



## Rechtliche Hinweise:

### Nutzung digitaler Infrastruktur in der Tarifbewegung 2021

Die Corona-Pandemie erfordert eine neue Einschätzung hinsichtlich der Erreichbarkeit der Beschäftigten. Home-Office, mobile Arbeit und Kurzarbeit prägen das Bild vieler Betriebe. Mit dem Fernbleiben vom betrieblichen Raum wird die Kommunikation zu Arbeitskämpfen zur Herausforderung. In vielen Fällen beschränkt sich diese auf die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel. Ein rechtlicher Überblick soll hierzu weiterhelfen:

- Der Versand gewerkschaftlicher Informationen von einem gewerkschaftlichen/privaten Rechner an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an deren betriebliche E-Mail-Adresse ist zulässig. Dafür braucht es weder eine Einwilligung des Arbeitgebers noch die Aufforderung des/der AN, selbst wenn die private Nutzung untersagt wurde (BAG v. 20.01.2009 - 1 AZR 515/08; LAG Schleswig-Holstein v. 01.12.2000 – 6 Sa 562/99).
- Durch betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder von einem betriebsinternen Rechner über betriebliche E-Mail-Adressen der Beschäftigten oder im Intranet ist die Weiterleitung jedenfalls dann rechtlich unbedenklich, wenn wegen des damit verbundenen Zeitaufwands die Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt werden, auch wenn der AG die Nutzung des E-Mail-Systems auf betriebliche Zwecke beschränkt hat (HessLAG v. 20.08.2010 – 19 Sa 1835/09).
- Streikaufrufe dürfen nicht vom Betriebsrat oder dessen Mitglieder in ihrer Funktion als Betriebsratsmitglieder an die Beschäftigten versandt werden. Informationen über die Tarifverhandlung sind davon ausgenommen (§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).
- Streikaufrufe dürfen ansonsten per E-Mail innerhalb des Betriebs verteilt werden, wenn die private Nutzung des betriebsinternen Systems nicht untersagt wurde.
- Wenn die private Nutzung untersagt wurde, muss der Arbeitgeber die Nutzung des betriebsinternen Systems für Streikaufrufe allerdings dulden, wenn die Beschäftigten nicht anders erreicht werden können (zur Nutzung des betriebs-eigenen Parkplatzes: BVerfG, v. 09.07.2020 – 1 BvR 719/19). Das trifft insbesondere bei Abwesenheiten aufgrund von Home-Office oder mobiler Arbeit zu, und hier vor allem auf die Nicht-Organisierten.