

# Inhalt

Vorwort . . . . .	5
Abkürzungsverzeichnis . . . . .	23
<b>§ 1 Veränderungen durch Digitalisierung . . . . .</b>	<b>31</b>
I. Erste Eindrücke: Die Entwicklung des Internets . . . . .	31
II. Reaktionen: Rechtsprechung, Literatur, Gesetzgebung . . . . .	34
III. Auf dem Weg zur digitalisierten Arbeit . . . . .	38
1. Mobile und häusliche Arbeit durch Smartphone & Co. . . . .	38
2. Arbeit mit anderen digitalen Arbeitsmitteln . . . . .	39
a) Eigene Geräte des Beschäftigten . . . . .	39
b) Soziale Netzwerke . . . . .	39
c) Roboter . . . . .	40
d) Internet der Dinge . . . . .	41
e) Wearables und Datenbrillen . . . . .	42
f) Big Data. . . . .	43
3. Plattformökonomie . . . . .	44
a) Vermittlung von Dienstleistungen . . . . .	44
b) Crowdwork . . . . .	44
IV. Chancen und Risiken . . . . .	46
1. Chancen . . . . .	46
a) Das Internet als Basistechnik . . . . .	46
b) Das Gewinnen von Informationen. . . . .	46
c) Der Austausch von Meinungen . . . . .	47
d) Derzeit sichtbare Auswirkungen auf den Arbeitsprozess . . . . .	48
e) Perspektiven . . . . .	49
2. Risiken . . . . .	49
a) Die Ohnmacht von Staat und Recht . . . . .	49
b) Zugriff ausländischer Geheimdienste – der NSA-Skandal . . . . .	51

## Inhalt

	c) Beschäftigungsabbau . . . . .	52
	d) Totalüberwachung und andere Gefahren für den Persönlichkeitsschutz . . . . .	53
	e) Spaltung der Gesellschaft . . . . .	54
V.	Einschätzung der Entwicklung . . . . .	55
	1. Die schöne neue Arbeitswelt . . . . .	55
	2. ... kennt große Unterschiede in den Lebenschancen	55
	3. ... und hat sehr wenig mit Demokratie zu tun . . .	57
	4. Trotz allem gibt es Spielräume . . . . .	57
VI.	Probleme für das Arbeitsrecht . . . . .	58

<b>§ 2</b>	<b>Internet und digitale Geräte als Arbeitsmittel der Beschäftigten . . . . .</b>	<b>63</b>
I.	Zur bisherigen Entwicklung . . . . .	63
II.	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag . . . . .	64
	1. Das Direktionsrecht als Grundlage für die Arbeit mit einer neuen Technik . . . . .	64
	2. Anspruch auf eine bestimmte Ausstattung? . . . . .	68
	3. Versetzung nach Hause?. . . . .	68
	4. Änderung der Tätigkeit . . . . .	69
	5. Entzug von eingeräumten Möglichkeiten. . . . .	69
III.	Das Problem der Weiterqualifizierung . . . . .	70
	1. Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterqualifizie- rung?. . . . .	70
	a) § 81 BetrVG?. . . . .	70
	b) Nebenpflicht des Arbeitgebers zur Schaffung der Voraussetzungen für die Arbeit . . . . .	71
	c) Tragweite der Arbeitgeberpflicht . . . . .	73
	d) Einbeziehung der Arbeitszeit . . . . .	73
	2. Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterqualifizierung	73
IV.	Beteiligungsrechte des Betriebsrats . . . . .	75
	1. Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte . . .	75
	2. Beratungsrechte . . . . .	76
	3. Mitbestimmungsrechte . . . . .	77
	a) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzun- gen nach § 99 i. V. m. § 95 Abs. 3 BetrVG . . . . .	77
	aa) Vorliegen einer Versetzung . . . . .	78
	bb) Übergehung des Betriebsrats . . . . .	80
	cc) Zustimmungsverweigerung. . . . .	81
	b) Mitbestimmung bei Weiterbildungsmaßnah- men nach §§ 96–98 BetrVG . . . . .	81

c)	Interessenausgleich und Sozialplan wegen Vor-	
	liegens einer Betriebsänderung? . . . . .	84
aa)	Grundlegende Änderung der Betriebsorga-	
	nisation . . . . .	84
bb)	Grundlegende Änderung der Betriebsanla-	
	gen . . . . .	85
cc)	Einführung grundlegend neuer Arbeitsme-	
	thoden . . . . .	86
dd)	Etappenweise Einführung . . . . .	87
ee)	Interessenausgleich und Sozialplan . . . . .	87
ff)	Anspruch auf einen Berater . . . . .	88
d)	Weitere Mitbestimmungsrechte . . . . .	89
V.	Beteiligungsrechte des Personalrats . . . . .	89
1.	Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte des	
	Personalrats . . . . .	90
2.	Anhörungs- und Mitwirkungsrechte . . . . .	91
3.	Mitbestimmungsrechte . . . . .	92
4.	Konkurrenzprobleme . . . . .	93
<b>§ 3</b>	<b>Der Sonderfall: Bring Your Own Device . . . . .</b>	<b>94</b>
I.	Um was geht es? . . . . .	94
II.	Einführung von BYOD . . . . .	96
1.	Arbeitsvertragsrechtliche Voraussetzungen . . . . .	96
2.	Betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen. . . . .	98
3.	Weitere Voraussetzungen . . . . .	99
III.	Durchführungsprobleme . . . . .	99
1.	Probleme des Datenschutzes. . . . .	99
2.	Probleme der Datensicherung . . . . .	101
3.	Kosten, Beschädigung und Verlust des Geräts. . . . .	103
4.	Herausgabe des Geräts. . . . .	105
IV.	Beendigung der Tätigkeit . . . . .	106
<b>§ 4</b>	<b>Arbeitsrechtliche Probleme sozialer Netzwerke . . . . .</b>	<b>107</b>
I.	Der soziale Sachverhalt . . . . .	107
II.	Bewerberscreening. . . . .	111
1.	Die Problematik . . . . .	111
2.	Grenzen des Fragerechts und soziale Netzwerke . . . . .	112
3.	Rechtswidriges Googeln? . . . . .	114
III.	Unterstützung des Arbeitgebers in sozialen	
	Netzwerken? . . . . .	115
1.	Pflicht, aktiv zu werden? . . . . .	115

## Inhalt

2.	Regeln für das freiwillige Engagement . . . . .	116
a)	Anlässe und rechtliche Behandlung . . . . .	116
b)	Mitbestimmung des Betriebsrats über Guidelines . . . . .	118
c)	Dienstlicher oder privater Account? . . . . .	119
d)	»Herausgabe« des Accounts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses? . . . . .	120
e)	Abwehr von Beleidigungen und anderen Angriffen. . . . .	122
3.	Die Ausnahme: Arbeitgeber als Netzwerkfeind. . .	123
IV.	Pflichtverletzungen und mögliche Sanktionen . . . . .	124
1.	Angriffe gegen den Arbeitgeber in einem sozialen Netzwerk . . . . .	124
a)	Das Fallmaterial . . . . .	124
b)	Einschätzung. . . . .	128
2.	Rassistische und fremdenfeindliche Ausfälle . . . . .	130
3.	Rechtmäßige und rechtswidrige Angriffe. . . . .	131
a)	Allgemeine Rahmenbedingungen . . . . .	131
b)	Besonderheiten in sozialen Netzwerken. . . . .	135
c)	Gefährliche Grundrechtsausübung . . . . .	139
4.	Ausgeschiedene Arbeitnehmer . . . . .	140
5.	Streit um die virtuelle Unternehmenszugehörigkeit	141
6.	Veröffentlichung von Betriebsinterna. . . . .	141
<b>§ 5</b>	<b>Entgrenzte Arbeit – Arbeitszeitrecht als Flexibilisierungsgrenze? . . . . .</b>	<b>143</b>
I.	Zum Status quo . . . . .	143
II.	Die Dauer der Arbeitszeit und ihre Begrenzung durch das ArbZG. . . . .	144
1.	Vertrauensarbeitszeit . . . . .	144
2.	Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit . . . . .	145
3.	Bezahlung von Überstunden . . . . .	146
4.	Erreichbarkeit als Rufbereitschaft oder als Bereitschaftsdienst? . . . . .	147
5.	Grenzenlose Rufbereitschaft? . . . . .	149
6.	Unterbrechung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG . . .	151
III.	Die Lage der Arbeitszeit. . . . .	152
1.	Betriebliche Regelungen. . . . .	152
2.	Abschalten der Geräte? . . . . .	153
3.	Beschränkte Vorgaben des ArbZG . . . . .	153
IV.	Arbeitsbefreiung im Urlaub. . . . .	154

V.	Vollzugsdefizite im Arbeitszeitrecht . . . . .	155
VI.	Weitere Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts? . . . . .	157
	1. Vorschläge der Arbeitgeberseite . . . . .	157
	2. Das Weißbuch des BMAS . . . . .	159
VII.	Perspektiven: Verteilung der Arbeit auf mehr Schultern	160
	1. Praxiserfahrungen . . . . .	160
	2. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebs-	
	rats nach § 99 BetrVG . . . . .	162
	3. Beschwerdeverfahren nach §§ 84, 85 BetrVG . . . . .	163
	4. Vorschläge zur Verbesserung des Status quo . . . . .	164
	a) Gesetzgebung oder Richterrecht? . . . . .	164
	b) Inanspruchnahme während der arbeitsfreien	
	Zeit . . . . .	164
	c) Beteiligung des Betriebsrats als Grundprinzip . . . . .	165
	d) Initiativrecht zur Einführung eines elektroni-	
	schsen Zeiterfassungssystems . . . . .	166
	e) Überforderungsschutz durch den Betriebsrat . . . . .	166
	f) Klarstellungen im Urlaubsrecht . . . . .	168
<b>§ 6</b>	<b>Arbeitsschutz . . . . .</b>	<b>169</b>
I.	Belastungen durch Bildschirmarbeit . . . . .	169
	1. BildschirmarbeitsVO, abgelöst durch ArbStättVO . . . . .	170
	a) Die wichtigsten Inhalte der Bildschirmar-	
	beitsVO . . . . .	170
	b) Zusammenführung mit der ArbStättVO und	
	neue Inhalte. . . . .	171
	2. Mitbestimmung des Betriebsrats . . . . .	173
II.	Physische und psychische Belastungen durch digitale	
	Arbeit . . . . .	175
	1. Die veränderte Situation. . . . .	175
	2. Gegenmittel? . . . . .	177
	a) Technischer Arbeitsschutz . . . . .	177
	b) Rechtliche Vorgaben für mobile Arbeit und	
	Homeoffice . . . . .	178
	c) Gefährdungsbeurteilung als Ausweg? . . . . .	179
	aa) Rechtsgrundlagen . . . . .	179
	bb) Methodisches Vorgehen . . . . .	180
	cc) Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats . . . . .	181
	dd) Rechte des einzelnen Arbeitnehmers . . . . .	181
	ee) Das Ergebnis und seine Umsetzung. . . . .	182
	ff) Alternative Möglichkeiten. . . . .	183

<b>§ 7 Arbeitnehmerdaten im Internet</b> . . . . .	184
I. Sachverhalte . . . . .	184
II. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an ein anderes Konzernunternehmen im Inland . . . . .	186
1. Anwendung des TKG und des TMG . . . . .	186
2. Zulässigkeit nach DSGVO und BDSG-neu . . . . .	187
a) Einwilligung . . . . .	188
b) Rechtfertigung nach § 26 BDSG-neu . . . . .	191
c) Zulassung durch Konzernbetriebsvereinbarung	193
d) Auftragsdatenverarbeitung? . . . . .	194
e) Sensible Daten . . . . .	194
III. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an ausländische Niederlassungen des Konzerns . . . . .	194
1. Anwendbarkeit der DSGVO und des BDSG-neu . .	195
2. Inhaltliche Regelungen zur Datenübermittlung über die Grenze . . . . .	197
3. Der Sonderfall USA . . . . .	199
IV. Auftreten des Beschäftigten im Internet . . . . .	201
1. Die bewusste Verwendung seiner Daten im Internet	201
2. Der Sonderfall: Fotos im Internet. . . . .	205
3. Bewertungsportale . . . . .	207
a) Die Spickmich-Entscheidung des BGH . . . . .	207
b) Weitere Anwendungsfälle . . . . .	208
c) Rechte der betroffenen Person. . . . .	209
aa) Ansprüche gegen den »Beurteiler« . . . . .	209
bb) Ansprüche gegen den Portalbetreiber . . .	211
cc) Ansprüche gegen den Arbeitgeber? . . . . .	213
4. Kritik von Kunden auf der Facebook-Seite des Arbeitgebers . . . . .	214
a) Der Lebenssachverhalt . . . . .	214
b) Rechtliche Würdigung. . . . .	214
5. Arbeitnehmerdaten in der Cloud . . . . .	217
6. Sonstige Arbeitnehmerdaten im Internet. . . . .	219
7. Ersatzansprüche des Beschäftigten . . . . .	220
a) Die Komplexität der Materie . . . . .	220
b) Aufwendungsersatz für den Beschäftigten? . . .	220
c) Aufopferung von Persönlichkeitswerten? . . . .	221

<b>§ 8</b>	<b>Das Kontrollpotenzial des Arbeitgebers und seine Begrenzung durch den Arbeitnehmerdatenschutz . . . .</b>	<b>223</b>
I.	Die Problematik . . . . .	223
	1. Spuren im Netz . . . . .	223
	2. Gezielte Überwachung . . . . .	225
	3. Nutzen und Nachteil technisierter Kontrolle . . . .	226
	4. Der rechtliche Rahmen . . . . .	227
II.	Anwendung des Telekommunikationsrechts im Ar- beitsverhältnis . . . . .	228
	1. Zur Einführung . . . . .	228
	a) TKG, TMG, RStV, BGB – das Schichtenmodell . . . . .	229
	b) Vorschriften zum Datenschutz . . . . .	230
	2. Anwendung der §§ 88 ff. TKG im Arbeitsverhältnis? . . . . .	232
	a) Die rechtlichen Rahmenbedingungen . . . . .	232
	b) Unanwendbarkeit des TKG bei dienstlicher Nutzung, Anwendbarkeit bei privater Nutzung . . . . .	232
	c) Einwände gegen die Anwendung des TKG bei erlaubter Privatnutzung . . . . .	233
	d) Konsequenzen der Anwendung des TKG . . . . .	235
	3. Anwendbarkeit der §§ 11 ff. TMG im Arbeitsver- hältnis? . . . . .	237
	4. Allgemeiner Beschäftigtendatenschutz für die Inhalte . . . . .	238
	5. Rechtslage nach der geplanten ePrivacy-Verord- nung . . . . .	239
III.	Kontrolle der dienstlichen Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation . . . . .	239
	1. Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers . . . . .	239
	a) Allgemeiner Grundsatz . . . . .	239
	b) Mithören von Telefongesprächen . . . . .	240
	c) Erfassen von Telefondaten . . . . .	242
	2. Übertragung auf die aktuelle Situation . . . . .	243
	3. Konkrete Konsequenzen . . . . .	244
	a) Behandlung von E-Mails . . . . .	244
	b) Kommunikation im Intranet . . . . .	248
	c) Nutzung des Internet . . . . .	249
	4. Arbeitnehmer mit Sonderstatus <sup>1</sup> . . . . .	251
	a) Träger von Berufsgeheimnissen . . . . .	251

---

<sup>1</sup> Zur Rechtstellung von Betriebsratsmitgliedern s. unten § 14 Rn. 12ff.

## Inhalt

	b) Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit . . .	253
	c) Wissenschaftler . . . . .	253
	5. Verwertungsverbot . . . . .	254
IV.	Kontrolle der privaten Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation. . . . .	255
	1. Anforderungen des TKG . . . . .	255
	a) Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach § 88 TKG . . . . .	255
	b) Technische Schutzmaßnahmen nach § 109 TKG	256
	2. Anforderungen des TMG . . . . .	258
	3. Anforderungen bei »Mischtatbeständen«. . . . .	259
V.	Mitbestimmung des Betriebsrats . . . . .	261
	1. Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. . . . .	261
	2. Anwendung auf E-Mail, Intranet und Internet. . . . .	263
	3. Ausübung des Mitbestimmungsrechts . . . . .	265
	4. Gestaltungsspielraum . . . . .	266
	5. Einzel- oder Gesamtbetriebsrat? . . . . .	267
	6. Rahmenbetriebsvereinbarungen . . . . .	267
VI.	Mitbestimmung des Personalrats. . . . .	268
	1. Der Grundsatz. . . . .	268
	2. Konkretisierung durch die Rechtsprechung . . . . .	268
	3. Konsequenzen. . . . .	270
VII.	Verwertungsverbote. . . . .	270
	1. Die Problematik. . . . .	270
	2. Allgemeines Verwertungsverbot oder nur Schutz des Persönlichkeitsrechts als Grenze? . . . . .	270
	3. Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Nor- men . . . . .	274
	a) Unabhängigkeit beider Seiten . . . . .	275
	b) Verletzung von Mitbestimmungsrechten . . . . .	276
	4. Erkenntnisse über Dritte . . . . .	278
<b>§ 9</b>	<b>Personalpolitik mithilfe von Big Data? . . . . .</b>	<b>279</b>
I.	Das Phänomen »Big Data« . . . . .	279
II.	Einbeziehung von Beschäftigtendaten . . . . .	280
III.	Erstellung eines Persönlichkeitsprofils? . . . . .	282
	1. Begriff des Persönlichkeitsprofils – Formulierungs- versuch des Gesetzgebers . . . . .	282
	2. Regelung in der DSGVO . . . . .	283
	3. Konkretere Vorgaben . . . . .	285
IV.	Anwendungsfälle von Big-Data-Analysen . . . . .	289

1.	Der Bezug von »Personalsoftware« . . . . .	289
2.	Unternehmenseigene Big-Data-Analysen . . . . .	291
	a) US-Erfahrungen . . . . .	291
	b) Überlegungen in Deutschland . . . . .	291
<b>§ 10</b>	<b>Neue Arbeit, neue Rechtsprobleme?</b> . . . . .	<b>294</b>
I.	Einsatz von Robotern und anderen lernenden Systemen . . . . .	294
	1. Ein neues Phänomen? . . . . .	294
	2. Arbeitsrechtliche Probleme . . . . .	296
	a) Einstellungsverfahren. . . . .	296
	b) Arbeitsschutz . . . . .	296
	c) Direktionsrecht. . . . .	298
	d) Haftung. . . . .	299
	e) Kündigung . . . . .	299
II.	Die Benutzung von Wearables. . . . .	300
	1. Erscheinungsformen. . . . .	300
	2. Rechtsprobleme . . . . .	302
III.	Sich selbst steuernde Systeme . . . . .	304
IV.	Einsatz von 3-D-Druckern . . . . .	305
V.	Bezahlung in Bitcoins . . . . .	305
	1. Bitcoin – die digitale »Währung« . . . . .	305
	2. Gehalt in Bitcoins? . . . . .	307
<b>§ 11</b>	<b>Unerlaubte Privatnutzung dienstlicher Geräte.</b> . . . . .	<b>310</b>
I.	Einleitung . . . . .	310
	1. Denkbare Fallkonstellationen . . . . .	310
	2. Der Diskussionsstand . . . . .	311
	3. Rechtsprobleme . . . . .	312
II.	Private oder dienstliche Nutzung? . . . . .	312
	1. Was ist dienstliche Nutzung? . . . . .	312
	2. Privatnutzung aus dienstlichem Anlass . . . . .	313
	3. Privatnutzung . . . . .	314
III.	Erlaubte Internetnutzung zu privaten Zwecken. . . . .	314
	1. Das Grundprinzip: Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers . . . . .	314
	2. Ausdrückliche oder konkludente Erlaubnis . . . . .	316
	3. Rücknahme der Erlaubnis? . . . . .	320
	4. Grenzüberschreitungen . . . . .	321
	a) »Ausschweifende« Nutzung . . . . .	321
	b) Pornofilme . . . . .	323

## Inhalt

	c) Verursachung von Kosten und Störungen . . . . .	324
	d) Konsequenzen . . . . .	324
IV.	Beschränkung auf dienstliche Zwecke – Sanktionen bei Verstößen . . . . .	324
	1. Der Ausschluss der Privatnutzung . . . . .	324
	2. Pflichtverletzungen . . . . .	325
	3. Sanktionen, vor allem Abmahnung und Kündigung . . . . .	326
<b>§ 12</b>	<b>Sonstige Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers.</b> . . . . .	<b>330</b>
I.	Nichtbenutzung neuer Technik . . . . .	330
II.	Unsachgemäßer Umgang mit der Technik . . . . .	331
III.	»Computersabotage« . . . . .	334
IV.	Bruch der Vertraulichkeit . . . . .	334
V.	Unerlaubte Datenübermittlung. . . . .	336
VI.	Übernahme dienstlicher Daten in den Privatbereich und Herstellung von Raubkopien. . . . .	337
VII.	Private Dateien auf dem Firmencomputer . . . . .	338
VIII.	Handy als »Spion« . . . . .	339
IX.	Beleidigende Äußerungen und Verleumdungen . . . . .	339
X.	Sexprobleme . . . . .	340
XI.	Gewaltverherrlichende Darstellungen . . . . .	341
<b>§ 13</b>	<b>Gewerkschaften im Netz.</b> . . . . .	<b>342</b>
I.	Die Problematik. . . . .	342
II.	Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail? . . . . .	344
	1. Der Ausgangspunkt: Der Schutzbereich des Grundrechts der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG. . . . .	344
	a) Die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung. . . . .	344
	b) Die Entscheidung des BVerfG vom 14. November 1995 . . . . .	346
	2. Anwendung auf den Fall der Information und Werbung durch E-Mail . . . . .	348
	a) Private E-Mail-Nutzung erlaubt. . . . .	348
	b) Nur dienstliche E-Mail-Nutzung erlaubt . . . . .	348
	3. Verhalten einzelner Arbeitnehmer . . . . .	350
	a) Handeln als Gewerkschaftsmitglied . . . . .	350
	b) Reaktion als Angesprochener . . . . .	351
	c) Eigene Initiativen des Arbeitnehmers . . . . .	351

4. Sonderregeln für den Betriebsrat? . . . . .	351
III. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet . . . . .	352
1. Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet? . . . . .	352
2. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebs? . . . . .	353
3. Sonderregeln für den Betriebsrat? . . . . .	354
IV. Gewerkschaftliche Homepage im Intranet? . . . . .	355
1. Die Grundsatzfrage . . . . .	355
2. Einzelfragen . . . . .	356
V. Vereinbarungen . . . . .	357
VI. Exkurs: Druck auf die Arbeitgeberseite durch Aktionen im Internet. . . . .	357

**§ 14 Betriebsrat, Personalrat und EBR in digitalisierter**

<b>Umwelt.</b> . . . . .	361
I. Die Problematik . . . . .	361
II. Der Anspruch des Betriebsrats auf Zugang zum Inter- net und auf die erforderliche Ausstattung. . . . .	363
1. Die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit . . . . .	363
2. Die aktuelle Situation . . . . .	364
3. Einzelfragen . . . . .	366
III. Der Betriebsrat im Netz . . . . .	372
1. Dienstliche und private Nutzung . . . . .	372
2. Benutzung des E-Mail-Systems . . . . .	373
3. Verlautbarungen im Intranet . . . . .	373
a) Zugang des Betriebsrats . . . . .	373
b) Homepage des Betriebsrats im Intranet . . . . .	375
c) Ausgestaltung im Einzelnen . . . . .	375
d) Ein Wiki für den Betriebsrat . . . . .	379
e) Kontrolle durch den Arbeitgeber? . . . . .	380
f) Vertragliche Regelung der Rechte aus § 40 Abs. 2 BetrVG? . . . . .	382
4. Der Betriebsrat im Internet . . . . .	382
a) Was kann der Betriebsrat tun? . . . . .	382
b) Das Internet als Informationsquelle . . . . .	382
c) Erklärungen des Betriebsrats im Internet . . . . .	384
aa) Gesetzlich vorgesehene Außenkontakte. . . . .	384
bb) Von der Rechtsprechung akzeptierte Au- ßenkontakte . . . . .	385

## Inhalt

	cc) Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen . . . . .	386
	dd) Kontakte zu weiteren Behörden . . . . .	387
	ee) Betriebsrat als Grundrechtsträger . . . . .	388
	d) Handhabung in der Praxis – Blogs . . . . .	389
IV.	Veränderte Strukturen der Betriebsverfassung? . . . . .	391
	1. Stimmabgabe online bei der Wahl? . . . . .	391
	2. Einbeziehung weiterer Beschäftigtengruppen? . . . . .	392
	3. Veränderung des Betriebsbegriffs? . . . . .	394
	4. Betriebsratssitzungen und Betriebsratsbeschlüsse im Cyberspace? . . . . .	394
	5. Virtuelle Betriebsversammlungen? . . . . .	396
	6. Veränderungen bei Mitbestimmungsrechten? . . . . .	396
V.	Besonderheiten beim Personalrat? . . . . .	399
VI.	Europäischer Betriebsrat . . . . .	399

## § 15 Homeoffice und mobile Arbeit: Aktuelle

	<b>Herausforderungen für das Arbeitsrecht.</b> . . . . .	401
I.	Homeoffice . . . . .	401
	1. Die Rahmenbedingungen . . . . .	401
	2. Die arbeitsvertraglichen Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Homeoffice . . . . .	403
	3. Betriebsvereinbarungen über Arbeit im Homeoffice. . . . .	406
	a) Anspruch auf ein Homeoffice und volle Rückkehr in den Betrieb . . . . .	407
	b) Probleme der Arbeitszeit . . . . .	408
	c) Ausstattung des Homeoffice. . . . .	408
	d) Arbeitsschutz. . . . .	409
	e) Haftungsfragen . . . . .	409
	f) Datenschutz . . . . .	410
II.	Mobile Arbeit . . . . .	411
	1. Die Ausgangssituation . . . . .	411
	2. Regelungsfragen . . . . .	411
	a) Arbeitszeit . . . . .	411
	b) Arbeitsschutz. . . . .	412
	c) Haftungsfragen . . . . .	412
	d) Datenschutz . . . . .	412
III.	Qualifizierung. . . . .	413

<b>§ 16 Das Internet-Arbeitsverhältnis.</b>	415
I. Ein neues Phänomen?	415
II. Abschluss, Veränderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Internet	417
1. Der Grundsatz	417
a) Formfreiheit	417
b) Anforderungen des Nachweisgesetzes	418
2. Die Schriftform nach § 623 BGB	419
3. Tarifliche Schriftform	420
III. Die arbeitsrechtliche Behandlung ausgelagerter Arbeitsplätze	420
1. Erste Ansätze	420
2. Arbeitnehmer oder Selbstständiger?	421
3. Betriebszugehörigkeit	423
4. Arbeitsschutz	425
5. Praktische Probleme der Kommunikation mit den Arbeitskollegen.	425
a) Betriebsverfassung	425
b) Kommunikation mit den Arbeitskollegen	426
IV. Das grenzüberschreitende Internet-Arbeitsverhältnis	427
1. Begriff und potenzielle praktische Bedeutung.	427
2. Anwendbares Arbeitsrecht.	428
a) Klage des im Ausland tätigen Arbeitnehmers	429
b) Klage eines in Deutschland tätigen Arbeitnehmers gegen seinen ausländischen Arbeitgeber	431
V. Arbeitsrecht im virtuellen Unternehmen	433
1. Annäherungen an einen Begriff	433
2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen.	435
a) Normen passen nicht mehr	435
b) ... doch Abhilfe ist möglich	436
 <b>§ 17 Auftragsvermittlung übers Netz.</b>	 438
I. Neue internetbasierte Arbeitsformen – die Plattformökonomie	438
1. Vermittlung von Aufträgen	438
2. Arbeit im Netz	440
II. Rechtsprobleme	440
1. Der überkommene Arbeitnehmerbegriff	441
2. Anwendung auf die internetbasierte Vermittlung von Aufträgen	446

## Inhalt

<b>§ 18 Crowdwork</b> . . . . .	449
I. Was bedeutet »Crowdwork«? . . . . .	449
1. Die drei Erscheinungsformen . . . . .	449
2. Das Zwischenschalten einer Plattform . . . . .	452
3. Externes und internes Crowdworking . . . . .	452
4. Praktische Bedeutung . . . . .	453
5. Konsequenzen für die Arbeitenden . . . . .	454
II. Verträge nach reinen Marktbedingungen. . . . .	456
III. Die Situation des »Microtaskers« . . . . .	457
1. Die wirtschaftliche Ausgangssituation . . . . .	457
2. Qualifizierung als Arbeitnehmer?. . . . .	459
3. Praktische Wirkung . . . . .	460
IV. Die Situation des »Kreativwettbewerbers« . . . . .	461
1. Die wirtschaftliche Situation . . . . .	461
2. Rechtliche Einordnung . . . . .	462
V. Die Stellung des Vertragspartners bei Spezialisten- Crowdwork . . . . .	463
VI. Kollektive Interessenvertretung? . . . . .	464
VII. Überlegungen zu weitergehenden rechtlichen Schutz- mechanismen . . . . .	466
1. Die arbeitnehmerähnliche Person . . . . .	467
a) Zum Begriff . . . . .	467
b) Die anwendbaren Arbeitsrechtsnormen. . . . .	469
2. Der Heimarbeiter . . . . .	472
3. Die Einordnung des Crowdworkers. . . . .	475
4. Schutz durch das Recht der Selbstständigen?. . . . .	477
a) AGB-Kontrolle. . . . .	477
b) Vertragskontrolle auf der Grundlage der Recht- sprechung des Bundesverfassungsgerichts . . . . .	488
c) Kartellrecht . . . . .	489
aa) Verbot des Missbrauchs einer marktbe- herrschenden Stellung . . . . .	489
bb) Erstreckung auf marktstarke Unternehmen	491
VIII. Grenzüberschreitendes Crowdsourcing . . . . .	491
1. Das anwendbare Recht . . . . .	491
2. Ausnahmen: Eingriffsnormen und ordre public . . . . .	493
3. Gerichtliche Zuständigkeit . . . . .	494
<b>§ 19 IT-Sicherheit</b> . . . . .	497
I. Die Bedrohungslage. . . . .	497
II. Reaktionen des Gesetzgebers . . . . .	498

1. Überblick. . . . .	498
2. Wesentliche Inhalte . . . . .	500
3. Konkretisierungsversuche . . . . .	502
4. Richtlinien der Versicherungswirtschaft. . . . .	503
III. Konkrete Anforderungen an das Verhalten von Arbeitnehmern . . . . .	504
1. Compliance-Grundsätze. . . . .	504
2. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten . . . . .	505
3. Der IT-Sicherheitsbeauftragte . . . . .	505
4. Beteiligungsrechte des Betriebsrats . . . . .	508
<b>Anhang 1: Mögliche Inhalte von Betriebsvereinbarungen . . .</b>	<b>510</b>
I. Einführung. . . . .	510
II. Der formale Rahmen . . . . .	512
1. Zuständige Interessenvertretung. . . . .	512
2. Geltungsbereich . . . . .	513
3. Zielsetzung und Präambel . . . . .	514
4. Geltungsdauer und Nachwirkung . . . . .	515
5. Text und Anhang. . . . .	516
6. Abschließende Regelung? . . . . .	517
III. Probleme der Einführung . . . . .	517
1. Erhaltung der Arbeitsbedingungen . . . . .	517
2. Qualifizierung . . . . .	520
3. Gleichbehandlungsgrundsatz . . . . .	521
IV. Die Behandlung von E-Mail. . . . .	522
1. Dienstliche und private Zwecke . . . . .	522
2. Vertraulichkeit von E-Mails . . . . .	524
3. Protokoll- und Verbindungsdaten . . . . .	526
4. Abwesenheit des Anschlussinhabers . . . . .	528
5. »Postmaster« . . . . .	529
6. Benutzung von E-Mail zur innerbetrieblichen Meinungsbildung . . . . .	529
V. Die Regelung des Zugangs zum Internet . . . . .	530
VI. Homeoffice als Beispiel . . . . .	531
VII. Verwertungsverbote . . . . .	535
VIII. Kontrollrechte des Betriebsrats . . . . .	535
<b>Anhang 2: Nützliche Adressen für am Arbeitsrecht Interessierte . . . . .</b>	<b>537</b>
I. Gesetzestexte . . . . .	537
II. Rechtsprechung . . . . .	538

## Inhalt

III.	Sonstige nützliche Adressen. . . . .	540
1.	Wenn man einen Anwalt sucht ... . . . . .	540
2.	Man braucht einen Experten in Technologiefragen	541
3.	Wer mehr über Datenschutz wissen will .... . . . .	541
4.	Informationen von der Arbeitsagentur . . . . .	542
5.	Texte von Tarifverträgen . . . . .	543
6.	Arbeitsschutz . . . . .	543
IV.	Gewerkschaften . . . . .	544
1.	IG Metall . . . . .	544
2.	ver.di. . . . .	544
3.	IG Bergbau Chemie Energie . . . . .	545
4.	DGB . . . . .	545
5.	Hans-Böckler-Stiftung . . . . .	545
V.	Arbeitgeberverbände . . . . .	546
VI.	Politische Instanzen . . . . .	546
1.	Bundesregierung . . . . .	546
2.	Bundesministerien . . . . .	547
3.	Einzelinitiativen . . . . .	547
4.	Deutscher Bundestag . . . . .	547
VII.	Europa und Internationales. . . . .	548
1.	EU . . . . .	548
2.	ILO . . . . .	549
3.	Internationale Gewerkschaften . . . . .	549
VIII.	Newsgroups und Diskussionsforen. . . . .	549
	Literaturverzeichnis . . . . .	551
	Stichwortverzeichnis . . . . .	593