

Jetzt ist der Gesetzgeber am Zug

Digitale Zugangsrechte
der Gewerkschaften:
neue Perspektiven?



In der vergangenen Ausgabe haben wir über die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts berichtet, dass Gewerkschaften nicht unbegrenzt digitale Kommunikationsstrukturen der Unternehmen nutzen dürfen. Nun stellt sich aber immer noch die Frage, ob eine Ausweitung der Zugangsrechte per Gesetzesänderung kommt. Die Ampelregierung hatte hierzu ein Gesetzgebungsverfahren eingeleitet, konnte dieses aber nicht mehr durchbringen. Auch im Koalitionsvertrag von Schwarz-Rot findet sich eine entsprechende Option.

Die Gewerkschaften verzeichnen seit Jahren einen Rückgang ihrer Mitgliederzahlen. Beim DGB als größtem Dachverband, zu dem etwa die IG Metall und Verdi gehören, waren im Jahr 2024 nur noch rund 5,6 Millionen Beschäftigte organisiert. Dies entspricht einem Rückgang um circa 1,4 Millionen Beschäftigte in den letzten 20 Jahren und bedeutet zugleich, dass sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland auf etwa 17,4 Prozent (Stand 2021) der Beschäftigten reduziert hat.

Die Gewerkschaften stehen daher vor der Herausforderung, ihre Mitgliederbasis zu stärken, um weiterhin der ihnen obliegenden Funktion als Vereinigungen, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gebildet sind, gerecht werden zu können. Weitere Austritte sollen möglichst vermieden und neue Mitglieder hinzugewonnen werden. Zur aktiven Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Rechte sind Gewerkschaften auf den Kontakt zu den Beschäftigten in den Betrieben angewiesen.

Allerdings stoßen die gewerkschaftlichen Aktivitäten bei vielen Arbeitgebern auf Ablehnung, sodass sich häufig Konflikte

ergeben. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich umfassend mit den digitalen Zugangsrechten der Gewerkschaften befasst und diese auf der Grundlage der aktuellen Gesetzeslage begrenzt. Es betont, dass der Ball für eine Ausweitung der Rechte im Spielfeld des Gesetzgebers liegt (BAG-Urteil vom 28.1.2025, 1 AZR 33/24).

Anerkannte Zugangsrechte der Gewerkschaften

Das Grundgesetz schützt Gewerkschaften in Form der sogenannten Koalitionsbetätigungsfreiheit in ihrem Bestand und Erhalt. Es gewährleistet auf diese Weise die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit. Hieraus leitet sich das Recht der Gewerkschaften ab, ihre Mitglieder und alle anderen nicht organisierten Beschäftigten über ihre Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten zu informieren und neue Mitglieder anzuwerben. Denn nur durch Informationen gegenüber den bereits vorhandenen Mitgliedern und die Anwerbung neuer Mitglieder kann der Bestand der Gewerkschaften gesichert werden.

Bei der Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaften sind aber die Grundrechte der Arbeitgeber sowie die ebenfalls berührten Grundrechte der Beschäftigten zu berücksichtigen und gegeneinander abzuwägen. Soweit eine gesetzliche Ausdifferenzierung einzelner Rechte und Pflichten fehlt, ist es die Aufgabe der Gerichte, die Grenzen zwischen den kollidierenden Verfassungsrechten zu konkre-

tisieren. Diese sind in einen Ausgleich zu bringen, sodass sie jeweils weitestgehend Wirksamkeit entfalten können. Im Hinblick darauf sind Arbeitgeber und Gewerkschaften soziale Gegenspieler. Auch müssen die Gewerkschaften die Rechte der Beschäftigten wahren, zum Beispiel deren Wunsch, sich nicht gewerkschaftlich zu betätigen, oder ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Dass Gewerkschaften in den Betrieben aktiv sein sollen und hierbei verfassungsrechtlich geschützt sind, steht außer Frage. Der Gesetzgeber hat ihnen bereits umfassende Rechte im Betrieb eingeräumt – etwa ein Initiativrecht zur Bildung eines Betriebsrats, das Antragsrecht zur Bestellung des Wahlvorstands, weitreichende Informationsrechte, die Möglichkeit, eine Betriebsversammlung bei Untätigkeit des Betriebsrats zu erzwingen, Antragsrechte bei Verstößen gegen die Betriebsverfassung und viele mehr.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt zudem den physischen Betriebszugang von Gewerkschaften und deren Vertretern. Dieser Zugang wird nicht grenzenlos gewährt und ist beschränkt auf Fälle der Wahrnehmung der im BetrVG genannten Aufgaben und Befugnisse. Die Rechtsprechung ist hier dennoch relativ großzügig. Sobald eine Angelegenheit in einem inneren Zusammenhang mit einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe steht, wird ein gewerkschaftliches Zugangsrecht angenommen. Ausreichend soll schon sein, dass der



Dr. Holger Lüders
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeits-
recht sowie Partner
der Kanzlei Heuking,
Düsseldorf
h.lueders@heuking.de

Betriebsrat eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft um Unterstützung bittet. Arbeitgeber können den Zutritt einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zum Betriebsgelände in diesen Fällen nur dann verweigern, wenn unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Geschäftsgeheimnissen entgegenstehen. Gewerkschaften sind grundsätzlich verpflichtet, ihre Besuche unter Angabe des Besuchszwecks so rechtzeitig anzukündigen, dass Arbeitgeber die Zugangsberechtigung vorab prüfen können.

Für Aufgaben außerhalb der Betriebsverfassung, also insbesondere bei der tarifpolitischen Betätigung, greift diese Rechtsgrundlage nicht. Allerdings leitet das BAG auch aus dem Schutz der koalitionsmäßigen Betätigung der Gewerkschaften ein Zugangsrecht zugunsten der Gewerkschaften ab. Danach ist die Werbung von Mitgliedern Teil der grundrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit, unmittelbar im Betrieb um Mitglieder zu werben. Hintergrund ist, dass die Gewerkschaft erst dadurch die koalitionsspezifischen Aufgaben effektiv wahrnehmen kann. Dem sind aber enge Grenzen gesetzt, um die entgegenstehenden Haus- und Eigentumsrechte der Arbeitgeber zu wahren. In jedem Fall dürfen Arbeitgeber vorab prüfen, ob durch den Besuch der störungsfreie Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden. Hierzu haben Gewerkschaften ihren Besuch in der Regel rechtzeitig im Voraus anzukündigen. Im Hinblick auf die etwaige Häufigkeit gewerkschaftlicher Besuche im Betrieb zur Mitgliederwerbung hält das BAG in der Regel einen Besuch je Kalenderhalbjahr zu Pausenzeiten für angemessen. Bei Meinungsverschiedenheiten über das Zugangsrecht haben Gewerkschaften kein

Recht, ein Betriebsgelände gegen den Willen des Arbeitsgebers zu betreten. Vielmehr ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zu beschreiten.

Verlagerung ins Virtuelle

Spätestens seit Corona verlagert sich das Arbeitsleben immer mehr ins Virtuelle. Mit der wachsenden Digitalisierung und insbesondere einer vermehrten Tätigkeit außerhalb der Betriebe durch mobiles Arbeiten verändern sich die Wege der potenziellen Kontaktaufnahme. Die klassischen Werbemaßnahmen wie das „Schwarze Brett“ oder der Flugzettel verlieren an Bedeutung.

Die Gewerkschaften versuchen entsprechend, die Belegschaft über die digitalen Kommunikationswege des Arbeitgebers zu erreichen. Dies betrifft vor allem Betriebe, in denen die Beschäftigten einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit mobil außerhalb des Betriebsgeländes verbringen. Dabei hat das BAG bereits das Recht der Gewerkschaften anerkannt, an ihnen bekannte dienstliche E-Mail-Adressen der Beschäftigten Werbung versenden und dadurch die Infrastruktur der Arbeitgeber nutzen zu dürfen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Nutzung betrieblicher E-Mail-Adressen durch die Gewerkschaften zu dulden, sofern hieraus keine Störung der betrieblichen Abläufe oder des Betriebsfriedens folgt.

BAG begrenzt digitales Zugangsrecht

In dem vom BAG entschiedenen Fall forderte die tarifzuständige Gewerkschaft vor dem Hintergrund, dass bei der Arbeitgeberin ein Großteil der betriebsinternen Kommunikation über E-Mails, Intranet sowie über ein betriebsinternes Kommunika-

tionstool erfolgt, einen weitreichenderen Zugang zu den unternehmensinternen Kommunikationsnetzwerken, um Werbung zu betreiben und Informationen zu öffentlichen. Konkret begehrte die Gewerkschaft die Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen aller etwa 5400 Beschäftigten sowie einen Zugang als „interner Nutzer“ zu deren konzernweitem Netzwerk. Zudem verlangte sie von der Arbeitgeberin, auf der Startseite ihres Intranets eine Verlinkung mit der Website der Gewerkschaft vorzunehmen.

Das BAG hat wie bereits die Vorinstanzen einem erweiterten digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaft eine Absage erteilt. Die Belastung der grundrechtlichen Position des Arbeitgebers sei erheblich und begründe ein überwiegendes Schutzbedürfnis gegen eine solche Inanspruchnahme. Das BAG bestätigt zwar erneut, dass eine Gewerkschaft grundsätzlich die Befugnis hat, betriebliche E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu Werbezwecken und für deren Information zu nutzen. Hiervon nicht gedeckt sei aber die Übermittlung aller betrieblichen E-Mail-Adressen durch die Arbeitgeberin.

Auch wenn erhebliche Teile der betriebsinternen Kommunikation eines Unternehmens elektronisch stattfinden und die Beschäftigten nach der bestehenden betrieblichen Regelung bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil oder im Homeoffice arbeiten können, besteht kein Anspruch auf eine Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen. Der begehrte Zugriff der Gewerkschaft auf die dienstlichen E-Mail-Adressen aller Beschäftigten würde eine erhebliche Verbesserung ihrer Möglichkeiten der Kontaktaufnahme unter gleichzeitiger Schonung ihrer eigenen personellen Ressourcen im Vergleich zur Kontaktaufnahme und Werbung vor Ort bedeuten. Es handelt sich damit um keine

bloße Übertragung der bereits in der analogen Betriebswirklichkeit bestehenden Rechts-situation auf die digitale Betriebswirklichkeit.

Ein Arbeitgeber muss also nicht zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um der Gewerkschaft den Zugriff auf die Beschäftigten zu erleichtern. Es besteht kein Anspruch, von den Arbeitgebern aktiv bei der Verbreitung oder Stabilisierung ihrer Basis durch Anwerben neuer Mitglieder oder Verfestigung der Bindung vorhandener Mitglieder unterstützt zu werden. Um an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu gelangen, gibt es nach Ansicht des BAG auch andere Möglichkeiten. So ist die Gewerkschaft nicht daran gehindert, die Beschäftigten vor Ort im Betrieb anzusprechen und ihre betrieblichen E-Mail-Adressen zu erbitten. Dies stelle auch für die betroffenen Beschäftigten den schonendsten Ausgleich ihrer grundrechtlich verbürgten Belange dar.

Die Gewerkschaft kann ebenso wenig die Nutzung des konzernweiten internen Kommunikationsnetzwerks verlangen. Die damit verbundenen Beeinträchtigungen der Arbeitgeberin würden diese erheblich in ihrer verfassungsrechtlich garantierten wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit beeinträchtigen. Ein solches Zugangsrecht würde nach Auffassung des BAG das zwar ebenfalls grundrechtlich geschützte Interesse der Gewerk-

schaft an der Durchführung der Werbemaßnahmen übersteigen.

Schließlich lehnt das BAG einen Anspruch auf Verlinkung des Internetauftritts der Gewerkschaft im Intranet des Unternehmens ab. Die Gewerkschaft argumentierte, dass Arbeitgeber im öffentlichen Dienst in ihrem Intranet den Internetauftritt der Gewerkschaft auf Verlangen zu verlinken haben und dies auch in der Privatwirtschaft gelten müsse. Dieser Ansicht folgte das BAG jedoch nicht. Eine analoge Anwendung komme mangels einer planwidrigen Regelungslücke nicht in Betracht. Der Gesetzgeber habe die Problematik des Zugangs der Gewerkschaften zu den digitalen Kommunikationssystemen eines Betriebs erkannt und sich im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gegen die Aufnahme einer entsprechenden Norm in das BetrVG entschieden.

Neuregelung durch den Gesetzgeber?

Das BAG hat in seiner Entscheidung betont, dass ein Ausgleich der widerstreitenden Interessen von Grundrechtsträgern vorrangig dem Gesetzgeber obliegt. Ursprünglich hatte das Bundesarbeitsministerium unter Hubertus Heil (SPD) bereits während der Ampelkoalition in seinem Referentenentwurf zum Tarifvertragstreuegesetz (Bear-

beitungsstand 5.9.2024) auch ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften vorgesehen. Hierzu sollte das BetrVG dahingehend ergänzt werden, dass den Gewerkschaften der Zugang zum Betrieb „einschließlich der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien“ zu gewähren ist. Zudem habe der Arbeitgeber auf rechtzeitiges Verlangen die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb Beschäftigten herauszugeben. Diese Vorschläge wurden jedoch bereits vom Bundeskabinett der abgewählten Ampelkoalition verworfen und nicht in den – dem Bundestag später zugeleiteten – Gesetzentwurf der Bundesregierung aufgenommen.

Nachdem das Gesetzgebungsverfahren zum Tariftreuegesetz von der Ampelregierung nicht abgeschlossen werden konnte, wurde es inzwischen neu eingebracht. Regelungen zu digitalen Zugangsrechten sind aktuell nicht vorgesehen, obwohl im Koalitionsvertrag vom 5. Mai 2025 angekündigt wurde, dass das Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe um einen digitalen Zugang ergänzt werden solle, „der ihren analogen Rechten entspricht“. Ob, wann und wie der Gesetzgeber tätig wird, bleibt abzuwarten.

INSERENTEN

Seite
Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e.V. (DGFP)
2. U, 11, 35, 57, 3. U, 4. U
HRworks GmbH 41

BILDNACHWEISE

Achim Multhaupt - WBS Gruppe; Almahyra - stock.adobe; Andreas Müller; Aurora frame - stock.adobe; Bayer AG; Christina Riedl - CR VIEW - www.cr-view.com; Davev eG; DB Cargo AG; Detmar Schmoll; DM, FellowNeko - stock.adobe; Fischer - SAP; Gina Sanders - stock.adobe; Gorodenkoff - stock.adobe; Hanse Merkur Krankenversicherung AG; Hartmut Nägele; Hogan Lovells; Ingo Cordes - SAP; Itsaree - stock.adobe; Jirsak - stock.adobe; Kanzlei Heuking; KPMG Law; MAN Truck & Bus Deutschland GmbH; miss irine - stock.adobe; mories602 - stock.adobe; Nazmul - stock.adobe; NKCoolper - stock.adobe; Oksana - stock.adobe; phimprapha - stock.adobe; PhotoLoren - stock.adobe; photostockinat - stock.adobe; pixarno - stock.adobe; pressmaster - stock.adobe; Renat - stock.adobe; Rheinmetall AG; Roland Halbe; SAP; scott - stock.adobe; seafalcon - stock.adobe; TÜV Süd; Uli Deck - ARTIS; Universitätsmedizin Greifswald; Volker Emersleben Deutsche Bahn AG; zerogami - stock.adobe