

Inhalt

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	22
§ 1 Einführung	28
I. Erste Eindrücke	28
II. Was kann das Internet?	34
1. Der Grundsatz	34
2. Informationen zugänglich machen	35
3. Neue Formen der Kommunikation ermöglichen (web 2.0)	38
4. Das Internet der Dinge – Industrie 4.0	42
5. Information und Kommunikation ohne Staatsgrenzen werden selbstverständlich	43
a) Die positive Seite	43
b) Die Ohnmacht von Staat und Recht	45
III. Aktuelle Herausforderungen	49
1. Personenbeziehbare Daten als Tauschobjekt	49
2. Offene Gefährdung von Persönlichkeitsrechten	50
3. Neue Grenzen der Informationsfreiheit	50
4. Gefährdung der Anonymität	51
5. Der NSA-Skandal	52
IV. Auswirkungen auf die Arbeit	54
1. Prinzipielle Entwicklungstrends	54
2. Veränderungen in den bestehenden Betrieben	55
a) Veränderte Arbeitsbedingungen	56
b) Kontrollmöglichkeiten	57
c) Auslagerung von Arbeitsplätzen	57
d) Benutzung von Arbeitsmitteln des Arbeitnehmers	59
3. Die Tätigkeit im IT-Sektor	60
4. Einschätzung	62

a)	Die schöne Arbeitswelt	62
b)	... kennt Unterschiede in den Lebenschancen . .	62
c)	... und hat sehr wenig mit Demokratie zu tun .	63
d)	Trotz allem gibt es Spielräume	64
5.	Probleme für das Arbeitsrecht	66
§ 2	Internet als Arbeitsmittel: Einführung und Benutzung, Arbeitsschutz, Arbeitszeit	69
A.	Einführung und Benutzung	69
I.	Zur bisherigen Entwicklung	69
II.	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag	71
1.	Das Direktionsrecht als Grundlage	71
2.	Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes . .	74
3.	Entzug bestehender Möglichkeiten	74
III.	Das Problem der Weiterqualifizierung	75
1.	Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterbildung? .	75
a)	§ 81 BetrVG?	76
b)	Nebenpflicht des Arbeitgebers zur Schaffung der Voraussetzungen für die Arbeit	76
c)	Tragweite der Arbeitgeberpflicht	78
d)	Einbeziehung der Arbeitszeit	78
2.	Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterqualifizierung	79
IV.	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	80
1.	Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte .	80
2.	Beratungsrechte	81
3.	Mitbestimmungsrechte	82
a)	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzungen nach § 99 i. V. m. § 95	
	Abs. 3 BetrVG	83
aa)	Vorliegen einer Versetzung	83
bb)	Übergehung des Betriebsrats	85
cc)	Zustimmungsverweigerung	86
b)	Mitbestimmung bei Weiterbildungsmaßnahmen nach §§ 96–98 BetrVG	86
c)	Interessenausgleich und Sozialplan wegen Vorliegens einer Betriebsänderung?	89
aa)	Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation	89
bb)	Grundlegende Änderung der Betriebsanlagen	90

cc) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden	91
dd) Etappenweise Einführung	92
ee) Interessenausgleich und Sozialplan	92
ff) Anspruch auf einen Berater	93
d) Weitere Mitbestimmungsrechte	94
V. Beteiligungsrechte des Personalrats	95
1. Allgemeine Aufgaben und Informationsrechte des Personalrats	95
2. Anhörungs- und Mitwirkungsrechte	96
3. Mitbestimmungsrechte	98
4. Konkurrenzprobleme	98
B. Arbeitsschutzrecht	99
I. Physische Belastungen durch Bildschirmarbeit	99
1. BildschirmarbeitsVO	100
2. Mitbestimmung des Betriebsrats	101
II. Physische und psychische Belastungen durch digitale und mobile Arbeit	103
1. Die veränderte Situation	103
2. Gegenmittel?	105
a) Die Ausgangssituation	105
b) Reform der Arbeitsstätten- und der Bildschirmarbeits-VO?	105
c) Gefährdungsbeurteilung als Ausweg?	106
C. Probleme der Arbeitszeit	109
I. Zum Status quo	109
II. Die Dauer der Arbeitszeit und ihre Begrenzung durch das ArbZG	110
1. Vertrauensarbeitszeit	110
2. Sanktionen bei Verstößen gegen das ArbZG	111
3. Bezahlung von Überstunden	112
4. Erreichbarkeit als Rufbereitschaft oder als Bereitschaftsdienst?	113
5. Unterbrechung der Ruhezeit nach § 5 ArbZG	114
III. Die Lage der Arbeitszeit	115
1. Betriebliche Regelungen	115
2. Abschalten der Geräte?	116
3. Vorgaben des ArbZG	117
IV. Neueinstellungen als erzwingbarer Ausweg?	117
1. Vollzugsdefizite im Arbeitszeitrecht	117

2. Die Verbesserung der Personaldecke	118
3. Rechtspolitische Perspektiven	119
§ 3 Unerlaubte Privatnutzung und andere Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers	124
I. Einleitung	124
1. Denkbare Fälle	124
2. Der Diskussionsstand	125
3. Rechtsprobleme	126
II. Private oder dienstliche Nutzung?	126
1. Was ist dienstliche Nutzung?	126
2. Privatnutzung aus dienstlichem Anlass	127
3. Privatnutzung	128
III. Erlaubte Internettutzung zu privaten Zwecken	128
1. Das Grundprinzip: Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers	128
2. Ausdrückliche oder konkludente Erlaubnis	130
3. Rücknahme der Erlaubnis?	134
4. Grenzüberschreitungen	136
a) »Ausschweifende« Nutzung	136
b) Pornofilme	137
c) Verursachung von Kosten und Störungen	138
d) Konsequenzen	139
IV. Beschränkung auf dienstliche Zwecke – Sanktionen bei Verstößen	139
1. Der Ausschluss der Privatnutzung	139
2. Pflichtverletzungen	139
3. Sanktionen, insbesondere Abmahnung und Kündigung	141
V. Sonstige Pflichtverstöße	144
1. Nichtbenutzung neuer Technik	144
2. Unsachgemäßer Umgang mit der Technik	145
3. »Computersabotage«	147
4. Bruch der Vertraulichkeit	148
5. Unerlaubte Datenübermittlung	149
6. Übernahme dienstlicher Daten in den Privatbereich	150
7. Private Dateien auf dem Firmencomputer	151
8. Handy als »Spion«	152
9. Beleidigende Äußerungen und Verleumdungen	152

10. Sexprobleme	153
11. Gewaltverherrlichende Darstellungen	154
§ 4 BYOD – Bring Your Own Device	155
I. Um was geht es?	155
II. Einführung von BYOD	157
1. Arbeitsvertragsrechtliche Voraussetzungen	157
2. Betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen . .	159
3. Weitere Voraussetzungen	160
III. Durchführungsprobleme	160
1. Probleme des Datenschutzes	160
2. Probleme der Datensicherung	161
3. Kosten, Beschädigung und Verlust des Geräts . .	163
4. Herausgabe des Geräts	165
IV. Beendigung der Tätigkeit	166
§ 5 Arbeitsrechtliche Probleme sozialer Netzwerke	167
I. Der soziale Sachverhalt	167
II. Bewerberscreening	170
1. Die Problematik	170
2. Grenzen des Fragerights und soziale Netzwerke .	172
a) Allgemein zugängliche Informationen nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BDSG?	172
b) Der Vorrang der Direkterhebung	174
c) Einzelfragen der Informationsgewinnung . . .	175
d) Rechtswidriges Googeln?	177
III. Unterstützung des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken?	177
1. Pflicht, aktiv zu werden?	177
2. Regeln für das freiwillige Engagement	179
a) Anlässe und rechtliche Behandlung	179
b) Mitbestimmung des Betriebsrats über Guidelines	180
c) Dienstlicher oder privater Account?	181
d) Abwehr von Beleidigungen und anderen Angriffen	182
3. Die Ausnahme: Arbeitgeber als Netzwerkfeind .	183
IV. Pflichtverletzungen und mögliche Sanktionen	184
1. Angriffe gegen den Arbeitgeber in einem sozialen Netzwerk	184

2.	a) Das Fallmaterial	184
	b) Einschätzung	188
2.	Rechtmäßige und rechtswidrige Angriffe	190
	a) Allgemeine Rahmenbedingungen	190
	b) Besonderheiten in sozialen Netzwerken	194
	c) Gefährliche Grundrechtsausübung	199
3.	Ausgeschiedene Arbeitnehmer	200
4.	Streit um die virtuelle Unternehmenszugehörigkeit	200
5.	Veröffentlichung von Betriebsinterna	201
§ 6	Das Kontrollpotenzial des Arbeitgebers und seine Begrenzung durch den Arbeitnehmerdatenschutz	202
I.	Die Problematik	202
1.	Spuren im Netz	202
2.	Gezielte Überwachung	203
3.	Nutzen und Nachteil technisierter Kontrolle	204
4.	Der rechtliche Rahmen	206
II.	Anwendung des Telekommunikationsrechts im Arbeitsverhältnis?	207
1.	Zur Einführung	207
	a) TKG, TMG, RStV, BGB	207
	b) Vorschriften zum Datenschutz	209
2.	Anwendung der §§ 88ff. TKG im Arbeitsverhältnis?	210
	a) Die rechtlichen Rahmenbedingungen	210
	b) Unanwendbarkeit des TKG bei dienstlicher Nutzung, Anwendbarkeit bei privater Nutzung	211
	c) Einwände gegen die Anwendung des TKG bei erlaubter Privatnutzung	212
	d) Konsequenzen der Anwendung des TKG	214
3.	Anwendbarkeit der §§ 11ff. TMG im Arbeitsverhältnis?	216
4.	Allgemeiner Arbeitnehmerdatenschutz	217
III.	Kontrolle der dienstlichen Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation	218
1.	Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers	218
	a) Allgemeiner Grundsatz	218
	b) Mithören von Telefongesprächen	218
	c) Erfassen von Telefondaten	221
2.	Übertragung auf die aktuelle Situation	221

3.	Konkrete Konsequenzen	222
a)	Behandlung von E-Mails	222
b)	Kommunikation im Intranet	226
c)	Nutzung des Internet	227
4.	Arbeitnehmer mit Sonderstatus	229
a)	Träger von Berufsgeheimnissen	229
b)	Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit	230
c)	Wissenschaftler	231
5.	Verwertungsverbot	232
IV.	Kontrolle der privaten Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation	233
1.	Anforderungen des TKG	233
a)	Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach § 88 TKG	233
b)	Technische Schutzmaßnahmen nach § 109 TKG	234
2.	Anforderungen des TMG	235
3.	Anforderungen bei »Mischtatbeständen«	237
V.	Mitbestimmung des Betriebsrats	239
1.	Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	239
2.	Anwendung auf E-Mail, Intranet und Internet	241
3.	Ausübung des Mitbestimmungsrechts	242
4.	Gestaltungsspielraum	244
5.	Einzel- oder Gesamtbetriebsrat?	244
6.	Rahmenbetriebsvereinbarungen	245
VI.	Mitbestimmung des Personalrats	246
1.	Der Grundsatz	246
2.	Konkretisierung durch die Rechtsprechung	246
3.	Konsequenzen	248
VII.	Verwertungsverbote	248
1.	Die Problematik	248
2.	Allgemeines Verwertungsverbot oder nur Schutz des Persönlichkeitsrechts als Grenze?	248
3.	Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Normen	252
a)	Unabhängigkeit beider Seiten	253
b)	Verletzung von Mitbestimmungsrechten	254
4.	Erkenntnisse über Dritte	256

§ 7 Arbeitnehmerdaten im Netz	257
I. Sachverhalte	257
II. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an ein anderes Konzernunternehmen im Inland	259
1. Anwendung des TKG und des TMG	259
2. Zulässigkeit nach BDSG	260
a) Einwilligung	261
b) Rechtfertigung nach § 32 BDSG	264
c) Zulassung durch Konzernbetriebsvereinbarung	267
d) Auftragsdatenverarbeitung?	268
e) Sensible Daten	268
III. Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an ausländische Niederlassungen des Konzerns	268
1. Anwendbarkeit des BDSG	269
2. Inhaltliche Regelungen zur Datenübermittlung über die Grenze	270
IV. Arbeitnehmerdaten im Internet	274
1. Die bewusste Verwendung im Internet	274
2. Der Sonderfall: Fotos im Internet	278
3. Bewertungsportale	280
a) Die Spickmich-Entscheidung des BGH	280
b) Weitere Anwendungsfälle	282
c) Haftung für rechtswidrige Aussagen	282
4. Sonstige Arbeitnehmerdaten im Internet	284
5. Arbeitnehmerdaten in der Cloud	285
§ 8 Das Internet-Arbeitsverhältnis	288
I. Ein neues Phänomen?	288
II. Abschluss, Veränderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Internet	290
1. Der Grundsatz	290
a) Formfreiheit	290
b) Anforderungen des Nachweisgesetzes	291
2. Die Schriftform nach § 623 BGB	292
3. Tarifliche Schriftform	293
III. Die arbeitsrechtliche Behandlung ausgelagerter Arbeitsplätze	293
1. Ansätze in der Gegenwart	293
2. Arbeitnehmer oder Selbstständiger?	296
3. Betriebszugehörigkeit	298

4.	Arbeitsschutz	300
5.	Praktische Probleme der Kommunikation mit den Arbeitskollegen	301
	a) Betriebsverfassung	302
	b) Kommunikation mit den Arbeitskollegen	303
6.	Zurückgebliebenes Arbeitsrecht?	304
IV.	Das grenzüberschreitende Internet-Arbeitsverhältnis	305
1.	Begriff und potenzielle praktische Bedeutung	305
2.	Anwendbares Arbeitsrecht	306
	a) Klage des im Ausland tätigen Arbeitnehmers	307
	b) Klage eines in Deutschland tätigen Arbeitnehmers gegen seinen ausländischen Arbeitgeber	309
V.	Arbeitsrecht im virtuellen Unternehmen	311
1.	Annäherungen an einen Begriff	311
2.	Arbeitsrechtliche Konsequenzen	313
	a) Normen passen nicht mehr	313
	b) ... doch Abhilfe ist möglich	314
§ 9	Crowdwork	316
I.	Arbeit im Internet: Das Beispiel Crowdsourcing	316
1.	Erscheinungsformen	317
2.	Welche Arbeiten können erfasst werden?	318
3.	Die Plattform	319
4.	Praktische Bedeutung	320
5.	Konsequenzen für die Arbeitenden	320
6.	Anwendung des Arbeitsrechts?	322
7.	Crowdwork für ausländische Auftraggeber	323
II.	Der traditionelle Arbeitnehmerbegriff und seine (Nicht-)Anwendung auf den Crowdworker	324
1.	Die zentralen Elemente	324
2.	Indizien für und gegen die Arbeitnehmereigenschaft	327
3.	Anwendung auf Crowdworker	329
III.	Der Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Person	330
1.	Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person	330
2.	Die anwendbaren Arbeitsrechtsnormen	333
3.	Der Sonderfall: Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	336
4.	Crowdworker als arbeitnehmerähnliche Personen?	339
5.	Crowdworker als Heimarbeiter?	340

IV.	Der Crowdworker als selbständiger Tätiger	341
1.	Überblick	341
2.	AGB-Kontrolle der Verträge	342
a)	Der Crowdworker als Verbraucher oder als Unternehmer	342
b)	Anwendungsfälle der Inhaltskontrolle	344
aa)	Schriftformklauseln	344
bb)	Änderungsvorbehalte und Ablehnungsrecht	345
cc)	Bezahlung wie bei einem Preisausschreiben	347
dd)	Nachbesserungsfristen	349
ee)	Leistungsreduzierung der Plattform	350
ff)	Abtretung aller Rechte des Crowdworkers	350
gg)	Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	351
hh)	Nicht erfasste Bereiche: Insbesondere Höhe der Gegenleistung	352
c)	Rechtsdurchsetzung: Individualklage und Verbandsklage	352
3.	Vertragskontrolle auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	354
4.	Kartellrecht als Korrektiv?	355
a)	Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung	355
b)	Erstreckung auf marktstarke Unternehmen	357
V.	Grenzüberschreitendes Crowdsourcing	358
1.	Das anwendbare Recht	358
2.	Ausnahmen: Eingriffsnormen und ordre public	359
3.	Gerichtliche Zuständigkeit	361
§ 10	Betriebsrat, Personalrat und EBR im Netz	363
I.	Die Problematik	363
II.	Der Anspruch des Betriebsrats auf Zugang zum Internet und auf die erforderliche Ausstattung	365
1.	Die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit	365
2.	Die aktuelle Situation	367
3.	Einzelfragen	369
III.	Der Betriebsrat im Netz	373
1.	Dienstliche und private Nutzung	373
2.	Benutzung des E-Mail-Systems	374

3. Verlautbarungen im Intranet	374
a) Zugang des Betriebsrats	374
b) Homepage des Betriebsrats im Intranet	376
c) Ausgestaltung im Einzelnen	377
d) Ein Wiki für den Betriebsrat	380
e) Kontrolle durch den Arbeitgeber?	381
f) Vertragliche Regelung der Rechte aus § 40 Abs. 2 BetrVG?	383
4. Betriebsratssitzungen und Betriebsratsbeschlüsse im Cyberspace?	383
5. Der Betriebsrat im Internet	384
a) Was kann der Betriebsrat tun?	384
b) Das Internet als Informationsquelle	385
c) Erklärungen des Betriebsrats im Internet	386
aa) Gesetzliche vorgesehene Außenkontakte .	387
bb) Von der Rechtsprechung akzeptierte Außenkontakte	387
cc) Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen	389
dd) Kontakte zu weiteren Behörden	389
ee) Betriebsrat als Grundrechtsträger	390
d) Handhabung in der Praxis – Blogs	391
IV. Besonderheiten beim Personalrat?	393
V. Europäischer Betriebsrat	394
 § 11 Gewerkschaftliche Werbung und Information im Netz	396
I. Die Problematik	396
II. Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail?	398
1. Der Ausgangspunkt: Der Schutzbereich des Grundrechts der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG	398
a) Die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung	398
b) Die Entscheidung des BVerfG vom 14.11.1995	400
2. Anwendung auf den Fall der Information und Werbung durch E-Mail	402
a) Private E-Mail-Nutzung erlaubt	402
b) Nur dienstliche E-Mail-Nutzung erlaubt	403
3. Verhalten einzelner Arbeitnehmer	405

a)	Handeln als Gewerkschaftsmitglied	405
b)	Reaktion als Angesprochener	405
c)	Eigene Initiativen des Arbeitnehmers	405
4.	Sonderregeln für den Betriebsrat?	406
III.	Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet	407
1.	Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet?	407
2.	Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebs? . .	407
3.	Sonderregeln für den Betriebsrat?	409
IV.	Gewerkschaftliche Homepage im Intranet?	409
1.	Die Grundsatzfrage	409
2.	Einzelfragen	410
V.	Vereinbarungen	411
VI.	Exkurs: Druck auf die Arbeitgeberseite durch Aktionen im Internet	412
§ 12	Schutzrechte an Ideen	415
I.	Einführung	415
1.	Zur Notwendigkeit, das geistige Eigentum zu schützen	415
a)	Der Ausgangspunkt: Die Bedeutung neuer Konzepte	415
b)	Argumente gegen einen Schutz	416
c)	Argumente dafür	417
d)	Besonderheiten im Internet-Zeitalter	418
2.	Die verschiedenen Arten von »geistigem Eigentum« .	419
a)	Patente und Gebrauchsmuster	419
aa)	Voraussetzungen der Patentfähigkeit	419
bb)	Rechte des Erfinders	420
cc)	Ausnahmen	421
dd)	Inhalt des Schutzrechts	421
b)	Urheberrechte	421
aa)	Was ist urheberrechtsfähig?	421
bb)	Entstehung	422
cc)	Schutzhalt	422
dd)	Dauer	423
c)	Geschmacksmuster und Design	423
d)	Sonstige Schutzrechte	424

3. Die Einordnung von Computersoftware	425
4. Schöpferische Leistungen im Arbeitsverhältnis	428
II. Arbeitnehmer-Erfinderrecht	429
1. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen	429
2. Die Behandlung von Diensterfindungen	430
3. Freie Erfindungen	432
4. Technische Verbesserungsvorschläge	433
5. Streitigkeiten	434
III. Arbeitnehmer-Urheberrecht	434
1. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Person	435
2. Der Arbeitnehmer-Urheber im Allgemeinen	436
a) Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des Arbeitsvertrags?	436
b) Übertragung der Verwertungsrechte	436
c) Die Frage der Vergütung	437
d) Anbietungspflicht bei außerdienstlichen Werken?	438
e) Einschränkungen des Urheberpersönlichkeits- rechts?	438
3. Urheberrechte an Computersoftware	439
4. Rechtsweg	441
IV. Das Urheberrecht des selbständigen Crowdworkers . .	441
1. Wann kommt der Erwerb eines Urheberrechts in Betracht?	441
2. Begrenzung durch AGB und UrhG	442
3. Insbesondere: Der Anspruch auf angemessene Vergütung	443
4. Nachforderung nach § 32a UrhG	444
5. §§ 32, 32a UrhG als Eingriffsnormen bei grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen	445
V. Design	445
1. Verwertungsrechte beim Arbeitgeber	445
2. Designrecht des selbständigen Crowdworkers . .	447
VI. Sonstige Schutzrechte	447
§ 13 Mögliche Inhalte von Betriebsvereinbarungen	448
I. Einführung	448
II. Der formale Rahmen	450
1. Zuständige Interessenvertretung	450
2. Geltungsbereich	451

3.	Zielsetzung und Präambel	452
4.	Geltungsdauer und Nachwirkung	453
5.	Text und Anhang	454
6.	Abschließende Regelung?	455
III.	Probleme der Einführung	455
1.	Erhaltung der Arbeitsbedingungen	455
2.	Qualifizierung	458
	3. Gleichbehandlungsgrundsatz	459
IV.	Die Behandlung von E-Mail	459
1.	Dienstliche und private Zwecke	460
2.	Vertraulichkeit von E-Mails	461
3.	Protokoll- und Verbindungsdaten	463
4.	Abwesenheit des Anschlussinhabers	465
5.	»Postmaster«	466
6.	Benutzung von E-Mail zur innerbetrieblichen Meinungsbildung	466
V.	Die Regelung des Zugangs zum Internet	467
VI.	Verwertungsverbote	468
VII.	Kontrollrechte des Betriebsrats	469
§ 14 Anhang: Nützliche Internet-Adressen für Menschen, die am Arbeitsrecht interessiert sind		470
I.	Gesetzesexte	470
II.	Rechtsprechung	471
III.	Sonstige nützliche Adressen	473
1.	Wenn man einen Anwalt sucht	473
2.	Man braucht einen Experten in Technologiefragen	473
3.	Wer mehr über Datenschutz wissen will	474
4.	Informationen von der Arbeitsagentur	475
5.	Texte von Tarifverträgen	475
6.	Arbeitsschutz	476
IV.	Gewerkschaften	476
1.	IG Metall	477
2.	ver.di	477
3.	IG Bergbau Chemie Energie	478
4.	DGB	478
5.	Hans-Böckler-Stiftung	478
V.	Arbeitgeberverbände	479
VI.	Politische Instanzen	479

1. Bundesregierung	479
2. Bundesministerien	480
3. Einzelinitiativen	480
4. Deutscher Bundestag	480
VII. Europa und Internationales	481
1. EU	481
2. ILO	482
3. Internationale Gewerkschaften	482
VIII. Newsgroups und Diskussionsforen	482
Literaturverzeichnis	485
Stichwortverzeichnis	511