

LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Hamburg, 13.03.25

Kein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaft - Bundesarbeitsgericht stärkt Arbeitgeberrechte

Rolf-Alexander Markgraf

Die Digitalisierung verändert auch die Art und Weise, wie Gewerkschaften mit Beschäftigten in Kontakt treten. Doch wie weit reicht ihr Anspruch auf Zugang zu betrieblichen Kommunikationskanälen? Diese seit längerem diskutierte Rechtsfrage hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr entschieden (vgl. [BAG, Urteil vom 28. Januar 2025 - 1 AZR 33/24](#)): Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zum Zwecke der Mitgliederwerbung die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen oder einen digitalen Zugang auf interne Kommunikationsnetzwerke zu gewähren.

Rechtlicher Rahmen

Mit [§ 2 Abs. 2 BetrVG](#) besteht ein einfachgesetzliches Zugangsrecht der Gewerkschaften. Dieses Zugangsrecht ist aber nicht allgemein ausgestaltet, sondern an die Voraussetzung geknüpft, dass der Zugang der Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten dient. Die Wahrnehmung allgemeiner koalitionspezifischer Aufgaben, wie die Werbung von Mitgliedern, kann dagegen nicht auf [§ 2 Abs. 2 BetrVG](#) gestützt werden (vgl. [BAG, Urteil vom 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04](#)). Die Mitgliederwerbung der Gewerkschaften in den Beschäftigungsbetrieben ist aber von der

durch [Art. 9 Abs. 3 GG](#) geschützten koalitionspezifischen Betätigung umfasst (vgl. [BAG, Urteil vom 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09](#)). Dabei ist zu beachten, dass die Durchführung von Werbemaßnahmen im Beschäftigungsbetrieb die Mitwirkung des Arbeitgebers erfordert und zu einer Kollision mit dessen nach [Art. 12 Abs. 1 GG](#), [Art. 13 GG](#), [Art. 14 Abs. 1 GG](#) grundrechtlich geschützten Haus- und Eigentumsinteressen sowie seiner wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit führen kann. Dieser Konflikt ist im Einzelfall durch die praktische Konkordanz aufzulösen, also auf eine Weise, in der die kollidierenden Grundrechte trotz ihres Gegensatzes möglichst weitgehend zur Geltung kommen (vgl. [BAG, Beschluss vom 22. Mai 2012 - 1 ABR 11/11](#)).

Auf dieser Basis hat das BAG für die parallele Situation in der analogen Betriebswirklichkeit bereits entschieden, dass der Konflikt dahin aufzulösen ist, dass kein Anspruch der Gewerkschaft besteht, Werbe- und Informationsschriften über ein hausinternes Postverteilungssystem des Arbeitgebers an die Mitarbeiter zu verteilen (vgl. [BAG, Urteil vom 23. September 1986 - 1 AZR 597/85](#)). Andererseits ist eine Gewerkschaft auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers berechtigt, ihr bekannte betriebliche E-Mail-Adressen zu Werbezwecken jedenfalls dann zu nutzen, wenn mit dem Empfang und dem Lesen

der E-Mails keine erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen einhergehen (vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08). Das BAG hat aber deutlich gemacht, dass die praktische Konkordanz immer eine Abwägung der im Einzelfall betroffenen Interessen voraussetzt.

Die Entscheidung

Der Sachverhalt

Der Entscheidung des BAG (siehe oben lag der folgende Sachverhalt zugrunde: Die beklagte Arbeitgeberin war ein großer Sportartikelhersteller mit mehr als 5000 Arbeitnehmern. Neben der eigentlichen zentralen Betriebsstätte gehörten dem Betrieb zahlreiche deutschlandweit verteilte Stores und Outlets an. Auf Basis der betrieblichen Regelungen war es den Mitarbeitern gestattet, bis zu 20% bzw. bis zu 40% der individuellen Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Die Arbeitgeberin hielt im Betrieb selbst für je zehn Mitarbeiter nur acht Arbeitsplätze vor, die im Wege des „Desk-Sharings“ organisiert waren. Ein erheblicher Teil der betriebsinternen Kommunikation fand digital statt. Neben betrieblichen E-Mails wurden insoweit auch die von Microsoft 365 entwickelte Anwendung Viva Engage und das konzernweite Intranet genutzt. Die betrieblichen E-Mail-Adressen verfügten über einen unter der Domain der Beklagten generierten Namensbezug zum jeweiligen Mitarbeiter.

Die klagende Gewerkschaft begehrte zum Zwecke der Mitgliederwerbung einen „Zugang“ zu diesen Kommunikationssystemen und verlangte konkret, (1.) dass die Arbeitgeberin ihr sämtliche betriebliche E-Mail-Adressen der Mitarbeiter übermittelt, um den Mitarbeitern pro Jahr bis zu 104 E-Mails mit einer Größe von bis zu 5 MB zu übersenden, (2.) hilfsweise sollte die Arbeitgeberin ihr einen Zugang als „internal user“ zum konzernweiten Netzwerk bei Viva Engage ein-

richten, um dort eine bestimmte Anzahl werbender Beiträge einstellen zu können und (3.) hilfsweise sollte die Arbeitgeberin ihr auf der Startseite des Intranets eine Verlinkung mit einer Webseite der Gewerkschaft einrichten. Die Gewerkschaft stützte ihre Begehren in der Berufungs- und Revisionsinstanz auf Art. 9 Abs. 3 GG. Erstinstanzlich hatte sie sich zudem auch auf § 2 Abs. 2 BetrVG berufen. Sie begründet ihr Begehren insbesondere damit, dass die digitale Kommunikation betriebsüblich sei und sie die mobil oder in den bundesweiten Stores arbeitenden Mitarbeiter nur digital erreichen könne.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht (vgl. LAG Nürnberg, Urteil vom 26. September 2023 – 7 Sa 344/22) haben die Klage abgewiesen. Das BAG wies nun auch die Revision der Gewerkschaft zurück und stellte fest, dass ihr keiner der geltend gemachten Ansprüche zusteht.

Es bestehe kein Anspruch auf Übermittlung sämtlicher betrieblichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleiste zwar grundsätzlich die Befugnis einer Gewerkschaft, betriebliche E-Mail-Adressen zu Werbezwecken zu nutzen. Dies umfasse aber nur die ihr bekannten E-Mail-Adressen. Unter Berücksichtigung der kollidierenden Grundrechte der Arbeitgeberin aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 14 Abs. 1 GG sowie der Grundrechte der betroffenen Mitarbeiter aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1. Abs. 1 GG bzw. Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Schutz personenbezogener Daten) sei Art. 9 Abs. 3 GG aber im Wege der praktischen Konkordanz dahin zu beschränken, dass kein Anspruch auf Übermittlung weiterer E-Mail-Adressen besteht. Die Gewerkschaft habe insbesondere die Möglichkeit, die Mitarbeiter vor Ort im Betrieb nach ihren betrieblichen E-Mail-Adressen zu fragen, was mit

einer geringeren Beeinträchtigung der Grundrechte der Arbeitgeberin und der Mitarbeiter einhergehe.

Gleiches gelte für den Anspruch auf Nutzung des konzernweiten Netzwerks bei Viva Engage. Auch insoweit würden die damit einhergehenden Beeinträchtigungen der Arbeitgeberin das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Interesse der Gewerkschaft, Werbemaßnahmen durchzuführen, übersteigen.

Es bestehe auch kein Anspruch auf die Verlinkung im Intranet, da der Gesetzgeber insoweit zwar mit § 9 Abs. 3 S. 2 BPersVG eine Regelung für den öffentlichen Dienst getroffen habe. Diese sei aber mangels planwidriger Regelungslücke nicht analog auf den privaten Bereich anwendbar.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Rolf-Alexander Markgraf unter +49 40 500 360-755 oder rmarkgraf@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Wir verwenden das generische Maskulinum und sehen von einer Nennung aller Geschlechtsidentitäten ab, damit dieser Text besser lesbar ist, und meinen damit ausdrücklich jeden in jeder Geschlechtsidentität.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstr. 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0
Fax +49 30 882715-0

HAMBURG

Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0
Fax +49 40 500360-99

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17
Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstr. 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0
Fax +49 89 3090667-90

Folgen der Entscheidung

Dem Koalitionsvertrag der scheidenden Bundesregierung war zu entnehmen, dass die Ampelkoalition beabsichtigte, ein Recht der Gewerkschaften auf einen digitalen Zugang in die Betriebe zu schaffen, das ihren analogen Rechten entspricht (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 56 "Tarifautonomie"). Dieses Vorhaben ist nicht umgesetzt worden. Es bleibt abzuwarten, ob die kommende Bundesregierung dies wieder aufgreift. Bis dahin hat das BAG mit der vorliegenden und oben erörterten Entscheidung eine klare Grenze gezogen, die bis zu einer Änderung der Gesetzeslage zu beachten ist.