

## **Gewerkschaftliche Information und Werbung im Netz**

### **I. Einleitung**

Das elektronische Zeitalter hat mit ein wenig Verspätung auch die Gewerkschaften erreicht. Sie verfügen über Internet-Auftritte auf zentraler und häufig auch auf lokaler Ebene. Dies wirft die Frage auf, inwieweit sie E-Mails an die Beschäftigten im Betrieb schicken und diese darauf z. B. durch Rückfragen reagieren oder die Internetseiten von sich aus aufsuchen dürfen. Weiter ergibt sich das Problem, ob die Gewerkschaft selbst oder ihre dem Betrieb angehörenden Mitglieder eine Informationsseite ins betriebliche Intranet stellen können, vergleichbar einem Schwarzen Brett, wo man sich Neues (oder auch weniger Neues) anschauen kann. Schließlich fragt sich, ob Art und Umfang gewerkschaftlicher Präsenz im Betrieb auch vertraglich geregelt werden können.

Aus der Rechtsprechung ist bislang nur von einer Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein zu berichten<sup>1</sup>, wonach es einem betriebsangehörigen Gewerkschaftsmitglied erlaubt ist, von seinem häuslichen Privat-PC aus an seine Arbeitskollegen E-Mails mit gewerkschaftlichen Inhalten zu senden. Damit ist die Frage nach den rechtlichen Rahmenbedingungen aufgeworfen, aber noch nicht abschließend beantwortet.

---

<sup>1</sup>\* Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen und wissenschaftlicher Berater der Kanzlei Schneider und Schwegler in Düsseldorf

vom 1.12.2000 - 6 Sa 562/99, AuR 2001, 71; die Entscheidung ist nicht verarbeitet bei Hopfner/Schrock DB 2004, 1558 ff.

## II. Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail?

### 1. Der Ausgangspunkt: Schutzbereich des Grundrechts der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG

Ob und in welchem Umfang sich Gewerkschaften im Betrieb betätigen dürfen, ist nur in Bezug auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat gesetzlich geregelt. Eigene, auf die Mitgliederinteressen bezogene Aktivitäten wie die Verteilung von Informationsmaterial oder das Diskutieren und Erheben von Forderungen sind durch § 2 Abs. 3 BetrVG ausdrücklich aus dem BetrVG ausgenommen und auch an keiner anderen Stelle gesetzlich normiert. Handlungsmöglichkeiten, die der Betriebsrat hat, stehen deshalb keineswegs auch der Gewerkschaft zu; umgekehrt ist aber auch kein Gegenschluss des Inhalts möglich, dass der Gewerkschaft auf keinen Fall das tun könne, was dem Betriebsrat gestattet sei. So hat zwar der Betriebsrat Zugang zum Intranet und kann dort mit Hilfe einer Homepage auch ein Informationsangebot machen<sup>2</sup>, doch ist damit weder eine positive noch eine negative Aussage über entsprechende gewerkschaftliche Befugnisse getroffen.<sup>3</sup> Angesichts des Mangels an Gesetzesnormen ist die Rechtsprechung in die Bresche gesprungen und hat unter Rückgriff auf Art. 9 Abs. 3 GG eine Reihe von Grundsätzen entwickelt, die praktisch wie ein „Statut der Gewerkschaftsrechte im Betrieb“ wirken.

*a. Die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung.* Ausgangspunkt ist die elementarste Form der Betätigung, die Information der Gewerkschaft über eigene Planungen und Aktivitäten (z. B. durch Flugblätter) und die Werbung neuer Mitglieder. Beides gehörte (und gehört) nach der langjährigen Rechtsprechung des

---

<sup>2</sup> So BAG v. 03.09.2003 - 7 ABR 12/03, DB 2004 S. 491; näher dazu Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2004, Rn. 474 ff.

<sup>3</sup> Für einen Umkehrschluss zu Unrecht Hopfner/Schrock DB 2004, 1558, 1561

BAG<sup>4</sup> zum „Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit“, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben. Das BVerfG hat diesen Grundsatz zuerst für die Werbung vor Personalratswahlen<sup>5</sup>, dann generell bestätigt<sup>6</sup> und dabei die Formel benutzt, nach Art. 9 Abs. 3 GG seien diejenigen Betätigungen geschützt, die für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition „unerlässlich“ seien.<sup>7</sup> Diese Rechte stünden nicht nur der Gewerkschaft als Organisation, sondern auch dem Einzelnen zu, der „an der gewerkschaftlichen Betätigung teilnehmen“ könne.<sup>8</sup> Zum konkreten Umfang dieser Betätigungsrechte existierten zahlreiche konkretisierende Aussagen der Arbeitsgerichte. So sollten Information und Werbung nur vor Beginn und nach Ende der Arbeit sowie in den Pausen zulässig sein;<sup>9</sup> dies gelte nicht nur für den aktiven Teil, sondern auch für den Angesprochenen, der während seiner Arbeitszeit nicht „gestört“ werden dürfe.<sup>10</sup> Die Gewerkschaft könne sich unterschiedlicher Mittel bedienen. Neben Gesprächen komme das Aushängen von Plakaten sowie das Auslegen und Verteilen von Prospekten in Betracht.<sup>11</sup> Allerdings sei die Verteilung von gewerkschaftlichen Publikationen ausschließlich an Mitglieder „nicht unerlässlich“, da es dafür auch andere Wege gebe.<sup>12</sup> In ganz geringem Umfang könne die Gewerkschaft Eigentum des Arbeitgebers mitbenutzen, der z. B. grundsätzlich ein Schwarzes Brett dulden müsse.<sup>13</sup> In Betracht komme weiter, dass er eine Werbefläche für Plakatierungszwecke zur Verfügung stelle.<sup>14</sup> In einem gewissen Gegensatz dazu

---

<sup>4</sup> Grundlegend BAG vom 14.2.1967 - 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG

<sup>5</sup> BVerfG vom 30.11.1965 - 2 BvR 54/62, BVerfGE 19, 303, 320, bestätigt in BVerfG vom 23.3.1982 - 2 BvL 1/81, BVerfGE 60, 162, 170

<sup>6</sup> BVerfG vom 26.5.1970 - 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295, 304

<sup>7</sup> BVerfG vom 26.5.1970 - 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295, 304

<sup>8</sup> BVerfG vom 30.11.1965 - 2 BvR 54/62, BVerfGE 19, 303, 312

<sup>9</sup> BAG vom 14.2.1978 - 1 AZR 280/77, DB 1978, 894 re. Sp.

<sup>10</sup> BAG 26.1.1982 - 1 AZR 610/80, DB 1982, 1327, bestätigt durch BAG vom 3.11.1991 - 5 AZR 74/91, DB 1992, 843

<sup>11</sup> BVerfGE 57, 220, 247

<sup>12</sup> BAG vom 23.2.1979 - 1 AZR 540/77, DB 1979, 1185

<sup>13</sup> BAG vom 30.9.1983 - 1 AZR 121/81, DB 1984, 462

<sup>14</sup> LAG Frankfurt/Main vom 16.4.1971 - 5 Sa 72/71, DB 1972, 1027

vertrat das BAG den Standpunkt, es sei nicht „unerlässlich“, einen gewerkschaftlichen Aufkleber auf dem Schutzhelm zu befestigen, soweit dieser im Eigentum des Arbeitgebers stehe.<sup>15</sup> Dasselbe gelte für die Benutzung eines hauseigenen Postverteilungssystems.<sup>16</sup>

*b. Die Entscheidung des BVerfG vom 14. November 1995.* Die oben genannte Entscheidung des BAG, wonach ein Ansprechen während der Arbeitszeit des Angesprochenen nicht durch Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt sei<sup>17</sup>, führte zu einer Verfassungsbeschwerde, der das BVerfG stattgab.<sup>18</sup> Die entscheidende Aussage findet sich bereits im Leitsatz: Art. 9 Abs. 3 GG umfasse alle „koalitionsspezifischen Verhaltensweisen“, nicht nur diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Koalition „unerlässlich“ seien.<sup>19</sup> Der „Kernbereich“ begrenze lediglich Eingriffsbefugnisse des Gesetzgebers; insoweit sei die bisherige Rechtsprechung des BVerfG missverstanden worden. Damit ist das zentrale Argument der die Gewerkschaftsrechte restriktiv bestimmenden BAG-Rechtsprechung weggefallen<sup>20</sup>, der Kernbereich hat gewissermaßen wieder eine Schale erhalten.<sup>21</sup>

Dieses auf die Gesamtheit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bezogene Betätigungsrecht steht nicht nur der Koalition als solcher, sondern auch dem Individuum zu. Dabei ist nicht mehr von der „Beteiligung des Einzelnen an den Aktivitäten der Organisation“ die Rede; vielmehr wird das Mitglied als originärer Grundrechtsträger angesehen:<sup>22</sup>

<sup>15</sup> BAG vom 23.2.1979 – 1 AZR 172/78, DB 1979, 1089

<sup>16</sup> BAG vom 23.9.1986 – 1 AZR 597/85, DB 1987, 440

<sup>17</sup> BAG vom 13.11.1991 – 5 AZR 74/91, DB 1992, 843

<sup>18</sup> BVerfG vom 24.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352 ff. = DB 1996, 1627

<sup>19</sup> BVerfG aaO (Fn 18)

<sup>20</sup> Zu Recht konstatiert bei DKK-Berg, 9. Aufl. 2004, § 2 Rn. 43; ErfK-Dieterich, 4. Aufl. 2004, Art. 9 GG Rn. 31; GK-Kraft, 7. Aufl. 2002, § 2 Rn. 86; Hanau ZIP 1996, 447; Heilmann AuR 1996, 122; Scholz SAE 1996, 320; Schulte Westenberg NJW 1997, 375

<sup>21</sup> So Hanau ZIP 1996, 447

<sup>22</sup> BVerfG vom 24.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 358

„Aber auch das einzelne Mitglied einer Vereinigung wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, wenn es andere zum Beitritt zu gewinnen sucht. Wer sich darum bemüht, die eigene Organisation durch Mitgliederzuwachs zu stärken, nimmt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wahr.“

Die Erweiterung des Schutzbereichs von Art. 9 Abs. 3 GG hat keineswegs zur Folge, dass nunmehr jede Form gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb von der Verfassung garantiert wäre. Vielmehr sind grundrechtlich geschützte Gegeninteressen des Arbeitgebers zu beachten. Im konkreten, vom BVerfG entschiedenen Fall war es nur darum gegangen, ob das Ansprechen eines Arbeitskollegen während dessen Arbeitszeit eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellte und deshalb eine Abmahnung rechtfertigen konnte. Insoweit ist - so das BVerfG - bei der Konkretisierung allgemeiner vertraglicher Pflichten eine Abwägung vorzunehmen: Auf der einen Seite stehe der Schutz der Mitgliederwerbung und damit zusammenhängender Handlungen nach Art. 9 Abs. 3 GG und das Gewicht des Interesses, auch während der Arbeitszeit für die Gewerkschaft zu werben. Auf der anderen Seite gehe es um die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers nach Art. 2 Abs. 1 GG, die „insbesondere bei einer Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt“ werde.<sup>23</sup> Dieses „Abwägungsprogramm“ muss notwendigerweise auch dann Platz greifen, wenn es nicht um die Konkretisierung arbeitsvertraglicher Pflichten, sondern um die Bestimmung der Grenzen geht, die dem unmittelbar durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsrecht gezogen sind.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist auf dieser neuen Grundlage weiterzuentwickeln. Man darf also nicht mehr danach fragen, ob es zu einer Betätigungsform auch eine (z. B. außerbetriebliche) Alternative gebe. Vielmehr sind alle

---

<sup>23</sup> BVerfG vom 24.11.1995 - 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 361

Handlungsformen grundsätzlich legitim; Beschränkungen bedürfen der Rechtfertigung aus Arbeitgebergrundrechten heraus.<sup>24</sup> Gewerkschaftliche Handlungsformen, die selbst auf der Grundlage der „Unerlässlichkeitstheorie“ anerkannt waren, haben in Zukunft selbstredend erst recht Bestand.

## **2. Anwendung auf den Fall der Information und Werbung durch E-Mail**

*a. Private Nutzung erlaubt.* Unproblematisch ist zunächst der Fall, dass dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt ist, von seinem E-Mail- und Internetanschluss auch für private Zwecke Gebrauch zu machen.<sup>25</sup> In diesem Fall bestehen von vornherein keine Bedenken dagegen, dass die Gewerkschaft eine E-Mail schickt und diese auch vom Adressaten gelesen wird.<sup>26</sup> Dem Einzelnen steht es frei, der Gewerkschaft mitzuteilen, in Zukunft keine E-Mails mehr erhalten zu wollen.

*b. Nur dienstliche Nutzung erlaubt.* Ist lediglich eine dienstliche Nutzung gestattet, so fällt zwar eine gewerkschaftliche Werbe-E-Mail unter den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG, doch kommen nunmehr Arbeitgebergrundrechte ins Spiel. Dabei ist zu unterscheiden:

Der Arbeitgeber kann einmal geltend machen, er sei Eigentümer des E-Mail-Anschlusses, so dass er zumindest in entsprechender Anwendung der §§ 903, 1004 BGB die Nutzung für andere als von ihm gewollte Zwecke verbieten könne. Damit würde er allerdings

---

<sup>24</sup> Dies ist nicht beachtet bei Rieble/Gutzeit ZfA 2001, 373 und bei Hopfner/Schrock DB 2004, 1558, 1559 f.

<sup>25</sup> Zu den Voraussetzungen im Einzelnen s. Däubler, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 173 ff.; Hanau/Hoeren, Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer, 2003, insbes. S. 20 ff.

<sup>26</sup> Ebenso Hopfner/Schrock DB 2004, 1559

seine aus Art. 14 Abs. 1 GG folgende Position gegenüber dem gewerkschaftlichen Betätigungsrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG verabsolutieren. Nach der Rechtsprechung des BVerfG ist dies nicht zulässig. Vielmehr hat eine Abwägung stattzufinden, die insbesondere das Ausmaß der Rechtsbeeinträchtigung berücksichtigen muss. Diese ist auf Seiten des Arbeitgebers ähnlich gering wie bei der Nutzung einer Wand für das Anbringen eines Plakats: Insoweit hatte die Rechtsprechung nicht einmal nach alter Rechtslage Bedenken.<sup>27</sup> Auch wäre zu berücksichtigen, dass es bislang nicht beanstandet wurde, wenn die Gewerkschaft an Arbeitnehmer unter deren Dienstadresse Briefe verschickte: Diese zu öffnen und ggf. in den Papierkorb zu werfen, erfordert sehr viel höheren Aufwand als die entsprechenden Vorgänge bei einer E-Mail. Das Arbeitgebereigentum wird in so geringfügigem Umfang in Anspruch genommen, dass das gewerkschaftliche Recht auf Information und Werbung den Vorrang beanspruchen kann.<sup>28</sup>

Der Arbeitgeber könnte sich weiter darauf berufen, wenn die Lektüre der E-Mail in die Arbeitszeit falle, werde die Arbeitspflicht verletzt. Damit ist jedoch eine Konstellation angesprochen, wie sie Anlass für die Entscheidung des BVerfG war: Dieses hat deutlich gemacht, dass die Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers erst bei einer Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens in relevantem Umfang berührt wird.<sup>29</sup> Von der Überschreitung dieser Grenze kann aber selbst bei einer E-Mail mit umfangreichem Attachment nicht die Rede sein. In einem solchen Fall wäre es Sache des Arbeitnehmers, den eingegangenen Text zu speichern und ihn während der Pausen oder nach Ende der Arbeitszeit zu lesen.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> S. die Nachweise oben Fn. 13, 14

<sup>28</sup> Anders Hopfner/Schrock DB 2004, 1558, 1560

<sup>29</sup> vom 24.11.1995 - 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 361; ebenso im hier interessierenden Zusammenhang LAG Schleswig-Holstein vom 1.12.2000 - 6 Sa 562/99, AuR 2001, 71; zustimmend Beckschulze/Henkel DB 2001, 1497

<sup>30</sup> Die Fragestellung geht ein wenig an den Verhältnissen in der Praxis vorbei, da Arbeitnehmer bislang von keiner Gewerkschaft mit „Informationsmassen“ überflutet wurden.

Schließlich könnte der Arbeitgeber das Argument vorbringen, durch das Ausdrucken einer von der Gewerkschaft übersandten Mail oder Datei würde sein Eigentum in sehr viel weitergehendem Umfang als dann beeinträchtigt, wenn lediglich Flugblätter im Betrieb verteilt würden. Dabei wäre allerdings verkannt, dass das Ausdrucken nicht der Gewerkschaft zugerechnet werden kann, sondern ein Vorgang ist, der der eigenen Entscheidung des Arbeitnehmers entspringt: Insofern muss der Arbeitgeber wissen, ob er Papier zur Verfügung stellen oder es dem einzelnen Beschäftigten überlassen will, dieses auf eigene Kosten zu beschaffen. Überdies liegt keine Sachbeschädigung vor, wie am Beispiel von Werbesendungen festgestellt wurde.<sup>31</sup> Am Ergebnis ändert sich jedenfalls nichts; wie das LAG Schleswig-Holstein mit Recht entschieden hat<sup>32</sup>, ist die Information und Werbung per E-Mail legal.

### **3. Verhalten einzelner Arbeitnehmer**

*a. Handeln als Gewerkschaftsmitglied.* Wie das BVerfG deutlich gemacht hat, steht die Koalitionsfreiheit und das damit verbundene Recht auf Information und Werbung auch dem Einzelnen Arbeitnehmer zu.<sup>33</sup> Rechtlich macht es also keinen Unterschied, ob die E-Mail von der „Ortsverwaltung der IG Metall“ oder vom Gewerkschaftsmitglied M abgesandt wurde, der hierfür sein privates Gerät zur Verfügung stellte.

*b. Reaktion als Angesprochener.* Dem Einzelnen steht es frei, auf die eingegangene „Botschaft“ zu reagieren. Er kann erfreut oder abweisend antworten oder sich in Schweigen hüllen. Auch

---

<sup>31</sup> Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt/Main RDV 2002, 87

<sup>32</sup> S. oben Fn. 1

<sup>33</sup> BVerfG vom 24.11.1995 - 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 358

dies wird vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG mitumfasst. Insoweit gilt nichts anderes als bei einem persönlichen Gespräch - sieht man einmal von der rechtlich nicht ins Gewicht fallenden Tatsache ab, dass ein „Lass mich in Ruhe“ oder deutlicher: „Hau ab“ eher gegen die Regeln des menschlichen Anstands verstößt als die Löschung einer E-Mail per Mausklick. Dabei spielt es im Übrigen keine Rolle, ob die angemailte Person Mitglied der Gewerkschaft ist oder nicht.

*c. Eigene Initiativen des Arbeitnehmers.* Denkbar ist schließlich auch der Fall, dass nicht die Gewerkschaft an den Einzelnen, sondern der Einzelne an die Gewerkschaft herantritt.

Arbeitnehmer A hält insbesondere die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre für Betonköpfe. Auf der Homepage der damaligen IG Medien entdeckte er den Spruch „In der Vielfalt liegt die Kraft“. Dies passt nicht so recht in sein Weltbild (Die Lernpsychologen sprechen von „kognitiver Dissonanz“), so dass er neugierig wird und sich diverse Seiten anschaut.

Auch ein solcher Vorgang wird von Art. 9 Abs. 3 GG miterfasst. Dieser ist ein Grundrecht nicht nur für „Aktivisten“, sondern auch für diejenigen, die erst überlegen wollen, ob sie sich mit anderen „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zusammenschließen wollen. Die ist bisher nie als Problem empfunden worden und sollte auch unter den Bedingungen elektronischer Kommunikation keines werden.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Wie hier im Ergebnis Klebe/Wedde AuR 2000, 401 f. Anders Beckschulze/Henkel DB 2001, 1501

### **III. Information und Werbung im Intranet**

#### **1. Zugang der Gewerkschaft als Organisation zum Intranet?**

Nach § 2 Abs. 2 BetrVG hat die Gewerkschaft ein Recht auf (physischen) Zugang zum Betrieb, um ihre im BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse wahrzunehmen.<sup>35</sup> Auch soweit es um koalitionsrechtliche Befugnisse wie etwa die Werbung neuer Mitglieder oder die Diskussion von Tarifforderungen geht, kann die Gewerkschaft (nach allerdings umstrittener Auffassung) einen oder mehrere Beauftragte in den Betrieb entsenden.<sup>36</sup> Lässt sich daraus ein Recht herleiten, auch in das innerbetriebliche Kommunikationsnetz einbezogen zu werden, also die physische durch eine elektronische Präsenz zu ersetzen?

Die Frage zu bejahen, fällt schwer. Zum einen ergeben sich technische Probleme dadurch, dass die Grenze zwischen Intranet und Internet aufgehoben würde, wollte man die Gewerkschaft generell in das Unternehmen „hereinholen“. Möglicherweise ließen sich hier zwar von der Technik her Lösungen finden, doch hätte die Gewerkschaft damit sehr viel weitergehende Rechte als bei der Ausübung eines traditionellen Zugangsrechts: Dieses vermittelt Gesprächsmöglichkeiten und praktische Anschauung über Arbeitsbedingungen, führt jedoch nicht zur automatischen Einsicht in viele andere Betriebsinterna. Auch gibt es im Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG kein generelles Informationsrecht der Gewerkschaft gegenüber den in ihrem Organisationsbereich liegenden Unternehmen.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Einzelheiten bei DKK-Berg § 2 Rn. 27 ff.

<sup>36</sup> Einzelheiten bei Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 10. Aufl. 2000, Rn. 407 ff.

<sup>37</sup> Weitergehend Klebe/Wedde AuR 2000, 204 f. Ablehnend gegenüber einem Zugang der Gewerkschaft zum Intranet Beckschulze DB 2003, 2786

## **2. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet durch Arbeitnehmer des Betriebes?**

Kein Zugangsproblem stellt sich, wenn betriebsangehörige Arbeitnehmer mit Intranetanschluss über ihre Organisation informieren oder für sie werben wollen. Wie bereits verschiedentlich festgestellt, steht die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG in allen ihren Ausprägungen auch dem einzelnen Arbeitnehmer zu.<sup>38</sup> Dies bedeutet, dass er bei entsprechenden Aktivitäten den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG genießt. Gegeninteressen des Arbeitgebers sind nicht mehr und nicht weniger betroffen als wenn die Gewerkschaft von außen her eine E-Mail an Arbeitnehmer des Betriebs schickt. Die Frage der Verletzung des Eigentums und der Störung der Arbeitsabläufe ist keine andere; insoweit kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden.<sup>39</sup> An der grundsätzlichen Zulässigkeit besteht daher kein Zweifel.

Bedenken können allerdings entstehen, wenn der Einzelne Arbeitszeit verwendet, um entsprechende Mitteilungen zu erstellen. Hier ist zu unterscheiden. Wird im Betrieb Vertrauensarbeitszeit praktiziert<sup>40</sup>, so ergeben sich keine Schwierigkeiten: Könnte man die Arbeit jederzeit auch für rein private Zwecke wie Einkäufe oder den Gang zu Frisör unterbrechen (wenn nur das vereinbarte Arbeitsergebnis „stimmt“), ist auch keine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt, wenn man eine halbe oder eine ganze Stunde einen „gewerkschaftsfreundlichen Text“ verfasst. Wird stattdessen ein traditionelles Arbeitszeitregime praktiziert, wird man nicht von einer generellen Zulässigkeit ausgehen können. Übersteigt die Aktivität nicht die Dauer eines privaten

---

<sup>38</sup> BVerfG vom 24.11.1995 - 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 358

<sup>39</sup> S. oben II 2

<sup>40</sup> Dazu Däubler, Internet und Arbeitsrecht, Rn. 170; Hamm AiB 2000, 152 ff.; zum Informationsanspruch des Betriebsrats s. BAG vom 6.5.2003 - 1 ABR 13/02, NZA 2003, 1348, 1351

Gesprächs, das man jederzeit mit einem Arbeitskollegen ohne Beanstandung führen kann, bestehen keine Bedenken; andernfalls wäre ja entgegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG die gewerkschaftliche Tätigkeit gegenüber sonstigen nichtarbeitsbezogenen Aktivitäten benachteiligt.<sup>41</sup> Wird dieser Bereich überschritten, liegt in der Regel eine Störung der Arbeitsabläufe vor, so dass das Arbeitgeberinteresse nach den Maßstäben des BVerfG den Vorzug verdient. Insoweit müsste der Arbeitnehmer die Pausen oder die sonstige arbeitsfreie Zeit nutzen, um entsprechende Texte zu erstellen.

Nicht zu beanstanden ist es, wenn der Arbeitnehmer eine Diskette mitbringt und deren Inhalt ins Netz eingibt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn ein Antivirenprogramm eingesetzt wird und die Benutzung von Disketten nicht generell verboten ist.

### **3. Sonderregeln für den Betriebsrat?**

Soweit der Betriebsrat einen Anschluss an das Intranet besitzt<sup>42</sup>, kann er diesen (wohl) nicht für gewerkschaftliche Information und Werbung benutzen. Da er insoweit als Gremium „spricht“, ist er zur gewerkschaftspolitischen Neutralität verpflichtet. Daher können nur einzelne Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer die Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG in Anspruch nehmen.

Keine unerlaubte gewerkschaftliche Werbung liegt vor, wenn der Betriebsrat einen „Link“ zur Gewerkschaft schaltet, zumal § 1 Abs. 2 BetrVG von „Zusammenwirken“ von Betriebsrat und Gewerkschaft spricht.<sup>43</sup> Würde man ihn nach der Anschrift der örtlichen Gewerkschaftsorganisation fragen, müsste er ja auch nicht mit den Achseln zucken ... Er ist insoweit einem Access-Provider vergleichbar. Auf derselben Linie liegt es, wenn er das Recht hat,

<sup>41</sup> DKK-Berg § 2 Rn. 47; Fitting, 22. Aufl. 2004, § 74 Rn. 72, beide m. w. N.

<sup>42</sup> Zum dahingehenden Anspruch s. BAG vom 3.9.2003 - 7 AZR 12/03, DB 2004, 491 = NZA 2004, 278

<sup>43</sup> Dies ist nicht bedacht bei Beckschulze DB 2003, 2786

in der Betriebsversammlung über den aktuellen Stand einer Tarifrunde zu berichten.<sup>44</sup>

#### **IV. Gewerkschaftliche Homepage im Intranet?**

##### **1. Die Grundsatzfrage**

Da die Gewerkschaft als Organisation keinen Zugang zum Intranet hat, ist ihr selbstredend auch die Einrichtung einer Homepage insoweit nicht möglich. Fraglich ist daher lediglich, ob betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder eine entsprechende Befugnis für sich in Anspruch nehmen können.

Ausgangspunkt ist wiederum die Feststellung, dass Art. 9 Abs. 3 GG auch Werbung und Information durch einzelne Arbeitnehmer schützt. Dem entspricht es, dass es einer innerbetrieblichen Gewerkschaftsgruppe seit jeher unbenommen ist, ein Schwarzes Brett anzubringen und dort auf Veranstaltungen hinzuweisen oder für den Beitritt zu werben.<sup>45</sup> Der Sache nach ist eine Homepage nichts anderes als ein „Schwarzes Brett“ in modernisierter Form, das der Einzelne nach Belieben anschauen oder meiden kann. Die darin liegende Beeinträchtigung des Arbeitgebereigentums ist nicht größer als bei der traditionellen Form aus Holz oder Styropor. Hier gilt dasselbe wie bei der Plakatwerbung: Was schon nach der früheren Rechtsprechung zulässig war, muss erst recht heute gelten. Im Vergleich zum Verteilen von Flugblättern und Gewerkschaftszeitungen ist überdies das Informationsangebot im Netz sehr viel weniger „aufdringlich“ oder „störend“. Die Tatsache, dass moderne Informationsmittel mehr Informationen transportieren können als das herkömmliche Schwarze Brett, ist ohne Bedeutung, da es nicht auf die Effizienz der Werbung, sondern allein darauf ankommt, ob Interessen des Arbeitgebers

---

<sup>44</sup> Fitting § 45 Rn. 9 mwN

<sup>45</sup> So bereits LAG Frankfurt/Main vom 16.4.1971 - 5 Sa 72/71, DB 1972, 1027

in unzumutbarer Weise zurückgedrängt werden. Dies ist ersichtlich nicht der Fall.

## **2. Einzelfragen**

Die Kosten einer Homepage hat der Arbeitgeber genauso wenig wie die eines Schwarzen Bretts oder gewerkschaftlicher Flugblätter zu tragen: Sie gehen zunächst zu Lasten der Arbeitnehmer, die ggf. Ersatz von der Gewerkschaft erhalten. Soweit sie nicht selbst zur Einrichtung in der Lage sind, können sie sich der Hilfe eines Gewerkschaftsvertreters bedienen. Dieser kann auch ein Informatiker sein, der sich auf die Einrichtung einer Homepage versteht und den Beteiligten deren jeweilige Aktualisierung beizubringen vermag.<sup>46</sup>

Was Inhalt gewerkschaftlicher Information und Werbung sein darf, ist in Randbereichen strittig. Dezierte parteipolitische Stellungnahmen dürften ausgeschlossen sein, doch kann eine Meinung zu allgemeinpolitischen Fragen geäußert werden.<sup>47</sup> Insoweit gibt es keine spezifischen Probleme, die mit den neuen Medien zusammenhängen.

Die Initiatoren entscheiden über die äußere Aufmachung der Homepage; der Name der Arbeitgeberfirma, ihr Logo oder ihre Marke dürfen verwendet werden, wenn gleichzeitig ein Hinweis auf die Gewerkschaftsgruppe erfolgt.<sup>48</sup>

## **V. Vereinbarungen**

Die Arbeitsordnung oder eine andere Betriebsvereinbarung ist nicht in der Lage, gewerkschaftliche Betätigungsrechte im

---

<sup>46</sup> Wie hier zur gewerkschaftlichen Werbung im Intranet DKK-Berg § 2 Rn. 48a

<sup>47</sup> Einzelheiten bei Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 290 ff.

<sup>48</sup> Vgl. Rieble/Gutzeit ZfA 2001, 352, wonach der Gebrauch des Firmennamens unbedenklich ist, wenn er der Gewerkschaftsbezeichnung angehängt wird.

Betrieb zu regeln. Dies hat das BAG schon in seiner ersten grundsätzlichen Entscheidung aus dem Jahr 1967 ausgesprochen.<sup>49</sup> Es gilt auch dann, wenn die Einschränkung nur eine mittelbare oder verdeckte ist, weil etwa jede „arbeitsfremde Information“ oder „jede Werbung“ verboten ist. Betriebsrat und Arbeitgeber würden sich in einem solchen Fall zu Lasten eines Dritten einigen, was nach geltendem Recht nicht zulässig ist.

Möglich ist demgegenüber eine tarifliche Regelung, die der Gesellschaft einen Zugang zum Intranet eröffnet. Entsprechendes wurde im Bereich der Telekom vereinbart.<sup>50</sup> Meist dürfte allerdings die Form eines Tarifvertrages eher etwas überdimensioniert wirken. Im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Plakatwerbung im Betrieb wird die Auffassung vertreten, auch eine schlichte Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft könne die Flächen festlegen, wo plakatiert werden dürfe.<sup>51</sup> Entsprechendes könnte man sich auch im vorliegenden Zusammenhang vorstellen,<sup>52</sup> doch darf dabei das durch Art. 9 Abs. 3 GG geforderte Minimum nicht unterschritten werden. Unzulässig wäre daher eine Abrede, wonach jede gewerkschaftliche Aussage zuerst vom Arbeitgeber genehmigt werden muss, bevor sie ins Netz geht: Hier wäre die Unabhängigkeit der Interessenvertretung nicht mehr gewahrt. Auf der anderen Seite ist nichts dagegen einzuwenden, dass der Arbeitgeber von jeder Änderung des gewerkschaftlichen Informationsangebots informiert werden muss.

---

<sup>49</sup> BAG vom 14.2.1967 - 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 5R

<sup>50</sup> Mitgeteilt bei Brandl, in: Sommer u. a. (Hrsg.), Im Netz@work, 2003, S. 29

<sup>51</sup> Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 366; zustimmend Dütz, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, 1982, S. 65

<sup>52</sup> Für die Möglichkeit freiwilliger Gestattung auch Rieble/Gutzeit ZfA 2001, 356

## **VI. Zusammenfassung**

Jede Gewerkschaft hat das Recht, die einzelnen Beschäftigten per E-Mail an ihrem Arbeitsplatz zu kontaktieren. Auch deren Reaktion bewegt sich im Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG, doch darf keine relevante Störung der Arbeitsabläufe eintreten. Der Einzelne kann auch von sich aus Informationen auf der Internetseite einer Gewerkschaft abfragen.

Im Betrieb tätige Gewerkschaftsmitglieder können ein Informationsangebot im Intranet machen; der Gewerkschaft als außerbetrieblicher Organisation kommt ein solches Recht dagegen nicht zu.

Der Umfang der gewerkschaftlichen Information und Werbung kann vertraglich geregelt werden, soweit das durch Art. 9 Abs. 3 GG geforderte Minimum nicht unterschritten wird.