

„Wenn Gewerkschaften online auf sensible Beschäftigten-daten zugreifen, kann dies Sicherheitsrisiken mit sich bringen“

Dr. Amélie Sutterer-Kipping
Wissenschaftliche Referentin
für Arbeits- und Sozialrecht
am HSI der Hans-Böckler-
Stiftung

Dr. Jan Tibor Lelley
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Partner bei BUSE
Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB



Über ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften wird seit längerem gestritten. Warum ist ein solches so wichtig?

Sutterer-Kipping: Das Arbeitsrecht unterliegt wie kaum ein anderes Rechtsgebiet einem stetigen Wandel. Nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie ist eine erhebliche Zunahme von mobiler Arbeit sowie von Digitalisierung und Dezentralisierung zu beobachten. Der „klassische“ betriebliche Arbeitsplatz löst sich zunehmend auf, was die gewerkschaftliche Betätigung, insbesondere die Kommunikation mit Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern deutlich erschwert. Exemplarisch hierfür mag der Lieferdienst „Lieferando“ stehen, der abgesehen von Verwaltungszentralen keinen Betrieb im örtlichen Sinne betreibt. Die sog. „Rider“ erhalten über ein Mobiltelefon Aufträge und holen die bestellte Ware in einem der teilnehmenden Restaurants ab, um sie dem Kunden nach Hause zu liefern. In solchen Unternehmen gibt es weder ein „Schwarzes Brett“, an dem die Gewerkschaft Aushänge platzieren könnte, noch einen Betriebsraum, um die „Rider“ persönlich anzusprechen oder Informationsmaterial zu verteilen. Eine Umstellung auf die neuen Formen der Informationsübermittlung ist angesichts dieser Entwicklung für die Gewerkschaften unverzichtbar, um sich effektiv gewerkschaftlich betätigen zu können.

Lelley: Das ist richtig, das Arbeitsrecht ist nah am täglichen Leben der Menschen, daher wandelt es sich schneller als andere Rechtsgebiete – und das muss es wohl auch. Es kommt aus meiner Sicht darauf an, wie dieser Wandel aussieht. Ich verstehe, dass aus gewerkschaftlicher Sicht dieser Wandel nachvollzogen werden möchte und muss. Ich bin mir aber nicht sicher, ob gerade die Plattformwirtschaft – und dazu gehört „Lieferando“ – zwingend neue Formen der gewerkschaftlichen Informationsübermittlung braucht. Stehen hier nicht ganz andere Fragen im Vordergrund, z. B. ob es sich bei Plattformbeschäftigten überhaupt um Arbeitnehmer handelt?

Mir fallen einige Argumente für eine kritische Prüfung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften ein: Die digitale Welt bringt Datenschutz- und Datensicherheitsfragen mit sich. Wenn Gewerkschaften online auf sensible Beschäftigtendaten zugreifen, kann dies Sicherheitsrisiken mit sich bringen, vor allem wenn diese Daten in die falschen Hände geraten. Zudem haben nicht alle Arbeitnehmer gleichermaßen Zugang zu digitalen Ressourcen. Ein digitales Zugangsrecht könnte bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere diejenigen ohne Internetzugang oder IT-Kenntnisse, benachteiligen, bis hin zu einem faktischen Ausschluss Nicht-Digitaler: Gewerkschaften könnten Mitglieder verlieren, die bewusst digitale Medien meiden oder sich mangels Zugang oder Fähigkeiten ausgeschlossen fühlen.

Auch aus Sicht der Gewerkschaften selbst sollte die Gefahr einer Entfremdung von der Basis berücksichtigt werden. Könnte die verstärkte Nutzung digitaler Plattformen dazu führen, dass Gewerkschaften den persönlichen Kontakt zu ihren Mitgliedern vernachlässigen, was zu einer Entfremdung zwischen der Basis und der Organisationsebene führen würde?

Ein weiteres wichtiges und leider sehr aktuelles Problem ist die Anfälligkeit für Manipulation und Fehlinformation. Die Verbreitung von Informationen und Diskussionen über digitale Kanäle kann für Fake News anfällig sein, was die Effektivität und Integrität der Gewerkschaftsarbeit beeinträchtigen könnte. Es ist wichtig, die Einführung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften sorgfältig zu durchdenken und zu implementieren, um die genannten Bedenken sowie die Ziele und Bedürfnisse der vertrauensvollen Zusammenarbeit in den Betrieben zu berücksichtigen.

Sutterer-Kipping: Die Mehrzahl der Unternehmen in Deutschland verwendet seit langem digitale Kommunikationsmittel. Es geht nicht darum, Menschen auszuschließen, sondern all jene wieder einzubeziehen, die nicht mehr mit den traditionellen Mitteln der gewerkschaftlichen Kommunikation erreicht werden können. Es besteht also keine Gefahr der Entfremdung von der Basis, wenn die Gewerkschaft alle Mittel nutzt, um ihre Mitglieder zu erreichen. Manipulationsgefahr droht digital wie auch analog. Die Konsequenz sollte aber sein, bestehende Risiken zu identifizieren und ihnen im digitalen Kontext durch Schutzmechanismen zu begegnen; nicht der Verzicht auf digitale Möglichkeiten.

Welche gesetzlichen Regelungen gibt es derzeit? Wo besteht Handlungsbedarf?

Sutterer-Kipping: Verfassungsrechtlicher Anknüpfungspunkt für das allgemeine gewerkschaftliche Zugangsrecht ist Art. 9 Abs. 3 GG. Gewerkschaften werden umfassend in ihrem Bestand, ihrer inneren Ordnung und ihrer koalitionspezifischen Betätigung geschützt. Es obliegt der Gewerkschaft zu wählen, mit welchen Mitteln und Tätigkeiten sie ihre verfassungsrechtliche Aufgabe der Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen wahrzunehmen beabsichtigt. Zu den verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeiten gehören etwa die Selbstdarstellung, die Information von Arbeitnehmer:innen und die Werbung. Insbesondere letztere ist Grundvoraussetzung für die Erfüllung der in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG genannten Aufgaben. Tarifzuständige Gewerkschaften sind zur Ausgestaltung ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit daher berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und ohne Aufforderung durch die Arbeitnehmer:innen an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu senden. Die Zusendung von Info-/Werbematerial per E-Mail setzt aber zugleich voraus, dass die E-Mail-Adressen der Gewerkschaft bekannt sind. Die gewerkschaftliche Werbung bezweckt gerade die Gewinnung neuer Mitglieder. Denn nur durch eine ausreichende Mitgliederzahl können Gewerkschaften ihren Fortbestand sichern und ein Gegengewicht zu den Arbeitgeberverbänden bilden. Um ihre verfassungsrechtlich geschützte Betätigungsfreiheit auch vor dem Hintergrund der sich verändernden Arbeitsbedingungen effektiv auszuüben, müssen Gewerkschaften daher auch einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen bzw. -Listen haben.

Lelley: Wenn es einen solchen Herausgabeanspruch geben soll, dann frage ich mich, wie es hier mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten steht, vom verfassungsmäßigen Recht auf negative Koalitionsfreiheit noch gar nicht gesprochen. Negative Koalitionsfreiheit heißt doch, dass Beschäftigte auch ein verfassungsmäßiges Recht haben, keiner Gewerkschaft anzugehören und keine unverlangte Werbung von Gewerkschaften zu erhalten. Wenn man sich einmal die traditionelle Situation im Betrieb vor Augen führt: Da wurden und werden z. B. Mitgliedschaftsanträge oder andere Werbung für eine Gewerkschaft auf Papier verteilt. Das ist auch in Ordnung, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Nicht in Ordnung wäre es wohl unbestritten, wenn solche Mitgliedschaftsanträge den Beschäftigten unverlangt in die Jackentaschen gestopft würden. Das ist vergleichbar mit einer unverlangten Werbe-E-Mail einer Gewerkschaft. Dazu kommt noch ein datenschutzrechtlicher Aspekt. Denn E-Mail-Adressen der Beschäftigten sind personenbezogene Daten. Da frage ich mich, auf welcher Rechtsgrundlage diese von einer Arbeitgeberin an die Gewerkschaft weitergegeben werden dürfen?

Sutterer-Kipping: Wie bei allen koalitionspezifischen Betätigungsweisen sind bei diesem Herausgabeanspruch kollidierende Grundrechtspositionen gegeneinander abzuwägen und den Interessen der Arbeitnehmer:innen hinreichend Rechnung zu tragen. Ich stimme zu, dass es sich bei namentlichen E-Mail-Adressen um personenbezogene Daten i. S. d. Art. 4 Nr. 1 DS-GVO handelt und eine Weitergabe dieser eine Verarbeitung i. S. d. Art. 4 Nr. 2 DS-GVO darstellt. Daraus folgt zunächst, dass eine vorherige Einwilligung des Arbeitnehmers grundsätzlich erforderlich ist. Nach Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DS-GVO ist die Verarbeitung – auch ohne vorherige Einwilligung – jedoch rechtmäßig, wenn sie zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten – hier der Gewerkschaften – erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundfreiheiten der betroffenen Personen – Arbeitnehmer:innen –, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen. Im Rahmen der Interessenabwägung steht aufseiten der Gewerkschaft die Koalitionsbetätigungsfreiheit, aufseiten des Arbeitnehmers sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Die negative Koalitionsfreiheit ist nicht schon dann betroffen, wenn er oder sie von der Gewerkschaft einmalig oder gelegentlich per E-Mail kontaktiert wird. Ein Recht darauf, von jeglicher Betätigung einer Koalition völlig verschont zu bleiben, gewährt Art. 9 Abs. 3 GG nicht. Bei einer Abwägung der widerstreitenden Interessen kommt dem Recht auf gewerkschaftliche Information und Werbung ein höheres Gewicht zu. Die Herausgabe der E-Mail-Adressen ist zur Wahrung der berechtigten Interessen, wozu die koalitionspezifische Betätigung gehört, erforderlich. Im Vergleich dazu stellt die Zusendung einer gewerkschaftlichen E-Mail nur einen geringen Eingriff dar. Zumal die Arbeitnehmer:innen der Zusendung weiterer E-Mails nach Art. 21 DS-GVO widersprechen können. ■

In dieser Rubrik sprechen wir regelmäßig über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen, die das Arbeitsrecht betreffen und die HR-Welt umtreiben. Dabei wollen wir verschiedene Standpunkte zu Wort kommen lassen und so in den direkten Dialog gehen.