

Die Gedanken sind frei ...

Das jedoch heißt noch nicht, dass man – speziell in einer Veröffentlichung des Betriebs- oder Personalrats – alles von sich geben kann, was man möchte. Über Erlaubtes und Unerlaubtes bei der Online-Öffentlichkeitsarbeit von Betriebs- und Personalräten ...

NATÜRLICH DARF jeder denken, was er will und – in Artikel 5 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verbürgt – in der Regel auch sagen und veröffentlichen, was er denkt. Allerdings ist die Ausübung der grundrechtlich geschützten Meinungs- und Pressefreiheit nicht grenzenlos erlaubt – sie wird beschränkt durch Gesetze.

Auch für die Öffentlichkeitsarbeit von Interessenvertretungen im Intranet [⇨] und im World Wide Web [⇨] gilt es daher einige Besonderheiten zu beachten, die sich zum einen aus den allgemeinen Gesetzen ergeben (also etwa dem Strafgesetzbuch, den Pressegesetzen, den Datenschutzgesetzen, dem Bürgerlichen Gesetzbuch usw.), ganz wesentlich aber auch aus den spezifischen Vorgaben, die das Betriebsverfassungsgesetz oder auch das jeweilige Personalvertretungsgesetz machen – und um diese soll es hier vor allem gehen.

Längst sind Betriebs- und Personalräte hinsichtlich der Informationsvermittlung an die Belegschaften nicht mehr auf Informationsbretter, Rundschreiben oder Personalversammlungen beschränkt (siehe auch die Artikelreihe »Elektronisches Publizieren« in CF 11/04 bis vorerst 3/05). Inzwischen ist geklärt, dass jedenfalls dort, wo betriebs-/

dienststellenintern auch sonst die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation genutzt werden, diese Form der Informationsvermittlung grundsätzlich auch der Interessenvertretung als ein für die umfassende und rechtzeitige Unterrichtung der Beschäftigten »erforderliches Sachmittel« zur Verfügung stehen muss.¹ Dementsprechend sind E-Mail-Kommunikation, Intranet- und Internetnutzung durch Interessenvertretungen inzwischen weit verbreitet.

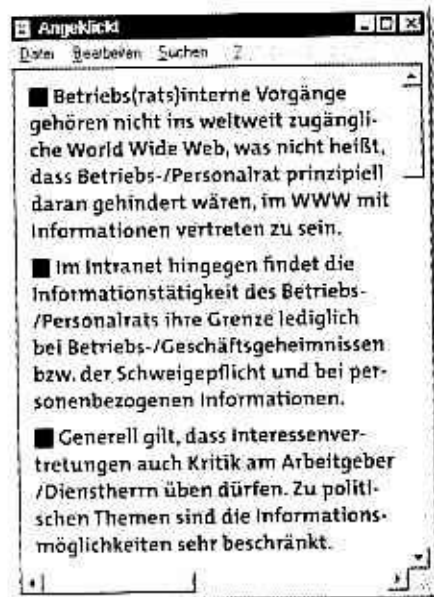
Inhalte und Öffentlichkeit

DIESE »NEUE FREIHEIT« führt naturgemäß dazu, dass sich nicht nur die Geschwindigkeit der Informationsverbreitung rapide erhöht hat – auch der Kreis derjenigen, die die Arbeit des Betriebs-/Personalrats zur Kenntnis nehmen (können), vergrößert sich allein schon aufgrund der einfacheren und zeitlich meist unbeschränkten Verfügbarkeit der Informationen. Das mag aus Sicht der Interessenvertretung positiv sein, für viele Arbeitgeber liegt darin auch – selten offen eingestanden – ein »Bedrohungspotenzial«.

Um so weniger sollte gerade bei den Online-Veröffentlichungen [⇨] des Betriebs-/Personalrats Anlass zu inhaltli-

chen Beanstandungen geboten werden. Damit ist nun nicht etwa gemeint, dass der Arbeitgeber mit den konkreten Veröffentlichungen immer inhaltlich einverstanden sein müsste oder diese gar zensurieren dürfte. Es geht vielmehr um die Frage, mit welchen Inhalten und in welcher Form die Interessenvertretung überhaupt an die Öffentlichkeit gehen darf – und wie öffentlich diese Öffentlichkeit sein kann.

Bei der Beantwortung dieser Frage kann man hinsichtlich der Nutzung von Intranet und World Wide Web (WWW) grundsätzlich auf die Regeln zurückgreifen, die durch die Rechtsprechung im



Zusammenhang mit Veröffentlichungen in Mitarbeiterzeitungen und Ähnlichem bereits konkretisiert wurden. Dabei ist allerdings immer zu beachten, dass zwischen einem Informationsangebot im Intranet und einer entsprechenden Veröffentlichung im WWW ein entscheidender Unterschied besteht:

Während die Veröffentlichung im Intranet wegen der zwangsläufig betriebsintern bleibenden »Öffentlichkeit« (und damit einer vergleichsweise geringen Reichweite und Verbreitung) eher den Charakter einer (digitalen) Mitarbeiterzeitung aufweist, sind Informationen im WWW ebenso zwangsläufig

1... So bereits das Arbeitsgericht Paderborn, Beschluss vom 29. 1. 1998 (1 BV 35/97); zuletzt: Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 3. 9. 2003 (7 ABR 8/03 und 12/03).

– jedenfalls in der Regel – weltweit Jedermann und somit einem unüberschaubaren Adressatenkreis zugänglich; was ja nicht zuletzt auch einer der Gründe für den Internetauftritt ist.

Aber: Die Unterrichtung der außerbetrieblichen Öffentlichkeit über betriebs-/dienststelleninterne Vorgänge gehört nun einmal nach gefestigter Rechtsprechung² nicht zu den gesetzlichen Aufgaben einer Interessenvertretung.

Soweit es die Betriebsratsarbeit betrifft, hat erst kürzlich das Hessische Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit Internet-Veröffentlichungen eines Betriebsratsmitglieds (unter Bezugnahme auf die beiden jüngsten «Intranet-Entscheidungen» des Bundesarbeitsgerichts³) noch einmal festgestellt:

»Das Internet dient dem Betriebsrat als Informationsquelle und nicht zur Veröffentlichung von Betriebs- und Betriebsratsinterna. [...] Weder aus den in Einzelbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes geregelten besonderen Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats noch insbesondere aus der Aufzählung seiner allgemeinen Aufgaben in § 80 Abs. 1 BetrVG noch aus der Generalklausel über die vertrauensvolle Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) ergibt sich eine Befugnis des Betriebsrats, derart von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über innerbetriebliche Vorgänge zu unterrichten.«⁴ Sinngemäß gilt dies ebenso für den Bereich der Personalvertretungen.

Was sind betriebsinterne Informationen?

ES GIBT DAHER NICHT nur keinen grundsätzlichen Anspruch einer Interessenvertretung, im WWW (Internet) betriebsbezogene Vorgänge zu veröffentlichen, sondern ein derartiges Vorhaben wird – sofern es gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgt – von den Gerichten regelmäßig auch als Verstoß gegen das sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen ergebende Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gewertet – mit der Folge, dass der Betriebs-/Personalrat im

Falle des Falles auf Unterlassung verklagt werden kann.

In diesem Zusammenhang stellt sich natürlich häufig die Frage, was zu den «betriebsinternen» Informationen gehört und was nicht mehr.

Dass ein zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber bestehender sachlicher Konflikt eine solche interne Information ist, liegt auf der Hand; ebenso, dass ein Protokoll über eine Personalratssitzung oder die Schilderung des Verlaufs einer Betriebsversammlung wohl ebenfalls regelmäßig nicht für die große Öffentlichkeit bestimmt sind. Aber auch die Tatsache, dass eine namentlich genannte Person Betriebsrat in einer Firma ist, ihre dienstliche Telefonnummer oder eine etwaige Gewerkschaftszugehörigkeit sind betriebliche Interna, deren Veröffentlichung von der Rechtsprechung als nicht ohne Weiteres zulässig angesehen wurde.

So jedenfalls wurde es schon vor einer Reihe von Jahren durch das Arbeitsgericht Paderborn⁵ entschieden, das es damals mit einer etwas ungewöhnlichen Situation zu tun hatte:

Website als Druckmittel ...

DER BETRIEBSRAT hatte eine Website im WWW nur eingerichtet, weil sich der Arbeitgeber geweigert hatte, ihm am – ansonsten bestens eingeführten und genutzten – Intranet des Unternehmens teilhaben zu lassen und ihm die Einrichtung eigener Seiten dort verwehrte. Auf diesen WWW-Seiten befasste sich der Betriebsrat dann öffentlich mit der besagten Thematik. Im gerichtlichen Verfahren berief er sich darauf, dass die unberechtigte Verweigerung eigener Seiten im Intranet ein Verstoß des Arbeitgebers gewesen sei, der es ihm erlaubt habe, ins WWW «auszuweichen». Es sei gar nicht sein vorrangiges Ziel gewesen, die Öffentlichkeit zu informieren; dies sei ein bloßer Nebeneffekt, den hinzunehmen dem Arbeitgeber aufgrund seiner Verweigerungshaltung zuzumuten sei.

Das Gericht sah das anders, sorgte aber gleichwohl dafür, dass der Betriebsrat sein eigentliches Ziel erreichte: Die durch den Arbeitgeber nicht veranlasste Veröffentlichung betriebsinterner Vor-

gänge sei grundsätzlich unzulässig. Entscheidend sei dabei, dass die Öffentlichkeit über das WWW jederzeit die Möglichkeit habe, die dort verbreiteten Informationen abzufragen. Ob und in welchem Umfange sie diese Möglichkeit tatsächlich nutze, spiele dabei keine Rolle. Im Ergebnis trafen die Arbeitsrichter allerdings eine salomonische Entscheidung, weil sie zwar dem Unterlassungsantrag des Arbeitgebers stattgaben, das Unternehmen zugleich aber verpflichteten, dem Betriebsrat einen von diesem selbst zu gestaltende Informationsbereich im Intranet zur Verfügung zu stellen.

Kurzum: Die Veröffentlichung betriebsbezogener Informationen allgemeiner Art ebenso wie etwa arbeits- und aufgabenbezogener Daten (Funktionen, Aufgaben, Telefonlisten usw.) auf einer allgemein abrufbaren Internet-Website bedarf stets der Genehmigung des Arbeitgebers.

Nicht alle Interna sind intern

SOWEIT ES FIRMENinterne Vorgänge betrifft, gilt dies so strikt allerdings nur, wenn die fraglichen Fakten tatsächlich noch intern sind und wenn deshalb ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an der Aufrechterhaltung einer «Nicht-Öffentlichkeit» besteht. Vorgänge, die in der Öffentlichkeit längst bekannt sind und diskutiert werden, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber selbst sich in der Öffentlichkeit bereits zu bestimmten Maßnahmen oder Vorfällen in der Presse oder den Medien geäußert hat (prominentes aktuelles Beispiel: Die Auseinandersetzungen um die geplante Werksschließung bei Opel in Bochum), sind keine Interna mehr, zu denen sich

2... Grundlegend dazu: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. 9. 1991 (ABR VII 63/90 = AP Nr. 40 zu § 40 BetrVG 1972)

3... Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 3. 9. 2003 (7 ABR 8/03 und 12/03 = NZA 2004, 278 und 280)

4... Hessisches LAG, Beschluss vom 15. 7. 2004 (9 TaBV 190/03)

5... Arbeitsgericht Paderborn, Beschluss vom 29. 1. 1998 (1 BV 35/97)



eine Interessenvertretung nicht öffentlich äußern dürfte.

Fordern also öffentliche Äußerungen des Arbeitgebers eine entsprechende Reaktion der Interessenvertretung im Sinne einer ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben geradezu heraus, steht dem Betriebs-/Personalrat grundsätzlich auch das Recht zu, seinerseits öffentlich Stellung zu nehmen und zu informieren.⁶

Im firmeneigenen Intranet dagegen darf grundsätzlich über alle Fragen informiert werden, die die Interessenvertretung selbst, ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen im Unternehmen oder in der Dienststelle betreffen. Hier ist – in gewissen Grenzen, auf die gleich noch etwas näher einzugehen sein wird – auch deutliche Kritik am Arbeitgeber, an seinen Entscheidungen oder an wirtschaftlichen oder unternehmenspolitischen Entwicklungen zulässig.

Geheimnisse und Schweigepflicht

DIE INFORMATIONARBEIT des Betriebsrats im Intranet findet im Prinzip ihre Grenze also erst dort, wo im Einzelfall ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis (im Sinne des § 79 Abs. 1 BetrVG) vorliegt. Zwar kommen in der üblichen Praxis der Betriebsratsarbeit »rechte« Betriebs- und

Geschäftsgeheimnisse⁷ eher selten vor, ist dies jedoch der Fall, wäre ein Verstoß dagegen alles andere als ein Kavaliersdelikt. Er könnte – neben eventuellen arbeitsrechtlichen Konsequenzen – unter Umständen sogar eine strafrechtliche Ahndung nach sich ziehen.

Die Schweigepflicht des Personalrats ist da etwas anders gelagert: Grundsätzlich verpflichtet ihn die Personalvertretungsgesetze (so z.B. § 10 Abs. 1 BPersVG) dazu, über alle ihm bei der Wahrnehmung seines Amtes bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Still-schweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht gilt jedoch nicht für Fakten, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, so § 10 Abs. 2 BPersVG (im Bereich der Landespersonalvertretungsgesetze existieren ähnliche, teilweise detailliertere Einschränkungen der Schweigepflicht⁸).

Da die Schweigepflicht vorrangig verhindern soll, dass Dienststellen-Internas »nach draußen« dringen, wird man den Bereich, innerhalb dessen eine dienststelleninterne Information der Beschäftigten zulässig ist, regelmäßig sehr weit ziehen können.

Straf- und sonstige Tatbestände

DIE SONSTIGEN Beschränkungen der Grundrechte auf Meinungs- und Pressefreiheit, denen die Interessenvertretung bei ihrer Arbeit durch die allgemeinen Gesetze unterliegt, sind in Intranet und World Wide Web weitgehend identisch:

Dass mit Veröffentlichungen nicht gegen Straftatbestände verstoßen werden darf, versteht sich. »Einschlägig Verdächtige« sind hier häufig § 203 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen) sowie Beleidigung, üble Nachrede und Verleumdung (§§ 185 ff. StGB).

Zu beachten sind aber auch die »informationellen Grundrechte« ☞ der Beschäftigten: Jede Veröffentlichung persönlicher Daten – sei es mit und ohne beruflichen Bezug (z. B. Ausbildung, Qualifikation, Hobby) – bedarf stets der vorherigen Einwilligung der betroffenen Person. Entsprechendes gilt für Fotos.⁹

Ansonsten gilt für die veröffentlichten Inhalte, dass sie grundsätzlich dem Schutz der Pressefreiheit (Art. 5 Abs. 1

Satz 2 GG) unterstehen.¹⁰ Auch aus dem gesetzlich festgelegten Verbot, die Arbeit einer Interessenvertretung zu behindern (§ 78 Satz 1 BetrVG oder § 8 und § 107 BPersVG), ergibt sich, dass die Tätigkeit des Betriebs-/Personalrats vom Arbeitgeber nicht durch das Verbot missliebiger Äußerungen beeinträchtigt werden darf.

Andererseits müssen sich die Veröffentlichungen der Interessenvertretung mit den gesetzlich geschützten Rechtspositionen des Betriebsfriedens und der vertrauensvollen Zusammenarbeit in Einklang bringen lassen.¹¹ Es bedarf also im Konfliktfall immer einer Abwägung, wessen schützenswertes Interesse in der konkreten Situation schwerer wiegt.

»Negativurteile« und »Allgemeinpolitik«

ANERKANNTERMASSEN dürfen von einer Interessenvertretung in der Betriebsöffentlichkeit auch negative Urteile über die Gegenseite zum Ausdruck gebracht und im Interesse von Betrieb und Belegschaft zur Diskussion gestellt werden.¹² Der Äußerungsfreiheit und der Wahrnehmung berechtigter Interessen sind Grenzen aber unzweifelhaft dort gesetzt, wo es sich ausschließlich um polemische, beleidigende oder verunglimpfende Inhalte handelt. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit wäre jedoch auch dann gestört, wenn sachlich falsche oder böswillig abwertende Behauptungen aufgestellt werden, die geeignet sind, den Arbeitgeber in den Augen der Belegschaft herabzusetzen.¹³

Ein weiteres Problemfeld sind (allgemein-)politische Anliegen der Interessenvertretung. Gemäß § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG oder § 67 Abs. 1 Satz 3 BPersVG haben sich beide Seiten jeder parteipolitischen Betätigung im Betrieb zu enthalten. Von diesem Verbot ausgenommen sind nur Angelegenheiten

6... Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18. 9. 1991 (ABR VII 63/90 = AP Nr. 40 zu § 40 BetrVG 1972)

7... Neue technische Verfahren, die Einführung neuer Produkte, Kundenlisten, Absatzplanungen oder wirtschaftliche Kalkulationen stellen regelmäßig schützenswerte Informationen des Betriebs dar; eine Pflicht, derartige Fakten nicht öffentlich zu machen, besteht aber nur dann, wenn der Arbeitgeber sie gegenüber der Interessenvertretung ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat und an der Geheimhaltung ein berechtigtes Interesse hat. Auch gilt der Grundsatz: Was schon so gut wie jeder weiß, kann kein Geheimnis mehr sein!

8... Eine Übersicht mit Volltexten gibt es z. B. unter: www.strassenwaerter.de/personalvertretungsgesetze%20_in_deutschland.htm

9... Deren Veröffentlichung daneben natürlich auch Urheberrechtlich zulässig sein muss – siehe hierzu: »Portraitfotos im Internet« in CF 10/04 ab Seite 27

10... Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 8. 10. 1996 (1 BvR 1183/90 = BVerfGE 95, 28 / NJW 1997, 386)

11... Hessisches LAG, Beschluss vom 15. 7. 2004 (9 TaBV 190/03)

12... Hessisches LAG, Urteil vom 2. 5. 2003 (12 Sa 742/01)

13... LAG Niedersachsen, Urteil vom 6. 4. 2004 (1 TaBV 64/03)

tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen¹⁴. Das Bundesarbeitsgericht hat den Anwendungsbereich dieser Bestimmungen in einer Grundsatzentscheidung im Jahr 1986¹⁵ sehr weit gezogen und dabei dem Betriebsfrieden den Vorrang vor der Meinungsäußerungsfreiheit eingeräumt:

«Entsprechend diesem Zweck der Vorschrift ist deshalb der Begriff »Partei-politik« weit auszulegen. Verboten ist dem Betriebsrat danach jede Betätigung für oder gegen eine politische Partei, wobei es sich nicht nur um eine Partei im Sinne von Art. 21 GG und des Parteiengesetzes zu handeln braucht; vielmehr genügt eine politische Gruppierung, für die geworben oder die unterstützt wird. Erfasst wird von dem Verbot mithin auch das Eintreten für oder gegen eine bestimmte politische Richtung. Dabei ist jede politische Betätigung verboten, weil alle politischen Fragen, gleichgültig, ob es sich um solche der Außen- oder Innenpolitik, der äußeren oder inneren Sicherheit, der Kultur, der Arbeit oder der Freizeitgestaltung handelt, in den Bereich parteipolitischer Stellungnahmen fallen.»

Damit fallen in der Sichtweise der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung tatsächlich alle politischen Betätigungen unter das Verbot, also entgegen dem Wortlaut auch die allgemeinpolitischen. Die Interessenvertretung sollte folglich zu politischen Fragen und Ereignissen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, grundsätzlich keine Stellungnahmen veröffentlichen, Maßnahmen initiieren oder zum Beispiel via Website eine entsprechende Meinungsumfrage im Betrieb realisieren.

Dies gilt streng genommen selbst für solche allgemeinpolitische Anliegen, über die gesellschaftlicher Konsens herrscht. In der Praxis allerdings dürfte es wohl nicht so schnell vorkommen, dass ein Arbeitgeber gegen seinen Betriebsrat wegen eines Aufrufs etwa zur Teilnahme an einer Demonstration gegen Fremden-

feindlichkeit mit dem Ziel der Unterlassung gerichtlich vorgeht ...

Wenn es persönlich wird ...

ZULETZT NOCH ZWEI grundsätzliche Anmerkungen im Hinblick auf persönliche, nicht durch Beschlüsse des Gremiums abgedeckte Veröffentlichungen durch Mitglieder des Betriebs-/Personalrats. Dazu kann es beispielsweise kommen im Rahmen eines auf der Betriebs-/Personalrats-Website eingerichteten Diskussions-Forums oder dann, wenn die einzelnen Mitglieder des Gremiums das Recht und die Möglichkeit haben, direkt Stellungnahmen in die Website des Gremiums zu bringen (zum Beispiel im Rahmen eines Content-Management-Systems [⇨]).

Betriebsratsmitglieder sind abseits der hier beschriebenen Beschränkungen in ihrer Meinungsäußerung grundsätzlich frei – auch von etwaigen Weisungen des Gremiums »Betriebsrat«. Sie dürfen daher auch persönlich über Sitzungen und Beschlüsse berichten, zum Beispiel darüber, dass sie in einer bestimmten Frage abweichend von der Mehrheit gestimmt haben oder dass die anderen Mitglieder des Gremiums einem ihrer Vorschläge nicht folgen wollten. Eine Ausnahme hiervon gilt nur dann, wenn durch die fragliche Veröffentlichung Ziele des Betriebsrats gefährdet und seine Vorhaben damit beeinträchtigt würden.

Bei Personalratsmitgliedern ist dies anders. Über die Beratungen des Personalrats und ebenso über das Abstimmungsverhalten der Beteiligten darf grundsätzlich nichts veröffentlicht werden. Der Inhalt der letztlich gefassten Beschlüsse sowie die Abstimmungsergebnisse jedoch dürfen dann natürlich (dienststellenintern) bekannt gemacht werden.

Last but not least: Es wurde bereits erwähnt, dass die grundrechtlich garantierte Meinungs- und Pressefreiheit dort ihre Grenze hat, wo eine Äußerung gegen Strafgesetze verstößt. Damit hat es hinsichtlich öffentlich geäußerter Meinungen über den Arbeitgeber allerdings nicht sein Bewenden. Auch eine möglicherweise nicht strafbare, aber beispielsweise ausfallende persönliche

Kritik eines Arbeitnehmers am Arbeitgeber kann durchaus als Verletzung einer arbeitsvertraglichen (Neben-)Pflicht gesehen werden. Denn im Arbeitsverhältnis treffen die Parteien beiderseits spezifische so genannte Nebenpflichten: Den Arbeitgeber etwa die Fürsorgepflicht, umgekehrt aber den Arbeitnehmer eine grundsätzliche Loyalitätspflicht. Und Letztere verbietet eine herabsetzende öffentliche Bewertung des Arbeitgebers durch seine Angestellten – mag sie in der Sache vielleicht auch durchaus einmal gerechtfertigt sein ...

Jan A. Strunk ist Rechtsanwalt in Kiel mit den Tätigkeitsschwerpunkten EDV-, Internet- und Multimedia-Recht, Recht des gewerblichen Rechtsschutzes und Arbeitsrecht und seit Neuestem auch schleswig-holsteinischer Regionalbeauftragter der Arbeitsgemeinschaft Informationstechnologie im Deutschen Anwaltverein (DAV); Kontakt: Rechtsanwälte Prof. Dr. Weiß-Kreitz-Strunk, Dellusstraße 27, 24114 Kiel; strunk@kielanwalt.de, www.kielanwalt.de

⇨ **Content-Management (content = Inhalt) = Technik, bei der Texte, Bilder usw. in ein vorgegebenes Bildschirmformular (Überschrift, Vorspann, Haupttext usw.) eingegeben werden, wobei die Umsetzung in eine WWW-Seite automatisch erfolgt**

⇨ **informationelle Grundrechte = informationelle Selbstbestimmung = das Recht des Einzelnen »grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten zu bestimmen« (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 15. 12. 1983 – 1 BvR 209/83; NJW 84, 419)**

⇨ **Intranet = auf ein Unternehmen oder eine Organisation beschränktes Computernetzwerk, das auf der Basis der Internet-Technik arbeitet**

⇨ **online (= am Kabel) = eine Verbindung haben, etwa zwischen Computer und Drucker; heute auch Sammelbezeichnung für »in Verbindung zum Internet stehen«**

⇨ **World Wide Web (WWW, Web) = bekanntester Teil des weltweit zugänglichen Internet; wesentliche Merkmale sind: Möglichkeiten grafischer Gestaltung, einfache Benutzbarkeit, Zugang durch Browser (⇨ Seite 25), Hyperlink-Funktionen (Verbindungsstellen zu weiteren Informationsquellen (⇨ Seite 25))**

14... § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG oder § 67 Abs. 1 Satz 3 BPersVG

15... Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12. 6. 1986 (6 ABR 67/84) – »Raketen-Entscheidung«