

Bundesleitung

Friedrichstraße 169/170
D-10117 Berlin

Telefon 030.40 81-40
Telefax 030.40 81-4999
post@dbb.de
www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion Friedrichstraße 169/170 10117 Berlin

An die
Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften
des dbb beamtenbund und tarifunion

- je besonders -

23. Januar 2008
GB 1-Sü/Lin
Durchwahl: 57 10
AZ: 542-01
Info Nr.: 6/2009

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Gewerkschaften haben das Recht, über den E-Mail-Verteiler des Betriebs gewerkschaftliche Informationen zu versenden, soweit hierdurch weder nennenswerte Betriebsablaufstörungen eintreten, noch spürbare, der Gewerkschaft zuzurechnende wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers eintreten.

Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine unaufgeforderte Information der Beschäftigten handelt. Die vorherige Einholung des Einverständnisses des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Mit seinem Urteil vom 20. Januar 2009 – 1 AZR 515/08 – hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts eine seit vielen Jahren in Literatur und Rechtsprechung heftig umstrittene Problematik zu Gunsten der Gewerkschaften gelöst und so deren Recht auf Information der Beschäftigten erheblich gestärkt. Das Gericht erkennt damit den in Betrieben und Verwaltungen vollzogenen informations- und kommunikationstechnischen Wandel an, der dadurch gekennzeichnet ist, dass die Kommunikation via E-Mail zwischen den Beschäftigten untereinander, zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sowie zwischen Dritten und Beschäftigten die herkömmlichen Informations- und Kommunikationswege zunehmend überlagert.

Die Grenze für die Zulässigkeit der Versendung gewerkschaftlicher E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter sieht das BAG erst dort, wo der Betriebsablauf gestört wird (z.B. Massenversand von E-Mails oder Versand großer Datenmengen) bzw. wo messbare wirtschaftliche Nachteile für den Arbeitgeber

eintreten. Damit hat das BAG die erforderliche Abwägung zwischen den widerstreitenden Grundrechten – auf Arbeitgeberseite das Eigentumsrecht und das Recht am eingerichteten ausgeübten Gewerbebetrieb, auf Gewerkschaftsseite die durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Betätigungsfreiheit – für den Regelfall zu Gunsten der Gewerkschaften vorgenommen.

Sobald uns die Entscheidungsgründe vorliegen, wird das Urteil in der Zeitschrift für Personalvertretungsrecht (ZfPR) sowie der Zeitschrift für Betriebsverfassungsrecht (ZBVR *online*) im Volltext und mit einer Anmerkung veröffentlicht.

Die Pressemitteilung des BAG ist als Anhang beigelegt.

Mit kollegialen Grüßen

(Peter Heesen)
- Bundesvorsitzender -



Nr. 8/09

Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit. Soweit dabei Grundrechte des Arbeitgebers berührt werden, sind die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsrecht des Arbeitgebers und sein von Art. 2 Abs. 1 GG erfasstes Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb haben gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurückzutreten, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zuzurechnenden wirtschaftlichen Belastungen führt. Auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber im Rahmen eines deliktischen Unterlassungsanspruchs gegenüber der Gewerkschaft nicht berufen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies deshalb - anders als die Vorinstanzen - die Klage eines Dienstleistungsunternehmens auf dem Gebiet der Informationstechnologie ab, mit der dieses der Gewerkschaft ver.di die Versendung von E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Mitarbeiter untersagen lassen wollte. Störungen des Betriebsablaufs oder messbare wirtschaftliche Nachteile hatte die Arbeitgeberin nicht vorgetragen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 30. April 2008 - 18 Sa 1724/07 -