



RECHT *Aktuell*

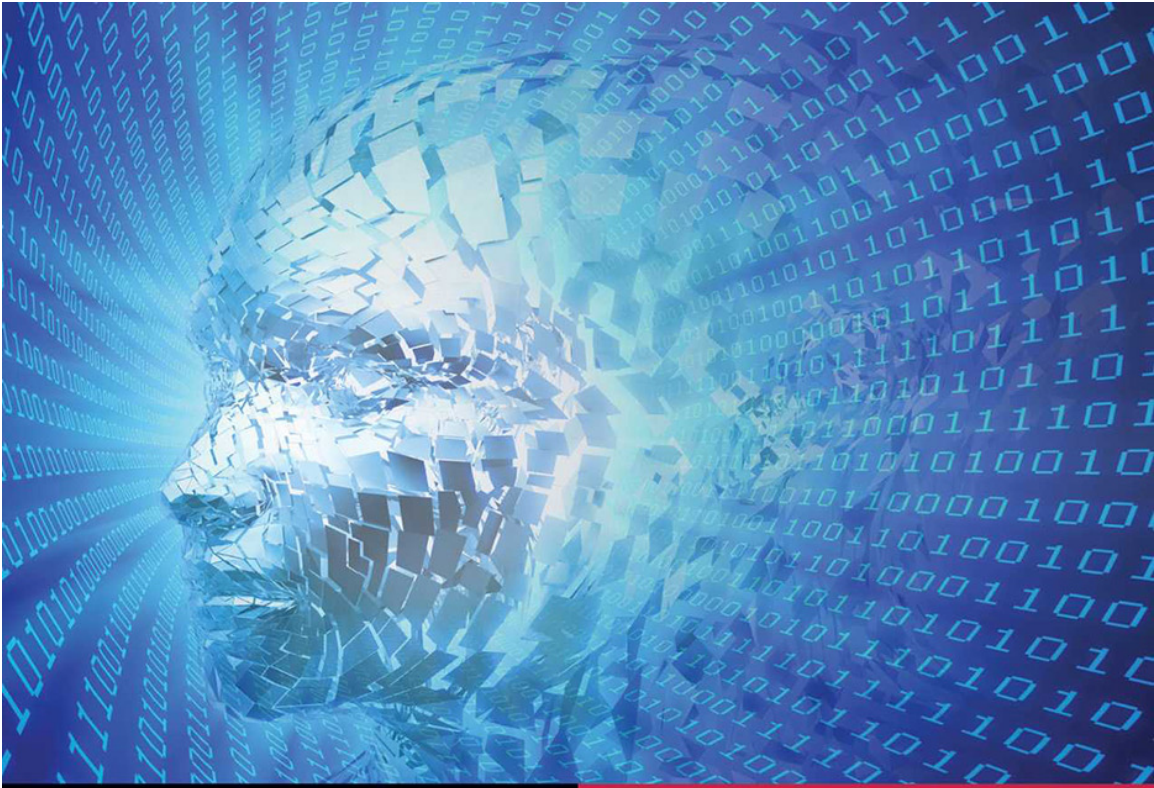
Wolfgang Däubler

Internet und Arbeitsrecht

Web 2.0, Social Media
und Crowdword

5. Auflage


**BUND
VERLAG**



RECHT *Aktuell*

Wolfgang Däubler

Internet und Arbeitsrecht

Web 2.0, Social Media
und Crowdword

5. Auflage


BUND
VERLAG

Wolfgang Däubler
Internet und Arbeitsrecht
Web 2.0, Social Media und Crowdwork

RECHT AKTUELL

Wolfgang Däubler

Internet und Arbeitsrecht

Web 2.0, Social Media und Crowdwork

5., aktualisierte Auflage



Buch:

5., aktualisierte Auflage 2015

© 2001 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Herstellung: Birgit Fieber

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

E-Book:

© 2015 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Produktion: Satzweiss.com, Saarbrücken

ISBN 978-3-7663-8388-4

Umschlagfoto: Fotolia 49113349 – Artificial intelligence concept illustration

© Mopic

Alle Rechte vorbehalten,

insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Vorwort

Das Internet prägt heute wesentliche Teile der abhängigen Arbeit. Als Informationsquelle wird es immer wichtiger, als »web 2.0« ermöglicht es eine reichhaltige Kommunikation. Die Digitalisierung zahlloser Arbeitsvorgänge schlägt sich im Alltag vieler Beschäftigter nieder. »Ständige Erreichbarkeit« und Arbeit zu beliebigen Zeiten und an beliebigem Ort sind die fühlbarsten Konsequenzen. Am Horizont erscheint das »Internet der Dinge«, im Arbeitsprozess »Industrie 4.0« genannt.

Im Zusammenhang mit dieser Entwicklung treten zahlreiche neue Rechtsfragen auf. Um mit dem Einfachsten zu beginnen: Darf der Arbeitgeber Daten über seine Beschäftigten samt Foto ins Netz stellen? Muss ein Arbeitnehmer auf eigene Faust gegen Beleidigungen in einem Bewertungsportal vorgehen oder kann er vom Arbeitgeber verlangen, dass er für einen guten Rechtsvertreter sorgt? Welche Konsequenzen hat es, wenn der Arbeitnehmer nach dem im Betrieb praktizierten Motto »Bring your own device« nur noch mit seinem eigenen Laptop arbeitet?

Spezifische Probleme ergeben sich durch soziale Netzwerke wie Facebook, Twitter oder Xing. Darf sich ein Personalleiter dort über die persönlichen Vorlieben eines Bewerbers sachkundig machen? Und weiter: Muss sich der Arbeitnehmer auf die Fan-Page des Unternehmens begeben, um dort den Chor der Unterstützer und Bewunderer zu verstärken? Wie geht man mit dem Fall um, dass ein Beschäftigter seinen Facebook-Freunden gegenüber den Arbeitgeber angreift oder ihn gar mit unsympathischen Tieren vergleicht?

Für eine wachsende Zahl von Unternehmen ist »Crowdsourcing« das neue Zauberwort. Bestimmte Aufgaben werden mit Hilfe einer Plattform im Internet ausgeschrieben. Jedes Mitglied der »Crowd«, der unübersehbaren Zahl der Internet-Nutzer, kann sich um einen Auftrag bewerben. Die Preise bestimmt der Markt; Interessenten aus Indien werden nicht selten mit 2 Euro pro Stunde zufrieden sein. Wie kann sich das Arbeitsrecht gegenüber solchen Phänomenen behaupten?

Die vorliegende Untersuchung will diesen und zahlreichen weiteren Fragen nachgehen. Auch die traditionellen Probleme der Privatnutzung von dienstlichen Internetanschlüssen und die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers werden uns beschäftigen.

Literatur und Rechtsprechung sind bis April 2015 verarbeitet. Gerichtsentscheidungen werden in der Regel mit Datum und Aktenzeichen zitiert, um so das (unentgeltliche) Auffinden zu erleichtern. Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind unter daeubler@uni-bremen.de stets willkommen.

Bremen, im Juli 2015

Wolfgang Däubler

Inhalt

Vorwort

Abkürzungsverzeichnis

§ 1 Einführung

I. Erste Eindrücke

II. Was kann das Internet?

1. Der Grundsatz

2. Informationen zugänglich machen

3. Neue Formen der Kommunikation ermöglichen (web 2.0)

4. Das Internet der Dinge – Industrie 4.0

5. Information und Kommunikation ohne Staatsgrenzen werden selbstverständlich

a) Die positive Seite

b) Die Ohnmacht von Staat und Recht

III. Aktuelle Herausforderungen

1. Personenbeziehbare Daten als Tauschobjekt

2. Offene Gefährdung von Persönlichkeitsrechten

3. Neue Grenzen der Informationsfreiheit

4. Gefährdung der Anonymität

5. Der NSA-Skandal

IV. Auswirkungen auf die Arbeit

1. Prinzipielle Entwicklungstrends

2. Veränderungen in den bestehenden Betrieben

a) Veränderte Arbeitsbedingungen

b) Kontrollmöglichkeiten

- c) Auslagerung von Arbeitsplätzen
 - d) Benutzung von Arbeitsmitteln des Arbeitnehmers
- 3. Die Tätigkeit im IT-Sektor
- 4. Einschätzung
 - a) Die schöne Arbeitswelt...
 - b) ... kennt Unterschiede in den Lebenschancen
 - c) ... und hat sehr wenig mit Demokratie zu tun
 - d) Trotz allem gibt es Spielräume
- 5. Probleme für das Arbeitsrecht

§ 2 Internet als Arbeitsmittel: Einführung und Benutzung, Arbeitsschutz, Arbeitszeit

A. Einführung und Benutzung

- I. Zur bisherigen Entwicklung
- II. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
 - 1. Das Direktionsrecht als Grundlage
 - 2. Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes
 - 3. Entzug bestehender Möglichkeiten
- III. Das Problem der Weiterqualifizierung
 - 1. Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterbildung?
 - a) § 81 BetrVG?
 - b) Nebenpflicht des Arbeitgebers zur Schaffung der Voraussetzungen für die Arbeit
 - c) Tragweite der Arbeitgeberpflicht
 - d) Einbeziehung der Arbeitszeit
 - 2. Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterqualifizierung
- IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats
 - 1. Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte
 - 2. Beratungsrechte

3. Mitbestimmungsrechte

- a) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen nach § 99 i.V.m. § 95 Abs.3 BetrVG
 - aa) Vorliegen einer Versetzung
 - bb) Übergehung des Betriebsrats
 - cc) Zustimmungsverweigerung
- b) Mitbestimmung bei Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 96–98 BetrVG
- c) Interessenausgleich und Sozialplan wegen Vorliegens einer Betriebsänderung?
 - aa) Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation
 - bb) Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen
 - cc) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
 - dd) Etappenweise Einführung
 - ee) Interessenausgleich und Sozialplan
 - ff) Anspruch auf einen Berater
- d) Weitere Mitbestimmungsrechte

V. Beteiligungsrechte des Personalrats

- 1. Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte des Personalrats
- 2. Anhörungs- und Mitwirkungsrechte
- 3. Mitbestimmungsrechte
- 4. Konkurrenzprobleme

B. Arbeitsschutzrecht

I. Physische Belastungen durch Bildschirmarbeit

- 1. BildschirmarbeitsVO
- 2. Mitbestimmung des Betriebsrats

II. Physische und psychische Belastungen durch digitale und mobile Arbeit

1. Die veränderte Situation
2. Gegenmittel?
 - a) Die Ausgangssituation
 - b) Reform der Arbeitsstätten- und der Bildschirmarbeits-VO?
 - c) Gefährdungsbeurteilung als Ausweg?

C. Probleme der Arbeitszeit

- I. Zum Status quo
- II. Die Dauer der Arbeitszeit und ihre Begrenzung durch das ArbZG
 1. Vertrauensarbeitszeit
 2. Sanktionen bei Verstößen gegen das ArbZG
 3. Bezahlung von Überstunden
 4. Erreichbarkeit als Rufbereitschaft oder als Bereitschaftsdienst?
 5. Unterbrechung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG
- III. Die Lage der Arbeitszeit
 1. Betriebliche Regelungen
 2. Abschalten der Geräte?
 3. Vorgaben des ArbZG
- IV. Neueinstellungen als erzwingbarer Ausweg?
 1. Vollzugsdefizite im Arbeitszeitrecht
 2. Die Verbesserung der Personaldecke
 3. Rechtspolitische Perspektiven

§ 3 Unerlaubte Privatnutzung und andere Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers

- I. Einleitung
 1. Denkbare Fälle
 2. Der Diskussionsstand

3. Rechtsprobleme

II. Private oder dienstliche Nutzung?

1. Was ist dienstliche Nutzung?
2. Privatnutzung aus dienstlichem Anlass
3. Privatnutzung

III. Erlaubte Internetnutzung zu privaten Zwecken

1. Das Grundprinzip: Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers
2. Ausdrückliche oder konkludente Erlaubnis
3. Rücknahme der Erlaubnis?
4. Grenzüberschreitungen
 - a) »Ausschweifende« Nutzung
 - b) Pornofilme
 - c) Verursachung von Kosten und Störungen
 - d) Konsequenzen

IV. Beschränkung auf dienstliche Zwecke – Sanktionen bei Verstößen

1. Der Ausschluss der Privatnutzung
2. Pflichtverletzungen
3. Sanktionen, insbesondere Abmahnung und Kündigung

V. Sonstige Pflichtverstöße

1. Nichtbenutzung neuer Technik
2. Unsachgemäßer Umgang mit der Technik
3. »Computersabotage«
4. Bruch der Vertraulichkeit
5. Unerlaubte Datenübermittlung
6. Übernahme dienstlicher Daten in den Privatbereich
7. Private Dateien auf dem Firmencomputer

- 8. Handy als »Spion«
- 9. Beleidigende Äußerungen und Verleumdungen
- 10. Sexprobleme
- 11. Gewaltverherrlichende Darstellungen

§ 4 BYOD - Bring Your Own Device

- I. Um was geht es?
- II. Einführung von BYOD
 - 1. Arbeitsvertragsrechtliche Voraussetzungen
 - 2. Betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen
 - 3. Weitere Voraussetzungen
- III. Durchführungsprobleme
 - 1. Probleme des Datenschutzes
 - 2. Probleme der Datensicherung
 - 3. Kosten, Beschädigung und Verlust des Geräts
 - 4. Herausgabe des Geräts
- IV. Beendigung der Tätigkeit

§ 5 Arbeitsrechtliche Probleme sozialer Netzwerke

- I. Der soziale Sachverhalt
- II. Bewerberscreening
 - 1. Die Problematik
 - 2. Grenzen des Fragerechts und soziale Netzwerke
 - a) Allgemein zugängliche Informationen nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr.3 BDSG?
 - b) Der Vorrang der Direkterhebung
 - c) Einzelfragen der Informationsgewinnung
 - d) Rechtswidriges Googeln?
- III. Unterstützung des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken?

1. Pflicht, aktiv zu werden?
 2. Regeln für das freiwillige Engagement
 - a) Anlässe und rechtliche Behandlung
 - b) Mitbestimmung des Betriebsrats über Guidelines
 - c) Dienstlicher oder privater Account?
 - d) Abwehr von Beleidigungen und anderen Angriffen
 3. Die Ausnahme: Arbeitgeber als Netzwerkfeind
- IV. Pflichtverletzungen und mögliche Sanktionen
1. Angriffe gegen den Arbeitgeber in einem sozialen Netzwerk
 - a) Das Fallmaterial
 - b) Einschätzung
 2. Rechtmäßige und rechtswidrige Angriffe
 - a) Allgemeine Rahmenbedingungen
 - b) Besonderheiten in sozialen Netzwerken
 - c) Gefährliche Grundrechtsausübung
 3. Ausgeschiedene Arbeitnehmer
 4. Streit um die virtuelle Unternehmenszugehörigkeit
 5. Veröffentlichung von Betriebsinterna

§ 6 Das Kontrollpotenzial des Arbeitgebers und seine Begrenzung durch den Arbeitnehmerdatenschutz

- I. Die Problematik
1. Spuren im Netz
 2. Gezielte Überwachung
 3. Nutzen und Nachteil technisierter Kontrolle
 4. Der rechtliche Rahmen
- II. Anwendung des Telekommunikationsrechts im Arbeitsverhältnis?
1. Zur Einführung

- a) TKG, TMG, RStV, BGB
 - b) Vorschriften zum Datenschutz
 - 2. Anwendung der §§ 88ff. TKG im Arbeitsverhältnis?
 - a) Die rechtlichen Rahmenbedingungen
 - b) Unanwendbarkeit des TKG bei dienstlicher Nutzung, Anwendbarkeit bei privater Nutzung
 - c) Einwände gegen die Anwendung des TKG bei erlaubter Privatnutzung
 - d) Konsequenzen der Anwendung des TKG
 - 3. Anwendbarkeit der §§ 11ff. TMG im Arbeitsverhältnis?
 - 4. Allgemeiner Arbeitnehmerdatenschutz
- III. Kontrolle der dienstlichen Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation
- 1. Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers
 - a) Allgemeiner Grundsatz
 - b) Mithören von Telefongesprächen
 - c) Erfassen von Telefondaten
 - 2. Übertragung auf die aktuelle Situation
 - 3. Konkrete Konsequenzen
 - a) Behandlung von E-Mails
 - b) Kommunikation im Intranet
 - c) Nutzung des Internet
 - 4. Arbeitnehmer mit Sonderstatus
 - a) Träger von Berufsgeheimnissen
 - b) Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit
 - c) Wissenschaftler
 - 5. Verwertungsverbot
- IV. Kontrolle der privaten Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation

1. Anforderungen des TKG
 - a) Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach § 88 TKG
 - b) Technische Schutzmaßnahmen nach § 109 TKG
2. Anforderungen des TMG
3. Anforderungen bei »Mischtatbeständen«
- V. Mitbestimmung des Betriebsrats
 1. Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
 2. Anwendung auf E-Mail, Intranet und Internet
 3. Ausübung des Mitbestimmungsrechts
 4. Gestaltungsspielraum
 5. Einzel- oder Gesamtbetriebsrat?
 6. Rahmenbetriebsvereinbarungen
- VI. Mitbestimmung des Personalrats
 1. Der Grundsatz
 2. Konkretisierung durch die Rechtsprechung
 3. Konsequenzen
- VII. Verwertungsverbote
 1. Die Problematik
 2. Allgemeines Verwertungsverbot oder nur Schutz des Persönlichkeitsrechts als Grenze?
 3. Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Normen
 - a) Unabhängigkeit beider Seiten
 - b) Verletzung von Mitbestimmungsrechten
 4. Erkenntnisse über Dritte

§ 7 Arbeitnehmerdaten im Netz

- I. Sachverhalte

II. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an ein anderes Konzernunternehmen im Inland

1. Anwendung des TKG und des TMG
2. Zulässigkeit nach BDSG
 - a) Einwilligung
 - b) Rechtfertigung nach § 32 BDSG
 - c) Zulassung durch Konzernbetriebsvereinbarung
 - d) Auftragsdatenverarbeitung?
 - e) Sensible Daten

III. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an ausländische Niederlassungen des Konzerns

1. Anwendbarkeit des BDSG
2. Inhaltliche Regelungen zur Datenübermittlung über die Grenze

IV. Arbeitnehmerdaten im Internet

1. Die bewusste Verwendung im Internet
2. Der Sonderfall: Fotos im Internet
3. Bewertungsportale
 - a) Die Spickmich-Entscheidung des BGH
 - b) Weitere Anwendungsfälle
 - c) Haftung für rechtswidrige Aussagen
4. Sonstige Arbeitnehmerdaten im Internet
5. Arbeitnehmerdaten in der Cloud

§ 8 Das Internet-Arbeitsverhältnis

- I. Ein neues Phänomen?
- II. Abschluss, Veränderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Internet
 1. Der Grundsatz
 - a) Formfreiheit

- b) Anforderungen des Nachweisgesetzes
- 2. Die Schriftform nach § 623 BGB
- 3. Tarifliche Schriftform
- III. Die arbeitsrechtliche Behandlung ausgelagerter Arbeitsplätze
 - 1. Ansätze in der Gegenwart
 - 2. Arbeitnehmer oder Selbstständiger?
 - 3. Betriebszugehörigkeit
 - 4. Arbeitsschutz
 - 5. Praktische Probleme der Kommunikation mit den Arbeitskollegen
 - a) Betriebsverfassung
 - b) Kommunikation mit den Arbeitskollegen
 - 6. Zurückgebliebenes Arbeitsrecht?
- IV. Das grenzüberschreitende Internet-Arbeitsverhältnis
 - 1. Begriff und potenzielle praktische Bedeutung
 - 2. Anwendbares Arbeitsrecht
 - a) Klage des im Ausland tätigen Arbeitnehmers
 - b) Klage eines in Deutschland tätigen Arbeitnehmers gegen seinen ausländischen Arbeitgeber
- V. Arbeitsrecht im virtuellen Unternehmen
 - 1. Annäherungen an einen Begriff
 - 2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen
 - a) Normen passen nicht mehr...
 - b) ... doch Abhilfe ist möglich

§ 9 Crowdwork

- I. Arbeit im Internet: Das Beispiel Crowdsourcing
 - 1. Erscheinungsformen
 - 2. Welche Arbeiten können erfasst werden?

3. Die Plattform
 4. Praktische Bedeutung
 5. Konsequenzen für die Arbeitenden
 6. Anwendung des Arbeitsrechts?
 7. Crowdwork für ausländische Auftraggeber
- II. Der traditionelle Arbeitnehmerbegriff und seine (Nicht-)Anwendung auf den Crowdworker
1. Die zentralen Elemente
 2. Indizien für und gegen die Arbeitnehmereigenschaft
 3. Anwendung auf Crowdworker
- III. Der Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Person
1. Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person
 2. Die anwendbaren Arbeitsrechtsnormen
 3. Der Sonderfall: Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende
 4. Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Personen?
 5. Crowdworker als Heimarbeiter?
- IV. Der Crowdworker als selbständig Tätiger
1. Überblick
 2. AGB-Kontrolle der Verträge
 - a) Der Crowdworker als Verbraucher oder als Unternehmer
 - b) Anwendungsfälle der Inhaltskontrolle
 - aa) Schriftformklauseln
 - bb) Änderungsvorbehalte und Ablehnungsrecht
 - cc) Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben
 - dd) Nachbesserungsfristen
 - ee) Leistungsreduzierung der Plattform
 - ff) Abtretung aller Rechte des Crowdworkers

- gg) Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts
 - hh) Nicht erfasste Bereiche: Insbesondere Höhe der Gegenleistung
- c) Rechtsdurchsetzung: Individualklage und Verbandsklage
- 3. Vertragskontrolle auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts
- 4. Kartellrecht als Korrektiv?
 - a) Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
 - b) Erstreckung auf marktstarke Unternehmen
- V. Grenzüberschreitendes Crowdsourcing
 - 1. Das anwendbare Recht
 - 2. Ausnahmen: Eingriffsnormen und ordre public
 - 3. Gerichtliche Zuständigkeit

§ 10 Betriebsrat, Personalrat und EBR im Netz

- I. Die Problematik
- II. Der Anspruch des Betriebsrats auf Zugang zum Internet und auf die erforderliche Ausstattung
 - 1. Die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit
 - 2. Die aktuelle Situation
 - 3. Einzelfragen
- III. Der Betriebsrat im Netz
 - 1. Dienstliche und private Nutzung
 - 2. Benutzung des E-Mail-Systems
 - 3. Verlautbarungen im Intranet
 - a) Zugang des Betriebsrats
 - b) Homepage des Betriebsrats im Intranet

- c) Ausgestaltung im Einzelnen
- d) Ein Wiki für den Betriebsrat
- e) Kontrolle durch den Arbeitgeber?
- f) Vertragliche Regelung der Rechte aus § 40 Abs. 2 BetrVG?
- 4. Betriebsratssitzungen und Betriebsratsbeschlüsse im Cyberspace?
- 5. Der Betriebsrat im Internet
 - a) Was kann der Betriebsrat tun?
 - b) Das Internet als Informationsquelle
 - c) Erklärungen des Betriebsrats im Internet
 - aa) Gesetzliche vorgesehene Außenkontakte
 - bb) Von der Rechtsprechung akzeptierte Außenkontakte
 - cc) Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen
 - dd) Kontakte zu weiteren Behörden
 - ee) Betriebsrat als Grundrechtsträger
 - d) Handhabung in der Praxis – Blogs
- IV. Besonderheiten beim Personalrat?
- V. Europäischer Betriebsrat

§ 11 Gewerkschaftliche Werbung und Information im Netz

- I. Die Problematik
- II. Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail?
 - 1. Der Ausgangspunkt: Der Schutzbereich des Grundrechts der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG
 - a) Die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung

- b) Die Entscheidung des BVerfG vom 14.11.1995
- 2. Anwendung auf den Fall der Information und Werbung durch E-Mail
 - a) Private E-Mail-Nutzung erlaubt
 - b) Nur dienstliche E-Mail-Nutzung erlaubt
- 3. Verhalten einzelner Arbeitnehmer
 - a) Handeln als Gewerkschaftsmitglied
 - b) Reaktion als Angesprochener
 - c) Eigene Initiativen des Arbeitnehmers
- 4. Sonderregeln für den Betriebsrat?
- III. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet
 - 1. Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet?
 - 2. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebs?
 - 3. Sonderregeln für den Betriebsrat?
- IV. Gewerkschaftliche Homepage im Intranet?
 - 1. Die Grundsatzfrage
 - 2. Einzelfragen
- V. Vereinbarungen
- VI. Exkurs: Druck auf die Arbeitgeberseite durch Aktionen im Internet

§ 12 Schutzrechte an Ideen

- I. Einführung
 - 1. Zur Notwendigkeit, das geistige Eigentum zu schützen
 - a) Der Ausgangspunkt: Die Bedeutung neuer Konzepte

- b) Argumente gegen einen Schutz
 - c) Argumente dafür
 - d) Besonderheiten im Internet-Zeitalter
- 2. Die verschiedenen Arten von »geistigem Eigentum«
 - a) Patente und Gebrauchsmuster
 - aa) Voraussetzungen der Patentfähigkeit
 - bb) Rechte des Erfinders
 - cc) Ausnahmen
 - dd) Inhalt des Schutzrechts
 - b) Urheberrechte
 - aa) Was ist urheberrechtsfähig?
 - bb) Entstehung
 - cc) Schutzzinhalt
 - dd) Dauer
 - c) Geschmacksmuster und Design
 - d) Sonstige Schutzrechte
- 3. Die Einordnung von Computersoftware
- 4. Schöpferische Leistungen im Arbeitsverhältnis
- II. Arbeitnehmer-Erfinderrecht
 - 1. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen
 - 2. Die Behandlung von Dienstervfindungen
 - 3. Freie Erfindungen
 - 4. Technische Verbesserungsvorschläge
 - 5. Streitigkeiten
- III. Arbeitnehmer-Urheberrecht
 - 1. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Person
 - 2. Der Arbeitnehmer-Urheber im Allgemeinen
 - a) Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Arbeitsvertrags?

- b) Übertragung der Verwertungsrechte
 - c) Die Frage der Vergütung
 - d) Anbieterspflicht bei außerdienstlichen Werken?
 - e) Einschränkungen des Urheberpersönlichkeitsrechts?
- 3. Urheberrechte an Computersoftware
- 4. Rechtsweg
- IV. Das Urheberrecht des selbständigen Crowdworkers
 - 1. Wann kommt der Erwerb eines Urheberrechts in Betracht?
 - 2. Begrenzung durch AGB und UrhG
 - 3. Insbesondere: Der Anspruch auf angemessene Vergütung
 - 4. Nachforderung nach § 32a UrhG
 - 5. §§ 32, 32a UrhG als Eingriffsnormen bei grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen
- V. Design
 - 1. Verwertungsrechte beim Arbeitgeber
 - 2. Designrecht des selbständigen Crowdworkers
- VI. Sonstige Schutzrechte

§ 13 Mögliche Inhalte von Betriebsvereinbarungen

- I. Einführung
- II. Der formale Rahmen
 - 1. Zuständige Interessenvertretung
 - 2. Geltungsbereich
 - 3. Zielsetzung und Präambel
 - 4. Geltungsdauer und Nachwirkung
 - 5. Text und Anhang
 - 6. Abschließende Regelung?

III. Probleme der Einführung

1. Erhaltung der Arbeitsbedingungen
2. Qualifizierung
3. Gleichbehandlungsgrundsatz

IV. Die Behandlung von E-Mail

1. Dienstliche und private Zwecke
2. Vertraulichkeit von E-Mails
3. Protokoll- und Verbindungsdaten
4. Abwesenheit des Anschlussinhabers
5. »Postmaster«
6. Benutzung von E-Mail zur innerbetrieblichen Meinungsbildung

V. Die Regelung des Zugangs zum Internet

VI. Verwertungsverbote

VII. Kontrollrechte des Betriebsrats

§ 14 Anhang: Nützliche Internet-Adressen für Menschen, die am Arbeitsrecht interessiert sind

I. Gesetzestexte

II. Rechtsprechung

III. Sonstige nützliche Adressen

1. Wenn man einen Anwalt sucht...
2. Man braucht einen Experten in Technologiefragen
3. Wer mehr über Datenschutz wissen will ...
4. Informationen von der Arbeitsagentur
5. Texte von Tarifverträgen
6. Arbeitsschutz

IV. Gewerkschaften

1. IG Metall

2. ver.di
3. IG Bergbau Chemie Energie
4. DGB
5. Hans-Böckler-Stiftung

V. Arbeitgeberverbände

VI. Politische Instanzen

1. Bundesregierung
2. Bundesministerien
3. Einzelinitiativen
4. Deutscher Bundestag

VII. Europa und Internationales

1. EU
2. ILO
3. Internationale Gewerkschaften

VIII. Newsgroups und Diskussionsforen

Literaturverzeichnis

Stichwortverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Auffassung
ABl.	Amtsblatt der EG
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
a. F.	alte Fassung
AG	Die Aktiengesellschaft (Jahr und Seite)
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Jahr und Seite)
ANerfG	Arbeitnehmer-Erfindungsgesetz
Anm.	Anmerkung
AnwBl	Anwaltsblatt (Jahr und Seite)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des BAG)
APS	Ascheid/Preis/Schmidt (s. Literaturverzeichnis)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbRB	Der Arbeitsrechts-Berater (Jahr und Seite)
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Jahr und Seite)
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BB	Der Betriebs-Berater (Jahr und Seite)
BBG	Bundesbeamtengesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
Begr.	Begründer
BetrR	Der Betriebsrat (Jahr und Seite)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz

BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt (Jahr, Teil und Seite)
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien
Bl.	Blatt
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (Band und Seite)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
CF	Computer Fachwissen (Heft, Jahr und Seite)
CR	Computer und Recht (Jahr und Seite)
CRi	Computer und Recht - Internationaler Teil (Jahr und Seite)
CuA	Computer und Arbeit (Heft, Jahr und Seite - früher CF)
DANA	Datenschutz-Nachrichten (Jahr und Seite)
DB	Der Betrieb (Jahr und Seite)
d. h.	das heißt
DKKW	Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (s. Literaturverzeichnis)
DuD	Datenschutz und Datensicherung (Jahr und Seite)
DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt (Jahr und Seite)
DVR	Datenverarbeitung im Recht (Jahr und Seite)
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBRG	Europäisches Betriebsräte-Gesetz