

Wolfgang Däubler

Digitalisierung und Arbeitsrecht

Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork

6., aktualisierte Auflage



Inhalt

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	23
§ 1 Veränderungen durch Digitalisierung	31
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

	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

§ 2 Internet und digitale Geräte als Arbeitsmittel der

	Beschäftigten	63
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 Vorliegens einer Betriebsänderung?	84
aa)	Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation	84
bb)	Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen	85
cc)	Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden	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
§ 3	Der Sonderfall: Bring Your Own Device	94
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
§ 4	Arbeitsrechtliche Probleme sozialer Netzwerke	107
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

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

§ 5 Entgrenzte Arbeit – Arbeitszeitrecht als

	Flexibilisierungsgrenze?	143
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 Betriebsrats 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 elektronischen Zeiterfassungssystems	166
	e) Überforderungsschutz durch den Betriebsrat	166
	f) Klarstellungen im Urlaubsrecht	168
§ 6	Arbeitsschutz	169
I.	Belastungen durch Bildschirmarbeit	169
	1. BildschirmarbeitsVO, abgelöst durch ArbStättVO	170
	a) Die wichtigsten Inhalte der BildschirmarbeitsVO	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

§ 7 Arbeitnehmerdaten im Internet	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

§ 8	Das Kontrollpotenzial des Arbeitgebers und seine Begrenzung durch den Arbeitnehmerdatenschutz	223
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 Arbeitsverhältnis	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 Arbeitsverhältnis?	237
	4. Allgemeiner Beschäftigtendatenschutz für die Inhalte	238
	5. Rechtslage nach der geplanten ePrivacy-Verordnung	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 ¹	251
	a) Träger von Berufsgeheimnissen	251

¹ Zur Rechtstellung von Betriebsratsmitgliedern s. unten § 14 Rn. 12ff.

	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
§ 9	Personalpolitik mithilfe von Big Data?	279
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
§ 10	Neue Arbeit, neue Rechtsprobleme?	294
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
§ 11	Unerlaubte Privatnutzung dienstlicher Geräte.	310
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

	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
§ 12	Sonstige Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers.	330
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 Firmencpuer	338
VIII.	Handy als »Spion«	339
IX.	Beleidigende Äußerungen und Verleumdungen	339
X.	Sexprobleme	340
XI.	Gewaltverherrlichende Darstellungen	341
§ 13	Gewerkschaften im Netz.	342
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

	Umwelt.	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

	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 Herausforderungen für das Arbeitsrecht.	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

§ 16 Das Internet-Arbeitsverhältnis.	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
 § 17 Auftragsvermittlung übers Netz.	 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

§ 18 Crowdwork	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
 § 19 IT-Sicherheit	 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
Anhang 1: Mögliche Inhalte von Betriebsvereinbarungen	510
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
Anhang 2: Nützliche Adressen für am Arbeitsrecht Interessierte	537
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