig.

Beschäftigten-Datenschutz

Wie sind unter Industrie 4.0 und dem damit verbundenen Datenstrom die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an ihren Daten angemessen zu schützen?

Personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person (Betroffener).

Eine Person ist dann bestimmbar, wenn sie direkt oder indirekt identifiziert werden kann, insbesondere durch Zuordnung zu einer Kennnummer oder zu einem oder mehreren spezifischen Elementen, die Ausdruck ihrer physischen, physiologischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität sind.

Beispiele für sensible Mitarbeiterdaten sind z.B. Aufenthaltsdaten, Bewegungsprofile, Nutzungsprofile und Wohnheiten der Mitarbeiter, die durch die Struktur der Arbeit in Cyber-Physischen-Systemen entstehen. Auch Mobilgeräte oder andere Kommunikationsgeräte, die für die Kommunikation mit den Maschinen zur Hilfe genommen werden, kreieren permanent neue Daten, an Hand derer man diese Profile erstellen und dem Mitarbeiter zuordnen könnte. Je größer das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine, desto mehr Daten werden entstehen.

Technische Daten können zu personenbezogenen Daten werden, sobald es Verknüpfungsmöglichkeiten gibt und die Daten mit einem nicht unverhältnismäßig großen Aufwand einer bestimmten oder bestimmbarer Person zugeordnet werden können.

Weitere sensible Daten sind Daten zum Gesundheitszustand des jeweiligen Mitarbeiters, wie zum Beispiel



Seh- oder Bewegungseinschränkungen, die sich aufgrund des Arbeitsplatzes ergeben.

Auch die Möglichkeit der Videoüberwachung der Mitarbeiter über die, in den Mobilgeräten integrierten, Kameras ist gegeben und somit als potenzieller Konfliktfaktor zu betrachten. Die Kontrollstrategien inklusive verstärkter Überwachung des einzelnen könnten zunehmen.

Ist das Endgerät im Eigentum des Unternehmens so könnte durch eine Anonymisierung, indem z.B. die Endgeräte, die für die Verwendung der Daten genutzt werden, von mehreren Personen genutzt würden und damit eine Verknüpfung mit personenbezogenen Daten vermieden würde, der Datenschutz eingehalten werden.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer das Recht auf Schutz ihrer personenbezogenen Daten. Dies ergibt sich aus dem informationellen Recht auf Selbstbestimmung (allgemeines Persönlichkeitsrecht) gem. Art. 2 Abs.1 GG, Art. 1 Abs. 1 GG, § 1 BDSG, § 4 Abs. 11 BDSG.

Der Erlaubnistatbestand in § 32 BDSG gibt die Möglichkeit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist und die schutzwürdigen Interessen des Betroffenen gewahrt sind oder der Betroffene in die Verarbeitung seiner Daten eingewilligt hat.

Eine Interessenabwägung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Hinblick auf die Erforderlichkeit ist immer notwendig.

Eine Einwilligung des Betroffenen ist jedoch umstritten, da von einer Freiwilligkeit innerhalb eines Arbeitsverhältnisses nicht so weiter ausgegangen werden kann. Liegt hingegen eine gesetzliche Erlaubnis vor, kommt es auf eine Einwilligung des Betroffenen gar nicht mehr an.

Eine solche gesetzliche Erlaubnis kann in Tarifverträgen gesehen werden, in denen festgelegt wird, inwiefern die Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen.

Ebenso sind sogenannte Bindung Corporate Rules, die den Datenaustausch innerhalb Konzernen regeln, denkbar. Diese müssen von den europäischen Daten-

schutzbehörden des Landes, aus dem Daten übertragen werden sollen, verifiziert werden.

In § 75 II BetrVG wird ausdrücklich das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers als vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu schützen und zu fördern aufgeführt. Diese Vorschrift verpflichtet die Betriebspartner, selbst alles zu unterlassen, was die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verletzt.

Gleichwohl kann durch eine Betriebsvereinbarung auch der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht gerechtfertigt sein; wenn nicht durch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gestattet, so durch schutzwürdige Belange z. B. des Arbeitgebers. Bei einer Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers ist eine Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich.

Als Korrektiv für das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dient der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: die getroffene Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen.

Individualvertraglich gibt es zum Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten die Möglichkeit der Einholung der Einwilligung des Arbeitnehmers durch vertragliche Gestaltung. Aber auch hier muss es auf die Freiwilligkeit der Erteilung ankommen.

Datensicherheit

Wer sorgt für die Sicherheit der Daten? Auch die weiter zunehmende Praxis der Arbeit per Smartphone wirft Probleme auf. Wie sieht die Rechtslage hinsichtlich der Daten aus, wenn das Endgerät dem Mitarbeiter gehört? BYOD (bring your own device) birgt zumindest für den Arbeitgeber zu regelnde Problematiken, denn er muss u.a. gewährleisten, dass personenbezogene Daten, die der Mitarbeiter auf dem privaten Endgerät (oder auch im Home-Office) verarbeitet, gegen Verlust oder Missbrauch geschützt sind. Wer hat Zugang- und Zugriff auf die Daten auf dem privaten Endgerät? Kann ein Arbeitgeber die Daten von sich aus löschen oder sperren?

Oder anders herum gedacht: wie sichert der Arbeitgeber die unternehmenseigene Software gegen Angriffe



von außen, die wissentlich oder willentlich vom Endgerät des Arbeitnehmers ausgehen?

Auch hier wird sich den Arbeitgebern mangels gesetzlichen Regelungen lediglich die Lösung durch vertragliche Gestaltung bzw. per Betriebsvereinbarung oder gar Tarifvertrag anbieten.

+++

caston.info

Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei caston.info. Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Mail.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10
Mail info@herfurth.de, Web www.herfurth.de
Hannover · Göttingen · Brüssel
Member of the ALLIURIS GROUP, Brussels

REDAKTION

Leitung: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.)

Mitarbeit: Angelika Herfurth, Rechtsanwältin, FA Familienrecht; Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L. (HSG), Rechtsanwältin; Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt; Martin Heitmüller, Rechtsanwalt, Maître en Droit (FR); Günter Stuff, Steuerberater; Xiaomei Zhang, Juristin (CN), Mag. iur. (D); Dennis Jussi, Rechtsanwalt; Sabine Reimann, Rechtsanwältin (D); Araceli Rojo Corral, Abogada (ES); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt; JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt; Prof. Dr. jur. Christiane Trüe LL.M. (East Anglia); Cord Meyer, Jurist und Bankkaufmann; Dr. jur. Reinhard Pohl, Rechtsanwalt (D); Elena Duwensee, Juristin (RU), Master of Law (RU).

KORRESPONDENTEN

u. a. Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Istanbul, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Lyon, Mailand, Madrid, Moskau, Oslo, Paris, Prag, Sofia, Stockholm, Warschau, Wien, Salzburg, Zug, New York, Toronto, Mexico City, Sao Paulo, Buenos Aires, Dubai, Kairo, New Delhi, Bangkok, Singapur, Peking, Shanghai, Tokio, Sydney, Johannesburg

VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information
Luisenstr. 5, D-30159 Hannover,
Fon 0511 - 30756-50 Fax 0511 - 30756-60
Mail info@caston.info Web www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.



NEUERSCHEINUNG

Industrie 4.0 im Rechtsrahmen
Recht für die digitale Unternehmenspraxis

Industrie 4.0 ist für die meisten Unternehmen nicht mehr nur ein Schlagwort, sondern als Weg in die Digitalisierung von Produktion und Geschäftsprozessen bereits Realität.

Bei der Umsetzung der technologischen Entwicklungen entstehen allerdings zahlreiche neue rechtliche Fragen, die ein Unternehmen geklärt haben muss, um seine Ziele störungsfrei und sicher verfolgen zu können. Im Vordergrund steht die Sicherheit von Prozessen und Produkten - von größter Bedeutung ist aber auch der Umgang mit eigenen und fremden Daten und die Rechte daran. Je mehr sich ein Unternehmen digitalisiert, umso stärker verlagern sich seine Werte in diesem Bereich.

Der neue Report „Industrie 4.0 im Rechtsrahmen“ beschreibt in den verschiedenen Feldern, welche rechtlichen Rahmenbedingungen die Unternehmensprozesse steuern:

Besondere Herausforderungen entstehen aus dem Umgang mit autonomen Prozessen in der Leistungskette, im Qualitätsmanagement, in unternehmens- und in länderübergreifenden Beziehungen und Abläufen. Generierung, Besitz, Verwendung und Verwertung der großen Datenmengen werfen neue Fragen zu Schutz und Zugriffsrechten auf – und verlangen eine privatrechtliche vertragliche Gestaltung. Industrie 4.0 berührt aber auch wichtige andere Bereiche wie Personal und Arbeitsgestaltung, Wettbewerbsrecht, Finanzierung und Rechnungswesen und Beziehungen zu Providern, Plattformen und Netzen.

„Industrie 4.0 im Rechtsrahmen“ greift diese Fragen auf und gibt dazu aktuelle Lösungsansätze.



Industrie 4.0 im Rechtsrahmen

Leistungen, Daten, Strukturen

Herfurth, Ulrich (Hrsg)
Caston Edition, Hannover
ISBN 978-3-936647-03-7

Verlag:
Caston GmbH
Law & Business Information
D-30159 Hannover
Luisenstrasse 5
www.caston.info



Inhalt

Querschnitt

- Rechtliche Aspekte zu Industrie 4.0

Betrieb & Systeme

- Verträge, Produktion, Lieferkette
- Netze, Telekom, Datensicherheit, Lizenzen

Technologie und Daten

- Datenschutz und Datensicherheit
- Dateneigentum
- Industrie 4.0 und das Immaterialgüterrecht
- Strafrechtsschutz für Computer und Daten

Finanzen

- Daten in Bilanz und Besteuerung

Markt und Wettbewerb

- Kartellrecht, Wettbewerbsrecht

Personal & Management

- Personal
- Geschäftsführung mit Legal Controlling

International

- Industrie 4.0 und Recht in den USA
- Industrie 4.0 und Recht in Brasilien
- Industrie 4.0 und Recht in China
- Industrie 4.0 und Recht in Russland
- Industrie 4.0 und Recht in Indien

Bestellung

Fax an 0511-307 56-10	Stück	EUR/Stk	EUR /Ges
▪ Industrie 4.0 in Eckpunkten, 2. Aufl. 2016-01		45,00	
▪ Industrie 4.0 im Rechtsrahmen, 1. Aufl. 2016-09		45,00	
Summe (inkl. Mwst u Versand im Inland)		XXXX	

Einige Beiträge finden sich in beiden Reports. Sie erhalten daher bei Bestellung **beider Publikationen** einen **Bonus** in Höhe von 20,00 EUR.

Name, Vorname*:

Position:

Firma*:

PLZ, Ort*:

Strasse*:

eMail*:

Unterschrift*:

*) Pflichtfelder