

Internet und Intranet

»Werkzeuge«

Wie jedes Sommer-Doppelheft ist auch diese CF-Ausgabe nur einem Thema gewidmet, diesmal der Rolle, die das Internet (und mehr vielleicht noch das Intranet) für die Betriebs- und Personalratsarbeit spielt oder doch spielen könnte. Was unter anderem auch einen für Arbeitnehmerinteressenvertretungen nicht selbstverständlichen Blick impliziert: Neue Technik, gesehen als Werkzeug und nicht primär als Risiko.

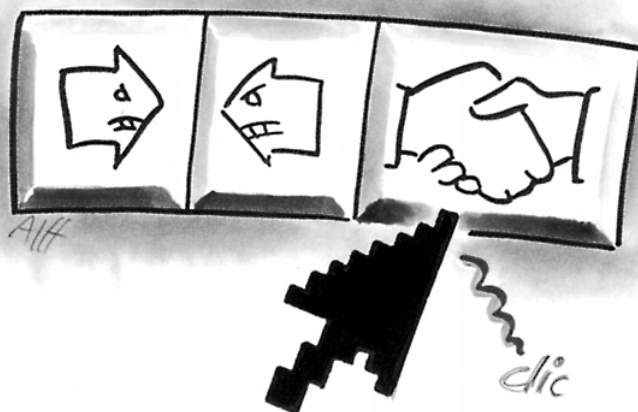
So betrachtet, hat die moderne Informations- und Kommunikationstechnik – erst der Personal Computer, dann das Internet oder genauer: das World Wide Web – noch mehr verändert, als man auf den ersten Blick ohnehin schon meinen könnte. Eine Technik, die nicht nur fast jede Art von Produktions-, Verwaltungs- und Dienstleistungsarbeit grundlegend verändert, sondern zugleich auch die Tätigkeit der Interessenvertretungen selber, taugt nicht zum Feindbild – vor allem dann nicht, wenn sie auch noch vorwiegend als Arbeitserleichterung und -bereicherung empfunden wird ...

Insoweit bedingt also das eine das andere: Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, entstanden aus im Internet gefundenen Ideen, entworfen und weiterentwickelt im elektronischen Dokumentenaustausch, verbreitet und veröffentlicht über die Betriebs-/Personalrats-Website, werden fast zwangsläufig einen anderen Charakter annehmen als Vereinbarungen, die vor 15 Jahren entstanden sind ... Diese Konsequenzen aus unseren schönen neuen Werkzeugen verdienen also unsere (durchaus auch skeptische) Aufmerksamkeit.

CF-REDAKTION

»Online-Rights for Online-Workers«

Mit dem PC und immer häufiger auch im Internet – also ›online‹ – zu arbeiten, dies aber für die Interessenvertretungs- und Gewerkschaftsarbeit nicht nutzen zu dürfen, ist ein Widerspruch in sich ... Was die Rechtsprechung auch zunehmend akzeptiert.



DIE NUTZUNG VON INTERNET und betrieblichen Intranets ist für die Betriebs-/Personalratsarbeit ohne Frage attraktiv. Information der Belegschaft und Kommunikation im Betrieb können effizienter gestaltet werden. Allerdings werden auch Zeit und Kraft in Anspruch genommen, um die Potenziale der neuen Informationstechnik auszuschöpfen. Auch müssen möglicherweise noch innerbetriebliche Hürden überwunden werden.

Und nicht zuletzt sind im Betriebs-/Personalratsbüro eine Reihe gesetzlicher Vorschriften zu beachten – vom Schutz

der internen Kommunikation vor unbefugtem Zugriff ganz zu schweigen:

1. Da sich die Vernetzung von Arbeitsplätzen in Betrieben und Konzernen durchsetzt, wird konsequente Netz-Nutzung für Betriebsräte erforderlich, um die Beschäftigten schnell und umfassend erreichen und informieren zu können.

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Internet-Benutzer sowohl in Deutschland wie weltweit jährlich mehr als verdoppelt. Nach Erhebungen der Nürnberger Gesellschaft für Konsumforschung hatten bereits Anfang des Jahres 2000 in Deutschland 15,9 Millionen (das sind 30 Prozent der Bevölkerung zwischen

14 und 69 Jahren) einen Zugang zum Internet. Schon seinerzeit hatten rund 10 Millionen Menschen auch Zugang zum Internet am Arbeitsplatz...¹.

Internet-Anbindung wird Standard

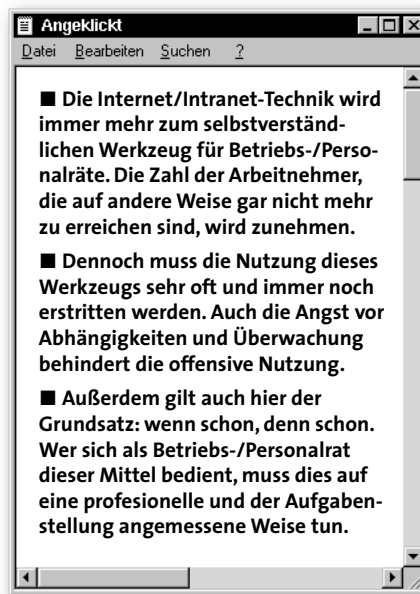
IN MODERNEN BRANCHEN läuft Kommunikation inzwischen schon fast grundsätzlich über betriebs- oder konzerninterne »Intranets«, gehört Internet-Anschluss zum Standard der Büroarbeit. Der Vorstoß des Ford-Konzerns Anfang des Jahres 2000, weltweit auch ihren Produktionsmitarbeitern zu Hause Personal Computer zur Verfügung zu stellen und diese über das Ford-Intranet auch weltweit an das Internet anzubinden...², machte deutlich, dass Internet-Anbindung zukünftig zur Standardausrüstung eines Arbeitsplatzes gehören wird. Seit dieser Auseinandersetzung haben viele Betriebsräte in großen Firmen das Recht eingeräumt bekommen, eine eigene Homepage in den firmeninternen Netzen einzurichten. In Firmen, die »virtuell« oder papierlos organisiert werden – als Beispiele seien die BioRegion oder die DVG...³ genannt – wird die Kommunikation über »das Netz« sogar zur Grundvoraussetzung des Arbeitens.

Vor diesem Hintergrund sind die betrieblichen Interessenvertretungen geradezu gezwungen, die elektronischen Netze zu nutzen, um die Kommunikation mit der Belegschaft zu sichern und die Interessenvertretung organisieren zu können. »Waffengleichheit« – was die Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten anbelangt – wird den Interessenvertretungen von Arbeitgebern dennoch häufig verwehrt. Eine Praxis, die 1993 sogar vom Bundesarbeitsgericht sank-

1... Die Zahl der Internet-Nutzer in Deutschland steigt auf 15,9 Millionen (FAZ 23. 2. 2000, Seite 24)

2... »Internet-PC für alle Ford-Mitarbeiter«, in: VDI-Nachrichten, 18. 2. 2000

3... Das Büro der DVG in Hannover hat weniger Schreibtische als Mitarbeiter (Handelsblatt 20. 10. 1999)



tioniert worden war. Allein daraus, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer durch ein elektronisches Mailbox-Kommunikationssystem unter Benutzung eines sonst gesperrten Schlüssels »an alle« informiere, folge noch nicht, so das Gericht, dass dem Betriebsrat dasselbe Informationssystem mit demselben Schlüssel uneingeschränkt zur Verfügung zu stellen sei...⁴

2. Die Netznutzung wird Betriebsräten oftmals nicht »geschenkt«. Wie bei anderen technischen Einrichtungen auch, muss im Streitfall die Notwendigkeit des Intranet-Zugangs bzw. der Internet-Nutzung nachgewiesen werden.

Symptomatisch für die Schwierigkeiten, mit denen Betriebsräte vielfach zu kämpfen haben, ist die Auseinandersetzung bei Siemens-Nixdorf. In diesem Unternehmen der Elektronikbranche verweigerte die Geschäftsleitung dem Betriebsrat zunächst die Einrichtung einer eigenen Website im internen Informations-Netzwerk. Der Betriebsrat eröffnete daraufhin *im Internet* eine eigene Website. Das Unternehmen beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht, dem Betriebsrat die Errichtung der Website zu verbieten, weil dadurch der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt sei.

Das Arbeitsgericht Paderborn folgte in seinem Beschluss vom 29. 1. 1998 diesem Ansinnen, entschied aber zugleich, dass dem Betriebsrat der Zugang zum betriebsinternen elektronischen Kommunikationssystem zu eröffnen sei...⁵

– was ja auch das eigentliche Ziel des Paderborner Betriebsrats gewesen war.

Aufschlussreich sind auch die immer noch notwendigen Kämpfe um Personal Computer, Telefax oder Mobiltelefon im Betriebsratsbüro. So entschieden noch 1997 (!) verschiedene Landesarbeitsgerichte *gegen* das Ansinnen auf einen eigenen Faxanschluss im Betriebsratsbüro...⁶ (positiv entschieden nur das LAG Hamm...⁷ und das ArbG Braunschweig). Bis Ende der 90-er Jahre und bis hin zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde auch immer wieder um die Frage gestritten, ob der Betriebsrat einen Anspruch auf einen Personal Computer habe. In seinen Beschlüssen von 1998 und 1999 hat das BAG dies im Prinzip bejaht, aber von einer »Erforderlichkeitsprüfung« abhängig gemacht, bei der dem Betriebsrat allerdings ein breiter Beurteilungsspielraum zustehe...⁸. Es kommt also auf eine gründliche und konkret aufgabenbezogene Begründung an, um nicht nur den PC, sondern auch E-Mail und Internet im Betriebsratsbüro durchzusetzen...⁹.

Nicht zuletzt diese juristischen Stolpersteine haben bislang eine wirklich

4... BAG-Beschluss vom 17.2.93, Aktenz. 7 ABF 19/92

5... ArbG Paderborn, Beschluss vom 29.1.98, Aktenz. 1 BV 35/97 (siehe: »Betriebsrat und Intranet« in cf 3/98 ab Seite 31–32)

6... LAG Düsseldorf vom 24.6.93, Aktenz. 8 TaBV 33/93; LAG Rheinland-Pfalz vom 2.2.1996, Aktenz. 3 TaBV 37/95 und LAG Rheinland-Pfalz vom 8.10.97, Aktenz. 8 TaBV 17/97;

7... LAG Hamm, Beschluss vom 14.5.97, Aktenz. 3 TaBV 2/97

8... BAG-Beschluss vom 11.3.98 (Aktenz. 7 ABR 59/96); auch: BAG-Beschluss vom 11.11.98 (Aktenz. 7 ABR 57/97) und BAG-Beschluss vom 12.5.99 (Aktenz. 7 ABR 36/97); vergl. DuD 24/00, Seite 46–49; und: »Mit E-Mail und Internet« in cf 3/00 ab Seite 33, »Ein PC für den Betriebsrat? Aber ja!« in: cf 6-7/98 ab Seite 57; »Fax, Handy, E-Mail – erforderlich?« in cf 6-7/98 ab Seite 59

9... Siehe: »Internet und E-Mail: Zeit zum Handeln« in: cf 1/97 ab Seite 28–31

breite Internet-Nutzung der Interessenvertretungen verhindert. Bis zum Sommer des Jahres 2000 waren zwar schon rund 250 Personalräte mit eigenem Web-Auftritt im Internet vertreten, allerdings nur rund 30 Betriebsräte¹⁰. Wesentlich mehr dürften allerdings inzwischen zeitlich in Intranets vertreten sein. Viele Websites von Betriebs- und Personalräten sind über die Suchbegriffe ›Betriebsräte Internet‹ oder ›Betriebsrat im Internet‹ zu erreichen.

3. Nicht nur betriebliche, sondern auch betriebsrätliche Kommunikation läuft Gefahr, von Vorgesetzten und auch Firmenleitungen überwacht zu werden. Sicherzustellen sind deshalb geeignete organisatorische Lösungen, um die Vertraulichkeit der Information zu gewährleisten.

Nach einer Studie der American Management Association überwachten 1997 14,9 Prozent der Firmen den E-Mail-Verkehr, 1999 waren es 27 Prozent und im Jahr 2000 soll der Anteil bereits auf 38,2 Prozent gestiegen sein¹¹. Auf Grund dieser Aktivitäten sind von US-Firmen wie Xerox und der New York Times, aber auch aus englischen Firmen wie Merrill Lynch und Edward Jones & Co richtiggehende Entlassungswellen bekannt geworden. In Deutschland wird zwar aus einzelnen Firmen ebenfalls von E-Mail-Kontrollen berichtet, arbeitsrechtliche Konsequenzen sind jedoch nur in wenigen Einzelfällen bekannt geworden¹².

Allerdings gibt es auch Fälle wie Xerox Deutschland, die im März diesen Jahres den E-Mail-Verkehr zwischen Beschäftigten, Betriebsräten und ihrer Gewerkschaft HBV (heute: ver.di) in allen 11 Geschäftsstellen mit dem fadenscheinigen Argument interner Netzüberlastung sperrten. Hintergrund der Blockade dürfte der intensive Abwehrkampf

gegen die Entlassungswelle bei Xerox sein. Gleichzeitig wurde nämlich auch der betriebsinterne Zugriff auf eine von Betriebsräten und Gewerkschaft eingerichtete Website gesperrt, auf der über Aktionen und Neuigkeiten berichtet wird (siehe dazu auch den Artikel ab Seite 45).

Soweit es um den betriebsrätlichen Telefonverkehr geht, hat das BAG die Erfassung von Verbindungsdaten auf Zeitpunkt und Dauer der Gespräche eingegrenzt. Nur bei Ferngesprächen ist auch die Erfassung der Zielnummern nicht ausgeschlossen¹³, wenn – um die ›Rechtmäßigkeit‹ von Kosten festzustellen – bei betriebsrätlicher Telekommunikation die Erforderlichkeit im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG überprüft werden soll.

Diese Beschränkungen für den Arbeitgeber dürften bei noch ausstehender Rechtsprechung zur E-Mail-Kommunikation also schon deshalb wesentlich strenger ausfallen, weil die dabei anfallenden Telekommunikationskosten fast zu vernachlässigen sind. Im Zusammenhang mit der zeitweilig geplanten Internet-Besteuerung wurden von den Unternehmerverbänden in einer Eingabe an das Bundesfinanzministerium die Kosten pro Beschäftigten durch Internet-Nutzung auf 15,- DM veranschlagt¹⁴. Zusätzlich wurden seit Verabschiedung des Telekommunikationsgesetzes 1996 die Bestimmungen zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses ausdrücklich auf die Verbindungsdaten ausgedehnt und seit 1998 ist deren Bruch auch strafrechtlich sanktioniert¹⁵.

Dennoch: Dokumente des Betriebsrats – zum Beispiel Protokolle oder Konzepte, E-Mails, Internet-Recherchen – haben den Arbeitgeber zwar nichts anzugehen, trotzdem gelingt bei ausreichenden IT-Kenntnissen oder mit geeigneter Überwachungs-Software die Ausschnüffelung des Betriebsratsbüros ohne Probleme. Zusätzlich zur Anbindung des Betriebsratsbüros an das Intranet ist somit ein weiterer unabhängiger Computer und ein isolierter Internet-Zugang zu empfehlen, ebenso wie die Absicherung über eine geeignete Sicherheits-Software¹⁶. Wichtige Dokumente können auch unter dem

weit verbreiteten Word-Programm mit Passwort geschützt werden, empfehlenswert ist aber immer die Verschlüsselung der Datenkommunikation mit einem Verfahren wie PGP¹⁷.

4. Intranet-Nutzung durch den Betriebsrat bietet sich nicht nur zur Information der Belegschaft an, sondern ermöglicht auch intensive Diskussionsprozesse. Meinungsäußerungen können dabei ähnlich unbehelligt vonstatten gehen wie im Betriebsratsbüro. Andererseits müssen auch im Betriebsratsbüro Bestimmungen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes eingehalten werden.

Über ein Intranet kann die Kommunikation der Betriebsräte untereinander ebenso wie mit der Belegschaft effizient organisiert werden. Innerhalb kürzester Zeit gelingt es, verschiedene Gruppen, eingegrenzte Personenkreise oder auch die gesamte Belegschaft zu informieren.

Ein E-Mail-System ist damit einem ›Schwarzen Brett‹ eindeutig überlegen. Trotzdem müssen, zumindest wenn nicht alle Beschäftigten über E-Mail erreichbar sind, die konventionellen Informationswege noch erhalten bleiben. Übrigens können nicht nur Informationen über das Intranet schnell verbreitet werden, auch Diskussionsrunden lassen sich ›virtuell‹ organisieren¹⁸.

13... BAG-Beschluss vom 27.5.86, Aktenz. 1 ABR 48/84 und vom 1.8.90, Aktenz. 7 ABR 99/88

14... Siehe Fußnote 39 in Klebe/Wedde: ›Gewerkschaftsrechte auch per E-Mail und Intranet?‹, Arbeit und Recht 11/00 ab Seite 401-407

15... ›Telekommunikationsgesetzgebung und Arbeitnehmerdatenschutz‹ in CF 8-9/99 ab 24; M. Kiper: ›Elektronische Kommunikation: Gläserne Betriebe – gläserne Belegschaften‹, FIFF-Kommunikation 3/00 ab Seite 30

16... N. Pohlmann: ›Personal Firewall‹, IT-Sicherheit 5/00 ab Seite 30

17... R. W. Gerling: ›Verschlüsselung im betrieblichen Einsatz‹, Frechen 2000

18... ›Praxis virtueller Betriebsratsarbeit‹ in CF 2/00 ab Seite 34 und in diesem Heft ab Seite 58

10... R. Walther, P. Schnittfeld, E. Wetzel: ›Internet für Betriebs-/Personalräte‹, Frankfurt am Main 2001, Seite 83

11... K. Lischka: ›Klick, klick – und weg ist der Job‹ in Spiegel Online, 30.10.00

12... C. Gillies: ›Privates Surfen gefährdet den Arbeitsplatz‹, VDI-Nachrichten vom 8.10.99

Eine eigene Intranet-Website des Betriebsrats kann der Belegschaft auch einen umfangreichen Service bieten, indem Personelles (z. B. Daten und Fotos der Betriebsratsmitglieder), Betriebsvereinbarungen, Informationen aus der Betriebsversammlung, Pressemeldungen, Tarifinformationen, Arbeitsschutzinformationen, »Links« zu Gewerkschaften und Behörden und so weiter unmittelbar elektronisch abrufbar werden...¹⁹.

Organisiert der Betriebsrat »virtuelle Diskussionen«, so gilt hier eine ähnliche Meinungsfreiheit wie im Betriebsratsbüro. Es kann also durchaus »Klartext« geschrieben werden – nur Beleidigungen und falsche Tatsachenbehauptungen müssen unterbleiben. Auch haftet der Betriebsrat nicht für die Meinungen anderer, wenn er deutlich darauf hin-

19... »Home Sweet Home« in CF 5/98 ab Seite 36; »Gute Seiten, schlechte Seiten« in CF 8/98 ab Seite 38; »Alles was man so braucht fürs Intranet« in CF 11/98 ab Seite 38; »Interessenvertretung im Intranet« in CF 5/00 ab Seite 32; H. und U. Mocker: »Intranet-Internet im betrieblichen Einsatz«, Frechen 1997

20... LG Berlin, Beschluss vom 20.7.99, 15 = 147/99

weist, dass er keine Verantwortung für die ins Netz gestellten Meinungen übernimmt...²⁰. Und selbst wenn der Betriebsrat über das Intranet unternehmensöffentliche Kritik an der Geschäftsführung äußert, ist dies kein Kündigungsgrund – auch nicht wenn die Kritik in zugespitzter und provozierender Weise geübt wird...²¹. Die Veröffentlichung personenbezogener Daten der Betriebsratsmitglieder im *Internet* bedarf selbstverständlich auch des Einverständnisses der Betroffenen.

Hat der Betriebsrat einen eigenen Webserver, muss auch er die Bestimmungen des Teledienststedatenschutzgesetzes genauso wie das Bundesdatenschutzgesetz...²² einhalten. Die Anlage von Persönlichkeitsprofilen der Besucher auf der Website des Betriebsrats ist untersagt...²³.

5. Durch professionelle Gestaltung sollte der Netzauftritt des Betriebsrats möglichst attraktiv sein (siehe die Artikel ab Seite 10). Bei einer selbstverantworteten Website (sogar bei einer privaten) müssen Betriebsräte allerdings sicherstellen, nicht durch Beleidigungen oder Herabsetzungen den Betriebsfrieden zu stören oder auf den Internet-Seiten unerlaubt Betriebsinterna zu veröffentlichen.

In den USA greift offensichtlich die Praxis um sich, sogar anonyme Kritiker (seien es Kunden oder Arbeitnehmer) im Netz zu »enttarnen« und zu verfol-

gen...²⁴. Diese Praxis dürfte in Deutschland durch die Gültigkeit des Teledienstedatenschutzgesetzes unterbunden sein, das im Internet hohen Datenschutz garantiert. Allerdings müssen auch Betriebsräte berücksichtigen, dass sie auf ihrer Website keine »Links« auf Internet-Seiten mit beleidigenden Inhalten setzen. Sie machen sich sonst nämlich – ohne deutliche Distanzierung – den Inhalt fremder Seiten zu eigen...²⁵.

Selbst auf privaten Websites sind dem Arbeitnehmer wie dem Betriebsrat Grenzen gesetzt, Beleidigungen des Arbeitgebers können sogar strafrechtlich verfolgt werden. Ein Beschäftigter, der auf seiner privaten Website unter

21... LAG Hamburg, Beschluss vom 4.11.96, Aktenz. 4 TaBV 10/95

22... BAG-Beschluss vom 11.11.97, Aktenz. 1 ABR 21/97; P. Wedde: »Datenverarbeitung im Betriebsratsbüro / Wer kontrolliert den Datenschutz?«, AiB 1999 ab Seite 695

23... »Big Brother is watching you?« in CF 10/98 ab Seite 39

24... »Freie Meinung im Internet?« in CF 12/00 ab Seite 8

25... Beschluss des LG Hamburg vom 12.5.98, Aktenz. 312 O 85/98; LG Hamburg »Haftung für Link«, DuD 1999, Seite 112

Zum Einstieg

›News der Woche‹ hämisch verbreitet, welche Fehler sein Chef sich wieder erlaubte, muss mit Kündigung rechnen...²⁶.

Andererseits genießen auch Gewerkschafter und Betriebsräte im Internet Persönlichkeitsschutz. Wer zum Beispiel in der Art einer Anprangerung und ohne seine Zustimmung auf einer Website mit einem Portraitfoto nebst Beschreibung seiner gewerkschaftlichen und politischen Tätigkeiten ›vorgeführt‹ wird, kann gerichtlich eine Unterlassung durchsetzen auch wenn die verbreiteten Tatsachenbehauptungen zutreffend sind...²⁷.

Die attraktive Gestaltung des Web-Auftritts des Betriebsrats ist im Internet wie offensichtlich auch in den Intranets noch nicht erreicht. Vielfach sind Betriebsräte mit der Eigenerstellung von Websites auch überfordert. Ist der eigene Internet-Auftritt des Betriebsrats allerdings durchgesetzt, dann muss der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG auch Software und geschultes Personal zur Verfügung stellen, die im Betrieb üblicherweise ja bereits vorhanden sind.

6. Auch für betriebliche Gewerkschaftspräsenz wird die Nutzung von E-Mail-Systemen, Intranets und ›Links‹ von der betriebsrätlichen Website zu Gewerkschafts-Servern zukünftig zur Existenzfrage. Es bestehen gute Chancen, dies im Zweifelsfalle auch gerichtlich erzwingen zu können.

Ähnlich wie die Betriebsräte, stehen die Gewerkschaften vor der Notwendigkeit auch in Zukunft in der Wahrnehmung der Belegschaften präsent zu bleiben. Im Zeitalter von Internet und Telearbeit, virtuellen Betrieben und Arbeitszeitflexibilisierung kann gewerkschaftliche Information und Transport gewerk-

schaftlicher Ziele nur noch unter Zuhilfenahme elektronischer Medien funktionieren. Die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen über Intranets, die Einstellung gewerkschaftlicher Informationen auf Betriebsrats-Websites oder ›Links‹ von diesen zu den Gewerkschaftsseiten werden von Arbeitgebern zum Teil massiv bekämpft und zuwiderhandelnde Kollegen arbeitsrechtlich belangt. Das Bundesverfassungsgericht hat indes seit Ende 1995 die Rechtsprechung des BAG korrigiert, die die betriebliche Werbung und Präsenz der Gewerkschaften auf einen engen Kernbereich beschnitten hat...²⁸.

Der geschützte Kernbereich erfasst nunmehr alle koalitions-, also gewerkschaftsspezifischen Verhaltensweisen und steht auch jedem einzelnen Gewerkschaftsmitglied zu. Gibt es ein Intranet, so kann seitdem den Gewerkschaften in Wahrnehmung ihrer Aufgaben das Recht, eigene unzensurierte Internet-Seiten einzurichten oder Links zu setzen, nicht genommen werden. Mitgliederwerbung steht nicht nur der Gewerkschaft zu, sondern auch dem einzelnen Gewerkschaftsmitglied im Betrieb...²⁹.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat jüngst auch zum Thema Gewerkschaftswerbung über betriebliche E-Mail-Verteiler eine richtungweisende Entscheidung getroffen...³⁰. Nach alter Rechtsprechung stand der Gewerkschaft die Nutzung einer hauseigenen Briefverteilanlage nicht zu. Mit Urteil vom 1. 12. 2000 verfügte das Gericht nun die Rücknahme einer Abmahnung wegen Gewerkschaftswerbung über einen innerbetrieblichen E-Mail-Verteiler. Da die E-Mails von dem abgemahnten Kollegen außerhalb seiner Arbeitszeit von zu Hause aus verschickt wurden, hatte er gegen seine Arbeitspflicht unstreitig nicht verstoßen. Das Gericht hat deshalb nicht darüber entschieden, es aber für möglich erachtet, dass »nach der oben zitierten neueren verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung [...] auch das Verteilen von Werbematerial für eine Ge-

werkschaft während der Arbeitszeit der umworbenen Mitarbeiter von dem nach der zitierten Rechtsprechung erweiterten Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt und damit zulässig sein kann«. Nach dieser Entscheidung dürfte es für gewerkschaftliche Werbung mit Hilfe moderner Informationstechnik mehr Rechtssicherheit geben.

Dr. Manuel Kiper ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen; Kontaktadresse: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Str. 84, 26123 Oldenburg; E-Mail: kiper@btq.de



26... LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 12.5.98, Aktenz. 2 SA 330/98; auch: ›Beleidigende Äußerungen im Internet – Kündigung‹ in *cf* 6/99 ab Seite 32

27... R. Rehwald: ›Persönlichkeitsschutz im Internet‹ in *Arbeit und Recht* 2000 ab Seite 472

28... BVerfG, Beschluss vom 14.11.95, in DB 1996, Seite 1627 und *Arbeit und Recht* 1996, Seite 151

29... T. Klebe, P. Wedde: Gewerkschaftsrechte auch per E-Mail und Intranet?‹ in *Arbeit und Recht* 11/2000 ab Seite 401

30... LAG Schleswig-Holstein, Aktenz. 6 Sa 562/99