HSI
Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Band 41
HSI-SCHRIFTENREIHE

Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb

Wolfgang Däubler

BUND
VERLAG

Wolfgang Däubler

Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb

HSI
Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Band 41
HSI-Schriftenreihe

Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb

Wolfgang Däubler

BUND
VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

© Bund-Verlag GmbH, Emil-von-Behring-Straße 14, 60439 Frankfurt am Main, 2022

Umschlaggestaltung: A&B one Kommunikationsagentur GmbH, Berlin
Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Krefeld
Druck: CPI books GmbH, Birkstraße 10, 25917 Leck

ISBN 978-3-7663-7188-1

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung
außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des
Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.bund-verlag.de

Vorwort

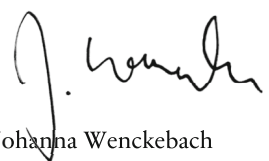
Die Corona-Krise hat die fortschreitenden Prozesse der Digitalisierung in der Arbeitswelt nicht aufgehalten, vielmehr wurden sie in manchen Bereichen sogar beschleunigt – Beispiele sind die explosionsartige Zunahme mobiler Arbeit und das anhaltende Wachstum der Plattformökonomie.

Ausgehend von der Prämisse, dass gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung entscheidend sind für gelingende Transformationsprozesse, stellen sich angesichts dieser Entwicklung die Fragen:

Was bedeutet es für die Interessenvertretung der Beschäftigten durch Gewerkschaften und Betriebsräte, wenn Kommunikation in der Arbeitswelt zunehmend über digitale Kanäle erfolgt, die in der Hand des Arbeitgebers liegen? Wie wird Gewerkschafts- und Mitbestimmungsrechten jetzt und in Zukunft Rechnung getragen, wenn der Betrieb als Ort der sozialen Begegnung und des Austauschs an Bedeutung verliert?

Im vorliegenden Gutachten geht Prof. Dr. Wolfgang Däubler diesen Fragen nach. Er erläutert zunächst den geltenden rechtlichen Rahmen und gibt einen – so hoffen wir – insbesondere für die betriebliche Praxis hilfreichen Überblick über die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften zur Kommunikation mit Beschäftigten in digitalen Räumen. Dabei baut das Gutachten auf der Rechtsprechung insbesondere des Bundesarbeitsgerichts auf und denkt diese konsequent zu Ende. Abschließend nimmt es auch die rechtspolitische Forderung nach digitalen Zugangsrechten in den Blick.

Eine angenehme Lektüre wünscht



Dr. Johanna Wenckebach
Wiss. Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts

Inhalt

Vorwort **5**

§ 1: Einleitung und Skizzierung der Problematik **11**

§ 2: Die traditionellen Kommunikationsformen im Betrieb **13**

I. Das Verhältnis von Betriebsrat und Belegschaft 13

1. Individualkommunikation 13
2. Betriebsversammlungen 14
3. Gemeinsame Initiativen 14

II. Gewerkschaftsrechte nach dem BetrVG 15

1. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und einzelne Rechte der Gewerkschaft 15
2. Zugangsrecht der Gewerkschaft nach § 2 Abs. 2 BetrVG 16

III. Kommunikation von Gewerkschaft und Belegschaft 17

1. Die Grundsatzentscheidungen von BAG und BVerfG 17
2. Der Schutz konkreter Handlungsformen 19

a) Gespräche 19
b) Tragen von Abzeichen 20
c) Verteilung von Flugblättern und Broschüren 20
d) Schwarzes Brett und Plakate 20
e) Wahl von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten 21
f) Das Problem des gewerkschaftlichen Zugangsrechts 21

3. Die neue Rechtsprechung des BVerfG 22

a) Umsetzung durch das BAG 22
b) Weitere Konkretisierungen 23

4. Der Ausreißer: Betriebe ohne Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsrat 25

§ 3: Entwertung durch Digitalisierung der Arbeitsabläufe? 27

I. Koexistenz von traditioneller und digitaler Kommunikation 27

II. Fälle der Dominanz digitaler Kommunikation 28

1. Home-Office 28
2. Plattformökonomie 29

III. Sonderprobleme bei Gewerkschaftsrechten 30

§ 4: Die Anpassung der Betriebsverfassung an digitalisierte Kommunikationsformen 31

I. Die Ausstattung des Betriebsrats 31

1. Die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit 31
2. Die aktuelle Situation 32

II. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats unter Nutzung von digitaler Technik 35

1. Nutzung des E-Mail-Systems 35
2. Zugang des Betriebsrats zum Intranet 36

a) Gewinnung von Informationen 37
b) Information der Belegschaft durch den Betriebsrat 38
c) Insbesondere: Die Homepage und der Blog des Betriebsrats im Intranet 39
d) Unternehmensinternes Fernsehen 41

3. Zugang des Betriebsrats zum Internet 42

a) Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats 42
b) Das Internet als Informationsquelle 42
c) Aktivitäten des Betriebsrats im Internet 44

aa) Gesetzlich vorgesehene Außenkontakte 44
bb) Von der Rechtsprechung akzeptierte Außenkontakte 45
cc) Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen 46
dd) Kontakte zu weiteren Behörden 46
ee) Der Betriebsrat als Grundrechtsträger 47

4. Zusammenfassung 50

III. Besonderheiten beim Home-Office? 51

1. Der persönliche Kontakt 51
2. Zugangsrecht des Betriebsrats zur Wohnung? 52
3. Der totale Home-Office-Betrieb? 53
4. Gestaltungsmöglichkeiten 53

IV. Betriebe in der Plattformökonomie 54

1. Essenslieferdienste 54
2. Microtasks im Netz 55
3. Der BAG-Fall 56
4. Anpassung der digitalen Infrastruktur 57

§ 5: Die Anpassung der Gewerkschaftsrechte an digitalisierte Kommunikationsformen 58

I. Die bisherige Entwicklung 58

II. Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail? 60

1. Anwendung der allgemeinen Grundsätze? 60
a) Gestattete Privatnutzung 60
b) Nur dienstliche E-Mail-Nutzung erlaubt 61
aa) Verletzung des Arbeitgebereigentums? 61
bb) Verletzung der Arbeitspflicht durch die Adressaten? 61
cc) Ausdrucken auf Kosten des Arbeitgebers? 62
dd) IT-Sicherheit 62
c) Die Ausnahme: Aufforderung zur Arbeitsniederlegung? 63
2. Das Verhalten der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 64
a) Handeln als aktives Gewerkschaftsmitglied 64
b) Reaktion als angesprochene Person 64
c) Eigene Initiativen des Arbeitnehmers 64
3. Die Beschaffung der E-Mail-Adressen 65

III. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet 69

1. Information und Werbung durch Arbeitnehmer des Betriebs 69

2. Ein Link vom Betriebsrat zur Gewerkschaft? 70
a) Verstoß gegen die gewerkschaftspolitische Neutralität? 70
b) Bestätigung durch die Neuregelung im BPersVG 71
c) Ausgestaltung des Informationsangebots 72
IV. Link zur Gewerkschaft und Auftritt im Intranet auch ohne Betriebsrat? 73
1. Link zur Gewerkschaft? 73
2. Homepage im Intranet durch betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder? 75
a) Anlass 75
b) Rechtsgrundlage 75
c) Einzelfragen 77
3. Homepage der Gewerkschaft als Organisation? 78
V. Festlegung durch Vereinbarung 79

§ 6: Zusammenfassung und rechtspolitische Perspektive 81

Literatur 87

§ 1: Einleitung und Skizzierung der Problematik

Arbeitnehmerinteressen zu vertreten, setzt Kommunikation voraus. Die Menschen, um deren Angelegenheiten es geht, müssen sich verständigen und ggf. einen Sprecher bestimmen. Dies gilt im Kleinen für eine Arbeitsgruppe, die sich durch ihren Leiter ungerecht behandelt fühlt, wie auch im ganzen Betrieb, wenn es beispielsweise um Beginn und Ende der Arbeitszeit geht. Und eine branchenweite Tarifrunde, die Lohnerhöhungen oder den Schutz der Arbeitsplätze zum Gegenstand hat, kann gleichfalls nur dann stattfinden, wenn zuvor eine Willensbildung auf der Arbeitnehmerseite stattgefunden hat, die sich auf die Ziele und die Art des Vorgehens bezieht.

Dies sind im Grunde Selbstverständlichkeiten; Art. 9 Abs. 3 GG ist von daher (auch) ein Kommunikationsgrundrecht. Die Betriebsverfassung kommt ebenfalls nicht ohne engen Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft aus. Probleme beginnen auf einer mittleren Abstraktionsebene: Gehört es zu der von Art. 9 Abs. 3 GG vorausgesetzten Kommunikation, dass die (im Betrieb vertretene) Gewerkschaft ein Zutrittsrecht zum Betrieb hat, um für ihre Ziele zu werben und neue Mitglieder zu gewinnen? Kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass er eine Liste mit den E-Mail-Adressen sämtlicher im Betrieb tätiger Personen bekommt?

Im Laufe der vergangenen Jahrzehnte haben sich bestimmte Grundsätze herausgebildet, wie Betriebsrat und Belegschaft kommunizieren können und welche Rolle dabei die Gewerkschaft einnehmen kann. Abgesehen vom Telefon werden dabei keine technischen Mittel in den Blick genommen. Diese überkommenen Formen sind als erstes darzustellen (unten § 2).

In der Gegenwart entstehen neue Probleme. Neben die traditionelle Form der sozialen Kontakte durch Gespräche, Versammlungen und Schwarzes Brett treten neue Formen: Man schreibt sich E-Mails, der Betriebsrat ist im Intranet präsent und beantwortet dort Fragen, fast wie in der Sprechstunde. Er nutzt das Internet, um dort Informationen zu gewinnen, die er in der Lokalzeitung nicht findet, und er gibt manchmal auch selbst seine Meinung zum Lauf der Dinge kund. Die überkommenen Formen der Kommunikation werden so entwertet. Besonders deutlich wird dies bei einer Arbeit im Home-Office und in der Plattformökonomie, wo Gespräche, Plakate und Versammlungen immer mehr in den Hintergrund treten, ja kaum noch möglich sind. Dies alles soll in § 3 näher dargestellt und untersucht werden.

Trägt die heutige Betriebsverfassung diesen geänderten Rahmenbedingungen Rechnung? Hat das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ vom 14. Juni 2021[1] hier einen neuen Schub gebracht? Ist der Betriebsrat in der Lage, in gleicher Weise wie die Geschäftsleitung per E-Mail mit den Beschäftigten zu kommunizieren oder im Intranet präsent zu sein? Kann er sich ins Internet begeben und dort eine eigene Homepage oder zumindest einen Facebook-Account eröffnen? Ist auf diese Weise ein Ausgleich für die wegfallenden traditionellen Kommunikationsformen beim Home-Office und in der Plattformökonomie möglich? Dies soll uns im Einzelnen in § 4 beschäftigen.

Besondere Probleme wirft die Präsenz von Gewerkschaften im Betrieb auf. Während der Betriebsrat als betriebsinterne Instanz bei der Arbeitgeberseite auf geringere Widerstände stößt, wird die Gewerkschaft häufig als „Außenstehender“, als Dritter behandelt, dessen Zugriff auf innerbetriebliche Ressourcen wie E-Mail und Intranet mit einem großen Fragezeichen versehen wird. Gibt es so etwas wie ein digitales Zugangsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft? Darf der Betriebsrat einen Link zur Gewerkschaft auf seiner Homepage anbringen? Oder darf diese sogar ihre eigene Homepage im Intranet platzieren? Dies alles soll uns unter § 5 beschäftigen.

Zum Abschluss wird nicht nur eine Zusammenfassung gegeben, sondern auch die Frage gestellt, ob eine gesetzliche Regelung von Nutzen wäre und wie sie ggf. beschaffen sein könnte (§ 6).

1 BGBl. I S. 1762.

§ 2: Die traditionellen Kommunikationsformen im Betrieb

I. Das Verhältnis von Betriebsrat und Belegschaft

1. Individualkommunikation

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, sich mit einem Anliegen an den Betriebsrat zu wenden. Zu diesem Zweck können sie nach § 39 Abs. 3 BetrVG dessen Sprechstunde aufsuchen, sich aber auch an ein einzelnes Betriebsratsmitglied wenden. Beides können sie während der Arbeitszeit tun, ohne dass dadurch eine Entgeltminderung eintreten würde.[2]

Auch der Betriebsrat kann von sich aus an einzelne Beschäftigte herantreten. Da er grundsätzlich ein Recht auf Betriebsbegehung hat,[3] kann er sich jederzeit an den Arbeitsplatz einzelner Beschäftigter begeben und dort Erkundigungen über betriebliche Probleme einziehen. Er ist dabei völlig frei, wen er kontaktieren und welche betrieblichen Themen er ansprechen will.[4]

Das Gespräch zwischen einzelnen Beschäftigten und Betriebsrat kann auch telefonisch erfolgen. Nach der Rechtsprechung muss die innerbetriebliche Telefonanlage so geschaltet werden, dass der Betriebsrat die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer direkt am Arbeitsplatz erreicht, soweit dort ein Telefon vorhanden ist. Ihm nur einen Zugang z.B. zu den Filialleitern zu ermöglichen, wäre eine Behinderung seiner Tätigkeit.[5] Umgekehrt müssen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, direkt und unbeobachtet mit dem Betriebsrat oder einem seiner Mitglieder in telefonischen Kontakt zu treten.[6]

---

2 BAG 17.5.2017 – 7 ABR 21/15, NZA 2017, 1282.

3 BAG 13.6.1989 – 1 ABR 4/88, NZA 1989, 934.

4 Näher *Fitting*, BetrVG, § 80 Rn. 24 m.w.N. (im Folgenden: *Fitting*).

5 BAG 9.6.1999 – 7 ABR 66/97, AP Nr. 66 zu § 40 BetrVG 1972.

6 BAG 9.12.2009 – 7 ABR 46/08, NZA 2010, 662. Beide Entscheidungen verdanken wir der Firma Schlecker, die entsprechende Hindernisse errichtet hatte. Wider Willen hat sie so zum Rechtsfortschritt beigetragen.

2. Betriebsversammlungen

Vier Mal im Jahr muss nach § 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eine Betriebsversammlung stattfinden, auf der neben dem Arbeitgeber auch der Betriebsrat über seine Tätigkeit und den Stand der Dinge im Betrieb berichtet. An dieser Versammlung können alle Beschäftigten teilnehmen; dies gilt auch für diejenigen, die im Außendienst tätig oder ins Ausland entsandt sind.[7] Betriebe mit Publikumsverkehr werden notfalls vorübergehend geschlossen, sofern die Betriebsversammlung nicht einvernehmlich in die Freizeit gelegt wird (§ 44 Abs. 1 BetrVG). Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Rederecht und kann Kritik an betrieblichen Vorgängen üben oder einigen Arbeitskollegen Lob spenden. Ist für bestimmte Beschäftigte die Teilnahme nicht möglich oder mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden, so findet nach § 42 Abs. 1 Satz 3 BetrVG für sie eine Teilversammlung statt.[8]

3. Gemeinsame Initiativen

In der Zeit zwischen den Betriebsversammlungen muss sich der Betriebsrat nicht mit Individualkommunikation begnügen. Er kann an geeigneten Orten im Betrieb ein Schwarzes Brett anbringen lassen und dort die Belegschaft mit den neuesten Informationen versorgen.[9] Weiter steht ihm grundsätzlich auch das Recht zu, ein Mitteilungsblatt herauszugeben, das über seine Aktivitäten und andere Vorkommnisse im Betrieb berichtet.[10] Im Einzelfall kann es auch zur Verteilung von Flugblättern und zu einer Unterschriftensammlung kommen, wenn beispielsweise eine Gruppe von Beschäftigten erreichen will, dass eine bestimmte Angelegenheit auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung gesetzt wird (§ 86a BetrVG)[11] oder dass der Betriebsrat den bisherigen Schichtplan kündigt.

Einzelne betriebliche Probleme wie z.B. Fragen der Arbeitszeit können in der Belegschaft stark umstritten sein, ohne dass die Mehrheitsverhältnisse klar zutage liegen. In solchen Fällen kann der Betriebsrat durch Befragung ein „Mei-

7 DKW-*Berg*, BetrVG, § 42 Rn. 16 (im Folgenden: DKW-*Bearbeiter*); *Fitting*, § 42 Rn. 14a.

8 DKW-*Berg*, § 42 Rn. 16; *Fitting*, § 42 Rn. 55, 55a; *Weber*, in: Wiese/Kreutz/Oetker u.a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG, § 42 Rn. 59 ff. (im Folgenden: GK-*Bearbeiter*).

9 BAG 21.11.1978 – 6 ABR 85/76, AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG 1972; DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 146; *Fitting*, § 40 Rn. 115.

10 BAG 21.11.1978 – 6 ABR 85/76, AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG 1972: „Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es, die Belegschaft umfassend und pünktlich im Rahmen seines Aufgabenbereichs über seine Tätigkeit zu unterrichten." (Leitsatz 1) „Dabei besteht keine Beschränkung auf Betriebsversammlungen und Schwarzes Brett." (Leitsatz 2)

11 Dazu DKW-*Buschmann*, § 86a Rn. 14.

nungsbild“ herstellen, an dem er sich dann im Zweifel orientieren wird (aber nicht muss). Ob man dabei wie bei einer geheimen Wahl verfährt oder in der Betriebsversammlung durch Handaufheben abstimmt, liegt im Ermessen des Betriebsrats. Nach der Rechtsprechung ist es allerdings nicht zulässig, die Gültigkeit einer Betriebsvereinbarung davon abhängig zu machen, dass 80 % der Belegschaft eine entsprechende „Anpassungsklausel“ in ihrem Arbeitsvertrag akzeptieren.[12] An der Zulässigkeit eines rechtlich unverbindlichen Meinungsbildes ändert sich dadurch allerdings nichts.

Eine funktionierende Kommunikation mit der Belegschaft ist für den Betriebsrat die entscheidende Voraussetzung dafür, in Gesprächen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sowie bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte den in der Belegschaft bestehenden Problemen und Wünschen gerecht zu werden. Nur dann kann er auch seiner Kontrollfunktion nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nachkommen und auf die Einhaltung verbindlicher rechtlicher Vorgaben hinwirken. In manchen Situationen kann sich auch ein Anlass ergeben, um gegenüber außerbetrieblichen Instanzen aktiv zu werden.[13]

II. Gewerkschaftsrechte nach dem BetrVG

1. Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und einzelne Rechte der Gewerkschaft

§ 2 Abs. 1 BetrVG verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber „zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs“, wobei dies „im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften“ (und Arbeitgebervereinigungen) geschehen soll. Betriebsrat und Gewerkschaft stehen somit nicht unverbunden nebeneinander, sondern sollen kooperieren.[14] Außerdem wird den im Betrieb (durch mindestens ein Mitglied) vertretenen Gewerkschaften im BetrVG eine Reihe von Rechten eingeräumt.[15] Sie verfügen über

– sog. Kreationsrechte. Sie können dafür sorgen, dass überhaupt ein Betriebsrat gewählt wird. Entsprechende Initiativen können große praktische Bedeutung gewinnen. Weiter: Hat im vergangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung stattgefunden, so kann die Gewerkschaft nach § 43

12 BAG 28.7.2020 – 1 ABR 4/19, NZA 2020, 1548.
13 DKW-*Wedde*, Einl. Rn. 135 ff.; *Däubler*, AiB 4/2021, 29, 29 ff.
14 Näher dazu *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, § 2 Rn. 45 ff.
15 Eingehender *Däubler*, a.a.O., §§ 4–7.

Abs. 4 BetrVG verlangen, dass der Betriebsrat innerhalb von zwei Wochen eine Betriebsversammlung einberuft.
- Teilnahme- und Beratungsrechte. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann nach § 46 Abs. 1 BetrVG an der Betriebsversammlung teilnehmen. Ist sie im Betriebsrat vertreten, kann sie nach § 31 BetrVG unter bestimmten Voraussetzungen, d. h. auf Antrag von mindestens einem Viertel der Betriebsratsmitglieder, auch an Betriebsratssitzungen teilnehmen. Der Gewerkschaft steht es frei, den Betriebsrat durch sachkundige Mitarbeiter zu unterstützen und Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder anzubieten. Auch gewährt sie ggf. dem Betriebsrat Rechtsschutz.
- Gestaltungsrechte. Die Gewerkschaft kann mit der Arbeitgeberseite Tarifverträge schließen, die die Struktur der Interessenvertretung verändern (§ 3 BetrVG). Weiter kann sie auf demselben Weg den Handlungsrahmen des Betriebsrats durch verbindliche und abschließende Regelung bestimmter Sachfragen einengen oder seine Handlungsmöglichkeiten durch Öffnungsklauseln und insbesondere durch Erweiterung seiner gesetzlichen Beteiligungsrechte erweitern.[16]
- Kontrollrechte. Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann gegen bestimmte Rechtsverstöße im Betrieb vorgehen, beispielsweise die Betriebsratswahl anfechten oder ein Verfahren gegen den Arbeitgeber nach § 23 Abs. 3 BetrVG einleiten, wenn dieser seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten in grober Weise verletzt hat.

2. Zugangsrecht der Gewerkschaft nach § 2 Abs. 2 BetrVG

Um diese Rechte effektiv ausüben zu können, hat die Gewerkschaft nach § 2 Abs. 2 BetrVG ein Zugangsrecht zum Betrieb. Dieses ist nicht auf das Betriebsratsbüro beschränkt, sondern erstreckt sich auf den ganzen Betrieb.[17] So kann sie beispielsweise durch einen sachkundigen Vertreter einen Arbeitsplatz besichtigen lassen, der möglicherweise nicht den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben entspricht. Das Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG ist allerdings auf die im BetrVG (und einigen anderen Gesetzen) vorgesehenen Aufgaben beschränkt.[18] Will die Gewerkschaft über ihre Ziele und Aktivitäten informieren oder Mitglieder werben, kann sie sich nicht auf § 2 Abs. 2 BetrVG stützen.

16 Zur Zulässigkeit der tariflichen Erweiterung der Beteiligungsrechte s. die Nachweise in DKW-*Däubler*, Einl. Rn. 87 ff.

17 So auch BAG 17.1.1989 – 1 AZR 805/87, AP Nr. 1 zu § 2 LPVG NW; DKW-*Berg*, § 2 Rn. 82; im Ergebnis auch GK-*Franzen*, § 2 Rn. 64.

18 GK-*Franzen*, § 2 Rn. 64 ff.

III. Kommunikation von Gewerkschaft und Belegschaft

1. Die Grundsatzentscheidungen von BAG und BVerfG

Die autonome gewerkschaftliche Interessenvertretung wird durch § 2 Abs. 3 ausdrücklich aus dem BetrVG ausgeklammert. Da insoweit keine anderweitige gesetzliche Regelung existiert, hat die Rechtsprechung auf die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG zurückgegriffen und aus ihr bestimmte Grundsätze abgeleitet. Diese schütze – so das BAG – nicht nur den Einzelnen, sondern auch Bestand und Betätigung der Koalition als solcher; das Gericht fährt dann in seiner ersten grundlegenden Entscheidung fort:[19]

> „Wenn aber die Gewerkschaften hinsichtlich ihres Bestandes und ihrer Betätigung in einem Kernbereich grundrechtlich geschützt sind, so muss dieser Schutz ihre Informations- und Werbetätigkeit umfassen. Denn diese ist eine notwendige Voraussetzung für den Bestand und die Betätigung der Koalition. Die Information ihrer Mitglieder hält sie zusammen; die Werbung gibt ihr die Möglichkeit, in erweitertem Umfang tätig zu sein und damit ihre Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, besser und weitergehend zu erfüllen und so ihrer verfassungsmäßig geschützten Aufgabe sachgemäß gerecht zu werden. Die spezifisch koalitionsgemäße Information und Werbung sind schlechthin sowohl in persönlicher wie in sachlicher Beziehung Voraussetzungen für die erfolgreiche Tätigkeit der Gewerkschaften in dieser ihrer Eigenschaft, die ihrerseits grundrechtlich anerkannt ist."

Diese allgemeine Herleitung der Werbe- und Informationstätigkeit als gewissermaßen in Art. 9 Abs. 3 GG stillschweigend mitgarantierter Voraussetzung wirksamer Koalitionstätigkeit[20] wird in einem zweiten Schritt auf die Notwendigkeit einer betrieblichen Tätigkeit erstreckt, da sich die Gewerkschaft nur so um die Probleme ihrer Mitglieder kümmern könne:[21]

> „In den Betriebsräumen spielt sich das Arbeitsleben ab, und dort werden die Leistungen erbracht, für die die Arbeitnehmer tarifvertraglich

19 BAG 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 2 R.

20 Nachhaltig bestätigt durch BAG 11.11.1968 – 1 AZR 16/68, AP Nr. 14 zu Art. 9 GG.

21 BAG 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 4; ebenso BAG 30.8.1983 – 1 AZR 121/81, DB 1984, 462 f.

> entlohnt werden. Dort tauchen die Fragen auf, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern und aus der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer miteinander ergeben. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben. Es gilt das Prinzip der Sachnähe."

Dabei stützte sich das BAG mit Recht auf eine schon 1965 ergangene Entscheidung des BVerfG, wo im Hinblick auf die gewerkschaftliche Werbung vor Personalratswahlen ausgeführt wurde:[22]

> „Die kollektive Mitwirkung der Bediensteten in der Personalvertretung und die Wahlen zur Personalvertretung sind an die Dienststelle gebunden. Die Meinungs- und Willensbildung bei Personalratswahlen bezieht sich vornehmlich auf die Verhältnisse in der Dienststelle und der Verwaltung, für die die Personalvertretung gewählt werden soll. Solche Wahlen können von der Sache her der Dienststelle nicht entfremdet und ihr nicht ferngehalten werden. Die Wirksamkeit jeder Wahlwerbung ist abhängig von der Präsenz der Wählerschaft. Die Wähler der Personalratswahlen sind aber nur in der Dienststelle und während der Dienstzeit ‚anwesend'. Ein Wahlkampf für Personalratswahlen, der dem Sinn solcher Wahlen gerecht wird, kann nicht vor der Tür der Dienststelle oder außerhalb des Dienstes in der privaten Sphäre der Wahlberechtigten geführt werden. Grundsätzlich ist deshalb auch gewerkschaftliche Werbung vor Personalratswahlen **in der Dienststelle und während der Dienstzeit** verfassungsrechtlich geschützt." (Hervorhebung von mir – W. D.).

Dieses deutliche Bekenntnis zu gewerkschaftlicher Betätigung im Betrieb bzw. in der Dienststelle erstreckte dann das BVerfG in einer späteren Entscheidung auf die generelle, nicht auf Personalratswahlen bezogene Werbe- und Informationstätigkeit der Gewerkschaften und betonte:[23]

> „Sind auch die Koalitionen selbst in den Schutz des Grundrechts der Koalitionsfreiheit einbezogen, wird also durch Art. 9 Abs. 3 GG nicht nur ihr Entstehen, sondern auch ihr Bestand gewährleistet, so müssen nach Sinn und Zweck der Bestimmung grundsätzlich auch diejeni-

22 BVerfG 30.11.1965 – 2 BvR 54/62, BVerfGE 19, 303, 320; bestätigt in BVerfG 23.3.1982 – 2 BvL 1/81, BVerfGE 60, 162, 170.

23 BVerfG 26.5.1970 – 2 BvR 664/65, BVerfGE 28, 295, 304; ebenso BAG 30.8.1983 – 1 AZR 121/81, AP Nr. 38 zu Art. 9 GG.

gen Betätigungen verfassungsrechtlich geschützt sein, die für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalition unerlässlich sind. **Hierzu gehört die ständige Werbung neuer Mitglieder**, auf die die Koalitionen – was keiner näheren Darlegung bedarf – zur Erhaltung ihres Bestandes angewiesen sind." (Hervorhebung von mir – W. D.).

2. Der Schutz konkreter Handlungsformen

„Werbung und Information" sind relativ abstrakte Begriffe; beides manifestiert sich in unterschiedlichen Formen, die im Laufe der Jahrzehnte auch zu gerichtlichen Auseinandersetzungen und Klärungen geführt haben.

a) Gespräche

Elementarste Form der Information und Werbung ist das zwischenmenschliche Gespräch. Dieses ist selbstredend erlaubt, soweit es vor Beginn oder nach Ende der Arbeit oder in den Pausen stattfindet.[24] Ob dies in geringerem Umfang auch während der Arbeitszeit zulässig ist, blieb zunächst dahingestellt, wurde dann aber deutlich verneint.[25] Die abweichende Ansicht des BVerfG[26] blieb unerwähnt. Ebenso wurde für den Fall entschieden, dass sich zwar nicht der Ansprechende, wohl aber der Angesprochene noch in der Arbeitszeit befindet.[27] Entscheidendes Begründungselement war die sog. Kernbereichslehre. Danach war – wie auch die oben mitgeteilten Passagen der BAG- und BVerfG-Entscheidungen erkennen lassen – die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit nur in einem „Kernbereich" verfassungsrechtlich geschützt. Dieser Kernbereich bestimmte nach Auffassung des BAG von vorneherein den Umfang des von Art. 9 Abs. 3 GG Garantierten. Er wurde seinerseits in diesen (und zahlreichen weiteren) Entscheidungen in der Weise operationalisiert, dass nur „unerlässliche" Betätigungsformen geschützt sein sollten. An der Unerlässlichkeit fehlte es aber, wenn es auch andere, vielleicht unbequemere, aber immerhin mögliche Betätigungsformen gab. So lässt sich beispielsweise ein Gespräch auf die Pausen und die Zeit vor Beginn und nach Ende der Arbeitszeit legen. Nach Auffassung des BAG war es daher nicht einmal zulässig, während der Arbeitszeit auch nur eine einzige Minute über gewerkschaftliche Fragen zu reden.[28]

---

24 So bereits BAG 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG.

25 BAG 14.2.1978 – 1 AZR 280/77, DB 1978, 892, 894 re. Sp. Die Aufhebung dieser Entscheidung durch BVerfG 17.2.1981 – 2 BvR 384/78, BVerfGE 57, 220 betraf einen anderen Punkt.

26 Oben Fn. 22.

27 BAG 26.1.1982 – 1 AZR 610/80, DB 1982, 1327.

28 So der Sachverhalt in BAG 13.11.1991 – 5 AZR 74/91, NZA 1992, 690.

b) Tragen von Abzeichen

Bei anderen Handlungsformen ergaben sich vergleichbare Konsequenzen. Das Tragen eines Gewerkschaftsemblems oder eines Mitgliedsabzeichens während der Arbeitszeit wurde gebilligt, doch war es nicht erlaubt, dieses auf den vom Unternehmen gestellten Schutzhelm zu kleben: Das Eigentum des Arbeitgebers zu beeinträchtigen, sei nicht unerlässlich, da auch eine Befestigung an der eigenen Kleidung möglich sei.[29] Der Eingriff ins Eigentum war allerdings von sehr geringfügiger Natur, da sich der Aufkleber ohne jede Schädigung der Sachsubstanz wieder abziehen ließ, doch blieb dies ohne rechtliche Relevanz.

c) Verteilung von Flugblättern und Broschüren

Unbestritten zulässig war (und ist) die Verteilung von Flugblättern und Broschüren im Betrieb, soweit die eben beschriebenen Grenzen gewahrt blieben.[30] Auf diesem Wege lassen sich komplizierte Zusammenhänge besser als in einem Gespräch erklären, weshalb die schriftliche Kommunikation von ganz entscheidender Bedeutung ist.[31] Das „Schriftgut" kann den Kolleginnen und Kollegen während der Pause auf den Schreibtisch, vor das Bildschirmgerät oder auf die Werkbank gelegt werden.[32] Vorübergehend wurde dies allerdings von der Rechtsprechung in Frage gestellt. Gewerkschaftszeitungen müsse man an Mitglieder nicht im Betrieb verteilen; man könne sie auch mit der Post verschicken oder sie vor Beginn und nach Ende der Arbeit außerhalb des Betriebsgeländes an den Mann oder die Frau bringen.[33] Auch die Benutzung des hausinternen Postverteilungssystems komme nicht in Betracht.[34] In beiden Fällen sei die innerbetriebliche Aktivität nicht „unerlässlich". Auf die davon abweichende heutige Rechtslage ist noch einzugehen.

d) Schwarzes Brett und Plakate

Die Gewerkschaft ist berechtigt, im Betrieb ein Schwarzes Brett anzubringen und dort auch Plakate zu befestigen.[35] Die Plakatwerbung wurde pauschal dem „Kernbereich" zugerechnet, soweit es um die Gewinnung neuer Mitglieder ging.[36] Dass die Plakate durch ihren provokativen Charakter die Arbeitsab-

29 BAG 23.2.1979 – 1 AZR 172/78, DB 1979, 1091.

30 So auch BAG 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG; BAG 14.2.1967 – 1 AZR 533/65, AP Nr. 11 zu Art. 9 GG.

31 Zutreffend *Brock*, Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb nach Aufgabe der Kernbereichslehre durch das Bundesverfassungsgericht, S. 165.

32 Vgl. BAG 12.6.1986 – 6 ABR 67/84, DB 1987, 1898, wo ein entsprechender Sachverhalt vorlag und die daraufhin vom Arbeitgeber ausgesprochene Abmahnung für rechtswidrig erklärt wurde.

33 BAG 23.2.1979 – 1 AZR 540/77, DB 1979, 1185; kritisch *Hanau*, AuR 1983, 257, 261.

34 BAG 23.9.1986 – 1 AZR 597/85, DB 1987, 440 = NZA 1987, 164.

35 BAG 30.8.1983 – 1 AZR 121/81, DB 1984, 462 f.; ebenso heute *Fitting*, § 2 Rn. 85.

36 BAG 30.8.1983 – 1 AZR 121/81, AP Nr. 38 zu Art. 9 GG.

läufe nicht stören durften, wurde dabei als selbstverständlich zugrunde gelegt.[37]

e) Wahl von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten

Weiter ist die Gewerkschaft berechtigt, die Wahl von Vertrauensleuten zu initiieren, die die Verbindung zum Betriebsrat und zum hauptamtlichen Gewerkschaftsapparat herstellen und die gleichfalls Arbeitnehmerinteressen vertreten sollen. Nach der Rechtsprechung kann sich ihre Existenz auf Art. 9 Abs. 3 GG stützen.[38] Würden sie wegen ihrer Funktion benachteiligt, wäre dies ein Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG. Damit war aber nach Ansicht des BAG nicht das Recht verbunden, ihre Wahl im Betrieb stattfinden zu lassen. Diese könne vielmehr auch in einem angemieteten Bus, der nahe am Ausgang parkt, oder im Gewerkschaftshaus stattfinden, so dass die Durchführung im Betrieb nicht „unerlässlich" sei.[39]

f) Das Problem des gewerkschaftlichen Zugangsrechts

Offen blieb zunächst die Frage, wer die genannten gewerkschaftlichen Betätigungsrechte ausüben konnte. Standen sie nur den im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern zu oder durfte sie auch die gewerkschaftliche Organisation als solche geltend machen? Letzteres würde in vielen Fällen (z.B. bei der Verteilung von Flugblättern) ein Zugangsrecht zum Betrieb voraussetzen. Ob es ein solches koalitionsrechtliches Zugangsrecht (neben dem in § 2 Abs. 2 BetrVG eingeräumten) gibt, ist im Laufe der Entwicklung sehr unterschiedlich beurteilt worden.

Nachdem das BAG die Frage zunächst dahinstehen ließ,[40] schloss es sich im Jahre 1978 der in der Literatur herrschenden Auffassung an und gewährte der Gewerkschaft ein Zugangsrecht, um so ihre von Art. 9 Abs. 3 GG (implizit) vorgesehenen Aufgaben erfüllen zu können.[41] Diese Entscheidung wurde jedoch vom BVerfG aufgehoben, das betonte, „jedenfalls dort, wo die Gewerkschaft bereits in Betrieben und Anstalten durch Mitglieder vertreten" sei, könne das Zutrittsrecht nicht als „unerlässlicher" Bestandteil der spezifisch koalitionsmäßigen Betätigung im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG betrachtet werden.[42] Damit war das Zutrittsrecht für die praktisch wichtigsten Fälle verneint; ob es auf anderer Rechtsgrundlage wie z. B. den ILO-Übereinkommen 87 und 135

37 Zu den Grenzen der Plakatierung s. *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 363 ff.
38 BAG 8.12.1978 – 1 AZR 303/77, AuR 1979, 256 = AP Nr. 28 zu Art. 9 GG.
39 BAG 8.12.1978 – 1 AZR 303/77, AuR 1979, 254 = AP Nr. 28 zu Art. 9 GG.
40 BAG 26.6.1973 – 1 ABR 24/72, AP Nr. 2 zu § 2 BetrVG 1972.
41 BAG 14.2.1978 – 1 AZR 280/77, DB 1978, 892.
42 BVerfG 17.2.1981 – 2 BvR 324/78, BVerfGE 57, 220, 247.

oder aus der tariflichen Durchführungspflicht begründbar war, wurde nicht zum Thema gemacht.[43]

3. Die neue Rechtsprechung des BVerfG

Die Situation hat sich durch die gut zehn Jahre später ergangene Rechtsprechung des Ersten Senats des BVerfG erneut geändert.[44] Im konkreten Fall hatte ein freigestelltes Betriebsratsmitglied einen Arbeitskollegen angesprochen, der auf einer Kehrmaschine saß und seine Arbeit für 30 Sekunden (nach Beobachtungen eines Vorgesetzten für ca. zwei Minuten) unterbrach, weil ihm das Betriebsratsmitglied eine Broschüre der Gewerkschaft NGG übergab und sich anschließend mit ihm unterhielt.[45] Das Betriebsratsmitglied wurde abgemahnt, da es durch die provozierte Arbeitsunterbrechung des Kollegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hatte. Das BVerfG sah darin eine Verletzung der Koalitionsfreiheit. Diese umfasse nicht nur die „unerlässlichen", sondern alle Mittel, „von deren Einsatz die Verfolgung des Vereinigungszwecks (d.h. der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen) abhängt".[46] Dazu zähle auch das Recht auf Zugang zum Betrieb. Fraglich ist unter diesen Umständen lediglich, ob diese Befugnis mit Rücksicht auf Grundrechte anderer Personen, insbesondere des Arbeitgebers, oder aufgrund sonstiger verfassungsgeschützter Werte zu beschränken oder auszuschließen ist.

Diese neue Sicht des Art. 9 Abs. 3 GG, die auf das Unerlässlichkeitskriterium verzichtet, ist der heute maßgebende Ausgangspunkt für die Lösung konkreter Fragen.[47] Dies gilt auch für das Bestehen eines „koalitionsrechtlichen" Zugangsrechts.

a) Umsetzung durch das BAG

In seiner Entscheidung vom 28.2.2006 hat das BAG seine Rechtsprechung an die neuen Vorgaben des BVerfG angepasst.[48] Zu den durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tätigkeiten gehöre auch die Mitgliederwerbung.[49] „Durch diese

43 Überlegungen dazu bei *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 428 ff.

44 BVerfG 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, AuR 1992, 29; BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352 ff.

45 Dies geschah in einem Haribo-Werk, weshalb bisweilen auch von der „Haribo-Entscheidung" des Bundesverfassungsgerichts die Rede ist, s. *Heilmann*, FS Ingrid Schmidt (im Erscheinen).

46 BVerfG 26.6.1991 – 1 BvR 779/85, AuR 1992, 29 unter C 1a der Gründe.

47 Nicht ausreichend berücksichtigt bei *Göpfert/Stöckert*, NZA 2021, 1211, 1212.

48 BAG 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, NZA 2006, 798; zustimmend LAG Niedersachsen 17.11.2008 – 11 SaGa 1433/08, NZA-RR 2009, 209, und als Obiter Dictum auch LAG Baden-Württemberg 8.9.2010 – 2 S. 24/10, ZTR 2011, 121.

49 BAG a.a.O. Tz. 38.

schaffen“ – so heißt es weiter – „die Koalitionen das Fundament für die Erfüllung ihrer Aufgaben und sichern ihren Fortbestand. Ferner hängt von der Mitgliederzahl ihre Verhandlungsstärke ab.“ Dabei kann die Gewerkschaft frei entscheiden, welche legalen Mittel sie für ihre Zwecke einsetzen will. Weiter wird ausgeführt:[50]

> „Dementsprechend kann eine Gewerkschaft selbst darüber befinden, an welchem Ort, durch welche Personen und in welcher Art und Weise sie um Mitglieder werben will. Damit unterfällt auch ihre Entscheidung, Mitgliederwerbung im Betrieb und durch von ihr ausgewählte betriebsexterne Beauftragte auszuführen, dem Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG. Dieser ist grundsätzlich umfassend und nicht etwa auf notwendige Werbemaßnahmen beschränkt.“

Die Mitgliederwerbung im Betrieb kollidiere mit verfassungsrechtlich geschützten Rechten des Arbeitgebers. Dazu gehöre u.a. das durch Art. 13 und 14 GG geschützte Haus- und Eigentumsrecht sowie die jedenfalls durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte wirtschaftliche Betätigungsfreiheit, die insbesondere bei einer Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt werde.[51] Den Gerichten obliege es, eine „praktische Konkordanz“ zwischen diesen Rechten herzustellen; dies könne nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls geschehen.[52] Ein Zugangsrecht bestehe daher im Grundsatz, doch könne es Fälle geben, in denen es hinter den Rechten des Arbeitgebers zurückstehen müsse.

b) Weitere Konkretisierungen

Die Entscheidung des BAG zum Zugangsrecht kann als „Blaupause“ für andere Formen der gewerkschaftlichen Betätigung dienen. Diese waren kein Gegenstand neuerer BAG-Entscheidungen, doch liegt es auf der Hand, dass auch sie ihre Grenze nur in überwiegenden Gegenrechten des Arbeitgebers finden. Damit ist zugleich deutlich gemacht, dass Handlungsbefugnisse, die sogar nach der alten Kernbereichslehre zulässig waren, nunmehr erst recht verfassungsrechtliche Anerkennung verdienen.

Was Gespräche über gewerkschaftliche Themen betrifft, so sind sie auch dann zulässig, wenn sie während der Arbeitszeit des Angesprochenen geführt werden; die gegenteilige Entscheidung des BAG zu genau dieser Thematik wurde vom BVerfG aufgehoben.[53] Allerdings darf das Gespräch nicht zu einer Stö-

50 BAG a.a.O. Tz. 40.
51 BAG a.a.O. Tz. 41.
52 BAG a.a.O. Tz. 44.
53 BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352 ff.

rung des Arbeitsablaufs führen, was bei einer Dauer von einer Minute normalerweise nicht der Fall ist. Dieselben Maßstäbe gelten für denjenigen, der die Initiative ergreift und anderen gewerkschaftliches Werbematerial gibt. Ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag liegt nicht vor, wenn die Grenzen eingehalten werden, die auch für andere nicht-dienstliche Aktivitäten gelten: Ist es im Betrieb üblich, auch mal fünf Minuten über Fußball, Wetter oder den nächsten Urlaub zu sprechen, so kann es keine Pflichtverletzung darstellen, stattdessen über gewerkschaftliche Fragen zu reden.[54]

Der Aufkleber auf dem Schutzhelm wäre eine so geringe Beeinträchtigung des Arbeitgebereigentums, dass dieses gegenüber der Koalitionsfreiheit (und überdies gegenüber dem aus Art. 2 Abs. 1 GG folgenden Recht zur Bestimmung über das eigene Äußere) zurücktreten müsste.[55]

Die Verteilung von Flugblättern und Broschüren stört als solche weder den Arbeitsablauf noch gefährdet sie den Betriebsfrieden. Das gilt auch dann, wenn Adressaten überwiegend Gewerkschaftsmitglieder sind; ein gegenläufiges, grundrechtlich geschütztes Interesse des Arbeitgebers ist nicht ersichtlich. Auch wäre es nicht mehr zu beanstanden, wenn das dienstliche Postverteilungssystem benutzt würde. Den dienstlichen Postfächern wird kein Schaden zugefügt, wenn dort neben anderen Schriftstücken auch gewerkschaftliche Sendungen eingelegt werden.

An der schon bisher bejahten Zulässigkeit eines gewerkschaftlichen Schwarzen Bretts und des Anbringens von Plakaten ändert sich nichts.[56] Dass die Wand, an der das eine wie das andere befestigt wird, durch einen Nagel stärker in Mitleidenschaft gezogen wird als der Schutzhelm durch einen Aufkleber, ist ohne Bedeutung. Dass die Plakate keine Sicherheitsschalter verdecken dürfen und dass sie nicht im Übermaß angebracht werden dürfen („an jeder Wand drei Stück"), versteht sich im Grunde von selbst.

Mit dem Wegfall der Lehre von der „Unerlässlichkeit" ist auch das traditionelle Argument gegen eine Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute im Betrieb

54 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 122; *Heilmann*, FS Ingrid Schmidt (im Erscheinen); für eine Begrenzung auf „gütiges Zureden" (gemeint wohl: gütliches Zureden) Göpfert/Stöckert, NZA 2021, 1211, 1212. Mehr als freundliches Ansprechen ist eh nicht realistisch. Zu einer weitergehenden Rechtfertigung aus dem Vorrang des Art. 9 Abs. 3 GG heraus und auf der Grundlage des ILO-Übereinkommens Nr. 135 *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 393 ff.

55 Ebenso im Ergebnis *Fitting*, § 2 Rn. 85.

56 *Fitting*, § 2 Rn. 85.

hinfällig geworden.[57] Dies bedeutet nicht, dass die Wahlvorbereitung durch einen Ausschuss wie bei einer Betriebsratswahl während der Dienstzeit erfolgen darf, doch ist die Durchführung der Wahl während der Arbeitszeit durchaus denkbar.[58] Erst recht bestehen keine Bedenken dagegen, dass dies durch Tarifvertrag festgeschrieben wird, wie er 2017 von der IG Metall bei Scania abgeschlossen wurde.[59] Dort heißt es in § 4 Abs. 3:

„Zur Unterstützung der Vertrauensleutearbeit ist der IG Metall ein ungehindertes Zugangsrecht zum Betrieb zu gewähren."

4. Der Ausreißer: Betriebe ohne Gewerkschaftsmitglieder und Betriebsrat

An sich sollte man vermuten, dass diese Grundsätze in gleicher Weise dann gelten, wenn es in dem fraglichen Betrieb noch keine Gewerkschaftsmitglieder gibt. Hier besteht sogar ein besonders starkes Interesse, mit Hilfe des gewerkschaftlichen Zugangsrechts zu einer besseren Realisierung des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG zu kommen. Das BAG entwickelte demgegenüber jedoch eine abweichende Auffassung: In Anlehnung an § 43 Abs. 4 BetrVG, wonach die Gewerkschaft die Einberufung einer Betriebsversammlung erzwingen kann, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung stattgefunden hat, soll die Gewerkschaft lediglich das Recht haben, einmal im Kalenderhalbjahr nach vorheriger Ankündigung im Betrieb zu erscheinen, um über ihre Tätigkeit zu informieren und Mitglieder zu werben.[60] Ein häufigerer Zutritt müsse sich auf besondere Umstände stützen können, die die im Zutritt liegende Beeinträchtigung des Arbeitgebers rechtfertigen würden. Diese kommen am ehesten in Betrieben in Betracht, in denen einzelne Arbeitnehmer bereits gewerkschaftlich organisiert sind. Der Halbjahresturnus ist daher in erster Linie für völlig unorganisierte Betriebe gedacht, ohne dass das BAG seine Aussagen aber ausdrücklich auf diesen Fall beschränkt hätte. Kritik verdient das Gericht insbesondere wegen seiner einseitigen Gewichtung der

57 Für Zulässigkeit der Durchführung im Betrieb DKW-*Berg*, § 2 Rn. 134; *Brock*, Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb nach Aufgabe der Kernbereichslehre durch das Bundesverfassungsgericht, 205; ErfK-*Koch*, § 2 BetrVG Rn. 7 (im Folgenden: ErfK-*Bearbeiter*); *Fitting*, § 2 Rn. 89; *Kloppenburg*, in: Boecken u.a. (Hrsg.), Nomos Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht, § 2 Rn. 49 (im Folgenden: NK-GA-*Bearbeiter*); *Richardi*, in: Richardi (Hrsg.), Kommentar zum BetrVG, § 2 Rn. 174 (im Folgenden: Richardi-*Bearbeiter*); *Preis*, in: Wlotzke/Preis/Kreft (Hrsg.), BetrVG, § 2 Rn. 41; a.A. GK-*Franzen*, § 2 Rn. 102 (Vorrang des Hausrechts).

58 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 135.

59 Zum Tarifabschluss bei Scania s. https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif/mehr-geld-und-kuerzere-arbeitszeiten-bei-scania (19.9.2021).

60 BAG 22.6.2010 – 1 AZR 179/09, NZA 2010, 1365 = AuR 2011, 361 mit Anm. *Däubler*; bestätigt durch BAG 22.5.2012 – 1 ABR 11/11, NZA 2012, 1176 Rn. 22 ff.

beiderseitigen Grundrechtssphären, die in der Qualifizierung des gewerkschaftlichen Zutritts als „Beeinträchtigung“ zum Ausdruck kommt. Eine Vertiefung ist hier nicht angezeigt.[61]

61 Näher *Däubler*, AuR 2011, 361, 362 ff.

§ 3: Entwertung durch Digitalisierung der Arbeitsabläufe?

I. Koexistenz von traditioneller und digitaler Kommunikation

Die Digitalisierung der Arbeitsabläufe ist ein sich über viele Jahre, ja über Jahrzehnte erstreckender Prozess. Die Ersetzung der Schreibmaschine durch den Computer erleichterte die Arbeit, bewirkte aber noch keinen grundsätzlichen Wandel in den Arbeitsbedingungen und der innerbetrieblichen Kommunikation. Dies war erst der Fall, als die Geräte vernetzt wurden, als mit ihrer Hilfe eine Kommunikation von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz möglich wurde.

Ist dieser Zustand erreicht, so bleiben in aller Regel die traditionellen Formen der Kommunikation und Informationsübermittlung erhalten. Die Beschäftigten können weiter den Betriebsrat in der Sprechstunde oder im Betriebsratsbüro aufsuchen. Stattdessen können sie aber auch eine E-Mail schreiben, die es ihnen erspart, immer wieder anzurufen, bis sie endlich den viel beschäftigten Betriebsratsvorsitzenden erreichen. Wichtiger ist die Veränderung für den Betriebsrat: Statt Flugblätter oder ein Mitteilungsblatt zu verteilen, kann er eine entsprechende Mail samt Anhang an die gesamte Belegschaft schicken, das Schwarze Brett wird durch eine regelmäßige Präsenz im Intranet ersetzt. Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft wird ggf. dadurch erleichtert, dass der Gewerkschaftsvertreter im Einzelfall gar nicht in den Betrieb kommt, sondern mit ihm per Video kommuniziert wird. Auch ist es denkbar, dass der sich zu einer Betriebsratssitzung zuschaltet. Die Betriebsversammlung konnte sich während der Pandemie gleichfalls digitaler Mittel bedienen (§ 129 Abs. 3 BetrVG),[62] doch ist dies nach derzeit geltendem Recht nicht mehr vorgesehen.

Wie hat sich die Betriebsverfassung an diese „zweite Schiene“ angepasst? Welche Entwicklung hat das BetrVG bzw. die darauf bezogene Rechtsprechung genommen?

62 Dazu *Däubler/Klebe*, NZA 2020, 545, 551.

Bevor diesen Fragen nachgegangen wird, müssen zunächst noch zwei „Sonderfälle“ betrachtet werden, die in den vergangenen Jahren einen großen Aufschwung erlebt haben.

II. Fälle der Dominanz digitaler Kommunikation

In den letzten Jahren haben sich digitalisierte Betriebe herausgebildet, bei denen die traditionelle Kommunikation extrem erschwert, ja zum Teil überhaupt nicht mehr möglich ist.

1. Home-Office

Wer den größten Teil der Woche oder gar ausschließlich im Home-Office arbeitet, wird im Normalfall Schwierigkeiten haben, den Betriebsrat in der Sprechstunde aufzusuchen; der Weg zum Betrieb und wieder zurück wird nur bei ganz dringenden Angelegenheiten in Kauf genommen. Für den Betriebsrat ist es noch schwieriger, mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen: Dreihundert Hausbesuche wird kein Betriebsratsmitglied machen wollen, um über die neuen Arbeitszeiten oder die Reduzierung der betrieblichen Altersversorgung zu diskutieren. Plakate werden nicht mehr zur Kenntnis genommen, weil kaum mehr jemand in den Betrieb kommt und niemand sie zu Hause aufhängt; ein Gespräch über gewerkschaftliche Fragen scheidet faktisch aus. Selbst wenn die Arbeit zu Hause durch Meetings im Betrieb unterbrochen wird, sind dies Ausnahmesituationen, die in der Regel gut durchorganisiert sind und wenig Spielraum für sonstige Aktivitäten lassen. Ohne ein Ausweichen auf digitale Kommunikation käme die Betriebsratsarbeit und erst recht die gewerkschaftliche Arbeit völlig zum Erliegen. Hier stellt sich noch dringender die Frage, ob und in welchem Umfang das Betriebsverfassungsrecht den neuen Umständen Rechnung trägt. Dies ist alles andere als ein Randproblem, da nach Befragungen der Hans-Böckler-Stiftung während der Corona-Pandemie bis zu 27 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich oder überwiegend im Home-Office tätig waren und viele Gesichtspunkte, insbesondere auch Einsparung von Büroflächen und Präferenzen der Arbeitenden dafür sprechen, dass auch nach Überwindung der Pandemie ein relevanter Teil der Arbeit zu Hause erbracht wird.[63]

63 Hans-Böckler-Stiftung, Studien zu Homeoffice und Mobiler Arbeit, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm; dazu auch *Wenckebach*, SR 2020, 165, 173.

2. Plattformökonomie

Die Plattformökonomie begegnet uns im Wesentlichen in zwei Erscheinungsformen:[64]

Einmal geht es darum, dass der Betreiber der Plattform wie ein Vermittler auftritt: Leistungen in der realen Welt, die von „Kunden" wie z.B. Haushalten nachgefragt werden, werden von bestimmten Personen erbracht, die durch die Plattform mit dem Nachfrager in Kontakt gebracht wurden. Ein Beispiel hierfür ist der Taxidienst Uber, ein anderes sind Essenslieferdienste: Ein Fahrradkurier besitzt eine von der Firma überlassene App, auf der er seine Schichtzeiten z.B. für die folgende Woche einträgt und wo er die Mitteilung erhält, ob diese Zeiten definitiv zugeteilt sind. In den fraglichen Zeiträumen erhält er dann auf derselben App Aufträge, z.B. in das Restaurant X zu fahren und von dort Essen an die Adresse Y zu bringen. „Betriebsräume" gibt es nicht; der einzige persönliche Kontakt erfolgt zu Beginn der Tätigkeit, wo der „Rider" (wie man ihn oft nennt) ein Behältnis bekommt, das er zum Zwecke des sicheren Transports der Speisen auf dem Fahrrad befestigt. Jede absolvierte Station eines Auftrags ist über die App zu melden. Die Abrechnung erfolgt dann am Ende des Monats, wo das verdiente Entgelt auf das Konto überwiesen wird.[65]

Die zweite Form besteht darin, dass der Betreiber der Plattform bestimmte Aktivitäten „ausschreibt". Jeder aus der unübersehbaren Menge der Internetnutzer (aus der „crowd") kann sich um einen Auftrag bewerben. Erhält er den Zuschlag, muss er innerhalb einer bestimmten Frist die übernommene Aufgabe erledigen, beispielsweise die Korrektheit einer Übersetzung überprüfen. Die Arbeit erfolgt anders als im ersten Fall im Netz und ist daher nicht ortsgebunden. Für jeden erledigten Auftrag erhält der Betreffende eine (meist, aber nicht immer) bescheidene Vergütung.

Über die Auswirkungen, die solche Arbeitsformen auf die Betriebsverfassung haben, gibt es bisher nur punktuelle Erfahrungen. Da die Plattformbetreiber in aller Regel den Standpunkt vertreten, die Arbeitenden seien als Selbständige tätig, stoßen Versuche, Betriebsräte zu wählen, auf härtesten Widerstand. In Einzelfäl-

64 Gleiche Differenzierung bei *Wenckebach*, SR 2020, 165, 165.

65 Beschreibung bei *Steffens*, Foodora- und Deliveroo-Fahrer kämpfen für bessere Bedingungen, abrufbar unter: https://www.jetzt.de/job/foodora-deliveroo-und-co-wie-kann-man-die-schlechten-arbeitsbedingungen-aendern; *Ivanova u.a.*, Fodoora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and Autonomy in App-Based Management – The Case of Food Delivery Riders (HBS Working Paper 107).

len konnte dieser allerdings durchbrochen werden.[66] Derartige Möglichkeiten könnten sich in Zukunft verbessern, da das BAG in einem zur ersten Gruppe gehörenden Fall ein Arbeitsverhältnis annahm.[67] Außerdem erfasst das HAG nach der neueren Rechtsprechung auch qualifizierte Tätigkeiten wie die Arbeit einer Programmiererin oder eines Programmierers[68], so dass die Arbeitenden zumindest teilweise auch als Heimarbeiter qualifiziert werden können.[69] Diese sind – wenn sie „in der Hauptsache" für den Betrieb tätig sind – nach § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG betriebsverfassungsrechtlich wie Arbeitnehmer zu behandeln, so dass beide Gruppen zusammen von Rechts wegen einen Betriebsrat wählen können.

Unterstellt, es komme zu einer Wahl: Wie will der Betriebsrat mit Beschäftigten kommunizieren, wenn keine räumliche Einheit vorhanden ist und die „Anbindung" an den Betrieb nur über eine App stattfindet? Auch dieses Problem muss uns im Einzelnen beschäftigen.

III. Sonderprobleme bei Gewerkschaftsrechten

Die oben unter § 2 II und III beschriebenen gewerkschaftlichen Befugnisse sind in gleicher Weise wie die Rechte des Betriebsrats von einer Entwertung bedroht. Verteilung von Flugblättern, Plakate, Unterschriftensammlungen, Wahl von Vertrauensleuten sind zwar im Normalfall des digitalisierten Betriebs noch weiter möglich, verlieren jedoch an Bedeutung: Wer sich mit anderen nur noch im Netz austauscht, wird seine Aufmerksamkeit schwerlich auf ein Flugblatt oder eine Broschüre konzentrieren. Die Schwierigkeiten potenzieren sich, wenn die Beschäftigten in ihrer großen Mehrzahl (oder gar durchweg) zu Hause arbeiten oder wenn es um Arbeitssituationen wie in der Plattformökonomie geht.

Eine Besonderheit besteht insoweit als die Gewerkschaft als „Dritter" betrachtet wird, für den es nicht selbstverständlich ist, dienstliche E-Mail-Accounts der Beschäftigten anzuschreiben oder im Intranet präsent zu sein. Während der Betriebsrat betriebliche Netze benutzen und auch während der Arbeitszeit Mails an die Beschäftigten schicken kann, sieht sich die Gewerkschaft immer der Frage ausgesetzt, ob sie denn derartige Einrichtungen des Arbeitgebers überhaupt nutzen und ggf. die einzelnen Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit „stören" darf. Auch dies wird uns beschäftigen.

66 S. DGB-Diskussionspapier zur Plattformarbeit, Oktober 2019, abrufbar unter: https://www.dgb.de/themen/++co++ca368f38-f961-11e9-8aa8-52540088cada.
67 BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021, 552.
68 BAG 14.6.2016 – 9 AZR 305/15, NZA 2016, 1453.
69 So etwa *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0., S. 110 ff.

§ 4: Die Anpassung der Betriebsverfassung an digitalisierte Kommunikationsformen

I. Die Ausstattung des Betriebsrats

Der Prozess der Digitalisierung erreichte das Betriebsratsbüro relativ spät; der Weg dorthin war mit einigen Hindernissen gepflastert. Die Nutzung digitaler Kommunikationsformen setzt voraus, dass die fragliche Person bzw. das fragliche Gremium über die technische Ausstattung verfügt, um E-Mails abzusenden oder zu empfangen und eine eigene Präsenz im Intranet aufzubauen.

1. Die Auseinandersetzungen in der Vergangenheit

Eine zentrale Rolle spielte über viele Jahre hinweg die Frage, ob der Betriebsrat nach § 40 Abs. 2 BetrVG verlangen konnte, dass ihm ein PC oder ein Laptop zur Verfügung gestellt werde. Im Grundsatz wurde dies bejaht, allerdings von zahlreichen Voraussetzungen abhängig gemacht, deren Vorliegen nicht immer leicht zu beweisen war.[70] Obwohl im Jahre 2001 die „Informations- und Kommunikationstechnik" ausdrücklich in den „Geschäftsbedarf" des Betriebsrats nach § 40 Abs. 2 BetrVG einbezogen wurde, sollte nach der BAG-Rechtsprechung ein PC nicht zur „Normalausstattung" des Betriebsrats gehören.[71] Im Einzelnen galt Folgendes:

– Der Betriebsrat musste die Erforderlichkeit eines PCs im Hinblick auf die zu erfüllenden Aufgaben darlegen.[72] Während etwa eine sinnvolle Interessenvertretung ohne Kenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht sowie im Arbeitsschutz nicht vorstellbar sei (und deshalb entsprechende Schulungen „erforderlich" im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sind), würde die Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten nicht zwangsläufig von der Inanspruchnahme moderner Bürotechnik abhän-

70 Zuletzt BAG 16.5.2007 – 7 ABR 45/06, NZA 2007, 1117.
71 So BAG a.a.O., Ls. 3.
72 BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278 (für die Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG).

gen.[73] Je größer der Betrieb, umso eher würde allerdings die Erforderlichkeit des Sachmittels PC zu belegen sein.[74]
- Der Betriebsrat konnte sich nicht darauf berufen, die gleiche Ausstattung wie der Arbeitgeber haben zu wollen. Die Aufgaben seien unterschiedlich. Dem wurde jedoch eine wichtige Ausnahme hinzugefügt:

> „Nur dort, wo sich die Aufgaben von Arbeitgeber und Betriebsrat berühren, nämlich bei der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung, kann der Einsatz moderner Kommunikationsmittel auf Arbeitgeberseite den erforderlichen Umfang der dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sachmittel beeinflussen."[75]

- Benutzte der Arbeitgeber bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat über den Abschluss von Betriebsvereinbarungen selbst die Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung, z.B. beim Abfassen und Ändern von Texten einer geplanten Betriebsvereinbarung, konnte es geboten sein, dass der Betriebsrat ebenfalls über dieses Hilfsmittel verfügte. Das gelte erst recht bei Vorarbeiten für Texte, bei denen eine größere Menge an Daten zu erfassen und zu bewerten sei.[76]
- Der Betriebsrat könne die Erforderlichkeit nicht allein damit begründen, dass das Arbeiten mit dem PC effizienter als das Arbeiten mit der Schreibmaschine sei. Der in der Anschaffung des PCs liegende Effizienzgewinn spiele nur dann eine Rolle, wenn ohne diesen Wechsel in der angewandten Technik einzelne Betriebsratsaufgaben nicht erfüllt werden könnten.[77] Das wurde im Jahre 2007 noch einmal bestätigt.[78]

Im Ergebnis konnten nur sehr gut beratene Betriebsräte im Streitfall belegen, dass ein PC wirklich für sie ein notwendiges Arbeitsmittel war.

2. Die aktuelle Situation

Die Rechtsprechung des BAG hat zum Teil erhebliche Kritik erfahren.[79] Auch Instanzgerichte waren bisweilen großzügiger und haben jedenfalls bei einem

73 BAG 11.3.1998 – 7 ABR 59/96, NZA 1998, 953.
74 BAG 12.5.1999 – 7 ABR 36/97, NZA 1999, 1291.
75 BAG 11.3.1998 – 7 ABR 59/96, NZA 1998, 954 f., bestätigt durch BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 279.
76 BAG 11.3.1998 – 7 ABR 59/96, NZA 1998, 955, bestätigt durch BAG, 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 279.
77 BAG 11.3.1998 – 7 ABR 59/96, NZA 1999, 953, 955.
78 BAG 16.5.2007 – 7 ABR 45/06, NZA 2007, 1117, 1120 Tz. 26.
79 S. etwa *U. Fischer*, BB 1999, 1920, 1921; *Klebe/Wedde*, DB 1999, 1954, 1954.

mehrköpfigen Betriebsrat neben Schreibtisch, verschließbarem Schrank, Papier und Schreibgerät auch den PC zur „Grundausstattung" gerechnet.[80] Die Kommentarliteratur stand der Rechtsprechung gleichfalls eher kritisch gegenüber.[81]

Die derzeitige Rechtsprechung des BAG trägt der technischen Entwicklung in stärkerem Umfang Rechnung. Nach ihrer Auffassung gehört zur „Informations- und Kommunikationstechnik" im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG auch ein Internetzugang. Der Betriebsrat darf diesen regelmäßig für erforderlich halten, „ohne dass es der Darlegung konkreter, sich ihm aktuell stellender Aufgaben bedarf, zu deren Erledigung Informationen aus dem Internet benötigt werden."[82] Im Ergebnis bedeutet dies, dass der Internetzugang zur „Normalausstattung" gehört, auch wenn dies nur in etwas verklausulierter Weise zum Ausdruck gebracht wird.[83] Kurze Zeit später wurde dies bestätigt und zusätzlich darauf hingewiesen, ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats werde nicht dadurch ausgeschlossen, dass für die Betriebsleitung kein Internetzugang eingerichtet worden sei.[84] In einer dritten Entscheidung betonte das BAG, der Betriebsrat könne die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen grundsätzlich auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen.[85] Mit dem „Zugang zum Internet" ist notwendigerweise die Bereitstellung eines Geräts verbunden, das technisch dazu in der Lage ist; in aller Regel wird es sich dabei um einen (stationären) PC, einen Laptop oder ein Smartphone handeln.[86]

Vom Normalfall kann und muss abgewichen werden, wenn „berechtigte Belange des Arbeitgebers entgegenstehen."[87] Die Rechtsprechung erwähnt hier verschiedene Situationen.

– Der Arbeitgeber kann durch die Kosten besonders belastet sein.[88] Die Rechtsprechung nennt als Beispiel einen kleinen Betrieb mit geringer

80 LAG Hamm 12.2.1997 – 3 TaBV 57/96, BB 1997, 1361 = AiB 1997, 470 mit Anm. *Roos*; LAG Baden-Württemberg 19.9.1995 – 7 TaBV 4/95, LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 51 = NZA-RR 1996, 252; der Tendenz nach auch LAG Düsseldorf 6.1.1995 – 10 TaBV 103/94, BB 1995, 879 LS.

81 DKK-*Wedde*, 9. Aufl., § 40 Rn. 98; *Fitting*, 21. Aufl., § 40 Rn. 131; eher zustimmend GK-*Wiese/Weber*, 7. Aufl., § 40 Rn. 150.

82 BAG 20.1.2010 – 7 ABR 79/08, NZA 2010, 709 Ls.4.

83 Ebenso *Kramer*, in: Kramer (Hrsg.), IT-Arbeitsrecht, Teil C Rn. 271ff. (im Folgenden: Kramer-*Bearbeiter*).

84 BAG 17.2.2010 – 7 ABR 81/09, NZA-RR 2010, 413.

85 BAG 14.7.2010 – 7 ABR 80/08, DB 2010, 2731.

86 *Besgen/Prinz*, in: Dies. (Hrsg.), Handbuch Internet, § 2 Rn. 73 (im Folgenden: Besgen/Prinz-*Bearbeiter*); so auch LAG Hessen 13.3.2017 – 16 TaBV 212/16, MMR 2017, 644.

87 So BAG 14.7.2010 – 7 ABR 80/08, DB 2010, 2731 Ls.

88 Erwähnt auch in BAG 14.7.2010 – 7 ABR 80/08, DB 2010, 2731, 2732 Tz. 27.

wirtschaftlicher Leistungskraft, bei dem aus Kostengründen auch die Betriebsleitung auf den Einsatz „teurer Informations- und Kommunikationstechnik“ verzichtet.[89] Große Bedeutung wird dem schwerlich zukommen, da Standardgeräte und die Benutzung des Internets heute nicht mehr als „teuer“ eingestuft werden können.

– Kein „berechtigtes Interesse“ des Arbeitgebers stellt die abstrakte Gefahr dar, der Betriebsrat könne seinen Internetzugang missbrauchen, sowie die gleichfalls (nur) theoretische Möglichkeit, es könne zu Störungen durch Viren und Hackerangriffe kommen.[90] Anders verhält es sich dann, wenn „greifbare Anhaltspunkte“ für einen möglichen Missbrauch bestehen oder die „konkrete Möglichkeit“ gegeben ist, dass besondere Geheimhaltungsinteressen gefährdet wären.[91] Auch dies dürfte in der Praxis so gut wie keine Rolle spielen.
– Schließlich verweist das BAG mit gleichlautenden Formulierungen auf das „betriebsübliche und konkret auf Arbeitgeberseite vorhandene Ausstattungsniveau“, das gleichfalls gegen die Bereitstellung eines Internetanschlusses sprechen könne.[92] Das Gericht bezieht sich dabei auf zwei Entscheidungen, wovon eine den Fall betraf, dass der fragliche Betrieb bereits eine große Zahl von Internetanschlüssen besaß und die Bereitstellung für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht hätte.[93] Im anderen Fall ging es um die gegenteilige Konstellation, dass nur der Marktleiter und sein Stellvertreter über einen Internetanschluss verfügten und der Betriebsrat durch ein gut ausgebautes Intranet einen relativ geringen zusätzlichen Informationsbedarf hatte.[94] Beide Entscheidungen „passen“ für eine Verallgemeinerung nicht, und zwar auch deshalb nicht, weil es zu ihrer Zeit darum ging, einen entsprechenden Ausstattungsanspruch des Betriebsrats zu begründen, während jetzt ausschließlich Gegeninteressen des Arbeitgebers zur Diskussion stehen. Soweit man nicht einfach von einer Wiederholung des Kostenarguments ausgehen muss, kann es nur um Fälle gehen, in denen die Ausstattung des Betriebsrats deutlich allen anderen Geräten im Betrieb überlegen wäre.

89 BAG 17.2.2010 – 7 ABR 81/09, NZA-RR 2010, 413 Ls. 2.
90 BAG 17.2.2010 – 7 ABR 81/09, NZA-RR 2010, 413 Ls. 3.
91 BAG 14.7.2010 – 7 ABR 80/08, DB 2010, 2731, 2732 Tz. 27.
92 BAG 20.1.2010 – 7 ABR 79/08, NZA 2010, 709, 712 Tz. 23; BAG 17.2.2010 – 7 ABR 81/09, NZA-RR 2010, 413, 415 Tz. 23; BAG, 14.7.2010 – 7 ABR 80/08, DB 2010, 2731, 2732 Tz. 27.
93 BAG 3.9.2003 – 7 ABR 8/03, NZA 2004, 280, 282 re. Sp.
94 BAG 23.8.2006 – 7 ABR 55/05, NZA 2007, 337, 339 Tz. 16.

II. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats unter Nutzung von digitaler Technik

1. Nutzung des E-Mail-Systems

Der Betriebsrat darf sich in betrieblichen Angelegenheiten per E-Mail an Belegschaftsangehörige wenden,[95] was allerdings nur dann sinnvoll ist, wenn eine relevante Anzahl von ihnen über einen E-Mail-Anschluss verfügt. Dasselbe Recht haben auch einzelne Betriebsratsmitglieder, für die jeweils ein eigener E-Mail-Anschluss eingerichtet werden muss.[96] Soweit dem Betriebsrat oder seinen Mitgliedern – insbesondere in größeren Betrieben – nicht alle E-Mail-Anschriften der zur Belegschaft Gehörenden bekannt sind, kann er vom Arbeitgeber die Einrichtung eines sog. Funktionspostfachs verlangen.[97] Von diesem aus lassen sich alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen erreichen. Außerdem haben die Angeschriebenen die Möglichkeit, auf die erhaltenen Informationen zu reagieren. Die frühere Rechtsprechung, wonach der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht verlangen konnte, den Verteiler „an alle" zu erhalten,[98] ist damit überholt.[99]

Die Möglichkeit der Versendung von E-Mails schließt die traditionellen Wege wie das Gespräch oder den auf Papier geschriebenen Brief nicht aus.[100] Das BAG hat schon früh ausdrücklich betont, die Nutzung des E-Mail-Dienstes könne nicht mit dem Argument verweigert werden, es stehe ja ein Schwarzes Brett zur Verfügung und der Betriebsrat könne Rundschreiben verfassen und eine Betriebsversammlung einberufen.[101] Auch die Entscheidung, welche Informationen er übermittelt, ist allein ihm überlassen; er muss sich lediglich im Rahmen seiner Kompetenzen bewegen. Weiter ist es ihm unbenommen, z.B. den Text einer Betriebsvereinbarung über Betriebliches Eingliederungsmanagement an die zuständige Gewerkschaft oder einen Berater zu übermitteln. Es handelt sich dabei weder um ein Betriebsgeheimnis noch um eine Privatan-

95 BAG 20.4.2016 – 7 ABR 50/14, NZA 2016. 1033 Os. 1; Besgen/Prinz-*Besgen/Prinz*, § 2 Rn. 83; GK-*Weber*, § 40 Rn. 192.

96 BAG 14.7.2010 – 7 ABR 80/08, DB 2010, 2731.

97 LAG Schleswig-Holstein 8.10.2015 – 5 TaBV 23/15, NZA-RR 2016, 195; *Fitting*, § 40 Rn. 133a; DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 155.

98 BAG 17.2.1993 – 7 ABR 19/92, AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972.

99 *Fitting*, § 40 Rn. 133 mit eingehenden Nachweisen. Die Entscheidung BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278 ff. geht als selbstverständlich davon aus, dass der Betriebsrat über alle E-Mail-Adressen verfügt.

100 *Fitting*, § 40 Rn. 133a.

101 BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278, 280.

gelegenheit des Arbeitgebers oder einzelner Beschäftigter – Betriebsvereinbarungen müssen im Gegenteil betriebsöffentlich sein[102] und können deshalb auch an eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft weitergegeben werden.

Verfügt der einzelne Arbeitnehmer über einen dienstlichen E-Mail-Anschluss, so kann er diesen auch für ein Schreiben an den Betriebsrat verwenden. Hier geht es nur um eine zusätzliche Möglichkeit, die den Besuch der Sprechstunde unberührt lässt. Dieser kann nicht etwa mit dem Argument für „nicht erforderlich" erklärt werden, die fragliche Angelegenheit hätte einfacher per E-Mail geklärt werden können. Die neue Technik steht ausschließlich als zusätzliches Mittel zur Verfügung. Dem entspricht es, dass nach dem neuen § 30 Abs. 3 BetrVG eine Präsenzsitzung des Betriebsrats oder des Gesamtbetriebsrats auch dann als erforderlich gilt, wenn eine Sitzung in Form einer Video- oder Telefonkonferenz gleichfalls möglich wäre.

Ist im Betrieb das Versenden privater E-Mails gestattet, so gilt dies auch für die Betriebsratsmitglieder. Wollte man diese ausnehmen, läge eine Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit vor, die gegen § 78 Satz 2 BetrVG verstoßen würde.

In Einzelfällen können es die Aufgaben des Betriebsrats erfordern, einen Beschäftigten unter seiner privaten E-Mail zu kontaktieren. Dies betrifft insbesondere Langzeit-Kranke, die keinen Zugang mehr zu ihrem dienstlichen Account haben, sowie Streikende, die nicht mehr in den Betrieb kommen. Hier kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, dass er ihm die privaten E-Mail-Erreichbarkeiten der fraglichen Personen mitteilt, sofern sie bei der Personalabteilung verfügbar ist.[103]

2. Zugang des Betriebsrats zum Intranet

Die früher einmal streitige Frage, ob der Betriebsrat verlangen kann, im Intranet präsent zu sein, ist vom BAG mit Beschluss vom 3. September 2003[104] zugunsten des Betriebsrats entschieden worden. Auch beim Intranet sowie anderen innerbetrieblichen Kommunikationssystemen handele es sich um ein Sachmittel, das zur Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben geeignet sei.[105] Es liege innerhalb des Beurteilungsspielraums des Betriebsrats, sich

102 LAG Hamm 30.9.2011 – 10 Sa 471/11, juris.

103 So für den Fall der Streikenden LAG Berlin 28.6.1984 – 12 TaBV 3/84, NZA 1984, 405.

104 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278.

105 Bestätigt durch BAG 1.12.2004 – 7 ABR 18/04, AP Nr. 82 zu § 40 BetrVG 1972; ebenso *Fitting*, § 40 Rn. 133; DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 154; GK-*Weber*, § 40 Rn. 194.

dieses Instruments zur Gewinnung und Verbreitung von Informationen zu bedienen, solange keine berechtigten betrieblichen Interessen entgegenstehen würden.

Dabei spielt es keine Rolle, ob sich das Intranet nur auf einen Betrieb oder auf ein ganzes Unternehmen mit mehreren Betrieben bezieht.[106] Auch ein konzernweites Netz steht dem Betriebsrat offen, da dieses seiner Zwecksetzung nach ebenfalls auf die Verbreitung betrieblich relevanter Informationen ausgerichtet ist. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Zugriffsbefugnisse so zu beschränken, dass Angelegenheiten, die ausschließlich andere Betriebe betreffen, für die Beschäftigten und den Betriebsrat nicht einsehbar sind. Auch der Europäische Betriebsrat muss die Möglichkeit haben, über seine Tätigkeit zu berichten; insoweit muss ggf. ein grenzüberschreitendes Intranet eingerichtet werden.[107]

Welche Möglichkeiten eröffnet das Intranet dem Betriebsrat?

a) Gewinnung von Informationen

Die Einschaltung in das Intranet gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, alle die Informationen problemlos zu gewinnen, die sämtlichen Arbeitnehmern mit Netzanschluss zur Verfügung stehen. Weiter kann er mit allen Beschäftigten im Betrieb kommunizieren und dabei sowohl über eigene Überlegungen, Vorschläge und Aktivitäten berichten wie auch Anregungen und Beschwerden einzelner Mitarbeiter entgegennehmen. Beides bewegt sich im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenstellung.

Was zunächst die Informationen angeht, stellt das, was alle wissen oder unschwer erfahren können, gewissermaßen das Minimum dessen dar, worüber auch der Betriebsrat Bescheid wissen muss. Müsste er sich erst an einen Arbeitnehmer mit Netzanschluss wenden, um dort beispielsweise die neuesten Unternehmenszahlen einzusehen, wäre er entgegen § 78 Satz 2 BetrVG gegenüber Arbeitnehmern ohne betriebsverfassungsrechtliche Funktion benachteiligt. Das gilt auch dann, wenn nur zehn oder zwanzig Prozent der Belegschaftsangehörigen über einen Anschluss ans Intranet verfügen würden.

106 BAG 1.12.2004 – 7 ABR 18/04, AP Nr. 82 zu § 40 BetrVG 1972; *Fitting*, § 40 Rn. 133; ebenso im Ergebnis GK-*Weber*, § 40 Rn. 194.

107 Kramer-*Kramer*, Teil C Rn. 273 (S. 477); *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 14 Rn. 90; die gegenteilige Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (2.10.2014 – 11 TaBV 6/13) ist nicht rechtskräftig geworden, da sich die Parteien in der Rechtsbeschwerdeinstanz zugunsten des EBR verglichen haben.

b) Information der Belegschaft durch den Betriebsrat

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es weiter, die Arbeitnehmer von sich aus „umfassend und pünktlich" zu informieren.[108] Seit langem ist anerkannt, dass er dabei nicht auf die im Gesetz ausdrücklich genannten Wege – Betriebsversammlung und Sprechstunde – beschränkt ist; vielmehr können Informationen auch über ein Schwarzes Brett, durch Rundschreiben oder durch Verteilen eines Mitteilungsblatts verbreitet werden.[109] § 40 Abs. 2 BetrVG verlangt vom Arbeitgeber, ihm die hierfür erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Die Kompetenz, über das Mittel der Kommunikation zu entscheiden, liegt beim Betriebsrat. So hat das BAG in seiner „Intranet-Entscheidung"[110] ausgeführt:

> „Der Kontakt zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz weder institutionalisiert noch in sonstiger Weise vorgegeben. Das Gesetz verweist den Betriebsrat für die Weitergabe von Informationen weder auf eine mündliche Übermittlung in Betriebsversammlungen oder Sprechstunden noch auf eine schriftliche Unterrichtung durch Aushänge am Schwarzen Brett oder Rundbriefe an die Belegschaft. Auch der Arbeitgeber kann dem Betriebsrat die Art der innerbetrieblichen Kommunikation nicht vorschreiben. Soweit der Betriebsrat dafür auf technische Einrichtungen angewiesen ist, die im Betrieb verfügbar sind, ist das Bestimmungsrecht des Betriebsrats zur Erforderlichkeit dieses Sachmittels durch das Betriebsverfassungsgesetz zwingend vorgegeben."

Der Anschluss an das Intranet führt in der Praxis dazu, dass eine relativ große Zahl von Arbeitnehmern einbezogen wird. Man kann jedoch nicht davon ausgehen, ausnahmslos jeden Einzelnen, also die gesamte Belegschaft zu erreichen. Für die „Ausgeschlossenen" bleibt es bei den traditionellen Mitteln wie Schwarzes Brett, Informationsschreiben usw. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie auch für diese Gruppe von Beschäftigten Zugangsmöglichkeiten schaffen, indem beispielsweise im Aufenthaltsraum der Fahrer ein PC aufgestellt wird, der diesen den Zugang zum Intranet eröffnet. Ob der Betriebsrat einen Anspruch auf eine solche „Lückenschließung" hat, scheint bislang nicht erörtert zu sein. Dafür könnte man ins Feld führen, dass das Betriebsverfassungsrecht auf einer sehr streng verstandenen formalen Gleichheit aller Beschäftigten beruht, die jedem in gleicher Weise das Wahlrecht, die Teilnahme an der Betriebsversammlung, den Besuch in der Betriebsratssprechstunde usw.

---

108 So bereits BAG 21.11.1978 – 6 ABR 85/76, AP Nr. 15 zu § 40 BetrVG 1972 = DB 1979, 751, bestätigt durch BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278, 280.

109 BAG 17.2.1993 – 7 ABR 19/92, AP Nr. 37 zu § 40 BetrVG 1972 Bl. 2 R.

110 BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278, 279.

garantiert. Das spricht gegen die Tolerierung eines Zustands, der sehr leicht zu einer Zweiteilung in „gut Informierte“ und „Nachhinkende“ führen könnte.

c) Insbesondere: Die Homepage und der Blog des Betriebsrats im Intranet

Darf der ans Intranet angeschlossene Betriebsrat von sich aus eine Homepage einrichten und auf diese Weise bestimmte Informationsangebote machen? Die Frage ist im Grunde dadurch vorentschieden, dass er über die Art und Weise der Nutzung selbst bestimmen kann:[111] Ob er zahlreiche Rundschreiben verfasst oder lediglich den neuesten Stand der Dinge unter „Aktuelles“ ins Netz einstellt, kann keinen Unterschied machen. Auch liegt es in seinem Ermessen, wie viele Informationen er der Belegschaft zugänglich machen will. Das BAG hat deshalb dem Betriebsrat ausdrücklich das Recht eingeräumt, im Intranet eine eigene Homepage einzurichten.[112] Früher hatte das ArbG Paderborn bereits in gleichem Sinne entschieden.[113] Das umschließt auch das weniger weit gehende Recht gegenüber dem Arbeitgeber, einmal im Monat einen Text von bestimmtem Umfang in das Intranet einzustellen und auf der Startseite darauf hinzuweisen. In beiden Fällen ist es Sache des Arbeitgebers, für die technische Durchführung zu sorgen, doch können sich Betriebsrat und Arbeitgeber verständigen, dass ein sachkundiges Betriebsratsmitglied dies selbst bewerkstelligt.

Die Einschaltung des Arbeitgebers hat allerdings den Nachteil, dass der Arbeitgeber unerwünschte Erklärungen blockieren kann; eine Anrufung der Gerichte, um den Konflikt zu lösen, kann aus den unterschiedlichsten Gründen nicht in Betracht kommen. Von daher ist die vom Betriebsrat selbst verwaltete Homepage und der selbst eingestellte Beitrag in aller Regel vorzuziehen.

Die Erstellung einer Homepage stellt für viele Nicht-Informatiker ein technisches Problem dar. Soweit der Betriebsrat sachkundige Mitglieder hat, können sich diese mit Zustimmung des Arbeitgebers während ihrer Arbeitszeit ans Werk machen. Gibt es keine Betriebsratsmitglieder, die über die notwendige Erfahrung verfügen, und fehlt entsprechende Sachkunde auch sonst im Betrieb, so kann der Betriebsrat verlangen, dass externe Hilfe herangezogen wird. Die Kosten hierfür trägt wie bei sonstigem Geschäftsbedarf nach § 40 Abs. 2 BetrVG der Arbeitgeber. Bei einer solchen Einschaltung Dritter sollte darauf geachtet werden, dass die Aktualisierung der Website in Zukunft von Betriebsratsmitgliedern selbst bewerkstelligt werden kann; deshalb sollten bei der In-

111 BAG 1.12.2004 – 7 ABR 18/04, AP Nr. 82 zu § 40 BetrVG 1972.

112 BAG 1.12.2004 – 7 ABR 18/04, AP Nr. 82 zu § 40 BetrVG 1972, zustimmend Kramer-*Kramer*, Teil C Rn. 273 (S. 477); GK-*Weber*, § 40 Rn. 194 mit umfassenden Nachweisen.

113 ArbG Paderborn 29.1.1998 – 1 BV 35/97, DB 1998, 678 = AiB 1998, 282 mit Anm. *Klebe/Wedde*.

stallierung die dafür notwendigen Informationen vermittelt werden. Auf diese Weise wird die regelmäßige Einschaltung von Personen vermieden, die möglicherweise dem Betriebsrat mit großer Distanz gegenüberstehen.[114]

Wie er seine Homepage ausgestalten möchte, entscheidet der Betriebsrat in eigener Verantwortung. Da es sich um eine Geschäftsführungsmaßnahme handelt, bestehen insoweit weder Genehmigungserfordernisse noch Mitsprachemöglichkeiten des Arbeitgebers. Insoweit gilt dasselbe wie für das Schwarze Brett. Entsprechend hat das BAG entschieden.[115] Auch wenn es beispielsweise üblich ist, dass alle Informationen mit dem Firmenemblem versehen werden, kann der Betriebsrat davon abweichen und ein anderes Erscheinungsbild wählen.

> Die Arbeitgeberfirma verwendet bei jeder Gelegenheit das „grüne Band der Hoffnung". Ein etwas pessimistischer eingestellter Betriebsrat muss dem nicht Folge leisten, sondern kann eine neutrale Aufmachung wählen. Wenn er will, kann er auch ein eigenes Emblem entwickeln und beispielsweise überall links oben auf der Seite ein kleines rotes Teufelchen anbringen. Ob er dies tun will, kann und muss er selbst entscheiden.

Der Betriebsrat darf nur solche Dinge ansprechen, die zu seiner Zuständigkeit gehören. Vorgänge, die mit dem Betrieb nichts zu tun haben, dürfen nicht ins Netz gestellt werden. Bei parteipolitischen Fragen ist § 74 Abs. 2 BetrVG zu beachten, wonach sozial-, umwelt- und wirtschaftspolitische Fragen angesprochen werden dürfen, wenn der Betrieb unmittelbar betroffen ist.

> Über Änderungen der Rechtsprechung zum BetrVG darf man deshalb informieren, nicht aber darüber, wer neuer Staatspräsident in Zypern geworden ist.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen auch innerhalb des Betriebes nicht bekannt gemacht werden,[116] weil nie auszuschließen wäre, dass sie doch nach „draußen" gelangen. Dies wird durch das Geschäftsgeheimnisgesetz bestätigt.[117]

Der Betriebsrat kann auch einen Blog der Art einrichten, dass die Beschäftigten automatisch Mitteilung erhalten, wenn etwas Neues ins Netz gestellt wird,

114 Vgl. DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 150.
115 BAG 3.9.2003 – 7 ABR 12/03, NZA 2004, 278, 280.
116 *Demuth/Strunk/Lindner*, Soziale Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretungen, S. 63.
117 Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) vom 18. April 2019, BGBl I S. 466.

und dass sie jederzeit ihre Meinung dort einstellen und auf Aktionen des Betriebsrats reagieren können.[118] Auf diese Weise sind zahlreiche Rückmeldungen möglich, was einerseits ein wichtiges Korrektiv für das Betriebsratshandeln sein, andererseits aber auch in die Irre führen kann, weil sich immer dieselben Personen zu Wort melden, die nicht unbedingt für die Stimmung in der Belegschaft repräsentativ sind.

An die Stelle des Intranets können betriebsinterne Systeme treten, die den sozialen Netzwerken nachgebildet sind. Für sie gelten die hier skizzierten Grundsätze in gleicher Weise. In diesem Rahmen können auch „Wikis" eingerichtet werden, in denen Beschäftigte ihre Erfahrungen mit der Arbeit und der Interessenvertretung einbringen. Fehlt sowohl ein Intranet als auch ein entsprechendes anderes System, so kommt die Installierung einer passwortgeschützten Website im Internet in Betracht.[119]

d) Unternehmensinternes Fernsehen

Existiert im Unternehmen ein „Business-TV", das für Kunden bestimmt ist und das insbesondere die Qualität der Produkte und die Güte des Herstellungsverfahrens hervorhebt, so handelt es sich um eine Werbemaßnahme, die grundsätzlich nichts mit dem Tätigkeitsfeld des Betriebsrats zu tun hat. Soweit einzelne Beschäftigte im Film gezeigt werden, können Fragen des Rechts am eigenen Bild auftauchen, die meist erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt werden.[120] Werden Fernseh- oder Videofilme allerdings auch im Verhältnis zur Belegschaft eingesetzt, um die Unternehmenspolitik und einzelne Maßnahmen den Beschäftigten näher zu bringen, so liegt die Parallele zum Intranet nahe. Filme informieren und wirken bei der Bildung bestimmter Meinungen mit – im Grundsatz nicht anders, als dies schriftliche Erklärungen oder kurze Videoclips im Intranet tun. Auch hier darf deshalb der Betriebsrat nicht außen vor bleiben, sondern muss seinerseits in Erscheinung treten können.[121] Er hat nach § 40 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch darauf, sich auch dieses Mediums bedienen zu können. Der genaue Umfang ist ähnlich wie bei der traditionellen Plakatierung einvernehmlich festzulegen, wobei die faktischen Möglichkeiten des Betriebs wie des Betriebsrats zu berücksichtigen sind.

118 Vgl. DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 150.

119 Kramer-*Kramer*, Teil C Rn. 275 (S. 479/480).

120 S. die Fälle BAG 11.12.2014 – 8 AZR 1010/13, NZA 2015, 604, und ArbG Frankfurt/Main 20.6.2012 – 7 Ca 1649/12, ZD 2012, 530.

121 DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 156; im Grundsatz auch *Manstetten*, AiB 1998, 169.

3. Zugang des Betriebsrats zum Internet

a) Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Nachdem die Rechtsprechung klargestellt hat, dass der Betriebsrat als Gremium wie auch seine einzelnen Mitglieder ein Recht auf Zugang zum Internet haben (oben I 2), steht fest, dass er sich dort alle Informationen beschaffen kann, von denen er annimmt, dass sie für die Erfüllung seiner Tätigkeit von Nutzen sind. Ist er aber auch befugt, den Schritt vom alten Internet zum Web 2.0 zu tun, also selbst aktiv zu werden und Erklärungen ins Internet zu stellen? Lange hat man sich mit der Feststellung begnügt, dass er keinen Anspruch auf eine „Homepage" im Internet habe.[122] Angesichts der sozialen Medien ist diese Frage heute in den Hintergrund getreten: Kann er sich nicht einfach bei Facebook oder einem anderen Netzwerk anmelden und dort „posten", was er für interessant hält? Zunächst soll es allerdings um den „passiven" Informationskonsum gehen (b), ehe dann das „aktive" Eingreifen in die Meinungsbildung auf der Tagesordnung steht (c).

b) Das Internet als Informationsquelle

Das Internet kann dem Betriebsrat Zugang zu zahlreichen Informationen verschaffen, die für seine Arbeit von Nutzen sind. Hierbei lassen sich verschiedene Bereiche unterscheiden.

Der Betriebsrat kann einmal Informationen gewinnen, die sich auf die Interessenvertretung im Betrieb als solche beziehen. Über „http://www.soliserv.de" kann er sich z.B. eine Liste über die in der näheren Umgebung ansässigen Fachanwälte für Arbeitsrecht verschaffen. An anderer Stelle lassen sich vielleicht Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge oder gerichtliche Entscheidungen finden, die für die Bewältigung von innerbetrieblichen Konflikten von Nutzen sind. Auch trifft man im Netz auf Verlage (z.B. www.bund-verlag.de) sowie auf zahlreiche Seminaranbieter, bei denen man sich in der Regel eine Veranstaltung aussuchen und sich als Teilnehmer anmelden kann.[123]

Von Interesse können weiter unternehmensbezogene Informationen sein. Zu wissen, welche Daten das Arbeitgeberunternehmen ins Internet gestellt hat, kann z.B. bei Auseinandersetzungen um Geheimhaltungspflichten von Bedeutung sein. Fast alle größeren Unternehmen veröffentlichen ihre Bilanz im Netz. Das kann in Bezug auf andere konzernangehörige Unternehmen, aber auch im Hinblick auf wichtige Geschäftspartner von erheblichem Interesse sein.

122 ArbG Paderborn 29.1.1998 – 1 BV 35/97, DB 1998, 678.
123 Vgl. CF 1/2004, 2.

Im Internet lassen sich schließlich weitere Wirtschaftsinformationen finden, die Rückschlüsse auf die Entwicklungschancen des Arbeitgeberunternehmens zulassen. Das kann nicht nur für den Wirtschaftsausschuss, sondern auch für den Betriebsrat selbst, etwa im Rahmen von Verhandlungen nach §§ 111 ff. BetrVG, von hoher Relevanz sein.

Nicht nur bei den (betrieblichen) Kommunikations-, sondern auch bei den Informationsmitteln hat der Betriebsrat die Wahl. So zwingt ihn niemand, sich ausschließlich oder primär an den Arbeitgeber zu wenden.

> BAG:[124] „Das Betriebsverfassungsgesetz verlangt von ihm nicht, sich zuerst und ausschließlich mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen, um diejenigen Informationen zu erhalten, die aus seiner Sicht für die Erledigung gesetzlicher Aufgaben notwendig sind."

Auch kann er sich bei Rechtsfragen primär auf Kommentare stützen, zur Überprüfung der allerneuesten Entwicklung jedoch auch die Presseerklärungen und Entscheidungen des BAG[125] und ggf. anderer Gerichte einsehen.[126] Besitzt der Arbeitgeber einen Zugang zu einer juristischen Datenbank wie z.B. Juris, darf auch der Betriebsrat daran partizipieren, sofern dadurch keine unverhältnismäßigen Kosten entstehen.[127]

Die Nutzung des Internets durch den Betriebsrat verursacht dann keine zusätzlichen Kosten, wenn das Arbeitgeberunternehmen (wie in der Regel) mit seinem Provider eine Flatrate vereinbart hat. Auch wenn dies nicht der Fall ist, fällt heute der Zugang zum Internet als solcher kostenmäßig kaum mehr ins Gewicht. Wirtschaftlich ist allein die Nutzung bestimmter kostenpflichtiger Datenbanken wie z.B. Juris oder beck-online von Interesse. Die Literatur spricht sich dabei überwiegend dafür aus, einen solchen Zugang nur zu ermöglichen, wenn die fraglichen Dokumente nicht auch an anderer Stelle im Internet frei verfügbar sind.[128] Das kann nur dann überzeugen, wenn diese Alternative flächendeckend besteht und sich der Suchaufwand in vertretbarem Rahmen bewegt. Ein „Online-Fachmodul Arbeitsrecht" ist der Sache nach meist ein Äquivalent zu einem Kommentar samt angeschlossener Entschei-

124 9.6.1999 – 7 ABR 66/97, NZA 1999, 1292.

125 Unter www.bundesarbeitsgericht.de oder unter www.bag.de.

126 *Beckschulze* (DB 2003, 2777, 2784) behauptet zu Unrecht eine Alternativität zwischen der Kommentar- und der Internetnutzung. Die Praxis kennt allein eine wechselseitige Ergänzung.

127 DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 191; *Fitting*, § 40 Rn. 134; GK-*Weber*, § 40 Rn. 200 a.E.; *Kreft*, in: Wlotzke/Preis/Kreft (Hrsg.), BetrVG, § 40 Rn. 55.

128 Wie vorhergehende Fußnote.

dungssammlung, sodass ein Ankauf nach § 40 Abs. 2 BetrVG geschuldet ist.[129] Der Besuch eines Seminars nach § 37 Abs. 6 BetrVG wird dadurch allerdings genauso wenig wie beim Kauf eines Kommentars überflüssig.

c) Aktivitäten des Betriebsrats im Internet

Darf sich der Betriebsrat auch im Internet zu betrieblichen oder zu sonstigen Fragen äußern? Das hängt in erster Linie davon ab, ob er nach der gesetzlichen Konstruktion eine rein innerbetriebliche Instanz ist, die sich nur an Arbeitgeber und Belegschaft wendet, oder ob er auch „Außenbeziehungen" haben und seine Meinung in der Öffentlichkeit darstellen darf. Das ist bisher in der Literatur nur relativ wenig erörtert;[130] eine zusammenhängende gesetzliche Regelung ist nicht vorhanden.

aa) Gesetzlich vorgesehene Außenkontakte

Eine Reihe von „Außenkontakten" ist selbstverständlich: Der Betriebsrat kann unter bestimmten Voraussetzungen nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen externen Sachverständigen oder einen Rechtsanwalt einschalten[131] und Gespräche mit einem potenziellen Einigungsstellenvorsitzenden führen.[132] Bei der Fahrt zu einer Sitzung des Gesamtbetriebsrats entstehen einzelnen Mitgliedern Reisekosten, die der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG erstatten muss.[133] Der Abschluss von Verträgen mit Seminarveranstaltern gehört zum Tagesgeschäft, und in dringenden Fällen kann sich der Betriebsrat den notwendigen Geschäftsbedarf sogar selbst beschaffen.[134]

Die Zusammenarbeit mit Behörden ist im BetrVG, aber auch in verschiedenen anderen Gesetzen angesprochen. § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und sonstige in Betracht kommende Stellen „durch Anregung, Beratung und Auskunft" zu unterstützen. Ähnliches sieht § 96 Abs. 1 BetrVG in Bezug auf die Berufsbildung vor. Nach § 17 Abs. 3 Satz 7 KSchG kann der Betriebsrat bei geplanten Massenentlassungen gegenüber der Arbeitsagentur weitere Stellungnahmen abgeben. Nach § 170 Abs. 2 SGB IX holt das Integrationsamt vor seiner Entscheidung über die Zulässigkeit einer Kündigung eine Stellungnahme des Betriebsrats ein. § 182 Abs. 1 SGB IX sieht eine enge Zusammenarbeit zwischen Integrationsamt und Betriebsrat vor, um

129 Zur obligatorischen Anschaffung von Kommentaren im Rahmen des § 40 Abs. 2 BetrVG s. DKW-*Wedde*, § 40 Rn. 188; *Fitting*, § 40 Rn. 120; GK-*Weber*, § 40 Rn. 154 ff.

130 Die folgenden Ausführungen orientieren sich an den in „Arbeitsrecht 1" Rn. 925a ff. gemachten (nachlesbar unter www.daeubler.de). Neueste Überlegungen bei *Däubler*, AiB 4/2021, 29.

131 *Däubler*, Arbeitsrecht 1, Rn. 875; *Fitting*, § 40 Rn. 60ff.

132 DKW-*Wedde*, Einl. Rn. 136.

133 *Fitting*, § 51 Rn. 46 m.w.N.

134 *Däubler*, Arbeitsrecht 1, Rn. 871c m.w.N.

die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Weitere Beispiele lassen sich unschwer finden.[135] Keine gesetzliche Regelung hat jedoch die Frage erfahren, inwieweit Erklärungen an die Öffentlichkeit zulässig sind.[136]

bb) Von der Rechtsprechung akzeptierte Außenkontakte

Lange Zeit war umstritten, ob der Betriebsrat nur in den ausdrücklich geregelten Fällen zu Außenkontakten berechtigt ist oder ob er im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben auch ohne spezifische Ermächtigung mit Dritten in Verbindung treten darf.[137] Rechtsprechung war und ist relativ selten, doch haben sich die vorliegenden Entscheidungen einheitlich dafür ausgesprochen, dass der Betriebsrat nicht in jedem Einzelfall einer speziellen Ermächtigung bedarf. Solidaritätstelegramme an streikende Belegschaften wurden daher grundsätzlich gebilligt.[138] Weiter hat es das BAG als Teil der Betriebsratstätigkeit angesehen, wenn der Betriebsratsvorsitzende an einem „Arbeitsmarktgespräch" teilnahm, das von der örtlichen Agentur für Arbeit veranstaltet wurde.[139] Ein Treffen mit Journalisten ist auch im Betriebsratsbüro möglich, wenn ein Bezug zu einer konkreten Aufgabe gegeben ist.[140] Weiter blieb eine öffentliche Erklärung über die näheren Umstände eines Arbeitsunfalls unbeanstandet.[141] Wird in der Presse unrichtig über den Betriebsrat und seine Rolle auf einer Betriebsversammlung berichtet, kann er einen Rechtsanwalt beauftragen, um eine Gegendarstellung zu erwirken; ausdrücklich betonte das LAG Hamburg, die Tätigkeit des Betriebsrats erstrecke sich auch auf das Verhältnis zu Dritten.[142] Schließlich hat er das (schon erwähnte) Recht, sich die für seine Tätigkeit notwendigen Informationen mithilfe des Internets zu verschaffen. Auch die Literatur stimmt der Öffnung des Betriebsrats nach außen mehrheitlich zu.[143] Mit Recht hat *Plander* darauf verwiesen, das Gesetz habe zwar die Aufgaben des Betriebsrats abschließend umschrieben, nicht aber die Mittel, die er bei ihrer Be-

135 Überblick bei *Plander*, AuR 1993, 161, 162 ff., und *Wiese*, in: Oetker/Preis/Rieble (Hrsg.), FS 50 Jahre BAG, S. 1126.

136 *Plander*, AuR 1993, 161, 164.

137 Zur in mancher Hinsicht Ähnlichkeiten aufweisenden historischen Problematik des „Verbindungsverbots" s. *Däubler*, Arbeitsrecht 1, Rn. 88.

138 BAG 20.3.1979 – 1 AZR 450/76, AiB 2012, 604 mit Anm. *Däubler* (erstmalige Veröffentlichung).

139 BAG 23.9.1982 – 6 ABR 86/79, AP Nr. 42 zu § 37 BetrVG 1972 = DB 1983, 182.

140 BAG 18.9.1991 – 7 ABR 63/90, NZA 1992, 315. Daran fehlte es im konkreten Fall, weil das Gesprächsprogramm relativ unspezifisch war; kritisch *Simitis/Kreuder*, NZA 1992, 1009, 1009; Die Entscheidung ist völlig missverstanden bei *Demuth/Strunk/Lindner*, Soziale Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretungen, S. 62, die aus ihr den Schluss ziehen, die Öffentlichkeit dürfe generell nicht über betriebsinterne Vorgänge unterrichtet werden.

141 ArbG Berlin 5.12.1979 – 10 Ca 290/79, BB 1980, 886.

142 LAG Hamburg 13.3.1984 – 1 TaBV 7/83, LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 17 = AiB 1984, 174 mit Anm. *Geffken*.

143 *Buschmann*, AiB 1987, 52, 53; DKW-*Wedde*, Einl. Rn. 135 ff., 140; *Simitis/Kreuder*, NZA 1992, 1009, 1009 ff.; *Plander*, AuR 1993, 161, 161 ff.; a.A. *von Hoyningen-Huene*, RdA 1992, 355, 355 ff.

wältigung einsetzen dürfe.[144] Das wird nicht zuletzt am Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG deutlich, der zwar zahlreiche Kompetenzen zuweist, jedoch keine Hinweise auf das Instrumentarium gibt, von dem der Betriebsrat Gebrauch machen kann.

cc) Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen

Der Erfahrungsaustausch mit Interessenvertretungen aus anderen Unternehmen und Konzernen vollzog sich in der Praxis bislang in der Weise, dass die zuständige Gewerkschaft Arbeitskreise einrichtete, die in der Freizeit tagten und beispielsweise die Betriebsräte aller Automobilzulieferer einer bestimmten Region zusammenfassten. Verbreiteter und leichter zu organisieren sind Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG, die sich allerdings nicht auf bloßen Erfahrungsaustausch beschränken dürfen, sondern Sachthemen von gemeinsamem Interesse behandeln müssen.[145] Seit 2001 ermächtigt § 3 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG die Tarifparteien, unternehmens- und konzernübergreifende Arbeitsgemeinschaften als zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien einzurichten. Sie sind kein Mitbestimmungsorgan. In der Regel werden Betriebsratsmitglieder aus den erfassten Betrieben an den einzelnen Treffen teilnehmen. Die Kosten trägt die Arbeitgeberseite.[146] Alle weiteren Einzelheiten sind im Tarifvertrag zu regeln.[147] Dort ist auch Vorsorge dagegen zu treffen, dass auf diesem Wege eine „beitragsfreie Ersatzgewerkschaft" entsteht.[148]

dd) Kontakte zu weiteren Behörden

Auch wenn es nicht ausdrücklich im Gesetz vorgesehen ist, kann der Betriebsrat im Rahmen seiner sachlichen Aufgabenstellungen jederzeit Kontakt zu den zuständigen Behörden aufnehmen. Das gilt beispielsweise im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes.[149] Soweit Probleme mit Arbeitnehmerdaten entstehen, kann die Aufsichtsbehörde für den Datenschutz eingeschaltet werden.[150] Die §§ 89 Abs. 1 Satz 2 und 96 Abs. 1 BetrVG enthalten insoweit eine Besonderheit, als der Betriebsrat im Arbeitsschutz bzw. bei der Berufsbildung zur Kooperation nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet ist. Kontakte zu Polizei und Staatsanwaltschaft sind im Gesetz vorgesehen, wenn der Betriebsrat einen Strafantrag nach § 119 BetrVG bzw. einen Antrag nach § 121 BetrVG stellen will. Bringt er ein sonstiges strafbares Verhalten des Arbeitge-

144 *Plander*, AuR 1993, 161, 166.
145 Näher *Däubler*, Handbuch Schulung und Fortbildung, Rn. 196a.
146 ErfK-*Koch*, § 3 Rn. 7; *Trümner*, in: Klebe/Wedde/Wolmerath (Hrsg.), Recht und soziale Arbeitswelt, FS Däubler, S. 295, 306.
147 Dies gilt auch für den Kündigungsschutz, der dann von Bedeutung ist, wenn auch Nicht-Betriebsratsmitglieder in den Gremien tätig sind; dazu DKW-*Trümner*, § 3 Rn. 126; ErfK-*Koch*, § 3 Rn. 7.
148 DKW-*Trümner*, § 3 Rn. 126; zur Problematik s. schon *Däubler*, Industrielle Beziehungen, 2001, 364 ff.
149 *Wiese*, in: Oetker/Preis/Rieble (Hrsg.), FS 50 Jahre BAG, S. 1133; *Däubler*, NZA 2020, 1155, 1155 ff.
150 *Brill*, AuR 1981, 202, 207; *Däubler*, Gläserne Belegschaften, Rn. 657; DKW-*Buschmann*, § 80 Rn. 15.

bers oder von Führungskräften zur Anzeige, verstößt er jedenfalls nicht gegen die Geheimhaltungspflicht nach § 79 Abs. 1 BetrVG, da sich diese nicht auf Rechtsverstöße bezieht.[151] Nach der Rechtsprechung des BVerfG[152] stellt es grundsätzlich keine Pflichtverletzung dar, wenn ein Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber oder gegen Vorgesetzte eine Strafanzeige erstattet; vielmehr übt er dabei ein staatsbürgerliches Recht aus. Das gilt allerdings dann nicht, wenn bewusst oder leichtfertig falsche Angaben gemacht werden[153] oder wenn die Anzeige den Umständen nach eine unverhältnismäßige Reaktion darstellt.[154] Im Falle des Betriebsrats kommt hinzu, dass das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit und die Verhandlungspflicht nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch im vorliegenden Zusammenhang gelten: Soweit es zumutbar ist, muss daher immer erst innerbetriebliche Abhilfe versucht werden.[155] Das wird bei Fehlverhalten von Führungskräften eher als bei Straftaten des Arbeitgebers selbst bzw. von Geschäftsführern in Betracht kommen. Nach der EU-Whistleblower-Richtlinie ist dies nicht mehr vorgesehen, doch beschränkt sich diese auf Verstöße gegen Unionsrecht; ob ihre innerstaatliche Umsetzung auch Verstöße gegen deutsches Recht einbeziehen wird, ist derzeit offen, aber eher nicht anzunehmen.[156] Im Übrigen wird der Betriebsrat abwägen, welche mittel- und langfristigen Wirkungen sich für die Belegschaft ergeben werden. Er sollte im Übrigen auch den (im Gegensatz zur Whistleblower-Regelung schon geltenden) § 5 des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) vom 18. April 2019[157] im Blick haben, der u.a. die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses gestattet, wenn dies der Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen Fehlverhaltens dient, soweit an der Aufdeckung ein allgemeines öffentliches Interesse besteht. Dies lässt sich z.B. in Fällen von Korruption unschwer bejahen.

ee) Der Betriebsrat als Grundrechtsträger

Mit Rücksicht auf seine partielle Rechtsfähigkeit[158] kann sich der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung auch auf Grundrechte, insbesondere die Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG berufen.[159] Das bedeutet, dass er Erklä-

151 *Däubler*, Arbeitsrecht 1, Rn. 789a; ErfK-*Kania*, § 79 Rn. 6.

152 2.7.2001 – 1 BvR 2049/00, NZA 2001, 888 = NJW 2001, 3474.

153 BVerfG a.a.O.

154 So BAG 3.7.2003 – 2 AZR 235/02, NZA 2004, 427.

155 S. statt aller *Wiese*, in: Oetker/Preis/Rieble (Hrsg.), FS 50 Jahre BAG, S. 1132.

156 *Colneric/Gerdemann*, Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht, S. 149 ff.

157 BGBl I S. 466.

158 Nachweise bei *Däubler*, Arbeitsrecht 1, Rn. 893a.

159 ErfK-*Schmidt*, Art. 5 GG Rn. 40 („auch der Betriebsrat kann sich bei seiner Öffentlichkeitsarbeit auf das Recht der freien Meinungsäußerung berufen"); ebenso *Müller-Boruttau*, NZA 1996, 1071, 1071; Richardi-*Richardi*, Einl. Rn. 116 ff.; *Wiese*, in: Oetker/Preis/Rieble (Hrsg.), FS 50 Jahre BAG, S. 1127; *Däubler*, AiB 4/2021, 29, 29.

rungen zu innerbetrieblichen Fragen abgeben kann, wenn er dies den Umständen nach für erforderlich halten darf.[160]

> **Beispiel:** Die Unternehmensleitung gibt bekannt, dass die deutsche Niederlassung wegen zu geringer Rentabilität geschlossen wird. Der Betriebsrat kann eine Presseerklärung abgeben, wonach die Rendite bei 10 % gelegen habe. Auch kann der Betriebsratsvorsitzende in dieser seiner Eigenschaft ein entsprechendes Statement vor den Fernsehkameras abgeben.

Auch hier gilt der Grundsatz, dass man zunächst eine innerbetriebliche Lösung versuchen soll. Schlagen die Bemühungen des Betriebsrats fehl oder waren sie von vornherein aussichtslos, kann er auch als erster den Gang in die Öffentlichkeit antreten. In der Literatur ist zu Recht von der Herstellung eines „Informationsgleichgewichts" die Rede.[161] Ihr entspricht es nicht, wenn der Betriebsrat immer erst das „zweite Wort" hat und damit auf bloßes Reagieren festgelegt ist. Bei Falschmeldungen über sein Verhalten steht ihm ein Gegendarstellungsanspruch zu, der im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden kann.[162] Soweit einzelne Betriebsratsmitglieder öffentliche Erklärungen abgeben, können sie durchaus ihre Funktion angeben; die Gefahr, dass das Gesagte dem Arbeitgeber zugerechnet wird, besteht nicht.[163] Das LAG München hat es sogar für zulässig angesehen, dass eine aus Arbeitnehmern der Firma X gebildete Friedensinitiative die Bezeichnung „Friedensinitiative Firma X" führte.[164]

Auf allen diesen Feldern kann der Betriebsrat auch das Internet benutzen; er ist nicht auf das Pressegespräch mit einem lokalen Journalisten oder den mit der Post geschickten Leserbrief beschränkt. Welche technischen Mittel er dabei benutzt, ist damit noch nicht vorentschieden. Insoweit existiert allerdings eine restriktive Rechtsprechung. Insbesondere die Frage, ob der Betriebsrat in Form einer Homepage ein Informationsangebot im Internet machen darf, wird in Rechtsprechung und Literatur skeptisch gesehen.[165]

---

160 Nachweise oben unter bb).

161 ErfK-*Dieterich*, 10. Aufl., Art. 5 GG Rn. 40; *Simitis/Kreuder*, NZA 1992, 1009, 1013.

162 S. LAG Hamburg 13.3.1984 – 1 TaBV 7/83, LAGE § 40 BetrVG 1972 Nr. 17 = AiB 1984, 174 mit Anm. *Geffken*.

163 S. auch BAG 20.3.1979 – 1 AZR 450/76, AiB 2012, 604 mit Anm. *Däubler*.

164 LAG München 4.10.1984 – 2 Sa 29/84, DB 1985, 1539 = AuR 1985, 291 LS; dazu auch die namensrechtliche Entscheidung des LAG Köln 6.5.2013 – 2 Sa 62/13, MMR 2014, 72.

165 Ablehnend ArbG Paderborn 29.1.1998 – 1 BV 35/97, DB 1998, 678.

Auf der einen Seite sieht das LAG Köln[166] das Namensrecht des Arbeitgebers nicht als verletzt an, wenn ein Betriebsratsmitglied den Arbeitgebernamen mit dem Zusatz „-br" als Domain anmeldet. Bei Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor oder bei solchen, in denen die öffentliche Hand noch einen gewissen Einfluss hat, wird eine Betriebsratshomepage im Internet bisweilen ausdrücklich gebilligt oder zumindest geduldet.[167] Auch soziale Medien wie Facebook und Twitter lassen sich insoweit nutzen; über positive Erfahrungen der Betriebsräte und Vertrauensleute von Covestro liegt ein instruktiver Bericht vor.[168]

Auf der anderen Seite werden Geschäftsleitungen im Regelfall keine besondere Freude empfinden, wenn der Betriebsrat im Internet Kritik z.B. an der Firmenpolitik oder am Verhalten des Managements übt. Das gilt auch dann, wenn die Kritik sehr sachlich gehalten ist und kein Quäntchen Polemik enthält. Schon der „Gang nach außen" wird als eine Art von Illoyalität gewertet.[169] Erst recht gilt dies, wenn kräftige Ausdrücke benutzt und die Kritik gar noch auf die Betriebsratsmehrheit erstreckt wird. Das LAG Hessen[170] verurteilte in einem Fall dieser Art ein Betriebsratsmitglied dazu, die fraglichen Aussagen von seiner (persönlichen) Website wieder zu entfernen, weil die Veröffentlichung dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zuwiderlaufe. Ergänzend wurde noch betont, das Internet diene dem Betriebsrat als Informationsquelle und nicht zur Veröffentlichung von Betriebs- und Betriebsratsinterna.[171] Dies steht zwar in offenem Widerspruch zur Grundrechtsträgerschaft des Betriebsrats und zu seinen Rechten, auch in der Öffentlichkeit aufzutreten, doch kann man das Risiko nicht ausschließen, dass andere Gerichte in ähnlicher Weise wie das LAG Hessen entscheiden.

Wer sich solchen Auseinandersetzungen nicht aussetzen möchte, wird nicht „als Betriebsrat" ins Netz gehen. Als „Auffanglösung" haben sich deshalb in der Praxis sog. Betriebs-Blogs herausgebildet: Auf relativ einfache Weise wird eine Internetseite geschaffen, auf der u.a. Betriebsratsmitglieder ihre Meinung äußern und auf der jeder Leser und damit potenziell jeder Belegschaftsangehörige einen „Kommentar" schreiben kann.[172] Ein Überblick über entsprechende

166 6.5.2013 – 2 Sa 62/13, MMR 2014, 72.

167 S. die Mitteilungen in CF 5/2000, 34, und bei *Kiper*, PersR 2004, 205, 207.

168 *Demuth*, CuA 4/2018, 32, 32 ff.

169 Vgl. ArbG Paderborn 29.1.1998 – 1 BV 35/97, DB 1998, 678: „Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verbietet dem Betriebsrat generell, ohne Veranlassung durch den Arbeitgeber die Öffentlichkeit über betriebsinterne Vorgänge zu unterrichten." In dieselbe Richtung für die Personalvertretung des Bundes *Kröll*, in: Altvater u.a., BPersVG, § 44 Rn. 56b.

170 15.7.2004 – 9 TaBV 190/03, RDV 2005, 170.

171 LAG Hessen a.a.O. Tz. 37.

172 Eingehende Darstellung auch der technischen Seite bei *Boßmann*, CuA 5/2011, 28, 28 ff.

Blogs aus dem Handel findet sich in der Literatur.[173] Besonderes Interesse verdient der Amazon-ver.di-Blog.[174] Soweit sich Betriebsratsmitglieder unter Nennung ihres Namens und ihrer Funktion dort äußern, müssen sie die oben skizzierten Grenzen einhalten, also vor allem den betrieblichen Bezug wahren und Beleidigungen vermeiden. Völlig tabu müssen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bleiben; sie offen zu legen, würde eine schwere Pflichtverletzung darstellen. Aus der Rechtsprechung ist der Fall eines Betriebsratsmitglieds zu erwähnen, der den Geschäftsführer während eines Vortrags heimlich fotografierte und damit auch Schaubilder erfasste, die Teil eines Betriebsgeheimnisses waren.[175] Auch muss das Persönlichkeitsrecht anderer gewahrt bleiben.[176]

Über die Gestaltung eines Betriebsblogs gibt es einleuchtende pragmatische Regeln, die vor allem die Attraktivität für den Leser zum Ziel haben.[177] Fremde Texte darf man nicht einfach übernehmen, sondern muss den Autor um Erlaubnis fragen; andernfalls liegt eine Verletzung des Urheberrechts vor. Dasselbe gilt für Fotos von Personen, denen ein Recht am eigenen Bild zusteht.[178] Zulässig ist jedoch, durch einen Link auf eine andere Internetseite zu verweisen, wo sich der Text bzw. das Foto befindet. Wer sich ins Netz begibt, kann sich nicht darüber beklagen, dass andere seine Seite anschauen und sogar durch einen Link weitere Personen zu einem entsprechenden Verhalten ermuntern.[179] Wer sich inspirieren lassen will, kann sich im Übrigen die Internetseiten anderer betrieblicher Interessenvertretungen anschauen.[180] Dass man Bilder nicht manipulieren[181] und politische Gegner nicht anprangern und zum Freiwild erklären darf,[182] versteht sich im Grunde von selbst.

4. Zusammenfassung

Nach anfänglichem Zögern hat die Rechtsprechung dem Betriebsrat die digitalen Kommunikationskanäle geöffnet. Dieser kann sich wie der Arbeitgeber und andere Personen in der virtuellen Welt bewegen. Insoweit kann er für seine Meinung und seine Vorhaben werben. Trotz einiger Schwierigkeiten gilt

173 *Boßmann*, CuA 5/2011, 28, 29 (u.a. www.hugendubel-verdi.de oder www.obi-verdi.blogspot.com).
174 Dazu eingehend *Demuth*, CuA 4/2014, 32, 34 ff.
175 LAG München 17.12.2002 – 6 Sa 197/02, juris.
176 HessLAG 6.7.2011 – 2 TaBV 205/10, juris: Ein Betriebsratsmitglied hatte den Namen eines (potentiellen) Missbrauchsopfers gegen dessen erklärten Willen weitergegeben.
177 S. die zehn Regeln bei *Boßmann*, CuA 5/2011, 28, 31.
178 Eingehend dazu *Strunk*, CF 1/2004, 27 ff.
179 BGH 17.7.2003 – I ZR 259/00, RDV 2003, 290.
180 Zusammengestellt etwa bei www.boeker-beratung.de, dort unter dem Stichwort „Service". Hinweise zur Internet-Präsentation auch bei DSB 6/2003, S. 15, und bei *Kiper*, PersR 2004, 205, 208 ff.
181 OLG Köln 28.5.2002 – 15 U 221/01, DuD 2002, 762 – Fall Steffi Graf.
182 OLG Thüringen 16.8.2002 – 3 W 486/00, DSB 1/2002, 19.

dies auch für das Internet. Es ist allein dem Betriebsrat überlassen, ob er die traditionellen oder die digitalen Wege nutzt. Eine (mögliche) Kombination von beiden dürfte am sinnvollsten sein.

III. Besonderheiten beim Home-Office?

Soweit Arbeit im Home-Office stattfindet, ist dieses so gut wie immer durch digitale Mittel mit dem Betrieb verbunden. Diese lassen auch in dem beschriebenen Rahmen eine Interaktion mit dem Betriebsrat zu. Erheblich beeinträchtigt ist im Normalfall die traditionelle Form der Kommunikation: Arbeitet die betroffene Person ganz überwiegend zu Hause, so befindet sie sich nur ausnahmsweise mit Vorgesetzten und Arbeitskollegen physisch im selben Raum. Ist sie ausschließlich im Home-Office tätig, so fällt auch dieser Rest-Kontakt weg. Das wirft drei Fragen auf:

1. Der persönliche Kontakt

Für die „Betriebszugehörigkeit" im psychologisch-tatsächlichen Sinne spielt es eine große Rolle, ob ein Beschäftigter dem Normalbild von Arbeit entsprechend auch einmal ein privates Wort mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten wechseln kann oder ob dies nicht der Fall ist. Wäre dies bei einer faktischen Begrenzung auf elektronische Kommunikation ausgeschlossen, würde ein wesentliches Element humaner Arbeitsbedingungen entfallen, zu denen auch ein Minimum an persönlichen Kontakten und an privaten Gesprächen gehört. Fehlt das, so wird das (unausgesprochene) Leitbild des Arbeitsrechts verfehlt. Dabei kann auch das Arbeitgeberinteresse an produktiver und loyaler Mitarbeit beeinträchtigt sein. Aus diesem Grunde trifft den Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, in angemessenem Umfang über die digitalen Medien auch private Kommunikation mit den Arbeitskollegen zuzulassen.[183] Der Umfang bestimmt sich nach den Maßstäben, die im „stationären" Betrieb gelten; abstrakte Festlegungen („fünf Minuten pro Stunde") sind nicht möglich. Fest steht jedoch, dass die private Nutzung des Internets in weiterem Umfang als im traditionellen Betrieb möglich sein muss.

183 Weitere Überlegungen bei *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 16 Rn. 27 („Internetarbeitsverhältnis").

2. Zugangsrecht des Betriebsrats zur Wohnung?

Wird zu Hause gearbeitet und besteht eine Online-Verbindung zum Betrieb, so stellt der häusliche Arbeitsplatz einen Teil des Betriebes dar; er ist gewissermaßen eine Art Außenposten. Dies bringt auch § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zum Ausdruck, der die in „Telearbeit" tätigen Arbeitnehmer ausdrücklich in die Betriebsverfassung einbezieht. Dort müssen deshalb nicht anders als im traditionellen Betrieb die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften beachtet werden: Das gilt für das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz nicht weniger als für Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Dies legt die Frage nahe, ob der Betriebsrat berechtigt ist, entsprechend der in § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG festgelegten Aufgabe die Einhaltung dieser Vorschriften zu kontrollieren und zu diesem Zweck die Wohnung zu betreten. Unter Bezugnahme auf das Grundrecht nach Art. 13 GG wird dies in der Regel abgelehnt,[184] auf einem Umweg jedoch dasselbe Ergebnis erzielt: Der Arbeitgeber müsse das Seine tun, um den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen. Kraft seiner Verhandlungsmacht müsse er deshalb im Vertrag mit der zu Hause arbeitenden Person eine Klausel durchsetzen, die dem Betriebsrat ein Zutrittsrecht einräume („Vertrag zugunsten Dritter"). Von diesem dürfe der Betriebsrat aber nur dann Gebrauch machen, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen würden, dass nicht nach Recht und Gesetz verfahren werde.[185] In der Praxis dürfte sich diese Frage auf andere Weise lösen: Ein Betriebsrat sieht sich nicht als „Vormund" der Beschäftigten, der sich zwangsweise und gegen ihren Willen Zugang zu ihrer Wohnung verschafft, um nach dem Rechten zu sehen. Obwohl es die „Telearbeit" zu Hause seit über dreißig Jahren gibt, ist in der veröffentlichten arbeitsrechtlichen Literatur und Rechtsprechung kein Fall dokumentiert, in dem ein solcher Konflikt tatsächlich aufgetreten wäre. Insoweit kann die Frage dahinstehen, ob es tatsächlich eine Verpflichtung des Arbeitgebers gibt, eine entsprechende Vertragsklausel zu erzwingen. Gegen den Willen des Beschäftigten wird der Betriebsrat keine Kontrolle in dessen Wohnung durchführen.

184 *Rieble/Picker*, ZfA 2013, 383, 409; *Vogelsang*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 164 Rn. 31; *Wiese*, RdA 2009, 344, 350.

185 Dazu eingehend *Müller*, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, § 3 Rn. 285 ff., 290 mit Nachweisen.

3. Der totale Home-Office-Betrieb?

In der Praxis gibt es Fälle, in denen sämtliche Beschäftigte veranlasst werden sollen, nur noch zu Hause zu arbeiten.[186] Die Arbeit wird digital zugeteilt. Die bisherigen Büroräume werden zum größten Teil aufgegeben. Was bleibt, ist allenfalls ein Meeting-Raum und das Betriebsratszimmer, auf das auch unter solchen Umständen nicht verzichtet werden kann. Soweit einzelne Arbeitnehmer nicht ausnahmsweise in den „Rumpfbetrieb" kommen, bleibt dem Betriebsrat nur die digitale Kommunikation – verbunden mit der Ergänzung durch Gespräche, die sich auch auf nicht-dienstliche Angelegenheiten beziehen können. An der Fortexistenz eines Betriebes besteht so lange kein Zweifel, wie die Arbeitsorganisation von einer bestimmten Stelle aus gesteuert wird und dort auch über soziale und personelle Angelegenheiten der Beschäftigten entschieden wird. Bei sehr großer räumlicher Entfernung dieser Stelle von den Beschäftigten wird meist ein selbständiger Betriebsteil im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG vorliegen. Hier liegt es nahe, durch Abschluss eines Tarifvertrags nach § 3 Abs. 1 BetrVG für klare und erreichbare „Repräsentationseinheiten" zu sorgen.

Im Einzelfall kann der Leitungsapparat auch im Ausland und damit außerhalb des Geltungsbereichs des BetrVG liegen. Dies ändert nichts an der Existenz von Betrieben innerhalb Deutschlands, sofern diese ein Minimum an eigener Organisationsmöglichkeit behalten.[187] Andernfalls läge eine Ausstrahlung des ausländischen Betriebs vor.

4. Gestaltungsmöglichkeiten

Neben der unter 1 genannten Ausdehnung der privaten Kommunikation über das (betriebliche) Netz kommen auch Gestaltungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung in Betracht, die der „Austrocknung" zwischenmenschlicher Kontakte und der betrieblichen Interessenvertretung entgegenwirken. So kann beispielsweise der Besuch in der Sprechstunde des Betriebsrats dadurch abgesichert werden, dass die Wegezeit zwischen Wohnung und Betriebsratsbüro ausdrücklich als Arbeitszeit qualifiziert und auch Fahrtkostenersatz gewährt wird. Neben einer Festlegung von vier bis sechs Betriebsversammlungen pro Jahr lässt sich auch bestimmen, dass sich Arbeitsgruppen regelmäßig physisch

186 Beispiel: https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/stellantis-tochter-opel-will-mehrheit-der-mitarbeiter-dauerhaft-ins-homeoffice-schicken/27166342.html?ticket=ST-8516935-OZyjEfVw-6d52uZ3I4g9O-ap2 (19.7.2021).

187 *Deinert*, Internationales Arbeitsrecht, § 17 Rn. 56, der sich mit Recht für eine entsprechende Anwendung des § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrVG ausspricht.

treffen und dann der Arbeitgeber z.B. einmal im Monat alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Abteilungen zusammenruft, um aufgetauchte Probleme oder Arbeitserschwernisse zu besprechen. Aus der Praxis wird auch von einer Regelung berichtet, wonach Neueingestellte automatisch ein längeres Gespräch mit einem Betriebsratsmitglied führen müssen, um so einen persönlichen Kontakt aufzubauen und besser über die betrieblichen Verhältnisse informiert zu sein.

IV. Betriebe in der Plattformökonomie

Oben wurde unter § 3 II 2 b bereits skizziert, dass in der Plattformökonomie neue Arbeitsformen entstanden sind, zu deren Erfassung durch das BetrVG es derzeit nur punktuelle Erfahrungen gibt. Um die praktischen Probleme zu verdeutlichen, seien kurz drei Beispiele genannt; danach soll auf potenzielle Lösungen eingegangen werden.

1. Essenslieferdienste

Eine empirische Untersuchung hatte die Situation der Arbeitskräfte bei Foodora und Deliveroo in Berlin zum Gegenstand, wobei Erhebungszeitraum die Jahre 2017 und 2018 waren.[188] Die einzelnen Fahrerinnen und Fahrer mussten ein Fahrrad und ein Smartphone mitbringen; eine besondere Qualifikation war nicht erforderlich, nicht einmal Deutsch-Kenntnisse wurden verlangt. Das Unternehmen gab jeder beschäftigten Person eine Box zum Transport des Essens sowie eine einheitliche Arbeitskleidung, die den Sinn hatte, die Fahrerinnen und Fahrer und damit zugleich die Firma im Alltag sichtbar zu machen.

Von ganz zentraler Bedeutung ist die App, die die Fahrerinnen und Fahrer auf ihr Smartphone downloaden müssen. Dort werden die Schichten für die folgende Woche angezeigt, wobei eine „Schicht" in der Regel nur eine Stunde dauert. Die Fahrerinnen und Fahrer können mit Hilfe der App bestimmte Schichten in der folgenden Woche buchen, wobei auch mehrere hintereinander liegen können. Außerdem haben sie die Möglichkeit, den Berliner Stadtbezirk auszusuchen, in dem sie tätig sein wollen. In der Regel werden sie sich für einen Bezirk in der Nähe ihrer Wohnung entscheiden oder für einen, wo sie sich besonders gut auskennen. Zu Beginn ihrer Schicht müssen sie sich mit der App anmelden. Erhalten sie einen Auftrag, so müssen sie ihn bei Deliveroo

188 *Ivanova u.a.*, Foodora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and Autonomy in App-Based Management – The case of Food Delivery Riders (HBS Working Paper 107).

nicht akzeptieren. Nehmen sie ihn (wie in der Regel) an, müssen sie sich in das ihnen mitgeteilte Restaurant begeben und das Essen abholen. Sobald sie dort angekommen sind, müssen sie dies per Click kundtun; ebenso müssen sie sofort mitteilen, dass ihnen das Essen übergeben wurde. Erst im Restaurant erfahren sie, wo sich die Wohnung des Bestellers befindet. Welchen Weg dorthin sie wählen und wie schnell sie fahren, ist ihnen überlassen, doch gibt es Anreize, sich möglichst zu beeilen. Sobald sie das Essen abgegeben haben, müssen sie das wieder mit Hilfe der App kundtun. Sie warten dann auf den nächsten Auftrag, bis die Schicht zu Ende ist. Wer wann einen Auftrag erhält, entscheidet ein Algorithmus. Tritt eine Störung ein, ist beispielsweise das Essen im Restaurant nicht fertig oder bildet sich dort eine lange Schlange, so kann ein „dispatcher" angerufen und um Rat gefragt werden. Weitere Kontakte mit der Firma bestehen nicht.

Unterstellt, in einem solchen Unternehmen würde ein Betriebsrat gewählt. Dies wäre alles andere als eine Selbstverständlichkeit, da sich die Arbeitgeberseite in der Regel quer stellt, so dass beispielsweise sogar die Herausgabe einer Wählerliste gerichtlich erzwungen werden muss.[189] Auch wenn diese Hindernisse überwunden werden, so wären nicht nur die physischen Kontaktmöglichkeiten zu den Beschäftigten noch stärker als bei der Arbeit im Home-Office erschwert. Auch die digitale Kontaktaufnahme wäre beschränkt, weil die App derzeit keinen Platz für Mitteilungen eines Betriebsrats vorsieht. Dieser hätte nur die Möglichkeit, die einzelnen Beschäftigten auf ihrem Smartphone anzurufen oder sie mit Hilfe einer Mail zu kontaktieren – vorausgesetzt, er erhält die dafür notwendigen Informationen vom Arbeitgeber. Mangels Intranets würde das Recht auf eine Homepage bis auf weiteres ins Leere gehen.

2. Microtasks im Netz

Ein Energieversorgungsunternehmen schickt seinen Stromkunden einmal im Jahr eine Postkarte, auf der sie den Zählerstand eintragen sollen. Die meisten tun das; man muss die ausgefüllte Karte nur in den Briefkasten werfen, denn „Porto zahlt Empfänger". Nun haben manche Menschen nicht nur eine höchst eigenständige Handschrift, sondern auch eine etwas eigenwillige Art, Zahlen zu schreiben. Das verwirrt den Computer, der die Karten an sich lesen und ins Abrechnungssystem einfüttern soll. Jeder Computer-Fehler führt aber zu auf-

189 Nur zwei Berichte zu den zahlreichen Schwierigkeiten in der Praxis: 2018: https://www.rundschau-online.de/region/koeln/betriebsrat-und-belegschaft-gekuendigt-streit-mit-deliveroo-landet-vor-arbeitsgericht-31223466?cb=1626385772789; 2020: https://taz.de/Lieferando-torpediert-Betriebsratswahl/!5676689/ – Herausgabe der Wählerliste (19.7.2021).

wendigen Rückfragen und zu leicht verstimmten Kunden. Wird jede zehnte Karte falsch gelesen, ist das ganze Verfahren nichts mehr wert; die Rückkehr zum „Stromableser" alter Art wäre dann die preiswertere Variante. Doch es gibt eine Alternative. Man macht sich beim Einlesen der Karten das Einfühlungsvermögen menschlicher Individuen und ihre Intelligenz zunutze. Man schreibt über eine Plattform „Lose" à 10.000 Stück aus und lässt Menschen die Zahlen ins System eingeben. Das senkt die Fehlerquote drastisch. Die Menschen kommen aus der „Crowd", der unübersehbaren Zahl der Internet-Nutzer. Ob sie in Deutschland, in Indien, Guatemala oder den USA wohnen, spielt keine Rolle; sie müssen nur wissen, wie Deutsche normalerweise bestimmte Zahlen schreiben. Das Entgelt, das von der Plattform versprochen wird, ist bescheiden; wer sich ranhält und konzentriert arbeitet, kann auf zwei Dollar die Stunde kommen.[190]

Unterstellt man, es handele sich um eine deutsche Plattform und die Crowdworker würden ihrer Tätigkeit im Inland nachgehen, so ergeben sich vergleichbare Probleme wie bei den Essenslieferanten: Der physische Kontakt mit einem ggf. gewählten Betriebsrat wäre schwierig, da der Aufenthaltsort des Crowdworkers für die Arbeit keinerlei Rolle spielt, so dass auch Personen, die am entgegengesetzten Ende Deutschlands wohnen, zur Belegschaft gehören würden. Der allein realistische digitale Kontakt kann jedenfalls zunächst nur über Telefon und Mail erfolgen, wobei der Betriebsrat wie bei den Essenslieferanten auf die Kooperation des Arbeitgebers angewiesen wäre.

3. Der BAG-Fall[191]

Der Crowdworker hatte aufgrund einer „Bewerbung" im Internet bestimmte Aufgaben zur Erledigung erhalten: Er sollte die werbliche Präsentation von bestimmten Markenprodukten in Einzelhandelsgeschäften und Tankstellen überprüfen. Zu diesem Zweck schloss er einen Rahmenvertrag, der durch einzelne Aufträge ausgefüllt wurde, die er formal ablehnen konnte, die er im Falle der Annahme jedoch innerhalb bestimmter zeitlicher Vorgaben erledigen musste. Auch war mit der Erledigung einer größeren Zahl von Aufträgen eine finanzielle Besserstellung verbunden. Auf der Grundlage einer Gesamtwürdigung aller Umstände kam das BAG zu dem Ergebnis, dass ein Arbeitsverhältnis vorliege.

190 Der Realität entnommenes Beispiel bei *Böhm*, CuA 10/2014, 15, 15 ff.; dazu auch *Kraft*, Magazin Mitbestimmung 12/2013, 20 ff.

191 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021, 553.

Auch hier wäre der physische Kontakt mit einem (nicht bestehenden) Betriebsrat schwer zu bewerkstelligen gewesen. Der digitale Kontakt wäre über Telefon und Mail möglich, sofern der Arbeitgeber die nötigen Informationen zur Verfügung stellt.

4. Anpassung der digitalen Infrastruktur

In allen drei Fällen lassen sich die traditionellen Formen der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft so gut wie gar nicht realisieren. Die Arbeitssituation der Individuen ist eine isolierte, jeder befindet sich an einem anderen Ort, es gibt keine (arbeitsteilige) Zusammenarbeit mit Kollegen. Die „Anbindung" an den Arbeitgeber erfolgt rein digital über die App. bzw. die Plattform. Das Recht des Betriebsrats, in den Systemen des Arbeitgebers ein Informationsangebot machen zu können („Homepage im Intranet") und in einen Meinungsaustausch mit den Beschäftigten per E-Mail oder im Rahmen eines Blogs einzutreten, ist hier von elementarer Bedeutung. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, dem Betriebsrat die E-Mail-Erreichbarkeit der einzelnen Beschäftigten mitzuteilen und in die für die Arbeitnehmer zugänglichen Systeme auch ein Informationsangebot des Betriebsrats einschließlich eines Chatrooms aufzunehmen.[192] Die ansonsten nur auf die Arbeit bezogene App bedarf insoweit einer (technischen) Ergänzung. Dies mag zwar in dem fraglichen Wirtschaftsbereich zunächst ungewöhnlich erscheinen, doch besteht eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers in gleicher Weise sogar in Betrieben, bei denen daneben noch die traditionelle Kommunikation möglich ist.[193] Wie sich nicht zuletzt aus § 40 Abs. 2 BetrVG ergibt, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann; deshalb könnte bei fehlendem physischem Kontakt sogar ein höherer Aufwand als im „Normalfall" geboten sein.

192 Oben II 2c; vgl. auch GK-*Franzen*, § 2 Rn. 95 a.E., der in solchen Fällen auch eine gewerkschaftliche Präsenz im firmeninternen Netz bejaht, die er für den Normalfall ablehnt.

193 Oben II 2.

§ 5: Die Anpassung der Gewerkschaftsrechte an digitalisierte Kommunikationsformen

I. Die bisherige Entwicklung

Ob und inwieweit die Kommunikation zwischen einzelnen Arbeitnehmern und der Gewerkschaft auch mithilfe moderner Techniken zulässig ist, hat lange Zeit in der Rechtsprechung kaum eine Rolle gespielt. Zu berichten ist lediglich von einem Urteil des LAG Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2000, bei dem es um die Versendung von gewerkschaftsbezogenen E-Mails vom häuslichen Computer eines Beschäftigten aus an die Arbeitskollegen im Betrieb ging: Anders als das ArbG Elmshorn als Vorinstanz hielt dies das LAG Schleswig-Holstein für zulässig.[194] Erst im Jahre 2009 entschied das BAG, die für den Betrieb tarifzuständige Gewerkschaft dürfe die Arbeitnehmer unter ihrer dienstlichen E-Mail-Adresse anschreiben, um so über sich zu informieren und für einen Beitritt zu werben.[195] Damit war eine Grundsatzfrage zugunsten der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit entschieden. Soweit die Problematik in der Literatur angesprochen wurde, werden gleichfalls eher kommunikationsfreundliche Positionen vertreten.[196]

Für die Gewerkschaften ist eine Umstellung auf die neuen Formen der Informationsübermittlung von essenzieller Bedeutung. Die arbeitsbezogene Kommunikation verlagert sich immer mehr auf die elektronischen Medien; über 60 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen am Arbeitsplatz über einen PC, 55 % über einen Internetanschluss.[197] Dazu kommen zahllose mobile Geräte. Wäre die Gewerkschaft unter solchen Umständen nicht auch auf dem Bildschirm präsent, würde sie im Bewusstsein der Beschäftigten im-

194 LAG Schleswig-Holstein 1.12.2000 – 6 Sa 562/99, AuR 2001, 71; die Entscheidung des ArbG Elmshorn ist wiedergegeben bei *Skowronek*, CF 12/1999, 36.

195 BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615 = DB 2009, 1410.

196 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 125 ff.; *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 547g ff.; *Fitting*, § 2 Rn. 85 ff.; Richardi-*Richardi/Maschmann*, § 2 Rn. 162, 167; der Tendenz nach eher einschränkend jedoch *Beckschulze*, DB 2007, 1526, 1537; *Lelley*, BB 2002, 252, 252 ff.

197 Nachweise bei *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 1 Rn. 4; siehe weiter DKW-*Berg*, § 2 Rn. 125.

mer mehr zu einer Hintergrundgröße verblassen. Diese Sicht wird ausdrücklich auch vom BAG geteilt, das ausdrücklich betont hat:[198]

> „Auch ist die Befürchtung nicht von der Hand zu weisen, dass Gewerkschaften, die sich des betrieblichen E-Mail-Systems nicht bedienen können, bei den Arbeitnehmern zunehmend als „veraltet" gelten und Akzeptanzverluste gewärtigen müssen."

Auch hätte die Gewerkschaft keinerlei Chance, in der IT-Branche und bei anderen IT-Spezialisten Gehör zu finden.[199]

Rechtlich relevant könnten vor allem folgende Verhaltensweisen sein:

Die nach ihrer Satzung für den Betrieb zuständige Gewerkschaft tritt „von außen her" an die im Betrieb Tätigen heran, um sie mit der gewerkschaftlichen Programmatik bekannt zu machen und sie um Unterstützung zu bitten. Dabei können sowohl Mitglieder wie auch Nichtmitglieder „angemailt" werden. Die Initiative kann von der Organisation als solcher ausgehen, doch ist auch daran zu denken, dass – wie im Fall des LAG Schleswig-Holstein – ein aktives Gewerkschaftsmitglied von seinem privaten E-Mail-Anschluss aus eine entsprechende Aktion startet. Als Folgefrage ergibt sich dann, inwieweit der „Angesprochene" während der Arbeitszeit reagieren und beispielsweise weitere Informationen verlangen darf. Weiter kommt der Fall in Betracht, dass ein Arbeitnehmer von sich aus aktiv wird, um sich in Bezug auf einen Beitritt oder die Unterstützung einer gewerkschaftlichen Aktion schlüssig zu werden. Zu all diesem näher unten II.

Nicht jeder Arbeitnehmer besitzt am Arbeitsplatz einen E-Mail-Anschluss, der ihm den Austausch von Informationen mit Stellen außerhalb des Unternehmens erlaubt. Schon von daher stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaft oder wenigstens einzelne ihrer Mitglieder im Intranet aktiv werden dürfen. Können sie dort ein „Informationsangebot" machen und über ihre jeweiligen Aktivitäten berichten? Können sie an einzelne Arbeitskollegen eine interne E-Mail schicken, der als Attachment ein Beitrittsformular beigefügt ist? Könnte man auch – soweit technisch möglich – einzelne Nummern von „Metall direkt" oder „einblick" auf diese Weise im Betrieb bekannt machen? Darf der Betriebsrat auf seiner Homepage einen Link zur Gewerkschaft anbringen, so dass (auch) auf diesem Wege ein Kontakt hergestellt werden kann? Dazu unten III.

198 BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615, 621 Rn. 49.

199 S. bereits *Welsch*, in: van Haaren/Hensche (Hrsg.), Arbeit im Multi-Media-Zeitalter, S. 126, sowie *Klebe/Wedde*, AuR 2000, 401, 401 f.

Einen Schritt weiter geht die Vorstellung, dass die Gewerkschaft oder einige ihrer Mitglieder im Intranet eine Homepage einrichten, wo sie für alle Interessierten aktuelle Informationen bereithalten. In Betracht käme hierfür in Großbetrieben vor allem die Vertrauenskörperleitung. Was dürfte ggf. an Informationen angeboten werden? Näher unten IV.

Schließlich stellt sich das Problem, inwieweit Gewerkschaft und Arbeitgeber einen vertraglichen Modus vivendi finden können. Ist es zulässig, die erlaubten Handlungsformen durch Betriebsvereinbarung, durch Tarifvertrag oder auf andere Weise festzulegen? Dazu unten V.

II. Gewerkschaftliche Information und Werbung per E-Mail?

1. Anwendung der allgemeinen Grundsätze?

a) Gestattete Privatnutzung

Unproblematisch ist zunächst der Fall, dass dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt ist, von seinem dienstlichen E-Mail- und Internet-Anschluss auch für private Zwecke Gebrauch zu machen.[200] Hier bestehen von vornherein keine Bedenken dagegen, dass die Gewerkschaft eine E-Mail schickt und diese auch vom Adressaten gelesen und beantwortet wird.[201] Ob diese von außen oder von einem Kollegen im Betrieb stammt, spielt keine Rolle. Dem Einzelnen steht es überdies frei, der Gewerkschaft mitzuteilen, in Zukunft von ihr keine E-Mails mehr erhalten zu wollen. Die Benutzung der E-Mail-Adressen ist gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern durch den Zweck der Mitgliedschaft gerechtfertigt, sodass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG oder jedenfalls Art. 6 Abs. 1 Buchst. b DSGVO eingreift.[202] Bei Nichtmitgliedern dürfte das auf Art. 9 Abs. 3 GG beruhende Betätigungsrecht der Gewerkschaft die Rechtsgrundlage darstellen – nicht anders, als wenn ein Arbeitskollege in der Pause oder bei sonstiger sich bietender Gelegenheit den Betroffenen anspricht und nach seiner Meinung über die Gewerkschaft fragt.

200 Zu den Voraussetzungen im Einzelnen s. *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 11 Rn. 11 ff.
201 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 127 m.w.N.
202 Ebenso BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615, 621 Rn. 53 (für das bisherige Recht).

b) Nur dienstliche E-Mail-Nutzung erlaubt

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

aa) Verletzung des Arbeitgebereigentums?

Der Arbeitgeber könnte einmal geltend machen, er sei Eigentümer des E-Mail-Anschlusses, sodass er zumindest in entsprechender Anwendung der §§ 903, 1004 BGB die Nutzung für andere als von ihm gewollte Zwecke verbieten könne. Damit würde er allerdings seine letztlich 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 vor allem das Ausmaß der Rechtsbeeinträchtigung bei den Beteiligten berücksichtigen muss. Diese ist auf Seiten des Arbeitgebers eher geringer als wenn ein Plakat an der Wand befestigt wird: Während die Nutzung für andere Zwecke in diesem Fall blockiert ist, bleibt der E-Mail-Anschluss für beliebige weitere Botschaften offen. Gegen die Plakatwerbung hatte die Rechtsprechung aber nicht einmal unter der alten Kernbereichslehre Bedenken.[203] Auf der anderen Seite würde die Verweigerung der E-Mail-Nutzung der Gewerkschaft erhebliche Nachteile bringen und ihre Betätigung stark erschweren, was oben unter I schon im Einzelnen dargelegt wurde. Es war deshalb konsequent, dass das BAG in seiner Entscheidung vom 20. Januar 2009[204] dem gewerkschaftlichen Betätigungsrecht den Vorrang eingeräumt hat, weil „den allenfalls geringfügigen wirtschaftlichen Belastungen" des Arbeitgebers auf Seiten der Gewerkschaft „ein geschütztes Interesse von erheblichem Gewicht" gegenüber stehe.[205] Weiter ist zu berücksichtigen, dass es bislang in der Rechtsprechung nie beanstandet wurde, dass die Gewerkschaft an Arbeitnehmer unter deren Dienstadresse traditionelle Briefe verschickte: Diese zu öffnen und sie ggf. einzustecken oder in den Papierkorb zu werfen, erfordert sehr viel höheren Aufwand als die entsprechenden Vorgänge bei einer E-Mail.

bb) Verletzung der Arbeitspflicht durch die Adressaten?

Dies leitet zu einem zweiten potenziellen Einwand über. Der Arbeitgeber könnte sich weiter darauf berufen, die Arbeitspflicht sei verletzt, wenn die Lektüre der E-Mail in die Arbeitszeit falle. Damit ist jedoch eine Konstellation angesprochen, wie sie Anlass für die Entscheidung im Haribo-Fall war: Das

203 S. die Nachweise oben § 2 III 2 d.

204 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615, 620.

205 A.a.O. Rn. 49; kritisch Besgen/Prinz-*Besgen/Prinz*, § 2 Rn. 113.

BVerfG hat in Bezug auf das Angesprochen-Werden während der Arbeitszeit deutlich gemacht, die Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers sei erst dann in relevantem Umfang berührt, wenn der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden gestört würden.[206] 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.

Die Fragestellung geht ein wenig an den Verhältnissen in der Praxis vorbei, da Arbeitnehmer bislang von keiner Gewerkschaft mit „Informationsmassen" zugeschüttet wurden.

cc) Ausdrucken auf Kosten des Arbeitgebers?

Weiter könnte der Arbeitgeber das Argument vorbringen, durch das Ausdrucken einer von der Gewerkschaft übersandten Datei würde sein Eigentum in sehr viel weitergehendem Umfang als dann beeinträchtigt, wenn die Gewerkschaft lediglich Flugblätter im Betrieb verteile oder eben E-Mails an die Beschäftigten schicke, die von diesen am Bildschirm gelesen würden. Dabei wäre allerdings verkannt, dass das Ausdrucken nicht der Gewerkschaft zugerechnet werden kann, sondern ein Vorgang ist, für den allein der Arbeitnehmer verantwortlich ist:[207] Insofern muss der Arbeitgeber wissen, ob er Papier zur Verfügung stellen oder es dem einzelnen Arbeitnehmer überlassen will, dieses auf eigene Kosten zu beschaffen. Überdies liegt keine Sachbeschädigung vor, wie am Beispiel von Werbesendungen festgestellt wurde.[208] Am Ergebnis ändert sich jedenfalls nichts; die Information und Werbung per E-Mail sind als solche legal.[209]

dd) IT-Sicherheit

Dass eine von außen kommende E-Mail im Einzelfall Viren enthalten kann, ist nie völlig auszuschließen. Es handelt sich dabei gewissermaßen um ein der digitalen Kommunikation immanentes Risiko, das man nach Kräften reduzieren, aber nicht völlig ausschließen kann.[210]

Einen Kontakt allein wegen dieses Risikos auszuschließen oder einzuschränken, kommt nur bei Adressen oder Einrichtungen in Betracht, bei denen ein

206 BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 361; ebenso im hier interessierenden Zusammenhang LAG Schleswig-Holstein 1.12.2000 – 6 Sa 562/99, AuR 2001, 71; zustimmend *Beckschulze/Henkel*, DB 2001, 1491, 1497.

207 Ebenso BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615, 617 Rn. 18.

208 Generalstaatsanwaltschaft Frankfurt/Main, RDV 2002, 87.

209 Ebenso *Fitting*, § 2 Rn. 85b.

210 Näher dazu die Beiträge in *Kipker* (Hrsg.), Cybersecurity. Rechtshandbuch.

konkreter Verdacht z.B. auf Phishing besteht. Die Gewerkschaften gehören nach allgemeiner Auffassung nicht in diese Kategorie von Internet-Usern. Dies schließt in keiner Weise aus, dass Unternehmen allgemeine Schutzmaßnahmen ergreifen, z.B. aus Gründen der Daten- und IT-Sicherheit bestimmte Attachments nicht durchlassen, weil sie für das „Einschleppen" von Viren besonders anfällig sein könnten. Dem muss die Gewerkschaft Rechnung tragen und für ihre Anlagen ein akzeptiertes Format wählen. Anders wäre es nur dann, wenn die Abschirmung eine selektive wäre und beispielsweise nur die Mails bestimmter Absender einschließlich der Gewerkschaft erfasst würden. Dies wäre eine unzulässige Behinderung, die gegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG verstoßen würde und deshalb rechtlich unbeachtlich wäre. Im (bisher nicht praktisch gewordenen) Extremfall müsste eine gerichtliche Klärung erfolgen. Dasselbe gilt, wenn der Spamfilter so eingestellt würde, dass er alle (oder fast alle) von der Gewerkschaft kommenden Sendungen erfasst, bei allen anderen Absendern aber normale Maßstäbe anlegt.

c) Die Ausnahme: Aufforderung zur Arbeitsniederlegung?

Wird der Bereich der reinen Werbung und Information überschritten und zum (legalen) Arbeitskampf aufgerufen, soll der Gewerkschaft der Weg über eine E-Mail-Aktion verschlossen sein.[211] Es könne dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, eigene Betriebsmittel für eine gegen ihn gerichtete Aktion zur Verfügung zu stellen. Das klingt nur im ersten Moment plausibel. So hat das BVerfG im Zusammenhang mit der Nutzung eines Firmenparkplatzes für die Vorbereitung eines Arbeitskampfes ausgeführt, ein solcher Eingriff in das Eigentum und die unternehmerische Handlungsfreiheit sei von Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt, wenn die Gewerkschaft mit Rücksicht auf die örtlichen Gegebenheiten andernfalls keine Möglichkeit hätte, die Beschäftigten, insbesondere die Arbeitswilligen, anzusprechen.[212] Anders als das BAG stellte das BVerfG nicht auf den spezifischen Charakter der in Rede stehenden gewerkschaftlichen Betätigung ab und unterschied deshalb auch nicht zwischen „neutralen" Maßnahmen und solchen, die sich gegen den Arbeitgeber richteten. Vielmehr ging es allein darum, ob sich die fragliche Handlungsweise im Rahmen des Art. 9 Abs. 3 GG bewegte und ob sie für die Ausübung des Grundrechts so wichtig war, dass demgegenüber die weniger stark betroffenen Grundrechte des Arbeitgebers zurückstehen mussten. Eine Differenzierung je nach Ausrichtung und Intensität der gewerkschaftlichen Betätigung erfolgte nicht; das BVerfG stellte allein auf die Rechtmäßigkeit der Handlungen ab. Im Ergebnis lässt sich die BAG-Entscheidung zur Unzumutbarkeit eines Streikaufrufs per E-Mail da-

211 BAG 15.10.2013 – 1 ABR 31/12, NZA 2014, 319.

212 BVerfG 9.7.2020 – 1 BvR 719/19 und 720/19, NZA 2020, 1118; ebenso BAG 20.11.2018 – 1 AZR 189/17, NZA 2019, 402.

her nicht halten.[213] Sie bedarf der Revision – sei es durch das Gericht selbst, sei es aufgrund einer Verfassungsbeschwerde durch einen Betroffenen.

2. Das Verhalten der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

a) Handeln als aktives Gewerkschaftsmitglied

Wie das BVerfG deutlich gemacht hat, stehen die Koalitionsfreiheit und das damit verbundene Recht auf Information und Werbung auch dem einzelnen Arbeitnehmer zu.[214] Rechtlich macht es also keinen Unterschied, ob die E-Mail von der „Ortsverwaltung der IG Metall" oder vom Gewerkschaftsmitglied M abgesandt wurde, das hierfür sein privates Gerät zur Verfügung stellte.[215]

b) Reaktion als angesprochene Person

Einzelnen Angesprochenen steht es frei, auf die eingegangene „Botschaft" zu reagieren. Sie können erfreut oder abweisend antworten oder sich in Schweigen hüllen. Auch dies wird vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG mit umfasst. 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 „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 Einzelne, sondern Einzelne an die Gewerkschaft herantreten.

> Arbeitnehmer A hält vor allem die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre für Betonköpfe. Auf der Homepage der früheren IG Medien entdeckt er den Spruch „In der Vielfalt liegt die Kraft". Das passt nicht so recht in sein Weltbild (die Lernpsychologen sprechen von „kognitiver Dissonanz"), sodass er neugierig wird und sich diverse Seiten anschaut.

Auch ein solcher Vorgang wird von Art. 9 Abs. 3 GG erfasst.[216] Dieser ist ein Grundrecht nicht nur für „Aktivisten", sondern auch für diejenigen, die erst

213 Ablehnend auch DKW-*Berg*, § 2 Rn. 129.
214 BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 358.
215 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 128; zur Frage der Werbung im Intranet s. unten III.
216 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 130 m.w.N.

überlegen wollen, ob sie sich mit anderen „zur Wahrung und Förderung der Arbeit- und Wirtschaftsbedingungen" zusammenschließen wollen. Das ist bisher nie als Problem empfunden worden und sollte auch unter den Bedingungen elektronischer Kommunikation keines werden.[217]

3. Die Beschaffung der E-Mail-Adressen

In seiner Grundsatzentscheidung zur Kontaktaufnahme per E-Mail hat das BAG zu Recht nicht geprüft, wie die Gewerkschaft zu den fraglichen E-Mail-Adressen gekommen war. Auf eine (potentielle) Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten könne sich der Arbeitgeber nicht berufen, um einen Unterlassungsanspruch gegen die Gewerkschaft zu begründen.[218] Gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern sei die Nutzung des personenbezogenen Datums „E-Mail-Adresse" durch das bestehende Mitgliedschaftsverhältnis gerechtfertigt; darauf, wie die Beziehung zu Nichtmitgliedern beschaffen sei, komme es im konkreten Fall eines Streits zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft nicht an.[219]

Dennoch taucht in der Praxis nicht selten das Problem auf, ob die E-Mail-Anschriften von Beschäftigten an die im Betrieb vertretene Gewerkschaft weitergegeben werden dürfen. Hier kann eine ganze Reihe von Konstellationen unterschieden werden.

Was zunächst die Gewerkschaftsmitglieder betrifft, so ist mit dem BAG[220] davon auszugehen, dass das durch Beitritt, d.h. durch Vertrag begründete Mitgliedschaftsverhältnis auch das Recht umfasst, die E-Mail-Anschrift der jeweiligen Gegenseite zu speichern und von ihr bei Bedarf Gebrauch zu machen. Dass ein Mitglied mit den Hauptamtlichen, den Ehrenamtlichen oder anderen Mitgliedern in unterschiedlichen Formen kommuniziert, ist im Grunde selbstverständlich und für das „Leben" der Organisation essenziell. Die eigene Meinung kund zu tun und über gemeinsames Handeln zu diskutieren, ist elementare Voraussetzung für die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG. Dabei kann dahinstehen, ob datenschutzrechtliche Grundlage § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG ist, wonach „Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses" verfolgt werden müssen, oder ob die Datenübermittlung auf die allgemeine Vorschrift des Art. 6 Abs. 1 Buchst. b

217 Wie hier im Ergebnis DKW-*Berg*, 2 Rn. 130; *Klebe/Wedde*, AuR 2000, 401, 401 f.; vgl. auch *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 387a; anders *Beckschulze/Henkel*, DB 2001, 1491, 1501.

218 BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615 Ls. 3.

219 BAG 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615 Rn. 52 ff.

220 S. Fn. 218.

DSGVO gestützt werden kann, wonach sie für die Erfüllung eines Vertrages erforderlich sein muss.

Nicht weniger bedeutsam ist in der Praxis die Frage, ob es auch eine Rechtsgrundlage gegenüber Nicht-Mitgliedern gibt. In vielen Fällen wird die dienstliche E-Mail-Anschrift automatisch öffentlich zugänglich gemacht: Dies gilt insbesondere für Außendienstmitarbeiter und für sonstige Personen, die nach Auffassung des Arbeitgebers leicht erreichbar sein sollen. Auch gibt es Fälle, in denen zahlreiche personenbezogene Daten ins Netz gestellt werden, um auf diese Weise eine persönlichere Beziehung zu Kunden oder anderen Interessierten aufzubauen, die sich ein wenig mit dem „tollen Team" identifizieren sollen. Nach der Rechtsprechung ist dies durch den Zweck des Beschäftigungsverhältnisses gedeckt und deshalb gerechtfertigt.[221] Im öffentlichen Dienst beruft sich die Arbeitgeberseite auf den Gedanken einer bürgernahen, „personalisierten" Verwaltung.[222] Wird das Datum „E-Mail-Anschrift" in dieser Weise öffentlich gemacht, lässt sich seine Nutzung jedenfalls mit Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO rechtfertigen: Danach genügt ein „berechtigtes Interesse", wenn nicht die Interessen, Grundrechte oder Grundfreiheiten der betroffenen Person überwiegen. Das „berechtigte Interesse" liegt in der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Werbung und Information, ein überwiegendes Interesse an der Nichtbenutzung der E-Mail-Anschrift durch die Gewerkschaft ist nicht erkennbar.

Die Veröffentlichung des E-Mail-Accounts kann auch auf einer eigenen Entscheidung der betroffenen Person beruhen. Sie verfügt beispielsweise über eine eigene Website, wo sie im Impressum ihre E-Mail-Adresse angibt, oder betätigt sich in sozialen Netzwerken, wo sie auch ihre dienstliche Erreichbarkeit bekannt gibt. Weiter gibt es Blogger und Buchautoren, die ihre Daten offenlegen, weil sie andere zu Mitteilungen und Meinungsäußerungen ermutigen wollen. Auch hier ist eine Kontaktaufnahme durch die Gewerkschaft unproblematisch.

Existiert im Unternehmen ein Verzeichnis mit allen Telefonnummern und E-Mail-Erreichbarkeiten und wird dieses auch an Kunden weitergegeben, so liegt gleichfalls kein Grund vor, ein überwiegendes Interesse der betroffenen Person anzunehmen, das gegen eine Weitergabe ihres dienstlichen Accounts an die Gewerkschaft sprechen würde.

221 Nachweise bei *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 7 Rn. 52.

222 BVerwG 12.3.2008 – 2 B 131/07, ZTR 2008, 406; eingehend die Vorinstanz OVG Rheinland-Pfalz 10.9.2007 – 2 A 10413/07, RDV 2008, 27.

Es bleibt eine mehr oder weniger große Restgruppe, die unter keine der genannten Voraussetzungen fällt. Bei ihr stellt sich die Frage, ob Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO nicht generell eingreift, was beispielsweise ein gewerkschaftlich organisiertes Betriebsratsmitglied berechtigen würde, die Liste mit den E-Mail-Anschriften aller im Betrieb Beschäftigten an seine Organisation weiterzugeben. Das in der Vorschrift verlangte „berechtigte Interesse" an der Datenverarbeitung (wozu auch die Datenübermittlung gehört) kann auch das „berechtigte Interesse" eines Dritten, also der Gewerkschaft sein, die ihre durch Art. 9 Abs. 3 GG vorgegebene Aufgabe erfüllen will. Diese erste und wichtigste Bedingung des Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO ist daher erfüllt. Es bleibt die Frage, ob Interessen oder Grundrechte der betroffenen Personen überwiegen. Einzelne Belegschaftsangehörige sehen es möglicherweise eher ungern, dass die von ihnen abgelehnte Gewerkschaft ihre Mail-Anschrift kennt, weil sie „mit einer solchen Organisation" nicht in Verbindung gebracht werden wollen. Dass dies ein gegenläufiges Interesse ist, steht außer Zweifel; dass es gegenüber dem „berechtigten Interesse" der Gewerkschaft überwiegen soll, ist nicht erkennbar. Im Bereich der kommerziellen Werbung taucht das ähnliche Problem auf, dass einzelne Personen von einer Zusendung verschont bleiben wollen. Hier betont die datenschutzrechtliche Literatur mit aller Deutlichkeit, dass die Gegeninteressen der betroffenen Personen keine rein subjektiven Vorstellungen und Erwartungen sein dürfen.[223] Vielmehr komme es allein auf die objektiven Erwartungen eines „vernünftigen Menschen" an.[224] Werbung ist daher immer dann zulässig, wenn ein potenzieller Kunde mit ihr rechnen muss.[225] Mittelbar wird dies durch Art. 21 Abs. 2 DSGVO bestätigt, wonach die betroffene Person einer Fortsetzung der an sie gerichteten Werbung jederzeit widersprechen kann. Daraus ergibt sich: Wer als Arbeitnehmer tätig ist, muss nach der Lebenserfahrung davon ausgehen, dass er Mails nicht nur von der Personalabteilung und dem Betriebsrat, sondern auch von einer Gewerkschaft erhält.

Legt man dies zugrunde, so können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Liste mit allen im Betrieb vergebenen E-Mail-Accounts besitzen, diese an die Gewerkschaft weitergeben. Dies wird zusätzlich dadurch gerechtfertigt, dass das „berechtigte Interesse" des Empfängers durch Art. 9 Abs. 3 GG einen höheren verfassungsrechtlichen Schutz genießt als die kommerzielle Werbung. Was zu ihren Gunsten hinnehmbar ist, muss es erst recht in Bezug auf die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit sein. Der „Eingriff" in die Sphäre des

223 *Ehmann*, in: Simitis/Hornung/Spiecker (Hrsg.), Datenschutzrecht, Anhang 3 zu Art. 6 Rn. 35; ähnlich *Taeger*, in: Taeger/Gabel (Hrsg.), DSGVO, BDSG, Art. 6 DSGVO Rn. 122.

224 Erwägungsgrund 47 zur DSGVO.

225 S. den Überblick über die einzelnen Konstellationen bei *Ehmann*, in: Simitis/Hornung/Spiecker (Hrsg.), Datenschutzrecht, Anhang 3 zu Art. 6, Rn. 38 bis 47.

Adressaten ist auf der anderen Seite denkbar gering; eine unerwünschte Mail ist mit einem Klick zu tilgen. Die „Beeinträchtigung" ist geringer als bei einer traditionellen Flugblattverteilung: Der damit betrauten Kollegin zu sagen, dass man von ihren „dummen Zetteln" nichts wissen wolle, würde sehr viel mehr Energie voraussetzen und das Risiko persönlicher Verstimmung mit sich bringen. Die Abwägung fällt daher eindeutig zugunsten des gewerkschaftlichen Werbe- und Informationsrechts aus.

Sinnvollerweise wird die Gewerkschaft ihrem Anschreiben einen Hinweis beifügen, dass der Angeschriebene jederzeit mitteilen kann, von der Liste der Adressaten gestrichen zu werden. Damit würde zugleich dem Rechtsgedanken des Art. 21 Abs. 2 DSGVO Rechnung getragen.[226] Dies schließt nicht aus, dass die fragliche Person nach einiger Zeit (z.B. nach einem Jahr) dennoch wieder angeschrieben werden kann, weil sich ihre Haltung geändert haben könnte. Bei einer zunächst erfolglosen mündlichen Ansprache wäre dies in gleicher Weise möglich.

Soweit man der hier vertretenen Auffassung nicht folgt, wird man den Arbeitgeber als verpflichtet ansehen, dem Betriebsrat eine Liste mit allen im Betrieb vorhandenen Internet-Adressen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (ohne die Leitenden) zu geben, dabei aber die Namen der einzelnen Personen nicht sichtbar werden zu lassen.[227] Dies ist aber lediglich eine Hilfslösung. Hat ein Betriebsratsmitglied datenschutzrechtliche Bedenken gegen die Weitergabe, so kann es sich an die Aufsichtsbehörde für den Datenschutz wenden, die in solchen Fällen Auskunft über die Rechtslage gibt.

Im Übrigen wird der Arbeitgeber die Liste schon im eigenen Interesse immer auf dem neuesten Stand halten; dieser ist auch der Gewerkschaft mitzuteilen.

226 Die gewerkschaftliche Werbung dürfte nicht unmittelbar unter Art. 21 Abs. 2 DSGVO fallen, da der unionsrechtliche Begriff der Werbung ein Verhalten meint, das darauf abzielt, den Absatz von Waren oder Dienstleistungen zu fördern (*Buchner/Petri*, in: Kühling/Buchner (Hrsg.), Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz, Art. 6 DS-GVO Rn. 175).

227 So der Vorschlag bei DKW-*Berg*, § 2 Rn. 126.

III. Gewerkschaftliche Information und Werbung im Intranet

1. Information und Werbung durch Arbeitnehmer des Betriebs

Kein Problem der Nutzung fremder Gegenstände stellt sich, wenn betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder mit Intranetanschluss über ihre Organisation informieren oder für sie werben wollen. Die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG steht in allen ihren Ausprägungen auch den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu.[228] Das bedeutet, dass sie bei entsprechenden Aktivitäten den Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG genießen. Die Beschäftigten können also bestimmte gewerkschaftliche Inhalte ins Intranet stellen, die von dort durch jedermann im Betrieb abgerufen werden können – vorausgesetzt, dass das Ins-Netz-Stellen generell möglich ist.[229] 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.[230] An der grundsätzlichen Zulässigkeit besteht daher kein Zweifel.

Bedenken können allerdings insoweit entstehen, als der Einzelne Arbeitszeit verwendet, um entsprechende Mitteilungen zu erstellen. Hier ist zu unterscheiden. Wird im Betrieb Vertrauensarbeitszeit praktiziert,[231] so ergeben sich keine Schwierigkeiten: Könnte man die Arbeit jederzeit auch für rein private Zwecke wie Einkäufe oder den Gang zum Friseur unterbrechen (soweit 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 Gesprächs, das man jederzeit mit einem Arbeitskollegen ohne Beanstandung führen kann, bestehen keine Bedenken; anderenfalls wäre entgegen Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG die Information und Werbung für die Gewerkschaft gegenüber sonstigen

228 BVerfG 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, BVerfGE 93, 352, 358.
229 Fehlt es daran, können sie nur eine Mail samt Anhang losschicken.
230 S. oben II.
231 Dazu *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, § 5 Rn. 3 f.

nichtarbeitsbezogenen Tätigkeiten benachteiligt.[232] Wird dieser Bereich überschritten, kann eine Störung der Arbeitsabläufe vorliegen, sodass das Arbeitgeberinteresse nach den Maßstäben des BVerfG den Vorrang hätte. 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 einen USB-Stick mitbringt, dessen Inhalt abruft und ins Netz eingibt. Das gilt allerdings nur dann, wenn ein Antivirenprogramm eingesetzt wird und die Benutzung von Datenträgern nicht generell verboten ist.

2. Ein Link vom Betriebsrat zur Gewerkschaft?

a) Verstoß gegen die gewerkschaftspolitische Neutralität?

Darf der Betriebsrat einen Link zur im Betrieb vertretenen Gewerkschaft schalten? Nach § 75 Abs. 1 BetrVG darf der Betriebsrat niemanden u.a. wegen seiner gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung bevorzugen oder benachteiligen. Daraus wird ein Gebot zu „neutraler" Amtsführung abgeleitet; der Betriebsrat dürfe nicht für eine bestimmte Gewerkschaft Partei ergreifen.[233] Das wird bisweilen durch die Arbeitgeberseite recht weit ausgelegt.[234] In Wirklichkeit schließt dieses Prinzip jedoch in keiner Weise aus, die Belegschaft oder einzelne Arbeitnehmer über die Aktivitäten der Gewerkschaft zu informieren, sofern dies objektiv und ohne allzu deutliche Wertung geschieht. Dies wird sich häufig auf die Existenz und den Inhalt von Tarifverträgen beziehen, deren Einhaltung der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu überwachen hat. Mit Recht wird in der Literatur der Standpunkt vertreten, ein Aushang des Betriebsrats sei zulässig, in dem alle Arbeitnehmer über ihre bestehenden tariflichen Rechte informiert würden.[235] Wie das LAG Hamm zutreffend entschied, darf in Betriebsversammlungen auch über die Vertrauensleutearbeit berichtet werden.[236] Ausgeschlossen ist lediglich eine aktive Werbung, also eine Aufforderung zum Beitritt, sowie eine Benachteiligung bei der Ausübung von Betriebsratsrechten, etwa bei der Zusammensetzung einer Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG.

---

232 DKW-*Berg*, § 2 Rn. 122, m.w.N.; *Fitting*, § 74 Rn. 72a; dass Arbeit auch mit privaten Gesprächen verbunden ist und diese nicht etwa eine Pflichtverletzung darstellen, betont auch das BAG (20.1.2009 – 1 AZR 515/08, NZA 2009, 615, 618 Rn. 28). Dazu auch *Heilmann*, FS Ingrid Schmidt (im Erscheinen).

233 *Fitting*, § 74 Rn. 66; GK-*Kreutz/Jacobs*, § 75 Rn. 84; ErfK-*Kania*, § 74 Rn. 34; kritisch DKW-*Berg*, § 75 Rn. 94.

234 In der Praxis wird von einem längere Zeit zurückliegendem Fall berichtet, in dem der Link zur IG Metall von der Geschäftsleitung als „rechtswidrig" beanstandet wurde. Der Betriebsrat ersetzte daraufhin in seinem Auftritt die Worte „IG Metall" durch „Arbeitnehmerselbsthilfeorganisation", ohne dass sich sonst etwas geändert hätte. Der neue Name erweckte hohes Interesse auch bei Belegschaftsmitgliedern, die der Gewerkschaft eher fern standen.

235 GK-*Oetker*, § 23 Rn. 72, unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des ArbG Rosenheim.

236 LAG Hamm 3.12.1986 – 3 Sa 1229/86, DB 1987, 2659.

Ein Link zu einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zu schalten, geht nicht über eine mündliche oder schriftliche Information über gewerkschaftliche Aktivitäten hinaus. Es bedeutet nicht, dass damit zum Gewerkschaftsbeitritt aufgefordert oder alles gebilligt würde, was die Gewerkschaft auf ihre Website gestellt hat.

b) Bestätigung durch die Neuregelung im BPersVG

Dass dem so ist, wird an der neuen Regelung im BPersVG deutlich, wo festgelegt ist:[237]

> „Auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber hat die Dienststelle in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken."

Der Gesetzgeber hat damit zu erkennen gegeben, dass er in der digitalen Präsenz der Gewerkschaft in der Dienststelle keine Gefahr für die Neutralitätspflicht sieht, die eine staatliche Behörde noch stärker als einen Betriebsrat oder einen Personalrat trifft. Besonderes Interesse verdient die Begründung des Bundestags-Innenausschusses zu dieser Ergänzung des vorliegenden Gesetzentwurfs:[238]

> „Durch die Digitalisierung wächst der Anteil der Beschäftigten, die ortsungebunden oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten. Für die Gewerkschaften sind diese Beschäftigten auf dem herkömmlichen Weg über Aushänge („Schwarzes Brett"), durch Informationsschreiben an die Beschäftigten über die Hauspost oder mittels Ansprache in der Dienststelle nicht mehr zuverlässig zu erreichen. Damit die Gewerkschaften ihre Aufgaben und Befugnisse auch vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsbedingungen weiterhin effektiv wahrnehmen können, wird das in § 9 Absatz 2 BPersVG-E verankerte herkömmliche Zugangsrecht der Gewerkschaften durch ein elektronisches Zugangsrecht ergänzt. Die Gewerkschaften erhalten das Recht, im Intranet der Dienststelle als dem zentralen Informations- und Kommunikationsmedium der Dienststelle mit den Beschäftigten durch Hyperlinks auf ihre Informationsangebote zu verweisen. Das Recht steht auch den Arbeitgebervereinigungen zu. Die Regelung gibt insbesondere den Gewerkschaften bessere Möglichkeiten an die Hand, im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 9 Absatz 3 Satz 1 BPersVG-E die Beschäftigten einer Dienststelle zeit- und ortsungebunden über

237 Gesetz zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 9. Juni 2021, BGBl. I 1614.
238 BT-Drucksache 19/28839, S. 9.

> aktuelle Informationen und ihre Anliegen zu unterrichten. Die dauerhafte Repräsentation der Gewerkschaften im Intranet der Dienststelle erhöht die Sichtbarkeit der Gewerkschaften und stärkt das Koalitionsrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG. Zugleich gewährleisten Hyperlinks auf externe Inhalte die eindeutige Zuordnung der redaktionellen Verantwortlichkeit für die Inhalte. Die im Intranet der Dienststellen verlinkten Informationsangebote unterliegen vollumfänglich der inhaltlichen Verantwortung der Gewerkschaften."

Dieser realistischen Analyse ist inhaltlich nichts hinzuzufügen.

Eine analoge Anwendung auf das Betriebsverfassungsrecht ist angesichts der generellen Unterschiede zwischen BetrVG und BPersVG schwierig. Zudem enthält das kurz darauf verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz[239] keine entsprechende Vorschrift. Bestätigt hat die neue Norm allerdings die oben vertretene Auffassung, dass es zulässig ist, die Präsenz der Gewerkschaften durch einen Link in einem innerbetrieblichen Netz zu verstärken, ohne dass dies Bedenken im Hinblick auf das Neutralitätsprinzip aufwerfen würde.

Wichtige Unterschiede zwischen Bundespersonalvertretung und Betriebsverfassung bleiben auch unter diesen Umständen zunächst bestehen: Das BPersVG sieht eine ausdrückliche Pflicht des Arbeitgebers, d.h. der Dienststellenleitung vor, während es in der Betriebsverfassung nur um eine Verlinkung mit dem Betriebsrat geht. Außerdem reicht in der Personalvertretung ein „Verlangen" der Gewerkschaft; in der Betriebsverfassung muss dagegen ein kooperationsbereiter Betriebsrat hinzukommen, der sich einem solchen Verlangen nicht widersetzt. Schließlich gilt die personalvertretungsrechtliche Regelung auch dann, wenn es in der Dienststelle keinen Personalrat gibt, während im Betriebsverfassungsrecht ein Betriebsrat gewählt sein muss. Inwieweit auch in der Privatwirtschaft auf der Grundlage des Art. 9 Abs. 3 GG eine Annäherung an die Rechtslage in der Personalvertretung möglich ist, wird im Folgenden zu erörtern sein.[240]

c) Ausgestaltung des Informationsangebots

In beiden Fällen entscheidet die jeweilige Gewerkschaft, zu welchen Informationen der Link führt. Es liegt nahe, im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten betriebsbezogene Informationen anzubieten, also so etwas wie eine Homepage zu etablieren, die sich speziell an die Angehörigen eines (größeren) Betriebes richtet. Die Inhalte müssten durch Gewerkschaftsmitglieder aus dem

239 Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) vom 14. Juni 2021, BGBl. I S. 1762.

240 S. unten IV.

fraglichen Unternehmen bereitgestellt werden, weil nur sie über die nötigen Informationen verfügen. Der im BPersVG benutzte Ausdruck „Internetauftritt" deckt auch solche auf einen bestimmten Personenkreis beschränkte Angebote ab, wie nicht zuletzt entsprechende soziale Netzwerke deutlich machen, wo man ggf. nur „Freunde" anspricht. Daneben kann es für die Mitglieder wie für andere Beschäftigte von Interesse sein, Informationen über Vorgänge und Auseinandersetzungen in anderen Betrieben zu bekommen und aus den dort gemachten Erfahrungen Anregungen zu gewinnen. Dies kann es nahelegen, die Informationsangebote für mehrere Betriebe zusammen zu fassen, zumal nicht in jedem Betrieb dauernd Neuigkeiten anfallen, die es wert wären, auf einer Website veröffentlicht zu werden. Wie aus der mitgeteilten Begründung des Innenausschusses deutlich wird, liegt die Gestaltung der Website allein im redaktionellen Ermessen der Gewerkschaft.

Statt einer Website im Internet kann die Gewerkschaft auch einen Auftritt in einem sozialen Netzwerk wie Facebook wählen, auf den dann mit einem Link verwiesen werden kann.

Die Schaltung eines Links bedeutet nicht, dass nur eine Ein-Weg-Kommunikation von einzelnen Beschäftigten hin zum Netzauftritt der Gewerkschaft stattfinden müsste. Vielmehr ist es auch möglich, einen Chatraum einzurichten, in dem die Gewerkschaft auf Anliegen und Wünsche von Beschäftigten reagieren kann. Daneben bleibt selbstredend eine Reaktion an die E-Mail-Adresse des Beschäftigten möglich.

IV. Link zur Gewerkschaft und Auftritt im Intranet auch ohne Betriebsrat?

1. Link zur Gewerkschaft?

Welche Möglichkeiten bestehen für die zuständige Gewerkschaft, wenn es im Betrieb keinen Betriebsrat gibt oder wenn dieser kein Interesse an einer Verbindung zur Gewerkschaft hat? Eine solche Konstellation ist denkbar, obwohl der Aufbau einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung meist in anderer Weise erfolgt: Als erster Schritt wird ein Betriebsrat gewählt und nur dann, wenn dieser zusammen mit den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb Unterstützung von der Organisation in Anspruch nehmen will, kann die Form der Kommunikation ggf. zum Problem werden. Dass allein gewerkschaftliche E-Mails oder das Studium gewerkschaftlicher Beschlüsse und Forderungen zu einem Beitritt oder zu sonstigem gewerkschaftlichen Engagement führen, erscheint dem Verfasser eher unwahrscheinlich.

Das traditionelle Zugangsrecht nach Art. 9 Abs. 3 GG gibt einem Beauftragten der Gewerkschaft die Möglichkeit, durch physische Anwesenheit im Betrieb seine Vorstellungen den dort Arbeitenden zu vermitteln und ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufzubauen. Ihm geht es dabei nicht um die Präsenz als solche; vielmehr will er mehr oder weniger intensiv in die wechselseitige Kommunikation aufgenommen werden. Ist dieses Vorhaben erfolgreich, wird er von vielen Beschäftigten als „dazu gehörig" empfunden.

Je mehr sich die Kommunikation ins Netz verlagert, desto stärker muss die Gewerkschaft auch dort sichtbar und ansprechbar sein.[241] Dies wird besonders deutlich, wenn die traditionellen Formen der Kommunikation ganz entfallen, weil etwa alle Beschäftigten zu 100 % im Home-Office tätig sind. Sobald die digitale Kommunikation im Betrieb eine gewisse Bedeutung erlangt, muss das gewerkschaftliche Zugangsrecht auch sie einschließen, weil es nur dann seine Funktion ungeschmälert erfüllen kann.[242] Seinem Sinn nach umfasst es unter heutigen Bedingungen auch die digitale Präsenz.

Technisch und in der Umsetzung am einfachsten zu bewerkstelligen ist die Einrichtung eines Links vom Intranet zu dem gewerkschaftlichen Informationsangebot. Dieses kann betriebsbezogen sein oder einen allgemeineren Charakter tragen; welche Form die Gewerkschaft wählt, liegt in ihrem freien Ermessen. Die Verbindung kann außerdem die Möglichkeit enthalten, nicht nur das gewerkschaftliche „Angebot" zur Kenntnis zu nehmen, sondern auch in einen Meinungsaustausch einzutreten und auf einzelne Aussagen und Behauptungen zu reagieren. Insoweit gilt nichts anderes als in der Personalvertretung.[243]

Etwas weitergehend als ein Link ist aus Sicht des Arbeitgebers eine Abmachung, die der Gewerkschaft das Recht einräumt, z. B. einmal im Monat eine bestimmte „Botschaft" ins Intranet einzustellen. Dies sollte nach Umfang und Dauer der Speicherung näher umschrieben sein und muss von der Startseite aus leicht auffindbar sein. Gleichzeitig ist zu regeln, wer faktisch die Einstellung ins Netz vornimmt, da der Arbeitgeber möglicherweise aus Sicherheitsgründen Wert darauf legt, dass dies nur durch seine eigenen Leute erfolgt.

241 Siehe insbesondere die amtliche Begründung zur Novellierung des BPersVG – s. oben III 2b. Ähnlich der Antrag der Fraktion Bündnis ´90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 19/16843, S.8): „Auch Gewerkschaften müssen hinsichtlich ihrer Kommunikationsmöglichkeiten anschlussfähig bleiben und brauchen entsprechend der digitalen Arbeitsorganisation einen elektronischen Zugang zu Beschäftigten, die immer weniger in Betriebsstätten als im Netz erreichbar sind."

242 Ebenso im Ergebnis *Heilmann*, FS Ingrid Schmidt (im Erscheinen).

243 Oben III 2 b.

Aus Sicht des Arbeitgebers entfalten beide Formen weniger „Störpotenzial“ als eine regelmäßig wiederkehrende physische Anwesenheit eines gewerkschaftlichen Vertreters oder einer gewerkschaftlichen Vertreterin: Ob von dem digitalen Informationsangebot Gebrauch gemacht wird oder nicht, liegt allein in der freien Entscheidung der einzelnen Beschäftigten, während ein traditioneller „Besuch“ damit verbunden sein kann, dass einzelne Personen angesprochen und in Diskussionen verwickelt werden, die sie möglicherweise überhaupt nicht schätzen. Insoweit besteht kein Anlass, die vom BAG entwickelten Schranken für das physische Zugangsrecht („ein Mal im Halbjahr“)[244] hierher zu übertragen.

2. Homepage im Intranet durch betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder?

a) Anlass

Denkbar ist, dass betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder im Intranet oder einem vergleichbaren betriebsinternen System eine eigene Homepage aufbauen wollen. Das kann verschiedene Gründe haben. Das per Link erreichbare Angebot der zuständigen Gewerkschaft kann z.B. nicht ausreichend betriebsbezogen sein, weil die Verantwortlichen den damit verbundenen Aufwand scheuen. Nicht ganz fernliegend ist weiter, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter der Gewerkschaft arbeitsmäßig überlastet sind, so dass die Website nicht „gepflegt“ und aufs Laufende gebracht wird. Damit würde sie nach einiger Zeit völlig uninteressant. Schließlich können die im Betrieb Beschäftigten das Bedürfnis haben, auch mal etwas zu innerbetrieblichen Vorgängen zu schreiben, was man besser nicht an die große Glocke hängen sollte.

b) Rechtsgrundlage

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 z.B. neben dem Eingang zur Kantine anzubringen und dort auf Veranstaltungen hinzuweisen oder für den Beitritt zu werben.[245] Ihrer Funktion nach ist aber eine Homepage nichts anderes als ein modernisiertes „Schwarzes Brett“, das die einzelnen Beschäftigten nach Belieben anschauen oder ignorieren können. Die in der Existenz der Homepage liegende „Beeinträchtigung“ des Arbeitgebereigentums ist nicht größer als bei der tradi-

244 Oben § 2 III 4.

245 So bereits LAG Frankfurt/M. 16.4.1971 – 5 Sa 72/71, DB 1972, 1027; für ein digitales Schwarzes Brett auch *Göpfert/Stöckert*, NZA 2021, 1211, 1214; weitere Nachweise bei *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 358.

tionellen Form aus Holz oder Styropor. Hier gilt dasselbe wie bei der Plakatwerbung: Was schon nach der früheren Rechtsprechung zulässig war, muss heute erst recht gelten. Im Vergleich zum Verteilen von Flugblättern und Gewerkschaftszeitungen ist überdies ein 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 in unzumutbarer Weise zurückgedrängt werden. Das ist ersichtlich nicht der Fall.

Der Arbeitgeber muss die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Gewerkschaftsmitglieder ihre Vorstellungen von Präsenz im Netz realisieren können. Ist das Intranet technisch so gestaltet, dass lediglich Informationen abgerufen werden können, die im Auftrag der Geschäftsleitung dort eingestellt werden, so muss es in der Weise erweitert werden, dass auch die Gewerkschaftsgruppe eine solche Möglichkeit besitzt. Dies ist im Grundsatz nichts qualitativ anderes als in der traditionellen Welt die Reservierung eines Platzes, wo das Schwarze Brett angebracht werden soll. Dass der Arbeitgeber hier in gewissem Umfang zu positivem Tun verpflichtet ist, erweckt keine Bedenken. Eine solche Pflicht besteht unbeanstandet auch in anderen Zusammenhängen. So lässt sich das gewerkschaftliche Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG in der traditionellen Welt nur in der Weise realisieren, dass der Arbeitgeber „die Türe öffnet"; nur so wird die physische Anwesenheit des Gewerkschaftsbeauftragten möglich.[246] Auch die Festlegung eines geeigneten Platzes für Plakate ist aktives Tun. Solche Handlungen sind allerdings nur zur Realisierung gesetzlicher oder vergleichbarer Rechte und nicht etwa generell geschuldet; sie stellen deshalb keine unerlaubte „Unterstützung" des sozialen Gegenspielers dar.[247] Auch in der Betriebsverfassung gibt es Fälle, in denen der Arbeitgeber organisatorische Dispositionen treffen muss, um einen gesetzeskonformen Zustand herzustellen. Dies gilt etwa für die Versorgung des Betriebsrats mit dem „Geschäftsbedarf" nach § 40 Abs. 2 BetrVG. Bekanntestes Beispiel ist die Pflicht, auch bei der Vertrauensarbeitszeit den Betrieb so zu organisieren, dass die Anwesenheitszeiten der Beschäftigten erfasst werden, da der Betriebsrat nur dann die Einhaltung des ArbZG und der Tarifverträge kontrollieren kann.[248]

246 Dies verkennt die Entscheidung des ArbG Koblenz 24.3.2021 – 4 Ga 7/21, unveröffentlicht (in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes).

247 Vgl. auch *Heilmann*, FS Ingrid Schmidt (im Erscheinen).

248 BAG 6.5.2003 – 1 ABR 13/02, NZA 2003, 1348.

c) Einzelfragen

Die Kosten einer Homepage hat der Arbeitgeber genauso wenig zu tragen wie die eines Schwarzen Bretts oder gewerkschaftlicher Flugblätter: Sie gehen zunächst zulasten der Arbeitnehmer, die ggf. Ersatz von ihrer Gewerkschaft erhalten können. Soweit sie nicht selbst zur Einrichtung in der Lage sind, können sie sich der Hilfe eines Gewerkschaftsvertreters bedienen, der in einem solchen Fall von seinem Zugangsrecht Gebrauch machen kann.[249] „Gewerkschaftsvertreter" ist jede von der Gewerkschaft dazu bestimmte Person, also auch ein Techniker und eine Informatikerin, die sich auf die Einrichtung einer Homepage verstehen und die auch die Kenntnisse vermitteln können, die man zur regelmäßigen Aktualisierung benötigt.[250]

Was Inhalt gewerkschaftlicher Information und Werbung sein darf, ist in Randbereichen strittig. Dezidierte parteipolitische Stellungnahmen dürften ausgeschlossen sein, doch können Meinungen zu allgemeinpolitischen Fragen geäußert werden.[251] Insoweit gibt es keine spezifischen Probleme, die mit den neuen Medien zusammenhängen.

Die Initiatoren der Homepage werden dieser einen gewerkschaftlichen Charakter geben. Die äußere Aufmachung liegt in ihrem Ermessen, doch ist es erlaubt, den Namen der Arbeitgeberfirma und ggf. auch deren Emblem oder Markenzeichen zu verwenden.[252] Wer will, kann sich davon aber auch deutlich absetzen und den „hellen Stern auf allen Straßen" als „trübe Funzel" bezeichnen. In der Regel wird man damit allerdings kaum Sympathien gewinnen.

> Zulässig wäre auch der Sinnspruch:
> „Nicht jammern und picheln,
> sondern hämmern und sicheln",
> da er keine parteipolitischen Assoziationen (mehr) weckt.

249 Zum koalitionsrechtlichen Zugangsrecht s. DKW-*Berg*, § 2 Rn. 105 m.w.N.

250 Wie hier zur gewerkschaftlichen Werbung im Intranet DKW-*Berg*, § 2 Rn. 129.

251 Dies gilt mittlerweile sogar für den Betriebsrat: BAG 17.3.2010 – 7 ABR 95/08, NZA 2010, 1133; Einzelheiten zu gewerkschaftlichen Verlautbarungen bei *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 290 ff.

252 So LAG München 4.10.1984 – 2 Sa 29/84, DB 1985, 1539 = AuR 1985, 291 LS; für eine Friedensinitiative der Siemens AG; auch nach *Rieble/Gutzeit*, ZfA 2001, 341, 352, ist der Gebrauch des Firmennamens unbedenklich, wenn er der Gewerkschaftsbezeichnung angehängt wird („igmetall-Siemens"). Dasselbe gilt für den Domain-Namen eines Betriebsrats: LAG Köln 6.5.2013 – 2 Sa 62/13, MMR 2014, 72.

3. Homepage der Gewerkschaft als Organisation?

Kann außer den im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern auch die Gewerkschaft als solche die Einrichtung einer Homepage verlangen, also ein unmittelbares Informationsangebot machen? In der Literatur überwiegt die Ablehnung.[253] Dies wird damit begründet, dass jede funktionsfähige Homepage aktualisiert werden muss, dies aber aus Gründen der Systemsicherheit nicht der Gewerkschaft überlassen werden kann, sondern von den eigenen Leuten des Arbeitgebers erledigt werden müsse. Das aber sei ein nicht geschuldeter Einsatz für die Gegenseite.[254] Dies ist nicht wirklich überzeugend, da der mit der Aktualisierung verbundene Aufwand doch etwas hoch gewichtet wird. Auch wenn man dies tut, ist jedenfalls in Betrieben, in denen die traditionellen Formen der Kommunikation nicht mehr praktiziert werden können, eine solche Leistung deshalb geschuldet, weil andernfalls die gewerkschaftliche Präsenz praktisch nichtexistent würde. Insoweit ist eine differenzierende Lösung geboten,[255] die in ähnlicher Weise auch im Fall der Streikorganisation auf dem Firmenparkplatz von BAG[256] und BVerfG[257] praktiziert wurde. Wenn die äußeren Umstände anderen Kommunikationsformen entgegenstehen, kann auch die Einrichtung einer gewerkschaftlichen Homepage verlangt werden. Dies gilt beispielsweise auch dann, wenn viele Arbeitnehmer im Home-Office tätig sind und deshalb über E-Mails hinaus keine praktikablen Kontaktmöglichkeiten bestehen.[258]

Nicht immer wird eine gewerkschaftliche Homepage erwünscht oder durchsetzbar sein. Möglich ist deshalb auch die weniger weitgehende Forderung, einmal im Monat eine Erklärung bestimmten Umfangs im Intranet platzieren zu können, die dort mindestens zwei Wochen verbleiben muss und auf die auf der Startseite hingewiesen wird. Auch damit wäre die Gewerkschaft – wenn auch in geringerem Maße – in die innerbetriebliche Kommunikation einbezogen und würde als möglicher Faktor der Interessenvertretung in Erscheinung treten. Soweit der Arbeitgeber Filme im Verhältnis zur Belegschaft einsetzt, darf auch die Gewerkschaft von dieser Form der Kommunikation nicht ausgeschlossen werden. Auch ihr muss die Möglichkeit gegeben werden, sich von Zeit zu Zeit mit Hilfe dieses Mediums an die Belegschaft zu wenden.

253 Dagegen GK-*Franzen*, § 2 Rn. 95; *Kaya*, Nutzung betrieblicher E-Mail- und Intranet-Systeme für gewerkschaftliche Zwecke, S. 188; *Dumke*, RdA 2009, 77, 80; *Kramer-Neu*, Teil C Rn. 355; *Rieble/Gutzeit*, ZfA 2001, 341, 374; dafür DKW-*Berg*, § 2 Rn. 130; *Buschmann*, in: Hänlein/Roßnagel (Hrsg.), Wirtschaftsverfassung in Deutschland und Europa: FS Nagel, S. 245, 265 f.

254 So insbesondere *Kramer-Neu*, Teil C Rn. 355.

255 Dafür auch GK-*Franzen*, § 2 Rn. 95 a. E.

256 BAG 20.11.2018 – 1 AZR 189/17, NZA 2019, 402,

257 BVerfG 9.7.2020 – 1 BvR 719/19 und 720/19, NZA 2020, 1118.

258 Zur Kommunikation mittels WhatsApp und WeChat s. *Heilmann*, FS Ingrid Schmidt (im Erscheinen).

V. Festlegung durch Vereinbarung

Die Arbeitsordnung oder eine andere Betriebsvereinbarung ist nicht in der Lage, gewerkschaftliche Betätigungsrechte im Betrieb einzuschränken. Das hat das BAG schon in seiner ersten grundsätzlichen Entscheidung aus dem Jahr 1967 ausgesprochen.[259] Das 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 zulasten eines Dritten einigen, was nach geltendem Recht nicht zulässig ist.

Möglich ist demgegenüber eine tarifliche Regelung, die der Gewerkschaft als Organisation einen unmittelbaren Zugang zum Intranet eröffnet und diesen näher ausgestaltet; Entsprechendes wurde schon vor langer Zeit im Bereich der Telekom vereinbart.[260] Meist dürfte allerdings die Form eines Tarifvertrags eher etwas überdimensioniert wirken. Im Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Plakatwerbung im Betrieb wurde die These formuliert, auch eine schlichte Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft könne die Flächen festlegen, wo plakatiert werden dürfe.[261] Entsprechendes könnte man sich auch im vorliegenden Zusammenhang vorstellen.[262] So könnte man etwa vereinbaren, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, in seinem Intranet einen Link zur Gewerkschaft einzurichten, der an gut sichtbarer Stelle – etwa auf der Eingangsseite platziert wird. Möglich ist selbstredend auch, dass der Gewerkschaft eine eigene Homepage im Intranet gestattet wird, die durch einen Chatroom ergänzt wird.

Beachtung verdient die im Mai 2021 geschlossene Sozialpartnervereinbarung in der Kautschukindustrie.[263] Sie gilt bundesweit für etwa 30.000 Beschäftigte in 100 Betrieben. Das dort festgelegte „Digitale Zugangsrecht" der Gewerkschaften umfasst neben dem Mail-Kontakt bei Bedarf auch ein „digitales Schwarzes Brett" im Intranet sowie die Befugnis, betriebliche Videokonferenzsysteme auch für gewerkschaftliche Zwecke (Online-Sprechstunde, Online-Vertrauensleutesitzung) zu verwenden. Nähere Einzelheiten werden betrieblichen Abmachungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber überlassen. Auch wenn eine Sozialpartnervereinbarung traditionell keine einklagbaren

259 BAG 14.2.1967 – 1 AZR 494/65, AP Nr. 10 zu Art. 9 GG Bl. 5 R.

260 Mitgeteilt bei *Brandl*, in: Sommer/Brandt/Schröder (Hrsg.), Im Netz@work, S. 29.

261 *Däubler*, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Rn. 366; zustimmend *Dütz*, Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, S. 65.

262 Für die Möglichkeit freiwilliger Gestattung auch *Rieble/Gutzeit*, ZfA 2001, 341, 356.

263 https://igbce.de/igbce/adk-und-ig-bce-schliessen-sozialpartnervereinbarung-189342.

Rechte vermittelt,[264] ist damit zu rechnen, dass ihr die meisten Betriebe Rechnung tragen werden.

Grenze für derartige Abmachungen ist lediglich das durch Art. 9 Abs. 3 GG geforderte Minimum, das nicht unterschritten werden darf. Unzulässig wäre daher eine Abrede, wonach jede gewerkschaftliche Aussage zuerst vom Arbeitgeber genehmigt werden muss, bevor sie ins Netz gestellt werden darf: 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 in Kenntnis gesetzt werden muss.

264 Däubler-*Däubler*, TVG, Einl. Rn. 967.

§ 6: Zusammenfassung und rechtspolitische Perspektive

I. Zusammenfassung

1. Die Kommunikation zwischen den Beschäftigten und mit ihren Interessenvertretern ist elementare Voraussetzung für jede wirksame Form von Interessenvertretung.

2. Ausgangspunkt der Überlegungen sind die durch den Gesetzgeber wie die Rechtsprechung festgelegten traditionellen „Kommunikationskanäle". Dazu gehören im Verhältnis zwischen Betriebsrat und Belegschaft neben dem Besuch in der Sprechstunde und der Betriebsversammlung beispielsweise auch das Recht des Betriebsrats, ein Mitteilungsblatt herauszugeben, und das Recht der Beschäftigten, an Unterschriftenaktionen in Bezug auf ein betriebliches Problem teilzunehmen.

3. Jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft stehen bestimmte im BetrVG niedergelegte Rechte zu. Sie kann beispielsweise eine Betriebsratswahl initiieren, aber auch anfechten, den Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen in seinen Sitzungen beraten und ihre sachkundigen Dienste anbieten. Zur Ausübung dieser Rechte steht der Gewerkschaft ein Zugangsrecht zu.

4. Aufgrund der sich auf Art. 9 Abs. 3 GG stützenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und des Bundesverfassungsgerichts ist gewerkschaftliche Werbung und Information im Betrieb auch als autonome Form von Interessenvertretung erlaubt, die unabhängig neben den betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten steht. Im Laufe der Jahrzehnte hat sich eine umfangreiche Kasuistik herausgebildet, die auch die Verteilung von Broschüren und das Anbringen von Plakaten zum Gegenstand hat. Lange Zeit waren diese Handlungsformen nur dann legal, wenn sie für die gewerkschaftliche Betätigung „unerlässlich" waren. Seit der Änderung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Jahre 1995 sind alle Handlungen, die der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen, legal, es sei denn, überwiegende Gegenrechte des Arbeitgebers würden entgegenstehen. Dies hat zur Folge, dass die Gewerkschaft grundsätzlich auch ein Zugangsrecht zum Betrieb hat, um dort über ihre Tätigkeit und ihre Ziele zu informieren und neue Mitglieder zu gewinnen.

5. Je stärker die Arbeitsvorgänge digitalisiert werden und je mehr sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer digitaler Kommunikationsmittel bedienen, umso geringer wird die Bedeutung der traditionellen Kommunikationsformen. Betriebsrat und Gewerkschaft müssen daher in diese „neue Welt" einbezogen werden. Dies gilt insbesondere dort, wo die digitale Kommunikation absolut beherrschende Bedeutung besitzt, wie dies etwa bei ausschließlichem Arbeiten im Home-Office oder in der Plattformökonomie der Fall ist.

6. Die Einbeziehung des Betriebsrats in digitale Kommunikationsformen war zunächst sehr schwierig, weil die Ausstattung mit den nötigen Geräten nicht gesichert war. Dieses Problem ist seit einer Reihe von Entscheidungen des BAG aus dem Jahre 2010 gelöst; der Betriebsrat hat Zugang zum Intra- wie zum Internet. Für jedes einzelne Betriebsratsmitglied muss auch ein E-Mail-Anschluss eingerichtet werden.

7. Der Betriebsrat kann nicht nur die ihm zur Verfügung gestellten Geräte nutzen, sondern hat nach der Rechtsprechung auch ein Recht auf eine eigene Homepage im Intranet. Diese kann bei Bedarf als (betriebsinterner) Blog ausgestaltet werden. Benutzt der Arbeitgeber im Umgang mit der Belegschaft andere moderne Kommunikationsmittel wie z.B. Filme, ist auch der Betriebsrat zu deren Benutzung befugt.

8. Der Betriebsrat ist im Rahmen seiner Zuständigkeiten auch berechtigt, Erklärungen im Internet abzugeben, wovon aber meist kein Gebrauch gemacht wird.

9. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat das Recht, sämtliche Belegschaftsangehörigen per E-Mail anzuschreiben und ihnen auf diesem Wege Informationen über die gewerkschaftliche Tätigkeit und Gründe für einen Beitritt mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann dies nicht mit dem Argument verbieten, die Adressen habe die Gewerkschaft auf unerlaubte Weise erlangt.

10. Die Übermittlung der Namen und E-Mail-Adressen der Beschäftigten an die Gewerkschaft lässt sich mit Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Gewerkschaft eine entsprechende Liste zur Verfügung zu stellen. In der Literatur wird auch der Standpunkt vertreten, dass die Adressen für die Gewerkschaft nicht sichtbar sein müssten, doch hat sie dann keine wirksame Möglichkeit, die Vollständigkeit und Aktualität der Liste zu kontrollieren.

11. Der Betriebsrat kann einen Link zur Gewerkschaft schalten. Darin liegt keine Verletzung seiner Verpflichtung zur Neutralität. Wie das Informationsange-

bot der Gewerkschaft beschaffen ist, liegt ausschließlich in ihrer eigenen redaktionellen Verantwortung.

12. Mitglieder der Gewerkschaft können eine Homepage im Intranet platzieren, über deren Inhalt sie selbst entscheiden.

13. Die Anerkennung des gewerkschaftlichen Zugangsrechts hat zur Folge, dass die Gewerkschaft als Organisation auch an der digitalen Kommunikation im Betrieb beteiligt werden muss; nur dann tritt durch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse kein Rechtsverlust ein. Die Beteiligung kann in der Weise erfolgen, dass der Arbeitgeber wie im BPersVG einen Link zur Gewerkschaft, d.h. ihrem Informationsangebot einrichtet. Ein anderer Weg wäre, eine gewerkschaftliche Homepage im Intranet zuzulassen oder ihr das Recht zu geben, von Zeit zu Zeit bestimmte Informationen in das Intranet einzustellen. Welche dieser Möglichkeiten genutzt wird, können Arbeitgeber und Gewerkschaft einvernehmlich bestimmen. Kommt kein Einvernehmen zustande, steht das Wahlrecht grundsätzlich der Gewerkschaft zu.

14. Benutzt der Arbeitgeber andere Medien wie z.B. Filme zur Kommunikation mit der Belegschaft, müssen diese auch der Gewerkschaft zur Verfügung stehen.

15. Die digitale Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb samt aller Einzelheiten kann durch Tarifvertrag oder durch schlichte Einigung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber festgelegt werden. Eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen.

II. Rechtspolitische Perspektiven

Die Gewerkschaften verlangen, dass sie bei digitalisierten Arbeitsprozessen in gleichwertiger Weise wie in traditionell tätigen Betrieben mit den Beschäftigten kommunizieren können und dass dies auch gesetzlich festgeschrieben wird. Eine Reihe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterstützt dies. Deutlich wird das etwa an der Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes, wo eine Ergänzung des bisherigen Zugangsrechts des § 2 Abs. 2 BetrVG vorgeschlagen wurde, die folgenden Wortlaut haben sollte:[265]

265 DGB, Stellungnahme des DGB zu dem Referentenentwurf des BMAS zum Betriebsrätestärkungsgesetz, 19.01.2021.

> „Auf ihr Verlangen ist den Beauftragten von Gewerkschaften unter den Voraussetzungen und der Zielsetzung von Satz 1 ergänzend ein virtueller Zugang zum Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (etwa Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Messenger, Intranet) zu gewähren."

Der dbb/tarifunion erhob vergleichbare Forderungen. So wird berichtet, dass der stellvertretende Vorsitzender *Geyer* ausgeführt hat:[266]

> „Wir fordern, dass den Gewerkschaften ein elektronisches Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt wird", so *Geyer*. Den Gewerkschaften müsse beispielsweise zugestanden werden, Online-Meetings mit Beschäftigten durchzuführen, Videobotschaften zu senden sowie das Intranet oder Social-Media-Kanäle für eigene Informationen zu nutzen. „Angesichts der ständigen Weiterentwicklung technischer Standards muss der Zugang der Gewerkschaften zu den jeweils in dem Betrieb aktuellen Informationskanälen dauerhaft und bruchfrei gesichert werden", sagte *Geyer*.

In der Wissenschaft ist in gleichem Sinne abgekürzt von einem „digitalen Zugangsrecht" die Rede.[267]

Eine entsprechende gesetzliche Regelung hätte in erster Linie Klarstellungsfunktion und könnte deshalb die Rechtsanwendung erleichtern. Dies wäre insbesondere dort von Bedeutung, wo es noch keine gerichtlichen Entscheidungen gibt wie etwa bei der Frage, ob der Arbeitgeber der Gewerkschaft als Organisation eine Liste mit den E-Mail-Adressen der Betriebsangehörigen geben oder ihr den Zugang zum Intranet eröffnen muss.[268] Dabei würde der Gesetzgeber in der Sache allerdings nur die bisherige Rechtsprechung fortschreiben. Diese lässt sich von dem Gedanken leiten, dass die Digitalisierung nicht zu einem Rechtsverlust führen darf, dass die durch Art. 9 Abs. 3 GG legitimierten Betätigungsformen auch in einer veränderten technischen Umwelt in vollem Umfang Beachtung finden müssen. Dies war auch die maßgebende Überlegung des Gesetzgebers, als er im BPersVG sämtliche Dienststellen verpflichtete, in ihr Intranet einen Link zur zuständigen Gewerkschaft aufzunehmen.[269]

---

266 https://www.dbb.de/artikel/dbb-fordert-eine-ausweitung-des-arbeitnehmerbegriffs-und-ein-digitales-zugangsrecht.html (1.9.2021).

267 *Klebe*, NZA 2020, 996, 999; *Wenckebach*, AuR 2021, 1, sowie in einem Interview mit dem Bund-Verlag (https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Ein-Wir-Gefuehl-im-Betrieb-laesst-sich-so-nicht-erzeugen~.html?highlight=Zugangsrecht) (01.09.2021), wo dieses mit Recht als „Zukunftssicherung der Interessenvertretung" bezeichnet wird.

268 Dazu oben § 5 IV.

269 S. oben § 5 IV 2 b.

Für eine solche gesetzgeberische Klarstellung spricht auch ein weiterer, in diesem Zusammenhang nur selten herangezogener Gesichtspunkt. Wie oben im Einzelnen dargelegt,[270] ist der Betriebsrat in vollem Umfang in die neuen digitalen Strukturen integriert, weshalb er sogar ein Recht auf eine eigene Homepage im Intranet hat. Wollte man nun der Gewerkschaft deutlich geringere Möglichkeiten einräumen und sie in vielen Fällen auf die immer unbedeutender werdenden traditionellen Kommunikationsformen verweisen, läge darin ein Verstoß gegen Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 135[271]. Dort ist bestimmt:

> „Sind in einem Betrieb sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter tätig, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass das Vorhandensein gewählter Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Gewerkschaften oder ihrer Vertreter zu untergraben, und um die Zusammenarbeit zwischen den gewählten Vertretern und den beteiligten Gewerkschaften und ihren Vertretern in allen einschlägigen Fragen zu fördern."

Zu den „gewählten Vertretern" gehören nach allgemeiner Auffassung auch die Betriebsräte. Sie dürfen deshalb nicht mit einem so großen „Vorsprung" an Rechten ausgestattet werden, dass die Rechtsstellung der Gewerkschaften wesentlich geschwächt oder, wie Art. 5 ILO-Übereinkommen Nr. 135 es ausdrückt, „untergraben" würden. Dies wäre aber der Fall, wenn der Gewerkschaft kein oder nur ein geminderter Rückgriff auf digitale Kommunikationsmittel möglich wäre. Entsprechend hat dies auch der Gesetzgeber des BPersVG gesehen, dessen Ausführungen in Erinnerung gerufen werden sollen.[272]

> „Durch die Digitalisierung wächst der Anteil der Beschäftigten, die ortsungebunden oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten. Für die Gewerkschaften sind diese Beschäftigten auf dem herkömmlichen Weg über Aushänge (‚Schwarzes Brett'), durch Informationsschreiben an die Beschäftigten über die Hauspost oder mittels Ansprache in der Dienststelle nicht mehr zuverlässig zu erreichen. Damit die Gewerkschaften ihre Aufgaben und Befugnisse auch vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsbedingungen weiterhin effektiv wahrnehmen können, wird das in § 9 Absatz 2 BPersVG-E verankerte herkömmliche Zugangsrecht der Gewerkschaften durch ein elektro-

270 § 4.

271 Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb vom 23.6.1971, BGBl. 1973 II S. 953, wiedergegeben bei *Däubler*, Gewerkschaftsrechte, Rn. 18 ff.

272 BT-Drucksache 19/28839 S. 9.

> nisches Zugangsrecht ergänzt. Die Gewerkschaften erhalten das Recht, im Intranet der Dienststelle als dem zentralen Informations- und Kommunikationsmedium der Dienststelle mit den Beschäftigten durch Hyperlinks auf ihre Informationsangebote zu verweisen… Die Regelung gibt insbesondere den Gewerkschaften bessere Möglichkeiten an die Hand, im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 9 Absatz 3 Satz 1 BPersVG-E die Beschäftigten einer Dienststelle zeit- und ortsungebunden über aktuelle Informationen und ihre Anliegen zu unterrichten. Die dauerhafte Repräsentation der Gewerkschaften im Intranet der Dienststelle erhöht die Sichtbarkeit der Gewerkschaften und stärkt das Koalitionsrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG."

Art. 5 des ILO-Übereinkommens Nr. 135 ist bei der Auslegung des deutschen Rechts zu berücksichtigen; wo Spielräume für den Gesetzgeber oder den Richter bestehen, muss er die Lösung wählen, die den völkerrechtlichen Verpflichtungen der Bundesrepublik gerecht wird. Dass dies auch für das Grundgesetz, und damit für Art. 9 Abs. 3 GG gilt, ist vom BVerfG ausdrücklich hervorgehoben worden.[273]

Auch im Hinblick darauf kann sich die bisherige Rechtsprechung bestätigt sehen. Der Gesetzgeber sollte sich auf derselben Linie bewegen.

273 BVerfG 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04, BVerfGE 111, 307, 318: Das Grundgesetz ist möglichst so auszulegen, „dass ein Konflikt mit völkerrechtlichen Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland nicht entsteht."

Literatur

Altvater, Lothar/Baden, Eberhard/Baunack, Sebastian/Berg, Peter/Dierßen, Martina/Herget, Gunnar/Kröll, Michael/Lenders, Dirk/Noll, Gerhard: Bundespersonalvertretungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 10. Aufl., Frankfurt 2019.

Beckschulze, Martin: Internet-, Intranet- und E-Mail-Einsatz am Arbeitsplatz – Rechte der Beteiligten und Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen, DB 2003, 2777–2786.

Beckschulze, Martin: Internet-, Intranet- und E-Mail-Einsatz am Arbeitsplatz – Rechte der Beteiligten und Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen, DB 2007, 1526–1535.

Beckschulze, Martin/Henkel, Wolfram: Der Einfluss des Internets auf das Arbeitsrecht, DB 2001, 1491–1506.

Besgen, Nicolai/Prinz, Thomas (Hrsg.): Handbuch Internet, 3. Aufl., Bonn 2013 (Zitierweise: Besgen/Prinz-*Bearbeiter*).

Boecken, Winfried/Düwell, Franz Josef/Diller, Martin/Hanau, Hans (Hrsg.): Nomos Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht, 3 Bände, Baden-Baden 2016 (Zitierweise: NK-GA-*Bearbeiter*).

Böhm, Michaela: Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit, CuA 10/2014, 15–16.

Boßmann, Timm: In 5 Schritten zum eigenen Betriebs-Blog, CuA 5/2011, 28–33.

Brandl, Karl-Heinz, in: Sommer, Michael/Brandt, Cornelia/Schröder, Lothar (Hrsg.), Im Netz@work, Hamburg 2003.

Brill, Werner: Die Zusammenarbeit des Betriebsrats mit außerbetrieblichen Stellen, AuR 1981, 202 – 208.

Brock, Martin: Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb nach Aufgabe der Kernbereichslehre durch das Bundesverfassungsgericht, Berlin 2002.

Buschmann, Rudolf: Dies alles ist kein Streik, AiB 1987, 52–55.

Buschmann, Rudolf: Gewerkschaften im Betrieb, in: Hänlein, Andreas/Roßnagel, Alexander (Hrsg.), Wirtschaftsverfassung in Deutschland und Europa: Festschrift für Bernhard Nagel, Kassel 2007, 245–266.

Colneric, Ninon/Gerdemann, Simon: Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht. Rechtsfragen und rechtspolitische Überlegungen, HSI-Schriftenreihe Bd. 34, Frankfurt/Main 2020.

Däubler, Wolfgang: Die novellierte Betriebsverfassung, Industrielle Beziehungen, Jahrgang 8 2001, 364–378.

Däubler, Wolfgang: Handbuch Schulung und Fortbildung, 5. Aufl., Frankfurt/Main 2004.

Däubler, Wolfgang: Arbeitsrecht 1. Die gemeinsame Wahrung der Interessen im Betrieb, 16. Aufl., Reinbek 2006.

Däubler, Wolfgang: Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter zur Mitgliederwerbung. Entscheidungsanmerkung, AuR 2011, 361–364.

Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 4. Aufl., Baden-Baden 2016 (Zitierweise: Däubler-*Bearbeiter*, TVG).
Däubler, Wolfgang: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 12. Aufl., Baden-Baden 2017.
Däubler, Wolfgang: Digitalisierung und Arbeitsrecht. Künstliche Intelligenz – Homeoffice – Arbeit 4.0, 7. Aufl., Frankfurt/Main 2020.
Däubler, Wolfgang: Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat?, NZA 2020, 1155–1160.
Däubler, Wolfgang: Keine Meinungsfreiheit für den Betriebsrat?, AiB 4/2021, 29–31.
Däubler, Wolfgang: Gläserne Belegschaften. Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz, 9. Aufl., Frankfurt/Main 2021.
Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas: Betriebsratsarbeit in Zeiten einer Pandemie: § 129 BetrVG, NZA 2020, 545 – 551.
Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, Kommentar für die Praxis, 17. Aufl., Frankfurt/Main 2020 sowie *Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas* (Hrsg.), 9. Aufl. 2004 (Zitierweise: DKW-*Bearbeiter*).
Deinert, Olaf: Internationales Arbeitsrecht, Tübingen 2013.
Demuth, Ute: „Uns fliegen die Themen nur so zu". Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats, CuA 4/2018, 32–35.
Demuth, Ute/Strunk, Jan A./Lindner, Martin: Soziale Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretungen, Frankfurt/Main 2013.
DGB Diskussionspapier zur Plattformarbeit, Oktober 2019, abrufbar unter: https://www.dgb.de/themen/++co++ca368f38-f961-11e9-8aa8-52540088cada (zuletzt abgerufen am 1.9.2021).
DGB: Stellungnahme des DGB zu dem Referentenentwurf des BMAS zum Betriebsrätestärkungsgesetz, 19.01.2021, abrufbar unter: https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++bf082696-5b33-11eb-9838-001a4a160123 (zuletzt angerufen am 1.9.2021).
Dütz, Wilhelm: Gewerkschaftliche Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, Königstein/Ts. 1982.
Dumke, Marcel: Aufdrängen gewerkschaftlicher Informationen auf elektronischem Wege, RdA 2009, 77–82.
Fabricius, Fritz/Kraft, Alfons/Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph: Betriebsverfassungsgesetz. Gemeinschaftskommentar, 7. Aufl., Neuwied 2002 (Zitierweise: GK-*Bearbeiter*).
Fischer, Ulrich: Sachausstattung des Betriebsrats und Behinderungsverbot nach § 78 BetrVG, BB 1999, 1920–1922.
Fitting, Karl: Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar, bearbeitet von Engels, Schmidt, Trebinger und Linsenmaier, 30. Aufl., München 2020 (Zitierweise: Fitting-*Bearbeiter*).
Giesen, Richard/Kersten, Jens: Arbeit 4.0. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, München 2018.
Göpfert, Burkard/Stöckert, Susanna: Digitaler Zugang der Gewerkschaften zum Betrieb? NZA 2021, 1209-1214.

Hanau, Peter: Zum Kernbereich des Koalitionswesens, AuR 1983, 257–265.
Hans-Böckler-Stiftung: Studien zu Homeoffice und Mobiler Arbeit, 16.2.2021, Kramer abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm (zuletzt abgerufen am 1.9.2021).
Heilmann, Micha: Probleme des virtuellen Betriebes: Gewerkschaftliche Zutrittsrechte – Bestimmung des Betriebes bei Betriebsratswahlen, in: Festschrift Ingrid Schmidt, München 2021 (im Erscheinen).
v. Hoyningen-Huene, Gerrick: Drittbeziehungen in der Betriebsverfassung, RdA 1992, 355–367.
Ivaonva, Mirela/Bronowicka, Joanna/Kocher, Eva/Degner, Anne, Fodoora and Deliveroo: The App as a Boss? Control and Autonomy in App-Based Management – The Case of Food Delivery Riders, HBS Working Paper 107, Düsseldorf 2018, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007048 (zuletzt abgerufen am 1.9.2021).
Kaya, Dede: Nutzung betrieblicher E-Mail- und Intranet-Systeme für gewerkschaftliche Zwecke, Berlin 2007.
Kiper, Manuel: Internetgestützte Personalratsarbeit, PersR 2004, 205–214.
Kipker, Dennis-Kenji (Hrsg.): Cybersecurity. Rechtshandbuch, München 2020.
Klebe, Thomas: Betriebsverfassung digital?, NZA 2020, 996–999.
Klebe, Thomas/Wedde, Peter: Vom PC zum Internet: IT-Nutzung auch für Betriebsräte, DB 1999, 1954–1961.
Klebe, Thomas/Wedde, Peter: Gewerkschaftsrechte auch per E-Mail und Intranet, AuR 2000, 401–407.
Kraft, Andreas: Ich bin ein Teil der Crowd, Magazin Mitbestimmung 12/2013, 20–23.
Kramer, Stefan: IT-Arbeitsrecht. Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, 2. Aufl., München 2019 (Zitierweise: Kramer-*Bearbeiter*).
Kühling, Jürgen/Buchner, Benedikt (Hrsg.): Datenschutz-Grundverordnung/BDSG, 2. Aufl., München 2018.
Lelley, Jan Tibor: Die Grenzen digitaler Gewerkschaftsrechte im Betrieb, BB 2002, 252–255.
Manstetten, Dietrich: Entscheidungsanmerkung, AiB 1998, 169.
Müller, Stefan: Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis. Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0, 2. Aufl., Baden-Baden 2020.
Müller-Boruttau, Dietmar: Presseerklärungen des Betriebsrats, NZA 1996, 1071–1075.
Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., München 2021 (Zitierweise: ErfK-*Bearbeiter*).
Plander, Harro. Außenbeziehungen des Betriebsrats, AuR 1993, 161–169.
Richardi, Reinhard (Hrsg.): Kommentar zum BetrVG, 16. Aufl., München 2018 (Zitierweise: Richardi-*Bearbeiter*).
Rieble, Volker/Gutzeit, Martin: Gewerkschaftliche Selbstdarstellung im Internet und Intranet, ZfA 2001, 341–376.

Rieble, Volker/Picker, Christian: Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2013, 383–432.

Vogelsang, Hinrich, Telearbeit, in: Schaub, Günter (Begr.), Arbeitsrechts-Handbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 18. Aufl., München 2019.

Simitis, Spiros/Kreuder, Thomas: Betriebsrat und Öffentlichkeit, NZA 1992, 1009–1015.

Simitis, Spiros/Hornung, Gerrit/Spiecker, Indra (Hrsg.): Datenschutzrecht, DSGVO mit BDSG, Baden-Baden 2019.

Steffens, Regina: Foodora- und Deliveroo-Fahrer kämpfen für bessere Bedingungen, jetzt 30.10.2018, abrufbar unter: https://www.jetzt.de/job/foodora-deliveroo-und-co-wie-kann-man-die-schlechten-arbeitsbedingungen-aendern (zuletzt abgerufen am 1.9.2021).

Taeger, Jürgen/Gabel, Detlev (Hrsg.): DSGVO, BDSG, 3. Aufl., Frankfurt/Main 2019.

Trümner, Ralf: Die betriebsverfassungsrechtliche Unzulässigkeit von Arbeitsgruppensprechern in Betriebsvereinbarungen über die Einführung von Gruppenarbeit, in: Klebe, Thomas/Wedde, Peter/Wolmerath, Martin (Hrsg.), Recht und soziale Arbeitswelt, Festschrift für Däubler, Frankfurt/Main 1999, 295–310.

Welsch, Johann: Die Revolution der Informationsarbeit. Die Zukunft der kollektiven Regulierung von Arbeitsverhältnissen, in: van Haaren, Kurt/Hensche, Detlef (Hrsg.), Arbeit im Multi-Media-Zeitalter, Hamburg 1997, 115–127.

Wenckebach, Johanna: BAG: Crowdwork ante portas! Von persönlicher Abhängigkeit in der digitalen Arbeitswelt, SR 2020, 165–175.

Wenckebach, Johanna: Arbeitsrecht für die digitale Gegenwart, AuR 2021, 1.

Wiese, Günther: Zur Freiheit der Meinungsäußerung des Betriebsrats und seiner Mitglieder im Außenverhältnis, in: Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich/Rieble, Volker (Hrsg.), 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München 2004, 1125–1147.

Wiese, Günther: Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009, 344–353.

Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin/Gutzeit, Martin/Jacobs, Matthias: Betriebsverfassungsgesetz. Gemeinschaftskommentar, 11. Aufl., Köln 2018 (Zitierweise: GK-*Bearbeiter*).

Wlotzke, Otfried/Preis, Ulrich/Kreft, Burghard: Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar, 4. Aufl., München 2009.

In der Schriftenreihe des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht sind zuletzt erschienen:

Band 40 Henner Wolter
Arbeitsrecht bei Umstrukturierung von Betrieben und Unternehmen
ISBN 978-3-7663-7167-6

Band 39 Eberhard Eichenhofer
Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte
ISBN 978-3-7663-7161-4

Band 38 Olaf Deinert
Betriebsverfassung in Zeiten der Globalisierung
ISBN 978-3-7663-7120-1

Band 37 Rüdiger Krause
Agile Arbeit und Betriebsverfassung
ISBN 978-3-7663-7119-5

Band 36 Daniel Ulber/Kyra Klocke
Diskriminierung Minderjähriger bei der Wahl zum Betriebsrat
ISBN 978-3-7663-7115-7

Band 35 Thorsten Kingreen
Exklusive Tariföffnungsklauseln
ISBN 978-3-7663-7059-47

Band 34 Ninon Colneric/Simon Gerdemann
Die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht
ISBN 978-3-7663-7058-7

Band 33 Bernd Waas
Mitbestimmung des Betriebsrats in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
ISBN 978-3-7663-7044-0

Band 32 Daniel Ulber
Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung
ISBN 978-3-7663-7041-9

Band 31 Ulrich Preis/Katharina Schwarz
Dienstreisen als Rechtsproblem
ISBN 978-3-7663-7031-0

Weitere Informationen zur Schriftenreihe: www.hugo-sinzheimer-institut.de