

## **Ortstagung Hamm am 13. April 2011**

Am 13.04.2011 begrüßte *Dr. Holger Schrade*, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Hamm, im gut besuchten Foyer des Landesarbeitsgerichts den Referenten Rechtsanwalt *Peter Berg*, Justiziar des ver.di-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen. In seinem Vortrag vor der Arbeitsgemeinschaft Hamm im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. setzte sich *Berg* mit dem Thema „Moderne Kommunikationsmittel im Betrieb - erforderlicher Sachaufwand für eine sachgerechte Betriebsratsarbeit und ihre Nutzung für die gewerkschaftliche Information und Werbung“ auseinander.

Seine wesentlichen Thesen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

### **A. Digitalisierung der Arbeitswelt und Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik)**

Unter Bezug auf die am 04.03.2010 vom Deutschen Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“ (BT-Drucks. 17/950; [www.bundestag.de/internetenquete](http://www.bundestag.de/internetenquete)) erörtere *Berg* einleitend die Entwicklung der Digitalisierung in den vergangenen Jahren und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Im Wesentlichen lassen sich zwei Entwicklungsstufen der Digitalisierung in der Arbeitswelt ausmachen. Die erste Stufe erstreckte sich auf die Arbeitsmittel selbst - im „Stand-alone-Verfahren“. In einer zweiten, Mitte der neunziger Jahre einsetzenden Stufe steht die Vernetzung der Arbeitsmittel im Vordergrund (siehe so die Stellungnahme des Sachverständigen Michael Schwemmler, Input Consulting GmbH, im Rahmen der Anhörung der Enquete-Kommission vom 05.07.2010 zu „Auswirkungen der Digitalisierung“, Ausschussdrucksache 17(24)004B, Seite 2).

#### **I. Vernetzung in den Betrieben**

Nach einer im Rahmen der Tätigkeit der Enquete-Kommission durchgeführten Umfrage nutzten im Jahr 2009 bereits 62 Prozent aller Beschäftigten in allen Betrieben Computer. Nach unterschiedlichen Unternehmensgrößen aufgeschlüsselt, nutzten in Unternehmen

- mit 250 und mehr Arbeitnehmern 68 Prozent,
- mit 50 bis 249 Arbeitnehmern 56 Prozent,

- mit zehn bis 49 Arbeitnehmern 54 Prozent und
- mit einem bis neun Arbeitnehmern 59 Prozent

der Arbeitnehmer Computer. Hierbei ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede in der Verbreitung der Computernutzung je nach Unternehmensgröße (Quelle: Input Consulting GmbH, 2010, Anhörung Enquete-Kommission Bundestag „Internet und digitale Gesellschaft“, 05.07.2010). Nach den Ergebnissen der Erhebungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen aus dem Jahr 2009

- werden bei nahezu 100 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern Computer genutzt,
- sind bei etwa 80 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern die Arbeitsplätze vernetzt,
- existiert bei etwa 95 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern ein Intranet und
- besteht bei 100 Prozent der Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern ein Internetzugang.

Auch bei kleineren und mittelständischen Betrieben mit weniger Arbeitnehmern ist in Zukunft im Hinblick auf eine Digitalisierung von einem Potential zu 100 Prozent auszugehen.

66 Prozent aller Erwerbstätigen nutzen Informations- und Kommunikationstechnik jeden Tag oder fast jeden Tag, 17 Prozent mindestens einmal in der Woche. Zu 82 Prozent erfolgt eine Nutzung zu Hause, zu 52 Prozent am Arbeitsplatz, zu 19 Prozent in der Wohnung einer anderen Person und zu 11 Prozent an anderen Orten wie Hotels, Flughäfen usw. Bei der häuslichen Nutzung muss auch eine zunehmende Überschneidung von privater und beruflicher IuK-Nutzung angenommen werden (Quelle: Input Consulting GmbH, 2010, Anhörung Enquete-Kommission Bundestag „Internet und digitale Gesellschaft“, 05.07.2010).

## **II. Bedeutung für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung**

Im Rahmen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist eine erfolgreiche Arbeit mit Schreibmaschine, Flugblatt und „Schwarzem Brett“ allein nicht mehr denkbar. Auch insofern ist eine Anpassung an veränderte betriebsübliche und außer-

betriebliche Kommunikationsgepflogenheiten angezeigt. In den meisten Betrieben wird nicht mehr allein mittels Aktenordner und Tischrechner gearbeitet. Die konventionelle Bearbeitung von Akten tritt zurück. Hinzu kommt eine Reduzierung sozialer Kontakte, nicht zuletzt durch eine fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle. Auch eine Verdichtung der Arbeit, damit einhergehender und auch durch eine Digitalisierung verursachter höherer Leistungsdruck tragen dazu bei, dass ein herkömmlicher sozialer Austausch zunehmend zurücktritt. Am Beispiel des klassischen „Werkstores“ wird deutlich, dass dieses nicht mehr für einen zeitgleichen und gemeinsamen Zugang aller Arbeitnehmer zum Unternehmensgelände steht. Individuelle Anreisen mittels Pkw und über Tiefgaragen führen zu einem zusätzlichen Rückgang sozialer Kontakte der Arbeitnehmer. Folge ist eine Reduzierung der Gelegenheiten zur persönlichen Ansprache und eine Digitalisierung auch der sozialen Kontakte. Für die betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit bedeutet dies, dass eine Angleichung erforderlich ist, um eine wirkungsvolle Interessenvertretung zu ermöglichen und „Waffengleichheit“ herzustellen.

- **Typische Konfliktfelder im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit**

Ein typisches Konfliktfeld ist die Frage, in welchem Umfang der Betriebsrat IuK-Technik nutzen können muss, insbesondere Computer (PC), Peripheriegeräte, Intranet, Internet und E-Mail. Bis in das Jahr 2010 hinein war dies in der arbeitsrechtlichen und -gerichtlichen Praxis streitig. Die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte war nicht einheitlich. Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts verhielt sich restriktiv. Ein weiteres Konfliktfeld ist die Frage, ob und inwieweit sich der Betriebsrat im Intranet auf einer eigenen Homepage darstellen können soll. Derartige Homepages sind in der Praxis von überaus großer Bedeutung. Schließlich stellt sich häufig die Frage, ob und inwieweit Betriebsräte Notebooks, Handys und Organizer nutzen können sollen. In der betrieblichen Praxis ist festzustellen, dass Konflikte über die Nutzung von IuK-Technik durch den Betriebsrat lediglich die „Spitze des Eisbergs“ bei einem ohnehin belasteten Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darstellen. Haben Arbeitgeber Probleme mit der Akzeptanz der Betriebsratstätigkeit, wird die Ausstattung des Betriebsrats mit IuK-Technik häufig zum „Vehikel“ grundsätzlicherer Auseinandersetzungen.

- **Typische Konfliktfelder im Zusammenhang mit der Gewerkschaftstätigkeit**

Im Rahmen der Gewerkschaftstätigkeit ist die Nutzung moderner Kommunikationsmittel ebenfalls von überaus großer Bedeutung, gerichtliche Auseinandersetzungen sind jedoch bisher nicht in dem Umfang verbreitet, wie dies im Rahmen der Betriebsratsar-

beit der Fall ist. Hier stellt sich beispielsweise die Frage, ob eine „Verteilung von Flugblättern“ auch digitalisiert im Intranet des Betriebes erfolgen kann. Konfliktfelder sind zudem die Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer, die Nutzung von E-Mail und Intranet durch im Betrieb vertretene Gewerkschaftsmitglieder, das Aufrufen von Gewerkschaftsseiten im Internet vom Arbeitsplatz aus oder etwa die Darstellung der Gewerkschaftsarbeit via Homepage im unternehmenseigenen Intranet. Ein denkbare Konfliktfeld ist auch eine Beschränkung der Nutzung der IuK-Technik auf betriebliche Belange mittels Kollektivvereinbarung, wobei die Art und Weise der gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb ohnehin nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein kann. Ein gezielter Ausschluss gewerkschaftlicher Betätigung durch den Arbeitgeber im Rahmen allgemeiner Nutzungsregelungen für die IuK-Technik würde gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen. Technische Sperrungen und E-Mail-Filter sind ebenfalls arbeitgeberseitig denkbare Eingriffe. Hiergegen kann sich die Gewerkschaft unter Umständen mit der Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen zur Wehr setzen. Ein umgekehrter Problemfall ist die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen durch den Arbeitgeber gegenüber der Gewerkschaft. Schließlich kann eine digitale Tätigkeit von Gewerkschaften arbeitgeberseitig durch den Ausspruch von Abmahnungen gegenüber den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten behindert werden. Ein weiteres Konfliktfeld ist auch die Nutzung von IuK-Technik im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen.

## **B. Nutzung moderner IuK-Technik durch den Betriebsrat**

### **I. Moderne IuK-Technik als erforderlicher Sachaufwand des Betriebsrats/**

#### **§ 40 Abs. 2 BetrVG**

Ausgangspunkt für die neuere Diskussion um die Reichweite der Nutzung moderner IuK-Technik ist die Änderung der Regelung in § 40 Abs. 2 BetrVG im Jahre 2001 durch das BetrVerf-ReformG 2001. Der Sachmittelkatalog in § 40 Abs. 2 BetrVG wurde ausdrücklich um die „Informations- und Kommunikationstechnik“ ergänzt. Zunächst konnte auf eine „Wende“ in der Diskussion gehofft werden. Problem war und blieb jedoch die Reichweite der prozessualen Darlegungslast des Betriebsrats zur Erforderlichkeit der Ausstattung mit IuK-Technik.

Dabei ist der systematische Zusammenhang von § 40 Abs. 2 BetrVG mit den ebenfalls durch das BetrVerf-ReformG 2001 um die IuK-Technik ergänzten Regelungen der Wahlordnung zum BetrVG (WO) zu berücksichtigen. Nach § 3 Abs. 4 Satz 2 WO kann

eine Bekanntmachung des Wahlausschreibens auch mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen. Der Arbeitgeber muss bei einer entsprechenden Entscheidung des Wahlvorstandes die Nutzung der im Betrieb vorhandenen IuK-Technik für das Wahlverfahren ermöglichen, ohne dass der Wahlvorstand die Erforderlichkeit der Nutzung darlegen muss. Es stellt einen Wertungswiderspruch dar, wenn einerseits § 3 Abs. 4 Satz 2 WO dem Wahlvorstand die Nutzung der IuK-Technik ermöglicht, andererseits dann aber die Ausstattung des gewählten Betriebsrats mit IuK-Technik unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit durch eine einschränkende Auslegung des § 40 Abs. 2 BetrVG begrenzt oder gar verweigert wird.

Aus dem Änderungsgesetz wurden unterschiedliche Schlussfolgerungen gezogen. Einheitlich positiv bewertet wurde das „Ob“ eines Anspruchs auf Ausstattung des Betriebsrats. Im Hinblick auf das „Wie“ wurden bezüglich der Auswirkungen an die Darlegungslast des Betriebsrats unterschiedliche Auffassungen vertreten.

## **II. Vertretene Auffassungen/Entwicklung der Rechtsprechung**

Nach einer vertretenen Auffassung handelte es sich bei der Ausstattung des Betriebsrats mit IuK-Technik um die normale Ausstattung – verbunden mit der Überlegung, dass die Unternehmensverwaltung diese auch nutzt. Nur bei einem Abweichen vom betriebsüblichen Standard „nach oben“ sollten gegebenenfalls auch Gegeninteressen zu berücksichtigen sein. Nach der zweiten vertretenen Auffassung, die weitestgehend auch vom 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts geteilt wurde, hatte die gesetzliche Änderung keine wesentlichen Folgen. Es handelte sich im Wesentlichen um eine folgenlose Klarstellung. Danach musste der Betriebsrat im Einzelfall die Erforderlichkeit der Ausstattung darlegen. Voraussetzung für die Erforderlichkeit im Einzelfall war die konkrete, aktuell anstehende Aufgabenwahrnehmung (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.08.2006, 7 ABR 55/05, betreffend einen Internetzugang) und eine ansonsten konkret drohende Vernachlässigung gesetzlicher Pflichten (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.05.2007, 7 ABR 45/06, betreffend einen PC).

Nach der neueren Entwicklung in der Rechtsprechung des 7. Senats ist die Darlegung der grundsätzlichen Geeignetheit für die gesetzliche Aufgabenwahrnehmung (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20.01.2007, 7 ABR 79/80 und Beschluss vom 17.02.2010, 7 AZR 103/09, betreffend einen Internetzugang; vergleiche Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.07.2010, 7 ABR 80/08, betreffend einen Internetzugang und E-Mail-Adressen für sämtliche Betriebsratsmitglieder) ausreichend. Gegen-

läufige betriebliche Interessen des Arbeitgebers können im Einzelfall trotz grundsätzlicher Geeignetheit die Erforderlichkeit in Frage stellen.

### **III. Einzelne Elemente der IuK-Technik**

Bei der Frage, welche Elemente moderner IuK-Technik durch den Betriebsrat genutzt werden können, ist gerade bei Kleinbetrieben im Einzelfall eine umfassende Diskussion vonnöten, insbesondere wenn gar keine oder kaum eine IuK-Technik vorhanden ist.

Hiervon unabhängig gilt für einzelne Elemente moderner IuK-Technik Folgendes:

- **PC**

Die Erforderlichkeit liegt in der Regel vor. Der PC als üblicher Bestandteil einer bürotechnischen Grundausstattung dient grundsätzlich der gesetzlichen Aufgabenwahrnehmung (vergleiche anders noch Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 16.05.2007, 7 ABR 45/06: Darlegung konkreter, aktuell anstehender Aufgabenwahrnehmung und konkret drohender Vernachlässigung gesetzlicher Pflichten).

Besondere Anforderungen an die Darlegung der Erforderlichkeit ergeben sich für eine Komplettausstattung mit aufwendigen Peripheriegeräten, insbesondere bei Abweichung vom betriebsüblichen Standard.

- **Laptop**

Die Erforderlichkeit kann in Abhängigkeit von besonderen Bedingungen der Aufgabenwahrnehmung, wie zum Beispiel einer ständigen Reisetätigkeit wegen einer besonderen Betriebs- und Unternehmensstruktur, entsprechend einem betriebsüblichen Standard im Einzelfall gegeben sein (vergleiche noch ablehnend - wohl infolge unzureichenden Sachvortrags – Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 17.10.1997, 11 TaBV 15/97: 22-köpfiger Gesamtbetriebsrat eines Unternehmens mit bundesweit verteilten Niederlassungen).

- **Mobiltelefon/Organizer**

Auch insofern kann die Erforderlichkeit in Abhängigkeit von besonderen Bedingungen der Aufgabenwahrnehmung, wie zum Beispiel einer ständigen Reisetätigkeit wegen einer besonderen Betriebs- und Unternehmensstruktur, entsprechend einem betriebsüblichen Standard im Einzelfall gegeben sein

(vergleiche Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 14.05.2010, 10 TaBV 97/09 - nein; Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 03.03.2006, 5 TaBV 9/05 - ja; Landesarbeitsgericht München, Beschluss vom 20.12.2005, 8 TaBV 57/04 - nein; Arbeitsgericht Frankfurt/M., Beschluss vom 12.08.1997, 18 BV 103/97 - ja).

- **Zugang Internet/ Intranet/ Homepage im Intranet**

Die Darlegung der grundsätzlichen Geeignetheit für die gesetzliche Aufgabenwahrnehmung ist ausreichend (vergleiche jeweils bzgl. des Zugangs zum Internet: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20.01.2010, 7 ABR 79/80; Beschluss vom 17.02.2010, 7 ABR 103/09; Beschluss vom 14.07.2010, 7 ABR 80/08 – auch für mehrere Mitglieder des Betriebsrats). Gegenläufige betriebliche Interessen - wie zum Beispiel die Kostenbelastung, bestehende Geheimhaltungsinteressen oder die Gefahr des Missbrauchs – können im konkreten Einzelfall von Bedeutung sein.

Gerade bei einer betriebsüblichen Nutzung von Inter- und Intranet dürften sich etwa entgegenstehende betriebliche Interessen jedoch in Grenzen halten. Bezüglich der Kostenbelastung gilt dies insbesondere angesichts des ungebremsten Preisverfalls. Bezüglich etwa bestehender Geheimhaltungsinteressen ist bei einer ohnehin betriebsüblichen Nutzung von Inter- und Intranet ohnehin eine Sicherheitsinfrastruktur gegeben. Auch Missbrauchsgefahren muss ohnehin bei einer betriebsüblichen Nutzung begegnet werden.

- **Einrichtung eigener E-Mail-Adresse**

Auch insofern ist die Darlegung der grundsätzlichen Geeignetheit für die gesetzliche Aufgabenwahrnehmung ausreichend (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.07.2010, 7 ABR 80/08 – auch für mehrere Mitglieder des Betriebsrats). Gegenläufige betriebliche Interessen - wie zum Beispiel die Kostenbelastung, bestehende Geheimhaltungsinteressen oder die Gefahr des Missbrauchs - können im konkreten Einzelfall von Bedeutung sein.

## **C. Nutzung moderner IuK-Technik durch die Gewerkschaft**

### **I. Verfassungsrechtliche Gewährleistung gewerkschaftlicher Information und Werbung im Betrieb**

Verfassungsrechtliche Grundlage ist Art. 9 Abs. 3 GG. Im Übrigen stellen sich bei Fragen der Nutzung von IuK-Technik durch die Gewerkschaft dieselben Fragen wie allgemein bei der gewerkschaftlichen Werbung und Informationstätigkeit im Betrieb. Insofern hat die Gewerkschaft im Rahmen der verfassungsrechtlichen Garantie einen Bewertungs- und Entscheidungsspielraum. Eine Gewerkschaft kann nur effektiv arbeiten, wenn gerade auch im Betrieb eine Tätigkeit möglich ist. Dies gilt unstreitig für persönliche Gespräche, das Verteilen von Flugblättern und die Nutzung von Informationstafeln und Plakataushängen. Im Jahr 2006 hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgericht grundsätzlich zum körperlichen Zugangsrecht entschieden (vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.02.2006, 1 AZR 461/04).

Entgegenstehende Rechte des Arbeitgebers treten grundsätzlich zurück, es sei denn, es kommt zu relevanten Betriebsablaufstörungen oder wirtschaftlichen Nachteilen.

### **II. Gewerkschaftliche Information und Werbung bei fortgeschrittener Digitalisierung der Arbeitswelt**

Die Gewerkschaft muss für die Realisierung ihrer Durchsetzungsfähigkeit und Mächtigkeit auch die Möglichkeit haben, moderne IuK-Technik zu nutzen. Gewerkschaften sind ihrer Zweckbestimmung nach auf Kommunikation im Betrieb und am Arbeitsplatz angewiesen. Dies betrifft die Information, Mitgliederwerbung und -betreuung sowie die Mobilisierung. Die Wirksamkeit konventioneller Kommunikation per Flugblatt und „Schwarzem Brett“ nimmt ständig ab. Ansehen und Akzeptanz der Gewerkschaften setzen die Nutzung moderner Kommunikationsmittel voraus. Es besteht keine ausreichende Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht ohne Sicherung der betrieblichen Kommunikationsfähigkeit.

### **III. Entwicklung der Rechtsprechung**

Mit Urteil vom 20.01.2009 hat das Bundesarbeitsgericht das Recht der Gewerkschaft anerkannt, gewerkschaftliche E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen von Arbeit-



nehmern zu versenden (1 AZR 515/08). Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist danach aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Ein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers folgt nicht aus § 1004 Abs. 1 BGB wegen Störung seines Eigentums an den von der Versendung betroffenen Teilen des installierten elektronischen Netzwerks. Ein Anspruch folgt ebenso wenig aus § 1004 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 823 Abs. 1 BGB wegen Verletzung seines Eigentums an den bei einem Ausdruck der E-Mails verbrauchten Materialien, wegen Verstoßes gegen das einer Personengesellschaft zustehende allgemeine Persönlichkeitsrecht oder wegen eines Eingriffs in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Dem Arbeitgeber steht - jedenfalls bezogen auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder - auch kein datenschutzrechtlicher Unterlassungsanspruch gegen die Gewerkschaft wegen Nutzung der betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu. Im Verhältnis zu ihren Mitgliedern innerhalb der Belegschaft ist die Gewerkschaft als verantwortliche Stelle zur Verwendung der betrieblichen E-Mail-Adressen nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG berechtigt.

Offengeblieben ist nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2009, wie sich die Rechtslage im Hinblick auf nicht organisierte Arbeitnehmer darstellt und ob auch hier das Interesse der Gewerkschaft an der Mitgliederwerbung kollidierende Grundrechtspositionen überwiegt. Besteht die dienstliche E-Mail-Adresse aus Vornamen und Namen des Arbeitnehmers sowie dem Firmennamen (vorname.name@firmenname.de) könnte sich die Rechtslage ggf. als unproblematisch erweisen. Wohl vorzugswürdig ist jedoch die Verwendung eines vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden so genannten „Alias-Verteilers“, über den alle Arbeitnehmer die gewerkschaftlichen Informationen per E-Mail erhalten. Bei der Verwendung eines solchen Verteilers sollte für die Arbeitnehmer die Möglichkeit des Abbestellens der gewerkschaftlichen Werbung eingerichtet werden.

Hier bietet es sich an, mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Verfahrensweise zu vereinbaren, ggf. auch durch Abschluss einer kollektivvertraglichen Regelung. Darüber hinaus ist die Frage zu prüfen, ob ein Rechtsanspruch der Gewerkschaft auf die Ermöglichung der Nutzung der betrieblichen E-Mail-Adressen gerichtlich durchgesetzt werden kann.

Mit Urteil vom 20.08.2010 hat das Landesarbeitsgericht Hessen das Recht eines Gewerkschaftsmitglieds anerkannt, gewerkschaftliche E-Mails von seinem Arbeitsplatz aus an die betrieblichen E-Mail-Adressen anderer Arbeitnehmer zu versenden (19 Sa 1835/10, nicht rechtskräftig: Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 590/10).

Im Anschluss an *Bergs* Vortrag wurden verschiedene Aspekte der Nutzung moderner IuK durch Betriebsrat und Gewerkschaft diskutiert. So wurde unter anderem erörtert, ob der Arbeitgeber bei gewerkschaftlicher Werbung per E-Mail deshalb Einwände hiergegen geltend machen kann, weil Arbeitnehmer die E-Mails während der Arbeitszeit öffnen, lesen und ausdrucken. Nach Ansicht *Bergs* kann zumindest dem Lesen der E-Mails nichts entgegengesetzt werden, weil dies auch bei herkömmlichen Flugblättern als zulässig erachtet wird. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Verteilen von Werbung durch ein Betriebsratsmitglied während der Arbeitszeit ist primär danach zu fragen, ob dadurch relevante Betriebsablaufstörungen ausgelöst werden oder nicht. Erst wenn dies der Fall ist und die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Arbeitnehmer vernachlässigt wird, überwiegen etwaige Arbeitgeberinteressen. Es kann so *Berg* - typischerweise nicht davon ausgegangen werden, dass sich das Lesen einer gewerkschaftlichen E-Mail über einen Zeitraum erstreckt, der Betriebsablaufstörungen oder Arbeitsvertragsverletzungen nahelegt. Mit dem Versand einer gewerkschaftlichen E-Mail verbindet sich im Übrigen - auch mittelbar - nicht die Erwartung oder gar Aufforderung, die E-Mail auszudrucken oder unter Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten während der Arbeitszeit zu lesen.

*Dr. Derk Strybny*

*Richter am Arbeitsgericht, Bochum*