

Inhalt

Vorwort.....	5
Abkürzungsverzeichnis	25
§ 1 Veränderungen durch Digitalisierung.....	33
I. Erste Eindrücke: Die Entwicklung des Internets	33
II. Reaktionen: Rechtsprechung, Literatur, Gesetzgebung ..	35
III. Auf dem Weg zur digitalisierten Arbeit: Die drei entscheidenden Änderungen.....	40
1. Mobile und häusliche Arbeit durch Smartphone & Co.....	40
2. Arbeit mit neuen digitalen Arbeitsmitteln	41
a) Eigene Geräte des Beschäftigten	41
b) Soziale Netzwerke	42
c) Roboter	43
d) Internet der Dinge	43
e) Wearables und Datenbrillen.....	45
f) Big Data und Algorithmen.....	45
g) Künstliche Intelligenz	47
3. Plattformökonomie.....	47
a) Vermittlung von Dienstleistungen an Crowdworker	47
b) Vermittlung von Diensten im Netz.....	48
IV. Chancen und Risiken	49
1. Chancen	49
a) Das Internet als Basistechnik.....	49
b) Das Gewinnen von Informationen.....	50
c) Der Austausch von Meinungen.....	51
d) Derzeit sichtbare Auswirkungen auf den Arbeitsprozess	51
e) Perspektiven.....	53
2. Risiken	53

Inhalt

a)	Die Ohnmacht von Staat und Recht	53
b)	Zugriff ausländischer Geheimdienste – der NSA-Skandal	55
c)	Beschäftigungsabbau?	56
d)	Totalüberwachung und andere Gefahren für den Persönlichkeitsschutz	58
e)	Spaltung der Gesellschaft	60
V.	Einschätzung der Entwicklung	60
1.	Die schöne neue Arbeitswelt	60
2.	... kennt große Unterschiede in den Lebenschancen	61
3.	... und hat sehr wenig mit Demokratie zu tun	62
4.	Trotz fehlender Strategie gibt es Spielräume	63
VI.	Probleme für das Arbeitsrecht	65

§ 2 Internet und heutige digitale Geräte als Arbeitsmittel

	der Beschäftigten	70
I.	Zur bisherigen Entwicklung	70
II.	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag	72
1.	Das Direktionsrecht als Grundlage für die Arbeit mit einer neuen Technik	72
2.	Anspruch auf eine bestimmte Ausstattung?	75
3.	Versetzung nach Hause und Desksharing im Betrieb?	76
4.	Änderung der Tätigkeit	77
5.	Entzug von eingeräumten Möglichkeiten	79
III.	Das Problem der arbeitsnotwendigen Weiterqualifizierung	79
1.	Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterqualifizierung?	80
a)	§ 81 BetrVG?	80
b)	Nebenpflicht des Arbeitgebers zur Schaffung der Voraussetzungen für die Arbeit	80
c)	Tragweite der Arbeitgeberpflicht	82
d)	Einbeziehung der Arbeitszeit	82
e)	Bestätigung durch § 111 GewO	83
2.	Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterqualifizierung	84
IV.	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	85
1.	Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte	85
2.	Beratungsrechte	86
3.	Mitbestimmungsrechte	87

a)	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen nach § 99 i. V. m. § 95 Abs. 3 BetrVG ...	88
aa)	Vorliegen einer Versetzung	88
bb)	Übergehung des Betriebsrats	91
cc)	Zustimmungsverweigerung	91
b)	Mitbestimmung bei Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 96–98 BetrVG	91
c)	Interessenausgleich und Sozialplan wegen Vorliegens einer Betriebsänderung?	94
aa)	Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation	94
bb)	Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen	96
cc)	Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden	96
dd)	Etappenweise Einführung	97
ee)	Interessenausgleich und Sozialplan	97
ff)	Anspruch auf einen Berater	99
d)	Weitere Mitbestimmungsrechte	99
V.	Beteiligungsrechte des Personalrats	100
1.	Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte des Personalrats	100
2.	Anhörungs- und Mitwirkungsrechte	102
3.	Mitbestimmungsrechte	103
4.	Konkurrenzprobleme	104
§ 3	Der Sonderfall: Bring Your Own Device	105
I.	Um was geht es?	105
II.	Einführung von BYOD	108
1.	Arbeitsvertragsrechtliche Voraussetzungen	108
2.	Betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen	109
3.	Weitere Voraussetzungen	110
III.	Durchführungsprobleme	111
1.	Probleme des Datenschutzes	111
2.	Probleme der Datensicherung	112
3.	Kosten, Beschädigung und Verlust des Geräts	114
4.	Herausgabe des Geräts	116
IV.	Beendigung der Tätigkeit	117
§ 4	Arbeitsrechtliche Probleme sozialer Netzwerke	119
I.	Der soziale Sachverhalt	119

II.	Bewerberscreening	123
1.	Die Problematik	123
2.	Grenzen des Fragerechts und soziale Netzwerke	125
3.	Rechtswidriges Googeln?	127
III.	Unterstützung des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken?	128
1.	Pflicht, aktiv zu werden?	128
2.	Regeln für das freiwillige Engagement	130
a)	Anlässe und rechtliche Behandlung	130
b)	Mitbestimmung des Betriebsrats über Guidelines	131
c)	Dienstlicher oder privater Account?	132
d)	»Herausgabe« des Accounts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?	133
e)	Abwehr von Beleidigungen und anderen Angriffen	135
3.	Die Ausnahme: Arbeitgeber als »Netzwerkfeind« ...	136
IV.	Pflichtverletzungen und mögliche Sanktionen	138
1.	Angriffe gegen den Arbeitgeber in einem sozialen Netzwerk	138
a)	Das Fallmaterial	138
b)	Einschätzung	142
2.	Rassistische und fremdenfeindliche Ausfälle	144
3.	Rechtmäßige und rechtswidrige Angriffe	145
a)	Allgemeine Rahmenbedingungen	145
b)	Besonderheiten in sozialen Netzwerken	149
c)	Gefährliche Grundrechtsausübung	154
4.	Ausgeschiedene Arbeitnehmer	155
5.	Streit um die virtuelle Unternehmenszugehörigkeit .	156
6.	Streit um das Verbleiben von Aussagen im Netz	156
7.	Veröffentlichung von Betriebsinterna	157

§ 5 Entgrenzte Arbeit – Arbeitszeitrecht als

Flexibilisierungsgrenze?	159
I. Zum Status quo	159
II. Die Dauer der Arbeitszeit und ihre Begrenzung durch das ArbZG	160
1. Vertrauensarbeitszeit	160
2. Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit	161
3. Bezahlung von Überstunden	162

4.	Erreichbarkeit als Rufbereitschaft oder als Bereitschaftsdienst?	163
5.	Grenzenlose Rufbereitschaft?	166
6.	Unterbrechung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG	168
III.	Die Lage der Arbeitszeit	170
1.	Betriebliche Regelungen	170
2.	Abschalten der Geräte?	171
3.	Beschränkte Vorgaben des ArbZG	171
IV.	Arbeitsbefreiung im Urlaub	172
V.	Vollzugsdefizite im Arbeitszeitrecht	173
1.	Dokumentation der Arbeitszeit	173
2.	Kontrolle durch die Arbeitsaufsicht	175
3.	Betriebliche Wirklichkeit	176
VI.	Weitere Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts?	177
1.	Vorschläge der Arbeitgeberseite	177
2.	Das Weißbuch des BMAS	179
VII.	Perspektiven: Verteilung der Arbeit auf mehr Schultern	180
1.	Praxiserfahrungen	180
2.	Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats nach § 99 BetrVG	182
3.	Beschwerdeverfahren nach §§ 84, 85 BetrVG	183
4.	Vorschläge zur Verbesserung des Status quo	184
a)	Gesetzgebung oder Richterrecht?	184
b)	Inanspruchnahme während der arbeitsfreien Zeit	184
c)	Beteiligung des Betriebsrats als Grundprinzip ..	185
d)	Initiativrecht zur Einführung eines elektro- nischen Zeiterfassungssystems	186
e)	Überforderungsschutz durch den Betriebsrat ..	187
f)	Klarstellungen im Urlaubsrecht	189
§ 6	Arbeitsschutz	190
I.	Belastungen durch Bildschirmarbeit	190
1.	BildschirmarbeitsVO, abgelöst durch ArbStättVO ..	191
a)	Die wichtigsten Inhalte der Bildschirm- arbeitsVO	191
b)	Zusammenführung mit der ArbStättVO und neue Inhalte	193
2.	Mitbestimmung des Betriebsrats	194
II.	Physische und psychische Belastungen durch digitale Arbeit	196

1.	Die veränderte Situation	196
2.	Gegenmittel?	198
a)	Technischer Arbeitsschutz	198
b)	Rechtliche Vorgaben für mobile Arbeit und Homeoffice	199
c)	Gefährdungsbeurteilung als Ausweg?	201
aa)	Rechtsgrundlagen	201
bb)	Methodisches Vorgehen	201
cc)	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	203
dd)	Rechte des einzelnen Arbeitnehmers	204
ee)	Das Ergebnis und seine Umsetzung	204
ff)	Zwei Einigungsstellen?	205
§ 7	Arbeitnehmerdaten im Internet	207
I.	Sachverhalte	207
II.	Auftritt des Beschäftigten im Internet	209
1.	Die bewusste Verwendung seiner Daten auf der Website des Arbeitgebers	209
2.	Der Sonderfall: Fotos im Internet	213
3.	Bewertungsportale	215
a)	Die Spickmich-Entscheidung des BGH	215
b)	Weitere Anwendungsfälle	217
III.	Wie kann sich der kritisierte oder beleidigte Arbeitnehmer zur Wehr setzen?	218
1.	Exit-Strategie?	218
2.	Ansprüche gegen den »Beurteiler«	219
3.	Ansprüche gegen den Portalbetreiber	221
IV.	Der Sonderfall: Kritik von Kunden auf der Facebook-Seite des Arbeitgebers	224
1.	Der Lebenssachverhalt	224
2.	Rechtliche Würdigung	224
V.	Arbeitnehmerdaten in der Cloud	227
VI.	Sonstige Arbeitnehmerdaten im Internet	229
VII.	Ersatzansprüche des Beschäftigten	230
1.	Die Komplexität der Materie	230
2.	Aufwendungsersatz für den Beschäftigten?	231
3.	Aufopferung von Persönlichkeitswerten?	232
§ 8	Das Kontrollpotenzial des Arbeitgebers und seine Begrenzung durch den Arbeitnehmerdatenschutz	234
I.	Die Problematik	234

1.	Spuren im Netz	234
2.	Gezielte Überwachung	236
3.	Nutzen und Nachteil technisierter Kontrolle	237
4.	Der rechtliche Rahmen	238
II.	Anwendung des Telekommunikationsrechts im Arbeitsverhältnis	239
1.	Zur Einführung	239
a)	TKG, TMG, RStV, BGB – das Schichtenmodell .	240
b)	Vorschriften zum Datenschutz	242
2.	Anwendung der §§ 3 ff. TTDSG im Arbeitsverhältnis?	243
a)	Die rechtlichen Rahmenbedingungen	243
b)	Unanwendbarkeit des TTDSG bei dienst- licher Nutzung, Anwendbarkeit bei privater Nutzung.	244
c)	Einwände gegen die Anwendung des TTDSG bei erlaubter Privatnutzung.	245
d)	Konsequenzen der Anwendung des TTDSG.	247
3.	Anwendbarkeit der §§ 19 ff. TTDSG im Arbeitsverhältnis?	249
4.	Allgemeiner Beschäftigtendatenschutz für die Inhalte.	250
5.	Rechtslage nach der geplanten ePrivacy- Verordnung	251
III.	Kontrolle der dienstlichen Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation.	251
1.	Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	251
a)	Allgemeiner Grundsatz.	251
b)	Mithören von Telefongesprächen	252
c)	Erfassen von Telefondaten	254
2.	Übertragung auf die aktuelle Situation	255
3.	Konkrete Konsequenzen	256
a)	Behandlung von E-Mails	256
b)	Kommunikation im Intranet	260
c)	Nutzung des Internets.	261
4.	Arbeitnehmer mit Sonderstatus	264
a)	Träger von Berufsgeheimnissen.	264
b)	Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit	265
c)	Wissenschaftler	265
5.	Verwertungsverbot	267

Inhalt

IV.	Kontrolle der privaten Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation.....	267
1.	Anforderungen der §§ 3ff. TTDSG	267
a)	Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach § 3 TTDSG	267
b)	Technische Schutzmaßnahmen nach § 165 TKG.....	269
2.	Anforderungen der §§ 19ff. TTDSG	270
3.	Anforderungen bei »Mischtatbeständen«	272
V.	Mitbestimmung des Betriebsrats	274
1.	Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	274
2.	Anwendung auf E-Mail, Intranet und Internet.....	276
3.	Ausübung des Mitbestimmungsrechts.....	278
4.	Gestaltungsspielraum	279
5.	Einzel- oder Gesamtbetriebsrat?.....	280
6.	Rahmenbetriebsvereinbarungen.....	280
VI.	Mitbestimmung des Personalrats	281
1.	Der Grundsatz.....	281
2.	Konkretisierung durch die Rechtsprechung	281
3.	Konsequenzen	283
VII.	Verwertungsverbote	283
1.	Die Problematik.....	283
2.	Allgemeines Verwertungsverbot oder nur Schutz des Persönlichkeitsrechts als Grenze?	284
3.	Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Normen.....	288
a)	Unabhängigkeit beider Seiten	289
b)	Verletzung von Mitbestimmungsrechten.....	290
c)	Vertraglich vereinbarte Verwertungsverbote....	292
4.	Erkenntnisse über Dritte	292
§ 9	Algorithmen und Künstliche Intelligenz – Grundlage für Personalentscheidungen?	294
I.	Das Phänomen »Big Data«.....	294
II.	Einbeziehung von Beschäftigtendaten und Erstellung eines Algorithmus.....	296
III.	Erstellung eines Persönlichkeitsprofils?.....	298
1.	Begriff des Persönlichkeitsprofils – Formulierungsversuch des Gesetzgebers.....	298
2.	Regelung in der DSGVO	299
3.	Konkretere Vorgaben durch die Rechtsprechung....	301

a)	Keylogger-Entscheidung.	301
b)	Privatdetektiv.	302
c)	HUK-Coburg.	304
d)	Folgen für die Zulässigkeit eines Persönlichkeitsprofils.	304
IV.	Einsatzbereiche von Algorithmen.	305
1.	Der Bezug von »Personalsoftware« für Einstellung, Beförderung und Kündigung.	305
a)	Problematischer Algorithmus.	305
b)	Mitbestimmung des Betriebsrats.	306
c)	Verletzung von Diskriminierungsverboten?	307
d)	Einschätzung.	309
2.	Unternehmenseigene Big-Data-Analysen.	310
a)	US-Erfahrungen.	310
b)	Übertragung nach Deutschland?	311
V.	Weitere Formen von Künstlicher Intelligenz.	314
1.	Einsatz von Robotern und anderen lernenden Systemen – ein neues Phänomen?	314
2.	Arbeitsrechtliche Probleme.	318
a)	Einstellungsverfahren.	318
b)	Arbeitsschutz und Beteiligung des Betriebsrats.	320
c)	Direktionsrecht.	321
d)	Haftung.	323
e)	Kündigung.	323
f)	Interventionen des Betriebsrats.	324
3.	Geplante EU-Verordnung.	324
§ 10	Neue Geräte, neue Währung, neue Rechtsprobleme?	326
I.	Die Benutzung von Wearables.	326
1.	Erscheinungsformen.	326
2.	Rechtsprobleme.	328
II.	Sich selbst steuernde Systeme.	331
III.	Einsatz von 3D-Druckern.	332
IV.	Bezahlung in Bitcoins.	333
1.	Bitcoin – die digitale »Währung«.	333
2.	Gehalt in Bitcoins?	335
V.	Andere Anwendungsformen der Blockchain-Technologie.	338
§ 11	Unerlaubte Privatnutzung dienstlicher Geräte.	341
I.	Einleitung.	341

1.	Denkbare Fallkonstellationen	341
2.	Der Diskussionsstand	342
3.	Rechtsprobleme	343
II.	Private oder dienstliche Nutzung?	343
1.	Was ist dienstliche Nutzung?	343
2.	Privatnutzung aus dienstlichem Anlass	344
3.	Privatnutzung	345
III.	Erlaubte Internetnutzung zu privaten Zwecken	345
1.	Das Grundprinzip: Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers	345
2.	Ausdrückliche oder konkludente Erlaubnis	347
3.	Betriebliche Übung	349
4.	Rücknahme der Erlaubnis?	351
5.	Grenzüberschreitungen	353
a)	»Ausschweifende« Nutzung	353
b)	Pornofilme	354
c)	Verursachung von Kosten und Störungen	355
d)	Konsequenzen	355
IV.	Beschränkung auf dienstliche Zwecke – Sanktionen bei Verstößen	356
1.	Der Ausschluss der Privatnutzung	356
2.	Pflichtverletzungen	356
3.	Sanktionen, vor allem Abmahnung und Kündigung	358
§ 12	Sonstige Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers	361
I.	Nichtbenutzung neuer Technik	361
II.	Unsachgemäßer Umgang mit der Technik	362
III.	»Computersabotage«	365
IV.	Bruch der Vertraulichkeit	366
V.	Unerlaubte Datenübermittlung	367
VI.	Übernahme dienstlicher Daten in den Privatbereich und Herstellung von Raubkopien	368
VII.	Private Dateien auf dem Firmencomputer	369
VIII.	Handy als »Spion«	370
IX.	Beleidigende Äußerungen und Verleumdungen	371
X.	Sexprobleme	371
XI.	Gewaltverherrlichende Darstellungen und neonazistische Äußerungen	373
§ 13	Gewerkschaften im Netz	376
I.	Die Problematik	376

II.	Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail?	378
1.	Der Ausgangspunkt: Der Schutzbereich des Grundrechts der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG	378
a)	Die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung	378
b)	Die Entscheidung des BVerfG vom 14. November 1995	380
2.	Anwendung auf den Fall der Information und Werbung durch E-Mail.	382
a)	Private E-Mail-Nutzung erlaubt	382
b)	Nur dienstliche E-Mail-Nutzung erlaubt	382
3.	Verhalten einzelner Arbeitnehmer	385
a)	Handeln als Gewerkschaftsmitglied	385
b)	Reaktion als Angesprochener	385
c)	Eigene Initiativen des Arbeitnehmers.	385
4.	Sonderregeln für den Betriebsrat?	386
5.	Die Beschaffung der E-Mail-Listen	386
III.	Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet	391
1.	Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet?	391
2.	Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebs?	391
3.	Sonderregeln für den Betriebsrat?	393
IV.	Gewerkschaftliche Homepage im Intranet?	394
1.	Die Grundsatzfrage.	394
2.	Einzelfragen	394
V.	Vereinbarungen	395
VI.	Exkurs: Druck auf die Arbeitgeberseite durch Aktionen im Internet	397
§ 14	Betriebsrat, Personalrat und EBR in digitalisierter Umwelt	401
I.	Die Problematik.	401
II.	Der Anspruch des Betriebsrats auf Zugang zum Internet und auf die erforderliche Ausstattung.	403
1.	Die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit ...	403
2.	Die aktuelle Situation	404
3.	Einzelfragen	406
III.	Der Betriebsrat im Netz	412
1.	Dienstliche und private Nutzung	412

2.	Benutzung des E-Mail-Systems.	412
3.	Verlautbarungen im Intranet.	413
	a) Zugang des Betriebsrats.	413
	b) Homepage des Betriebsrats im Intranet.	415
	c) Ausgestaltung im Einzelnen.	415
	d) Ein Wiki für den Betriebsrat.	419
	e) Kontrolle durch den Arbeitgeber?.	420
	f) Vertragliche Regelung der Rechte aus § 40 Abs. 2 BetrVG?.	422
4.	Der Betriebsrat im Internet.	422
	a) Was kann der Betriebsrat tun?.	422
	b) Das Internet als Informationsquelle.	422
	c) Erklärungen des Betriebsrats im Internet.	424
	aa) Gesetzlich vorgesehene Außenkontakte. ...	424
	bb) Von der Rechtsprechung akzeptierte Außenkontakte.	425
	cc) Zusammenarbeit mit anderen Interes- senvertretungen.	426
	dd) Kontakte zu weiteren Behörden.	427
	ee) Betriebsrat als Grundrechtsträger.	428
	d) Handhabung in der Praxis – Blogs.	429
5.	Umgang mit Arbeitnehmerdaten.	431
IV.	Veränderte Strukturen der Betriebsverfassung?.	432
	1. Digitalisierungsschub während der Pandemie.	432
	2. Dauerregelung durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz.	433
	3. Überlegungen für die Zukunft.	435
	a) Stimmabgabe online bei der Wahl?.	435
	b) Einbeziehung weiterer Beschäftigtengruppen? ..	436
	c) Veränderung des Betriebsbegriffs? Matrix- strukturen?	438
	d) Veränderungen bei Mitbestimmungsrechten? ..	441
V.	Besonderheiten beim Personalrat?.	444
VI.	Europäischer Betriebsrat.	444

**§ 15 Homeoffice, mobile Arbeit und Qualifizierung für
die Zukunft: Aktuelle Herausforderungen für das
Arbeitsrecht.**

I.	Homeoffice.	446
	1. Die Ausgangssituation der Beteiligten.	446
	a) Vor der Pandemie.	446

	b)	Während und nach der Pandemie.	447
	c)	Telearbeitsplatz – Homeoffice – mobile Arbeit.	447
2.		Die arbeitsvertraglichen Voraussetzungen für eine Tätigkeit im Homeoffice	449
	a)	Initiative des Arbeitgebers: Versetzung oder Änderungskündigung?	449
	b)	Initiative des Arbeitnehmers: Anspruch auf Arbeit im Homeoffice?	450
	c)	Vertragliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.	451
	d)	Kosten für Arbeitszimmer und Geräte.	452
	e)	Rückruf und Anspruch auf Rückkehr in den Betrieb?	453
	f)	Überstunden zu Hause = Homeoffice?	455
	g)	Homeoffice statt Kündigung?	455
3.		Betriebsvereinbarungen über Arbeit im Homeoffice	455
	a)	Freiwillige oder erzwingbare Betriebsvereinbarung?	455
	b)	Regelungsgegenstände	456
	c)	Anspruch auf ein Homeoffice und volle Rückkehr in den Betrieb.	457
	d)	Probleme der Arbeitszeit	457
	e)	Ausstattung des Homeoffice	458
	f)	Aufwendungsersatz	459
	g)	Arbeitsschutz	459
	h)	Unfallversicherung und Haftungsfragen	460
	i)	Störungen im Betriebsablauf	461
	j)	Datenschutz	461
	k)	Schutz gegen Vereinzelung.	462
4.		Betriebsratsmitglieder im Homeoffice.	462
5.		Desk Sharing im Betrieb	462
6.		Homeoffice im Ausland	463
II.		Mobile Arbeit.	464
	1.	Die Ausgangssituation	464
	2.	Regelungsfragen	464
	a)	Arbeitszeit.	465
	b)	Arbeitsschutz	465
	c)	Haftungsfragen.	466
	d)	Datenschutz	466
III.		Qualifizierung	466

§ 16 Das Internet-Arbeitsverhältnis	469
I. Ein neues Phänomen?	469
II. Abschluss, Veränderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Internet	471
1. Der Grundsatz	471
a) Formfreiheit	471
b) Anforderungen des Nachweisgesetzes	472
2. Die Schriftform nach § 623 BGB	473
3. Tarifliche Schriftform	474
III. Die arbeitsrechtliche Behandlung ausgelagerter Arbeitsplätze	474
1. Erste Ansätze	474
2. Arbeitnehmer oder Selbstständiger?	475
3. Betriebszugehörigkeit	477
4. Arbeitsschutz	479
IV. Das grenzüberschreitende Internet-Arbeitsverhältnis ...	479
1. Begriff und potenzielle praktische Bedeutung	479
2. Anwendbares Arbeitsrecht	480
a) Klage des im Ausland tätigen Arbeitnehmers ...	481
b) Klage eines in Deutschland tätigen Arbeit- nehmers gegen seinen ausländischen Arbeit- geber	483
V. Arbeitsrecht im virtuellen Unternehmen	486
1. Annäherungen an einen Begriff	486
2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen	487
a) Normen passen nicht mehr	487
b) ... doch Abhilfe ist möglich	488
§ 17 Plattformökonomie I: Auftragsvermittlung übers Netz ...	490
I. Neue internetbasierte Arbeitsformen – die Plattformökonomie	490
1. Vermittlung von Aufträgen	490
2. Arbeit im Netz	493
3. Zahlenmäßige Bedeutung	493
II. Das Hauptproblem: Können Crowdworker Arbeitnehmer sein?	493
1. Der Sachverhalt der BAG-Entscheidung	494
a) Die Rahmenvereinbarung	495
b) Die Allgemeinen Geschäfts- und Nutzungs- bedingungen	495
c) Die übertragenen Aufgaben	495

d)	Das Vergütungssystem	496
e)	Die Situation des Klägers	496
2.	Die Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs auf der Grundlage des § 611a Abs. 1 BGB	497
a)	Probleme des Wortlauts	498
b)	Die innere Systematik des § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB	499
c)	Weisungsgebundenheit	500
d)	Fremdbestimmung	500
e)	Tatsächliche Zwänge	501
f)	Die Gesamtbetrachtung aller Umstände	502
g)	Arbeitsvollzüge in Abweichung von dem Vereinbarten	503
3.	Die Anwendung auf den konkreten Fall	504
a)	Die Argumentation des BAG	504
b)	Zustimmung und Kritik	505
aa)	Keine persönliche Arbeitspflicht?	505
bb)	Anreiz als Druckmittel?	506
cc)	Probleme des § 611a Abs. 1 Satz 6 BGB. ...	507
dd)	2978 befristete Verträge in elf Monaten? ...	508
ee)	Der Inhalt des konkludent vereinbarten Arbeitsverhältnisses	509
III.	Die Auswirkungen der neuen Rechtsprechung	510
1.	Im konkreten Fall	510
2.	In der Plattformökonomie	511
3.	Anwendungsbeispiele	512
a)	Uber	512
b)	Kurierfahrer	514
aa)	Der äußere Arbeitsablauf	514
bb)	Bezahlung	515
c)	Wahlfreiheiten und Realität	516
d)	Deliveroo-Beschäftigte als Arbeitnehmer?	517
e)	Arbeitskonflikte	517
4.	Rechtsprechung des EuGH	518
IV.	Initiative der EU-Kommission	519
§ 18 Plattformökonomie II: Arbeiten im Netz		521
I.	Was bedeutet »Crowdwork« im Netz?	521
1.	Die drei Erscheinungsformen	521
2.	Das Zwischenschalten einer Plattform	524
3.	Internes und externes Crowdfunding	524

Inhalt

4. Praktische Bedeutung	526
5. Konsequenzen für die Arbeitenden	527
II. Verträge zu reinen Marktbedingungen	529
III. Die Situation des »Microtaskers«	530
1. Die wirtschaftliche Ausgangssituation	530
2. Qualifizierung als Arbeitnehmer?	531
3. Praktische Wirkung	533
4. Crowdworker als Nicht-Arbeitnehmer	534
IV. Die Situation des »Kreativwettbewerbers«	534
1. Die wirtschaftliche Situation	534
2. Rechtliche Einordnung	535
V. Die Stellung des Vertragspartners bei Spezialisten-Crowdwork	537
VI. Kollektive Interessenvertretung?	538
VII. Überlegungen zu weitergehenden rechtlichen Schutzmechanismen	540
1. Die arbeitnehmerähnliche Person	541
a) Zum Begriff	541
b) Die anwendbaren Arbeitsrechtsnormen	543
2. Der Heimarbeiter	546
3. Die Einordnung des Crowdworkers	549
4. Schutz durch das Recht der Selbstständigen?	551
a) AGB-Kontrolle	552
aa) Grundsatz	552
bb) Crowdworker als Verbraucher oder als Unternehmer?	552
cc) Fragwürdige Bestimmungen	554
dd) Rechtsfolgen unzulässiger Klauseln	562
b) Vertragskontrolle auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	563
c) Kartellrecht	564
aa) Verbot des Missbrauchs einer markt- beherrschenden Stellung	565
bb) Erstreckung auf marktstarke Unternehmen	566
VIII. Grenzüberschreitendes Crowdsourcing	567
1. Das anwendbare Recht	567
2. Ausnahmen: Eingriffsnormen und ordre public	568
3. Gerichtliche Zuständigkeit	570
§ 19 IT-Sicherheit	572
I. Die Bedrohungslage	572

II.	Reaktionen des Gesetzgebers	574
1.	Überblick	574
2.	Wesentliche Inhalte.	576
3.	Konkretisierungsversuche	579
4.	Richtlinien der Versicherungswirtschaft	580
III.	Konkrete Anforderungen an das Verhalten von Arbeitnehmern	580
1.	Compliance-Grundsätze	580
2.	Arbeitsvertragliche Nebenpflichten	581
3.	Der IT-Sicherheitsbeauftragte	583
4.	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	585
	Literaturverzeichnis	587
	Stichwortverzeichnis	643