

Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb

New Trade Union Work

Das Grundgesetz gewährt den Gewerkschaften seit jeher ein Zugangsrecht zum Betrieb. Diese unstrittige und notwendige Tatsache wirft nun aber im Rahmen der sich ausweitenden Digitalisierung sowie Homeoffice/Telearbeit die Frage auf, ob ein solcher Zugang auch virtuell stattfinden soll und wenn ja, wie die entsprechenden Spielregeln hierfür aussehen. Bleibt der Gesetzgeber untätig – wonach es derzeit aussieht –, muss sich die Praxis um Lösungen bemühen, die idealerweise von allen Beteiligten getragen werden.



LEGISLATIVE LOW PERFORMANCE

Die Corona-Pandemie hat das Arbeitsrecht- und -modelle auf den Kopf gestellt (Stück/Wein, AuA 4/20, S. 200). Rasant, wenn auch unfreiwillig, haben sich Telearbeit und mobile Arbeit ausgebreitet – und bewährt (Maiß/Hützen, AuA 12/20, S. 969; Stück/Salo, AuA 4/21, S. 20: Muster BV). Der Gesetzgeber hat nachgezogen und mit dem Betriebsrätemodernisierungsg, in Kraft seit 18.6.2021 (BGBl. 2021, S. 1762), das „Wie“ der mobilen Arbeit mitbestimmungspflichtig in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG gemacht (Bayreuther, NZA 12/21, S. 839) und die virtuelle Betriebsratsarbeit in § 30 Abs. 2 BetrVG ermöglicht, nachdem § 129 BetrVG a. F. zum 30.6.2021 ausgelaufen ist (Boemke/Roloff/Haase, NZA 12/2021, S. 827). Das Mobile-Arbeit-Gesetz (MAG-E, Schiefer, DB 2021, S. 114) steht jedoch noch aus und wird dem Diskontinuitätsprinzip zum Opfer fallen. Von den homeofficefähigen Funktionen werden absehbar 30 bis 60 % (auch) außerhalb des Betriebs arbeiten, sodass sich zunehmend die Frage einer digitalen Erreichbarkeit für Betriebsräte (Klebe, NZA 2020, S. 999) und auch Gewerkschaften stellt. Letztere soll hier dargestellt werden mit einem Gestaltungsvorschlag, der erforderlich ist, weil der Gesetzgeber von Regelungen des Koalitionsrechts abgesehen und die Klärung – wie oft – der Praxis und den Gerichten im Wege der Rechtsfortbildung zugeschoben hat: Legislative Low/Zero Performance par excellence (zur arbeitsrechtlichen: Stück, AuA 11/12, S. 632; Wetzling/Land, Umgang mit Low Performern, AuA 5/21, S. 8).

STATUS: GESTERN, HEUTE, MORGEN, IMMER

Bisher fand klassische Betriebsrats- wie Gewerkschaftsarbeit regelmäßig über Aushänge am Schwarzen Brett, durch händisches Verteilen von Flyern und persönliche Ansprache/Aktionen an Info-/Werbeständen in bzw. vor den Betrieben bzw. auf dem Firmengelände einschließlich Firmenparkplatz statt (BVerfG, Beschl. v. 9.7.2020 – 1 BvR 719/19, AuA 3/21, S. 56; BAG, Urt. v. 20.11.2018 – 1 AZR 189/17, AuA 8/19, S. 488: Amazon/Verdi – Arbeitskampf auf Parkplatz). Da die Beschäftigten immer häufiger auch außerhalb des klassischen Betriebs remote arbeiten, ist angesichts der „Entbetrieblichung“ (Hanau, NJW 2016, S. 2614) ein digitales Zugangsrecht per E-Mail bzw. moderner Kommunikationsmittel zu den Arbeitnehmern für Betriebsräte und Gewerkschaften zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Rechte in der Diskussion. Der E-Mail-Zugang bzw. die virtuelle Kommunikation und Kollaboration ist das Schwarze Brett von heute und morgen (Klebe, NZA 2020, S. 999; Göpfert/Stöcker, NZA 2021, S. 1209).

KOALITIONSFREIHEIT IN DER BISHERIGEN RECHTSPRECHUNG

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Koalitionen zu bilden. Das Grundrecht schützt den Einzelnen, eine derartige Vereinigung zu gründen, ihr beizutreten oder fernzubleiben (negative Koalitionsfreiheit; Göpfert/Stöcker, NZA 2021, S. 1212). Außerdem schützt es die Koalitionen in ihrem Bestand und ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie solche Betätigungen, die darauf gerichtet sind, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern (BVerfG, Beschl. v. 10.9.2004 – 1 BvR 1191/03, NZA 2004, S. 1338; BAG, Urt. v. 28.2.2006 – 1 AZR 460/04, AuA 8/06, S. 492). Zu den geschützten Tätigkeiten, die dem Erhalt und der Sicherung einer Koalition dienen, gehört deren Mitgliederwerbung. Durch diese schaffen die Koalitionen das Fundament für die Erfüllung ihrer Aufgaben und sichern ihren Fortbestand. Ferner hängt von der Mitgliederzahl ihre Verhandlungsstärke und soziale Mächtigkeit ab (BVerfG, Beschl. v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, NZA 1996, S. 381; BAG, Beschl. v. 26.6.2018 – 1 ABR 37/16, NZA 2019, S. 188).

Ohne Werbung um neue Mitglieder besteht die Gefahr, dass der Mitgliederbestand einer Gewerkschaft im Laufe der Zeit in einem Umfang zurückgeht, dass sie ihrer Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, nicht mehr sachgemäß nachkommen kann. Zu der Betätigungsfreiheit einer Gewerkschaft gehört daher das Recht, ihre Schlagkraft mit dem Ziel der Mitgliedererhaltung und Mitgliederwerbung zu stärken (BAG, Urt. v. 31.5.2005 – 1 AZR 141/04, NZA 2005, S. 1182). Dabei ist für die Gewerkschaften die Mitgliederwerbung in den Betrieben von besonderer Bedeutung. Eine effektive Ansprache setzt Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit der umworbenen Arbeitnehmer voraus. Hiervon kann vor allem im Betrieb ausgegangen werden.

Grundsätzlich besteht ein Recht betriebsfremder Gewerkschafter auf tatsächlichen Zutritt zu einem Betrieb, wobei eine Ankündigungsfrist von einer Woche einzuhalten ist (BAG v. 28.2.2006, a. a. O.). Es liegt an der Gewerkschaft zu bestimmen, welche und wie viele Personen sie mit einer von ihr konzipierten Werbemaßnahme betraut. Daher unterfällt nicht nur der Ort für die gewerkschaftliche Werbung, sondern auch die personelle Auswahl der Werbenden dem Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG. Eine Gewerkschaft braucht sich nicht darauf verweisen zu lassen, ausschließlich betriebszugehörige Arbeitnehmer mit der Durchführung von Mitgliederwerbung zu beauftragen. Sie ist vielmehr grundsätzlich berechtigt, sich hierfür auch betriebsfremder Beauftragter zu bedienen (BAG, Urt. v. 22.6.2010 – 1 AZR 179/09, NZA 2010, S. 1365; LAG Köln, Urt. v. 16.9.2016 – 10 Sa 328/16). Art. 9 Abs. 3 GG überlässt einer Koalition grundsätzlich die Wahl der Mittel, die sie bei ihrer koalitionspezifischen Betätigung für geeignet und erforderlich hält. Dementsprechend kann eine Gewerkschaft selbst darüber befinden, an welchem Ort, durch welche Personen und in welcher Art und Weise sie um Mitglieder werben will (BAG v. 28.2.2006, a. a. O.).

GRUNDRECHTE DES ARBEITGEBERS UND PRAKTISCHE KONKORDANZ

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Gewerkschaft zur Durchführung von Werbemaßnahmen im Betrieb auf die Mitwirkung des Betriebsinhabers angewiesen ist. Sie kann vor Ort durch betriebsfremde Beauftragte nur tätig werden, wenn der Arbeitgeber diesen den Zutritt gestattet und ihre Tätigkeit duldet. Damit kollidiert eine derartige Mitgliederwerbung/-information mit ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Rechten des Arbeitgebers und Betriebsinhabers, u. a. dessen durch Art. 13 und 14 GG geschützten Haus- und Eigentumsrecht sowie seiner jedenfalls durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit, die insbesondere bei einer Störung des Arbeitsablaufs und Betriebsfriedens berührt wird (BAG v. 28.2.2006, a. a. O.; v. 22.6.2010, a. a. O.). Die unterschiedlichen Interessen sind i. S. e. praktischen Konkordanz zum Ausgleich zu bringen (LAG Hamm, Urt. v. 16.12.2014 – 12 Sa 1020/14). Wenn eine zuständige Gewerkschaft einmal im Kalenderhalbjahr in Pausenzeiten gewerkschaftliche Werbemaßnahmen vornimmt, ist dies nicht zu beanstanden. Anzuerkennenden Sicherheits- und Geheimhaltungsinteressen wird hinreichend dadurch Rechnung getragen, dass das Zutrittsrecht für Mitgliederwerbung in den räumlichen Bereichen des Betriebs beschränkt wird auf solche Räumlichkeiten, die nicht die Produktionsfläche und die Büros betreffen (LAG Köln, Urt. v. 16.9.2016 – 10 Sa 328/16).

Kollidiert die gewerkschaftlich gewählte Art und Weise der Mitgliederwerbung und der Information Dritter mit Rechtspositionen des Arbeitgebers aus Art. 14 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG, ist es – mangels Tätigwerden des Gesetzgebers – Sache der Gerichte, diese kollidierenden Grundrechtspositionen zu erfassen und – ggf. im Wege der Rechtsfortbildung – nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz so im Einzelfall durch Güterabwägung in Ausgleich zu bringen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (Schwarze, RdA 2010, S. 116).

GRENZEN DER MEINUNGSFREIHEIT UND RECHTSSCHUTZ

Jedermann kann sich gegen Äußerungen, die in unzulässiger Weise sein Ansehen in der Öffentlichkeit herabsetzen, in entsprechender Anwendung von § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB i. V. m. § 823 BGB im Wege des zivilrechtlichen Ehrenschutzes zur Wehr setzen, auch gegen eine Gewerkschaft (ArbG Düsseldorf, Urt. v. 6.4.2020 – 14 Ca 5677/19: Verdi-Flugblatt; BGH, Urt. v. 22.6.1982 – VIZR 251/80, NJW 1982, S. 2246; BAG, Urt. v. 20.1.2009 – 1 AZR 515/08, AuA 1/10, S. 51). Sowohl Kapitalgesellschaften als auch Personengesellschaften des Handelsrechts genießen zivilrechtlichen Persönlichkeits- und Ehrenschutz, wenn und soweit ihr sozialer Geltungsanspruch in ihrem Aufgabenbereich betroffen wird (BGH, Urt. v. 8.7.1980 – VIZR 177/78, NJW 1980, S. 2807; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 17.8.2012 – 8 SaGa 14/12). Es bedarf in diesen Fällen einer Abwägung der Meinungs- und Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft gegen das all-

gemeine Persönlichkeitsrecht des Verletzten bzw. angegriffenen Arbeitgebers, wobei es auch darauf ankommt, ob eine Äußerung als Tatsachenbehauptung oder Meinungsäußerung bzw. Werturteil einzustufen ist. Der Arbeitgeber kann sich im Rahmen eines deliktischen Unterlassungsanspruchs nicht auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer (hier Personalleiter) berufen (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 1.4.2009 – 3 TaBVGa 2/09: Unterlassungsantrag gegen Betriebsrat). Wenn bei einer Äußerung nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern die Herabsetzung der Person im Vordergrund steht, die jenseits polemischer und zugespitzter Kritik diffamiert und gleichsam an den Pranger gestellt werden soll, kann erfolgreich Rechtsschutz beansprucht werden (LAG Düsseldorf, Urt. v. 17.8.2012 – 8 SaGa 14/12, Rz. 59; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 4.3.2016 – 10 TaBV 102/15).

DIGITALES ZUGANGSRECHT DER GEWERKSCHAFT

Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist 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. Die Grenzen sind eine konkrete Störung des Betriebsablaufs oder des Betriebsfriedens bzw. eine Schadensgefahr, die über eine Belästigung oder eine sozialübliche Behinderung hinausgeht und geeignet ist, den Betrieb in empfindlicher Weise zu beeinträchtigen (BGH, Urt. v. 21.4.1998 – VIZR 196-97, NJW 1998, S. 2141). Das BAG meint, dass Gewerkschaften, die sich des betrieblichen E-Mail-Systems – künftig moderner Medien und Kollaborations- bzw. Interaktions-Tools – nicht bedienen können, bei den Arbeitnehmern zunehmend als „veraltet“ gelten und Akzeptanzverluste befürchten müssen. Jedenfalls in der Verwendung der dienstlichen E-Mail-Adressen der Gewerkschaftsmitglieder liegt keine Verletzung von deren Selbstbestimmungsrecht (BAG v. 20.1.2009, a. a. O.; Krit.: Göpfert/Stöcker, NZA 2021, S. 1212). E-Mails der Gewerkschaften, die partei- oder allgemeinpolitische Inhalte haben oder durch die der Arbeitgeber unsachlich angegriffen wird, muss er nicht dulden (Schönhöft/Klafki, NZA-RR 2012, S. 396; Kramer, IT-Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, C. Kollektives Arbeitsrecht, Rz. 347).

Ein weitergehendes digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in Form der Möglichkeit der Nutzung von z. B. Microsoft Teams (Mitbestimmung nach LAG Köln, Beschl. v. 21.5.2021 – 9 TaBV 28/20), Webex etc. ist dagegen nicht angezeigt. Denn zum einen ist das Zugangsrecht der Gewerkschaften bereits durch die Nutzung des betrieblichen E-Mail-Systems möglich und zum anderen ist damit regelmäßig eine Beeinträchtigung von betrieblichen Interessen gegeben. Eine Ausweitung des Zugangsrechts durch Nutzung von Kommunikationsplattformen des Arbeitgebers geht über die bisherige zulässige analoge Möglichkeit der Mitgliederwerbung hinaus und stünde daher auch nicht mehr im Einklang mit der bisherigen BAG-Rechtsprechung vom 20.1.2009.

MUSTER

Vereinbarung über koalitionsspezifische Betätigung

Zwischen
A GmbH (A)
und
G Gewerkschaft (G)
wird Folgendes vereinbart:

A. Präambel und Hintergrund

Als im Betrieb/Unternehmen vertretene Gewerkschaft hat G aus Art. 9 Abs. 3 GG einen Anspruch auf koalitionsspezifische Betätigung, wozu nach der Rechtsprechung insbesondere auch die Ansprache von Beschäftigten, gewerkschaftliche Werbung und Aktionen, Information über gewerkschaftliche Themen im Rahmen der geltenden Gesetze gehören.

Die A betreibt ... bundesweit, aber zunehmend auch im Ausland mit einer dezentralen Aufstellung an vielen verschiedenen Standorten unterschiedlicher Größen. Sowohl die eigenen A- bzw. Kundenlokationen als auch die ITK unterliegen einem besonderen Schutz und Störungen im/für den Betriebsablauf der A wie auch ihrer Kunden/Auftraggeber sind sicher jederzeit zu vermeiden.

Die A-Beschäftigten arbeiten – schon vor der Corona-Pandemie, erst recht aber danach – mittels moderner ITK zu einem großen Teil mobil bzw. remote in verschiedenen Formen, z. B. Telearbeit zu Hause oder onsite beim Kunden, wie auch in weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeiten oder auch – auftragsgemäß – 24/7 bzw. Schichten an 365 Tagen/Jahr. Sie sind im In- und Ausland eingesetzt. Aus diesen Umständen kann eine durchgehende, flächendeckende und sichere Erreichbarkeit und Kommunikation nur mit moderner und geschützter ITK erreicht werden.

B. Inhalte und Regelungen

Um den gegenseitigen Interessen, insbesondere nach einfacher und guter Erreichbarkeit/Zugang einerseits und Schutz/Störungsvermeidung andererseits, bestmöglich und rechtskonform Rechnung zu tragen, vereinbaren die Parteien folgendes:

- (1) A wird G im A-eigenen Intranet/ICON eine eigene Seite technisch einrichten und in einem betriebsfähigen Zustand erhalten für die Dauer der Laufzeit dieser Vereinbarung. Diese Seite wird als G-Seite deutlich erkennbar gemacht. Sie ist grundsätzlich allzeit im gesamten Bundesgebiet wie auch aus dem Ausland sicher erreichbar.
- (2) A wird G die Funktionsfähigkeit der Seite schriftlich oder in Textform mitteilen.
- (3) Diese G-Seite wird von A für G in inhaltlicher Verantwortung von G betrieben. G ist für die dort eingestellten Inhalte und den Betrieb verantwortlich i. S. d. DSGVO, des Presse-/Medienrechts sowie sonstiger rechtlicher Bestimmungen.
- (4) G wird A spätestens binnen zwei Wochen nach Meldung der betriebsfähigen Einrichtung dieser Seite die bis zu maximal fünf Gewerkschaftsvertrauensleute/-mitglieder, die A-Beschäftigte sind, schriftlich oder in Textform bezeichnen, die die Füllung und Pflege dieser Seite eigenständig vornehmen im Auftrag von G und dazu allein berechtigt sind. Diese Autoren werden durch die zuständige Abteilung der A hierfür entsprechend geschult.
Wegen des Trennungsprinzips der Mandate/Funktionen (z. B. Aufsichtsrat, Betriebsrat, Gewerkschaftsfunktionär/-mitglied) wird G sicherstellen, dass der auf der G-Seite eingestellte Inhalt und die ihn verantwortenden Verfasser/Bearbeiter in ihrer gewerkschaftseigenen Funktion auftreten und dies im Außenauftritt deutlich wird.
- (5) Im Fall offensichtlich rechtswidriger, ehrverletzender, beleidigender, rassistischer, religiöser, sexueller, diskriminierender, geheimhaltungsrelevanter, datenschutzverletzender oder vergleichbarer Inhalte/Störungen, die auf der Seite festgestellt werden, wird A die G darauf unverzüglich hinweisen und ist berechtigt, die Seite vorübergehend zu deaktivieren, bis die Störung beseitigt ist. Das Recht zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung aus wichtigen Grund wird dadurch nicht berührt.
- (6) Da A gegenüber G keinen Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung dieser Seite hat, übernimmt A dafür keine Haftung. Sollte A wegen Rechtsverletzungen, die durch bzw. von dieser Seite oder den verantwortlichen Personen nach Ziffer 4 verursacht werden, in Anspruch genommen werden, wird G die A freistellen von Schäden, die A nachweislich entstanden sind.
- (7) Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt zunächst befristet zur Erprobung bis zum 31.12.202X.
- (8) Sollte sich die Seite nach Ansicht beider Parteien bewähren, so gilt diese Vereinbarung ab 01.01.202X unbefristet fort und kann ab diesem Zeitpunkt jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende ordentlich gekündigt werden ohne Nachwirkung. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (z. B. nach Ziffer 5) bleibt beiden Parteien vorbehalten.
- (9) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so verpflichten sich die Parteien, diese binnen zwei Monaten durch eine Regelung zu ersetzen, die dem gewollten Inhalt und Zweck (Absatz A) am nächsten kommt.
- (10) Sollte sich durch eine künftige gesetzliche Regelung oder eine höchstrichterliche Rechtsprechung (d. h. BAG, BVerwG, BGH, BVerfG, EuGH) über ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften oder ähnliches inhaltliche Änderungen dieser Vereinbarung ergeben, so nehmen die Parteien spätestens binnen zwei Monaten nach Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung bzw. öffentlicher Verkündung der Gerichtsentscheidung Verhandlungen über die Anpassung dieser Vereinbarung auf.
- (11) Sollten andere, nachweislich bei A vertretene Gewerkschaften eine entsprechende Seite verlangen, wird A diese analog und zu gleichen Bedingungen/Regelungen einrichten.

Der Arbeitgeber muss stets substantiiert darlegen, inwiefern es durch das unaufgeforderte Zusenden von Gewerkschafts-E-Mails zu einer nicht hinzunehmenden Beeinträchtigung seiner Rechte kommt. Damit bleibt es letztlich eine Frage des Einzelfalls, ob und unter welchen Voraussetzungen die elektronische Gewerkschaftswerbung im Betrieb zulässig ist. Dies hängt ganz maßgeblich von der Häufigkeit, vom Umfang und vom Inhalt der übermittelten E-Mails ab. Nach unserer Einschätzung dürfte es auch ausreichend sein, einen Hinweis im Intranet des Arbeitgebers (z. B. auf der Betriebsratsseite) auf eine gewerkschaftliche Sammeladresse aufzunehmen, damit die Arbeitnehmer bei Bedarf und außerhalb der Arbeitszeit Kontakt mit der Gewerkschaft aufnehmen können.

Soweit derzeit ersichtlich, besteht eine Sozialpartnervereinbarung im Bereich Kautschuk ADK mit IG BCE zum digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften v. 22.4.2021. Deren wesentliche Inhalte sind:

- Die Gewerkschaft soll die betrieblichen Kommunikationswege nutzen dürfen.
- Eine Veröffentlichung gewerkschaftlicher Informationen über betriebliche Informationssysteme ist gestattet.
- Es besteht die Möglichkeit zur Weiterleitung von Informationen per Mailinglisten.
- Der Zugang zu betrieblichen Videokonferenzsystemen ist nicht abschließend.
- Die jeweilige Umsetzung im Unternehmen ist freiwillig.

DATENSCHUTZRECHTLICHE ASPEKTE

Die Weitergabe von Arbeitnehmerdaten wie E-Mails an Dritte – einschließlich Gewerkschaften (Seifert, in: Simitis/Hornung/Spiecker, Datenschutzrecht, 1. Aufl. 2019, Art. 88 DSGVO, Rz. 213; Stamer/Kuhnke, in: Plath, DSGVO/BDSG, 3. Aufl. 2018, § 26 BDSG, Rz. 158) – ist nur zulässig, wenn keine gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten bestehen (§§ 79, 82 Abs. 2 Satz 3, 83 Abs. 1 Satz 3, 99 Abs. 1 Satz 3, 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG) und dies nach dem BetrVG zur Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist. Eine Datenerhebung/-nutzung über die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats hinaus wäre nur mit vorheriger informierter Einwilligung des Betroffenen (Art. 7 DSGVO; § 26 Abs. 2 BDSG) möglich und kann sonst den Ausschluss rechtfertigen nach § 23 Abs. 1 BetrVG (Seifert, a. a. O., Rz. 214; Stück, ZD 2019, S. 259 f.; BAG, Beschl. v. 22.5.1959 – 1 ABR 2/59, AP BetrVG § 23 Nr. 3: Gehaltsdaten an Gewerkschaft wegen Beitragsehrlichkeit). Da es keine kontrollfreien Bereiche gibt, ist der Datenschutzbeauftragte nach Art. 38 Abs. 2 DSGVO berechtigt und verpflichtet, Betriebsräte, aber auch Berufsgeheimnisträger wie Betriebsärzte und Syndikusrechtsanwälte (vgl. § 203 StGB) zu beraten und zu kontrollieren (Drewes, in: Simitis/Hornung/Spiecker, Datenschutzrecht, 1. Aufl. 2019, Art. 39 DSGVO, Rz. 27; Stück, ZD 2019, S. 259).

Nach dem EuGH kann der Betreiber einer Facebook-Fanpage gemeinsam mit Facebook für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Besucher seiner Seite verantwortlich i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO sein (EuGH, Urt. v. 5.6.2018 – C-210/16, NZA 2018, S. 919) und könnten die Datenschutzaufsichtsbehörden bei Verstößen deren Betrieb untersagen (BVerwG, Urt. v. 11.9.2019 – 6 C 15.18 [1 C 28.14], NJW 2020, S. 414).

Der EuGH sieht die Betreiber einer Hostingplattform im Regelfall nicht für von ihren Nutzern begangene Urheberrechtsverletzungen verantwortlich. Die alleinige Haftung verbleibt grundsätzlich bei den unmittelbar handelnden Nutzern (EuGH, Urt. v. 22.6.2021 – C-682/18: Frank Peterson/Google; zur Bestandsdatenauskunft nach § 14 Abs. 3 TMG vgl. OLG Köln, Beschl. v. 29.4.2021 – 15 W 29/21).

UNSERE AUTOREN



Volker Stück

Rechtsanwalt, Lead Expert
Arbeitsrecht & Mitbestimmung,
BWI GmbH, Bonn



Boris Wein

Rechtsanwalt, Mannheim

Der Beitrag stellt
die persönliche Auffassung
der Autoren dar.

KEINE REGELUNGSBEFUGNIS DER BETRIEBSPARTEIEN

Das von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht betriebsangehöriger Gewerkschaftsmitglieder, sich durch die Verteilung gewerkschaftlichen Informations- oder Werbematerials im Betrieb aktiv an der koalitions-gemäßen Betätigung ihrer Gewerkschaft zu beteiligen und diese dadurch bei der Verfolgung ihrer koalitionsspezifischen Ziele zu unterstützen, unterliegt nicht der Regelungsmacht der Betriebsparteien, sodass eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ausscheidet. Es besteht kein Raum für eine Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, was auch § 2 Abs. 3 BetrVG zeigt (BAG, Beschl. v. 28.7.2020 – 1 ABR 41/18, AuA 2/21, S. 54). Die Betriebsparteien können für Gewerkschaften und ihre Mitglieder im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG keine Festlegungen dazu treffen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen eine koalitionsspezifische Betätigung im Betrieb zulässig ist. Dies muss der Arbeitgeber selbst mit der Koalition regeln, wenn es die Tarifpartner nicht tun. Wird der Arbeitgeber in seinen Grundrechten verletzt, muss er Rechtsschutz bei den Arbeitsgerichten suchen.