

**Berliner Gerichte für Arbeitssachen
- Dokumentationsstelle -**

Entscheidungsdokumentation

LArbG-Entscheidung vom 16.02.2011 LArbG-AZ: 4 Sa 2132/10
ArbG-Entscheidung vom 17.08.2010 ArbG-AZ: 36 Ca 235/10
ArbG: Berlin

Zustellung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts an

Klg. Klg.-Vertr.: 01.04.2011
 Bekl. Bekl.-Vertr.: 31.03.2011
 Bet. Verf.-Bev.:

Zulassung: ./.

Gesetz

§ 3 TKG, § 88 TKG, Art. 1 Abs. 1 GG, Art. 2 Abs. 1 GG

Stichworte

Leitsätze

1. Ein Arbeitgeber wird nicht allein dadurch zum Dienstanbieter i. S. d. Telekommunikationsgesetzes, dass er seinen Beschäftigten gestattet, einen dienstlichen E-Mail-Account auch privat zu nutzen.
2. Belassen die Beschäftigten bei Nutzung des Arbeitsplatzrechners die eingehenden E-Mails im Posteingang bzw. die versendeten im Postausgang, so unterliegt der Zugriff des Arbeitgebers auf diese Daten nicht den rechtlichen Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses.

Entscheidungsdokumentationsende

<input checked="" type="checkbox"/> Fachpresse	<input type="checkbox"/> Landesarbeitsgerichte	<input type="checkbox"/> intern
<input type="checkbox"/> Tagespresse	<input type="checkbox"/> Arbeitsgericht	<input type="checkbox"/> Bürgerservice

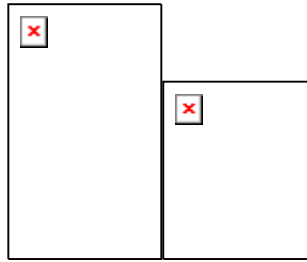
4 Sa 2132/10

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

4 Sa 2132/10

36 Ca 235/10
Arbeitsgericht Berlin



Verkündet

am 16. Februar 2011

L.
Verwaltungsangestellte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

pp

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 4. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 16. Februar 2011
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Sch. als Vorsitzender
sowie den ehrenamtlichen Richter S. und die ehrenamtliche Richterin H.

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17. August 2010 - 36 Ca 235/10 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.**
- II. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Klägerin den Beklagten den Zugriff auf die in dem ihrer E-Mail-Anschrift zugeordneten elektronischen Postfach vorhandenen E-Mails vollständig verweigern kann.

Zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1), die einen Betrieb der Automobilindustrie betreibt, besteht seit dem Jahr 1988 ein Arbeitsverhältnis, in dessen Rahmen die Klägerin zuletzt als Verkaufsberaterin im Firmenangehörigengeschäft in Berlin tätig war. Der Beklagte zu 2) ist ein Kollege der Klägerin, die Beklagte zu 3) ist ihre Dienstvorgesetzte.

Eine von der Beklagten zu 1) mit Vereinbarung vom 1. Mai 2003 als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossene „Internet- und E-Mail-Richtlinie“, enthält in Punkt 5 unter der Überschrift „Regelungen für Electronic Mail“ u. a. folgende Regelung:

„...“

Mit Zustimmung des Vorgesetzten darf E-Mail in geringem Umfang auch für die private interne und externe Kommunikation genutzt werden. ...

...“

E-Mails privaten Inhalts können mit „privat“ in der Betreffzeile gekennzeichnet werden. Als privat gekennzeichnete E-Mails dürfen von Dritten grundsätzlich nicht geöffnet, weitergeleitet oder gespeichert werden.

Als privat gekennzeichnete E-Mails dürfen nur dann kontrolliert werden, wenn neben der Information des Betriebsrates zusätzlich der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach Prüfung der schriftlich zu dokumentierenden tatsächlichen Anhaltspunkte für den Verdacht einer missbräuchlichen Nutzung der Kontrolle zugestimmt hat. Die betriebsinterne Kontrolle richtet sich dabei zunächst auf die Prüfung der Verbindungsdaten. Eine inhaltliche Kontrolle kann nur mit Zustimmung des Mitarbeiters oder veranlasst durch Strafverfolgungsbehörden erfolgen. Bei Verweigerung der Zustimmung kann dem Mitarbeiter die private Nutzung künftig untersagt werden. ...“

4 Sa 2132/10

Die Klägerin nutzte ihren dienstlichen E-Mail-Account auch für private E-Mails. Soweit die Kläger private E-Mails versendete, kennzeichnete sie diese mit dem Zusatz „privat“ in der Betreffzeile.

Jeder Mitarbeiter bei der Beklagten zu 1) hat sicherzustellen, dass die Erfüllung seiner Aufgaben bei Abwesenheit (Krankheit, Urlaub) nicht gefährdet ist. Hierzu existiert eine entsprechende Richtlinie bei der Beklagten, hinsichtlich deren Einzelheiten auf Bl. 55 – 57 d. A. verwiesen wird. Für das Team der Klägerin ist geregelt, dass im Fall der Abwesenheit des Mitarbeiters organisatorisch sicher zu stellen ist, dass die Arbeitgeberin – die Beklagte zu 1) - weiterhin Zugriff auf den E-Mail Account hat, damit die dienstlichen Mails weiter bearbeitet werden können.

Die Klägerin richtete am 27. November 2008 wegen einer geplanten Abwesenheit vom 28. November – 2. Dezember 2008 einen Abwesenheitsassistenten ein, der über ihre Abwesenheit bis zum 2. Dezember 2008 informierte. Die Klägerin hatte für keine Stellvertretung gesorgt, sondern vielmehr eine bereits einmal eingerichtete Stellvertreterregelung deaktiviert. Seit dem 28. November 2008 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Ihr Stellvertreter hatte keinen Zugriff auf das der E-Mail-Anschrift der Klägerin zugeordnete elektronische Postfach. Der Stellvertreter der Klägerin, der Beklagte zu 2), versuchte deshalb nach dem Vortrag der Beklagten zu 1), der von der Klägerin mit Nichtwissen bestritten wurde, die Klägerin Ende November/Anfang Dezember 2008 mehrfach telefonisch zu erreichen. Dies blieb erfolglos. Er schrieb sodann nach dem Vortrag der Beklagten zu 1), den die Klägerin ebenfalls bestreitet, am 12. Dezember 2008 eine entsprechende Mail an die Klägerin, in dem er ihr mitteilte, dass ein Zugriff auf die E-Mails der Klägerin zur Bearbeitung notwendig sei, er jedoch keinen Zugriff habe. Hinsichtlich der Einzelheiten der E-Mail wird auf Bl. 61 d. A. verwiesen. Die E-Mail blieb unbeantwortet. Nachdem die Klägerin sich mit E-Mail vom 6. Januar 2009 weiter krank meldete, schrieb die Vorgesetzte, die Beklagte zu 3), der Klägerin, was seitens der Klägerin desgleichen bestritten wird, ebenfalls am 6. Januar 2009 eine E-Mail mit der Bitte sich mit dem Bekl. zu 2) in Verbindung zu setzen, weil die Kundemails nicht bearbeitet werden können. Hinsichtlich des genauen Inhalts der E-Mail wird auf Bl. 62 d. A. verwiesen.

Nach Information des bei der Beklagten zu 1) gebildeten Berliner Betriebsrates und einer zeitlich streitigen Beteiligung des Datenschutzbeauftragten öffnete am 21. Januar 2009 gegen 12.00 Uhr die IT-Abteilung der Beklagten zu 1) das der E-Mail-Anschrift der Klägerin zugeordnete elektronische Postfach. Dienstliche E-Mails wurden geöffnet und ausgedruckt, um deren Bearbeitung zu ermöglichen. Jedenfalls zeitweise waren außer dem Beklagten zu 2) das Mitglied des bei der Beklagten zu 1) gebildeten Berliner Betriebsrates A. K. und auf Wunsch der Klägerin die Sozialbetreuerin des Werkes M. B. anwesend.

Die Klägerin behauptet, die Regelungen aus dem Jahr 2003 fänden auf sie keine Anwendung, aufgrund einer betrieblichen Übung habe sie ein Recht auf moderate Privatnutzung des ihr von der Beklagten zu 1) überlassenen elektronischen Postfaches. Am 20. Januar 2009 habe ihr ein Mitglied des Betriebsrates mitgeteilt, dass die Beklagte zu 1) beantragt habe, ihr elektronisches Postfach zu öffnen mit der Begründung, es könnten geschäftlich relevante E-Mails aufgelaufen sein. Um einen Rest von Datenschutz und Persönlichkeitsrecht wahren zu können, habe sie die Sozialbetreuerin gebeten, sich mit dem Betriebsratsmitglied abzustimmen und darauf zu achten, dass ihr elektronisches Postfach nach Beendigung der Aktion wieder geschlossen werde. Der Beklagte zu 2) habe E-Mails aus ihrem Postfach weitergeleitet. Da jede Öffnung ihres elektronischen Postfaches die Möglichkeit eröffne, ihre privaten E-Mails zu lesen, können sie von den Beklagten verlangen, nicht ohne ihre vorherige Einwilligung an sie gerichtete E-Mails zur Kenntnis zu nehmen, zu öffnen, zu lesen, zu kopieren, zu speichern, auszudrucken und/oder weiterzuleiten.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagten bei Meidung von Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung – ersatzweise Ordnungshaft – oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten zu verurteilen, es ohne vorherige Einwilligung der Klägerin zu unterlassen,
E-Mails, die unter dem E-Mail-Account mit der E-Mail-Adresse „.....“ oder unter einem anderen hinsichtlich der Person der Klägerin personalisierten Firmen-E-Mail-Account der Beklagten zu 1) empfangen werden oder von der Klägerin versendet werden, zur

Kenntnis zu nehmen, zu öffnen, zu lesen, zu speichern, auszudrucken, zu kopieren und/oder weiterzuleiten;

2. die Beklagten bei Meidung von Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung – ersatzweise Ordnungshaft – oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten zu verurteilen, es zu unterlassen, sich ohne vorherige Einwilligung der Klägerin durch Überwindung der Zugangssicherung in Form eines Passworts Zugang zu dem passwortgeschützten E-Mail-Account der Klägerin mit der E-Mail-Adresse „[.....](#)“ oder unter einem anderen hinsichtlich der Person der Klägerin personalisierten Firmen-E-Mail-Account der Beklagten zu 1) zu verschaffen.

Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte zu 1) hat behauptet, während der Erkrankung der Klägerin habe die Beklagte zu 1), nachdem die Klägerin auf verschiedene Aufforderungen nicht reagiert habe, lediglich einmal in das der klägerischen E-Mail-Anschrift zugeordnete elektronische Postfach Einsicht genommen. Eingegangene dienstliche E-Mails seien ausgedruckt und später sei ein aktueller Abwesenheitsassistent eingerichtet worden, denn es handele sich in erster Linie um ein Arbeitsmittel. Ein Einblick oder eine Öffnung von privaten E-Mails sei nicht erfolgt.

Der Beklagte zu 2) hat vorgetragen, er habe am 21. Januar 2009 im Beisein der beiden Zeugen den Posteingang geprüft, die dienstlichen E-Mails, die zur Weiterbearbeitung benötigt worden seien, geöffnet und ausgedruckt. Es sei technisch nicht möglich gewesen, die E-Mails weiterzuleiten.

Die Beklagte zu 3) hat vorgetragen, es habe aufgrund der Krankheit der Klägerin die Situation bestanden, dass der Stellvertreter der Klägerin deren Arbeit nicht habe fortführen können. Sie habe sich daher an die Personalabteilung der Beklagten zu 1) gewandt, die das weitere Vorgehen eingeleitet habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 17. August 2010 abgewiesen. zur Begründung hat es – kurz gefasst – ausgeführt, ein Unterlassungsanspruch der Klägerin sei nicht ersichtlich. Die Klägerin könne sich im Rahmen eines Unterlassungsanspruchs nach den §§ 1004, 823 BGB weder auf Art. 10 Abs. 1 GG, noch auf § 88 TKG oder § 206 StGB stützen. Eine lediglich sichtende Kenntnisnahme auch privater E-Mails zur Ermöglichung einer Feststellung, welche E-Mails dienstlich sind, beeinträchtige auch das Recht der Klägerin auf informelle Selbstbestimmung nicht in einem verfassungsrechtlich bedenklichen Maße.

Gegen das ihr am 6. September 2010 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin mit beim Landesarbeitsgericht am 6. Oktober 2010 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 6. Dezember 2010 mit beim Landesarbeitsgericht am 6. Dezember 2010 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin vertritt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens weiterhin die Auffassung, die Beklagte zu 1) sei „Dienstanbieter“ im Sinne des Telekommunikationsgesetzes. Da die Beklagte zu 1) ihren Mitarbeitern die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts gestatte, erbringe sie geschäftsmäßig Telekommunikationsdienstleistungen iSd. § 3 Nr. 6 TKG und unterfalle damit dem Anwendungsbereich des § 88 TKG. Die Klägerin könne sich auch auf Art. 10 GG berufen. Der Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses ende im Falle der Klägerin nicht mit dem Ende des Übertragungsvorgangs und Eingang der E-Mail, weil die entsprechenden E-Mails auf Grund der krankheitsbedingten Abwesenheit der Klägerin im Unternehmen der Beklagten zu 1) tatsächlich nicht in den Herrschaftsbereich der Klägerin gelangt seien. Der technisch bedingte Mangel an Beherrschbarkeit begründe die besondere Schutzbedürftigkeit durch das Fernmeldegeheimnis. Die Beklagten hätten weiterhin durch den Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin den Straftatbestand des § 202a StGB sowie den Straftatbestand des § 206 StGB verwirklicht; auch aus diesem Grunde sei der Unterlassungsanspruch der Klägerin gegeben. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts hätten die Beklagten mit dem Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das hieraus abgeleitete Recht der informationellen Selbstbestimmung der Klägerin verletzt. Die Beklagte hätte die

betrieblichen Abläufe anders als durch Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin sichern können. Kunden der Beklagten hätten über Mitarbeiterportal der Beklagten zu 1) auch die E-Mail-Adressen und Telefonnummern anderer Verkäufer, insbesondere der Beklagten zu 2) und 3) herausfinden können. Es sei auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte zu 1) vom 28. November 2008 bis zum 20. Januar 2009, mithin zwei Monate lang, keinerlei Notwendigkeit gesehen habe, Zugriff auf den E-Mail-Account der Klägerin zu nehmen und auch nicht genommen habe.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt

1. Die Beklagten werden unter Abänderung des am 17. August 2010 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Berlin, Az.: 36 Ca 235/10, bei Meidung von Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung – ersatzweise Ordnungshaft – oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten zu verurteilen, es ohne vorherige Einwilligung der Klägerin zu unterlassen, E-Mails, die unter dem E-Mail-Account mit der E-Mail-Adresse „.....“ oder unter einem anderen hinsichtlich der Person der Klägerin personalisierten Firmen-E-Mail-Account der Beklagten zu 1) empfangen werden oder von der Klägerin versendet werden, zur Kenntnis zu nehmen, zu öffnen, zu lesen, zu speichern, auszudrucken, zu kopieren und/oder weiterzuleiten;
2. Die Beklagten werden unter Abänderung des am 17. August 2010 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Berlin, Az.: 36 Ca 235/10, bei Meidung von Ordnungsgeld bis zu 250.000,00 EUR für jeden Fall der Zuwiderhandlung – ersatzweise Ordnungshaft – oder Ordnungshaft bis zu sechs Monaten zu verurteilen, es zu unterlassen, sich ohne vorherige Einwilligung der Klägerin durch Überwindung der Zugangssicherung in Form eines Passworts Zugang zu dem passwortgeschützten E-Mail-Account der Klägerin mit der E-Mail-Adresse „.....“ oder unter einem anderen hinsichtlich der Person der Klägerin personalisierten Firmen-E-Mail-Account der Beklagten zu 1) zu verschaffen.

Die Beklagten und Berufungsbeklagten beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagten verteidigen das arbeitsgerichtliche Urteil unter Vertiefung ihres Rechtsvorbringens und verweisen darauf, dass im Laufe des Verfahrens deutlich geworden sei, dass die Beklagten keinerlei private E-Mails geöffnet, angesehen oder ausgedruckt haben. Die Beklagten zu 3) verweist zusätzlich darauf, dass sich aus dem Vortrag der Klägerin weiterhin nicht ergebe, dass die Beklagte zu 3) überhaupt Zugriff auf den E-Mail-Account der Klägerin genommen habe.

Wegen der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung hat keinen Erfolg.

A. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und Abs. 2 Ziff. b. statthafte Berufung der Klägerin ist von ihr fristgemäß und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG). Sie ist damit zulässig.

B. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Zutreffend hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

I. Der Anspruch ergibt sich nicht aus § 1004 BGB iVm. § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 88 Abs. 2 und Abs. 3 TKG. Weder die Beklagte zu 1) noch die Beklagten zu 2) und 3) haben gegen § 88 Abs. 2 und Abs. 3 TKG verstoßen.

1. Die Beklagte zu 1) ist ebenso wenig wie die Beklagten zu 2) und 3) Dienstanbieter iSd. § 88 TKG. Der Arbeitgeber, der lediglich seinen Arbeitnehmern auch die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts gestattet, ist nach herrschender Auffassung, der sich auch Arbeitsgericht angeschlossen hat, kein Dienstanbieter iSd. Telekommunikationsgesetzes (*LAG Niedersachsen 31. Mai 2010 – 12 Sa 875/09 – NZA-RR 2010, 406*).

Nach § 3 Ziff. 6 TKG ist „Dienstanbieter“ jeder, der ganz oder teilweise geschäftsmäßig Telekommunikationsleistungen erbringt oder an der Erbringung solcher Dienste mitwirkt. Die Beklagte zu 1) erbringt weder geschäftsmäßig Telekommunikationsleistungen noch wirkt sie an diesen mit. Das Berufungsgericht folgt insoweit den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts (S. 6 – 7 des Urteils = Bl. 140 – 141 d. A.) und schließt sich diesen an (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

2. Aber selbst, wenn man die Auffassung der Klägerin teilte, ein Arbeitgeber werde allein durch die Gestattung privaten E-Mail Verkehrs unter Nutzung des dienstlichen Rechners und des dienstlichen Accounts zum Dienstanbieter iSd. § 3 Ziff. 6 TKG, wäre der Anwendungsbereich des § 88 TKG nicht eröffnet.

a. § 88 TKG schützt das Fernmeldegeheimnis iSd. Art. 10 Abs. 1 GG. Das Fernmeldegeheimnis schützt die unkörperliche Übermittlung von Informationen an individuelle Empfänger mit Hilfe des Telekommunikationsverkehrs (*BVerfG 3. März 2006 – 2 BvR 2099/04 – BVerfGE 115, 166 (182); BVerfG 27. Februar 2008 - 1 BvR 370/07 und 1 BvR 595/07 – BVerfGE 120, 274 (306 f.)*). Der Grundrechtsschutz erstreckt sich nicht auf die außerhalb eines laufenden Kommunikationsvorgangs im Herrschaftsbereich des Kommunikationsteilnehmers gespeicherten Inhalte und Umstände der Kommunikation. Der Schutz des Fernmeldegeheimnisses endet insoweit in dem Moment, in dem die E-Mail beim Empfänger angekommen und der Übertragungsvorgang beendet ist (*BVerfG 3. März 2006 – 2 BvR 2099/04 – BVerfGE 115, 166 (183 ff.); BVerfG 27. Februar 2008 - 1 BvR 370/07 und 1 BvR 595/07 – BVerfGE 120, 274 (307 f.)*). Nach Abschluss des Übertragungsvorgangs im Herrschaftsbereich des Kommunikationsteilnehmers gespeicherten Verbindungsdaten werden deswegen nicht durch Art 10 Abs. 1 GG geschützt (*BVerfG 3. März 2006 – 2 BvR 2099/04 – BVerfGE 115, 166 (183 ff.)*).

Gestattet wie vorliegend ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern, den Arbeitsplatzrechner auch zum privaten E-Mail-Verkehr zu nutzen und E-Mails, die von den Mitarbeitern nicht unmittelbar nach Eingang oder Versendung gelöscht werden, im Posteingang oder -ausgang zu belassen oder in anderen auf lokalen Rechnern oder zentral gesicherten Verzeichnissen des Systems abzuspeichern, unterliegt der Zugriff des Arbeitgebers oder Dritter auf diese Datenbestände

dementsprechend nicht den rechtlichen Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses (*LAG Niedersachsen 31. Mai 2010 – 12 Sa 875/09 – NZA-RR 2010, 406; Hessischer VGH 19. Mai 2009 - 6 A 2672/08.Z - NJW 2009, 2470; VG Frankfurt 6. November 2008 – 1 K 628/08.F – WM 2009, 948*).

b. Soweit die Klägerin die Auffassung vertritt, der Schutzbereich des Art. 10 GG müsse für sie auch auf die auf dem Rechner gespeicherte E-Mail erweitert werden, weil sei auf Grund ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit keine Möglichkeit des Zugriffs auf ihren Rechner hatte, folgt dem die Kammer nicht. Art. 10 Abs. 1 GG trägt gerade der Besonderheit Rechnung, dass für den Kommunikationsteilnehmer keine technischen Möglichkeiten vorhanden sind, das Entstehen und die Speicherung von Verbindungsdaten durch den Nachrichtenübermittler zu verhindern oder auch nur zu beeinflussen. Demgegenüber hatte die Klägerin vorliegend im Rahmen auch ihres dienstlichen E-Mail-Accounts die Möglichkeit, grundsätzlich dem Zugriff Dritter auf ihren Account durch Einrichtung von Schutzvorrichtungen zu begegnen. Genau dies hat die Klägerin auch getan: Sie hat ein persönliches Passwort eingerichtet, ohne dessen Kenntnis auch die Beklagte nicht ohne weiteres auf den dienstlichen Account der Klägerin zugreifen konnte. Der E-Mail Account blieb im Übrigen auch während der Erkrankung der Klägerin für diese grundsätzlich beherrschbar. Die Beklagte zu 1) hat mehrmals vergeblich versucht, die Klägerin wegen der fehlenden Zugriffsmöglichkeit zu erreichen. Die Tatsache, dass die Klägerin dies offensichtlich ignorierte und auch sich selbst die Möglichkeit nahm, das weitere Vorgehen zu beeinflussen, führt nicht zu einer Erweiterung des Schutzbereichs des Art. 10 Abs. 1 GG.

Soweit die Klägerin die Versuche einer Kontaktaufnahme durch die Beklagte bestreitet, widerspricht dies zumindest den in Kopie eingereichten E-Mails an die Klägerin, bei denen auch Absendezeit, Absendedatum und Adressat ersichtlich sind (Bl. 61 – 62 d. A.). Insoweit war die Kammer nach dem Gang der mündlichen Verhandlung und dem Akteninhalt überzeugt, dass der Vortrag der Beklagten zu 1), sie habe mehrfach versucht die Klägerin sowohl telefonisch als auch per Mail zu erreichen, zutreffend ist. Eine Befragung der Klägerin hierzu war nicht möglich, da diese trotz Anordnung des persönlichen Erscheinens der mündlichen Verhandlung ferngeblieben war, ohne Entschuldigungsgründe glaubhaft zu machen. Insoweit war die Kammer vielmehr überzeugt, dass die

Klägerin mit dem Bestreiten den Anforderungen des § 138 Abs. 1 ZPO nicht genügt hatte.

II. Der Anspruch ergibt sich aus den oben dargelegten Gründen auch nicht aus § 1004 BGB iVm. § 823 Abs. 2 BGB iVm. Art. 10 Abs. 1 GG. Der Schutzbereich des Art. 10 GG ist bereits nicht eröffnet.

III. Der Anspruch ergibt sich aus den oben dargelegten Gründen auch nicht aus § 1004 BGB iVm. § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 206 StGB. Die Beklagten waren weder Inhaber noch Beschäftigte eines Unternehmens, das geschäftsmäßig Post- oder Telekommunikationsdienste erbringt. Insoweit ist der Vorwurf der Klägerin, die Beklagten hätten einen Straftatbestand verwirklicht, nicht zutreffend.

IV. Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 1004 BGB iVm. § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 202a StGB. Die Klägerin hat nicht dargelegt und unter Beweis gestellt, dass sich die Beklagten unbefugt Zugang zu Daten, die nicht für sie bestimmt waren, verschafft haben. Vorliegend hat die Beklagte sich zwar Zugriff auf den E-Mail-Account der Klägerin verschafft; es erfolgte aber soweit ersichtlich allein ein Zugriff auf dienstliche E-Mails der Klägerin. Insoweit auch hat das bei der Öffnung des Accounts anwesende Betriebsratsmitglied in seinem schriftlichen Gedächtnisprotokoll (Bl. 69 d. A.) ausdrücklich klargestellt, dass es keine Zweifel gegeben habe, dass private E-Mails weder geöffnet noch ausgedruckt wurden, sondern ausschließlich die eindeutig durch die Kopf- oder Betreffzeile als Geschäftsmail zu identifizierende Mail betroffen waren. Diese E-Mails sind nicht der Klägerin, sondern allein der Beklagten zu 1) zuzuordnen. Die Klägerin hat die entsprechenden E-Mails allein als Arbeitnehmerin der Beklagten zu 1) erhalten; insoweit war die E-Mail aus Sicht des Senders an die Beklagte zu 1) und nicht an die Klägerin als Privatperson gerichtet, es handelte sich damit iSd. § 202a StGB um Daten die für die Beklagte zu 1) bestimmt waren. Soweit die Klägerin bestreitet, die Beklagte habe allein auf dienstliche E-Mails zugegriffen, so ist dies nicht rechtserheblich. Vielmehr ist die Klägerin für die Voraussetzungen des von ihr verfolgten Unterlassungsanspruchs darlegungs- und beweispflichtig. Soweit die Klägerin in der Klageschrift noch positiv behauptet hat, dass auf sämtliche E-Mail also auch privaten angesehen worden sind (Bl. 7 d. A.), hat sie dies nicht aufrechterhalten, sondern hat sich nachfolgend darauf beschränkt mit Nichtwissen zu bestreiten, dass nur dienstliche E-Mails geöffnet wurden (Bl. 119 d. A.).

V. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich nicht aus § 1004 BGB iVm Art. 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG.

1. Es erscheint der Kammer bereits nicht unzweifelhaft, ob die Beklagte in den Schutzbereich des Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleisteten Persönlichkeitsrechts eingegriffen hat.

Das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist allerdings auch im Privatrechtsverkehr und insbesondere im Arbeitsverhältnis zu beachten (*BAG 27. März 2003 - 2 AZR 51/02 - BAGE 105, 356*). Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis nicht nur vor einer technischen Überwachung am Arbeitsplatz sondern auch vor anderen Eingriffen (*BAG 13. Dezember 2007 - 2 AZR 537/06 - EzA § 626 BGB 2002 Nr. 20 = AP Nr. 210 zu § 626 BGB*).

Vorliegend hat die Beklagte sich zwar Zugriff auf den E-Mail-Account der Klägerin verschafft; es erfolgte soweit ersichtlich allein ein Zugriff auf dienstliche E-Mails der Klägerin.

2. Aber auch wenn man ein Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit der Klägerin deswegen bejaht, weil durch die Öffnung des dienstlichen E-Mail-Account angesichts der auch privaten Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adresse ein Zugriff auf private E-Mails zumindest potentiell möglich war, wäre der Eingriff nicht rechtswidrig gewesen.

a. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis wird nicht schrankenlos gewährleistet. Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers können durch Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Bei einer Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den Interessen des Arbeitgebers ist somit durch eine Güterabwägung im Einzelfall zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient (*BVerfG 9. Oktober 2002 - 1 BvR 1611/96 - und - 1 BvR 805/98 - BVerfGE 106, 28; BVerfG 19. Dezember 1991 - 1 BvR 382/85 - AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 24 = EzA BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 10; BVerfG 13. Februar 2007 - 1 BvR 421/05 - BVerfGE 117, 202; BAG 15. August 2002 - 2 AZR 214/01 - BAGE 102, 190; BAG*

4 Sa 2132/10

13. Dezember 2007 - 2 AZR 537/06 - EzA § 626 BGB 2002 Nr. 20 = AP Nr. 210 zu § 626 BGB; BAG 18. November 1999 - 2 AZR 743/98 - BAGE 93, 1; BAG 27. März 2003 - 2 AZR 51/02 - BAGE 105, 356).

b. Vorliegend überwiegt das durch Art. 14 GG geschützte Interesse der Beklagten zu 1) an der Aufrechterhaltung des ungestörten Arbeitsablauf dem Interesse der Klägerin, dass ein Zugriff auf ihren Account gänzlich unterbleibt.

aa. Zu berücksichtigen ist dabei zum einen, dass die Notwendigkeit eines Zugriffs allein durch ein Verhalten der Klägerin entstand. Die Klägerin war arbeitsvertraglich verpflichtet, im Falle ihrer Abwesenheit im Rahmen einer Stellvertreterregelung dafür Sorge zu tragen, dass dienstliche E-Mails auch während ihrer Abwesenheit bearbeitet werden können. Dem ist die Klägerin nicht nachgekommen, sie hat vielmehr eine bestehende Stellvertreterregelung sogar deaktiviert und damit eine ordnungsgemäße Bearbeitung im Rahmen des Geschäftsablaufs zusätzlich erschwert bzw. verhindert.

bb. Zur Wiederherstellung eines ordnungsgemäßen Geschäftsablaufs war der Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin auch erforderlich und verhältnismäßig.

(1) Soweit die Klägerin die Auffassung vertritt, ein Zugriff sei bereits deswegen nicht erforderlich, weil die Beklagte zu 1) mit dem Zugriff „zwei Monate“ gewartet habe, so kann dem die Kammer nicht folgen. Unabhängig davon, dass die Beklagte nicht ganze zwei Monate abwartete, ist zu berücksichtigen, dass die zeitliche Verzögerung allein darauf beruhte, dass die Beklagte zuvörderst versuchte, durch Kontaktierung der Klägerin einen ohne Zustimmung der Klägerin notwendigen Zugriff gerade zu verhindern. Nachdem die Klägerin nicht reagierte, hat die Beklagte zu 1) tatsächlich nicht sofort auf den Account zugegriffen, sondern sie hat zuerst den Datenschutzbeauftragten sowie den Betriebsrat eingeschaltet, um eine Kontrolle der Beklagten zu 1) bei dem Zugriff zu gewährleisten. Dass es auf Grund des ersichtlichen Bemühens der Beklagten zu 1), sich in jeder Hinsicht rechtmäßig zu verhalten, zu einer weiteren zeitlichen Verzögerung kam, führt nicht dazu, dass der Zugriff nicht erforderlich gewesen wäre.

(2) Soweit die Klägerin meint, ein Zugriff auf ihren dienstlichen Account sei schon deswegen nicht erforderlich, weil jeder Kunde die Beklagte zu 1) auch anderweitig kontaktieren konnte, als durch E-Mail an die Klägerin, kann dem die Kammer ebenfalls nicht folgen. Zutreffend verweisen die Beklagten insoweit darauf, dass durch den Abwesenheitsassistenten eine Abwesenheit der Klägerin nur für eine kurze Zeit übermittelt wurde. Ein Kunde hätte sich vermutlich entsprechend erst nach längerem Abwarten – ggf. weil er keine Antwort erhielt – durchgefragt und möglicherweise verspätete erfahren, dass die Klägerin ihre Mails nicht lesen könne. Gerade dies sollte aber im Rahmen einer ausreichenden Serviceorientierung verhindert werden. Des Weiteren hat die Beklagte zu 3) in der mündlichen Verhandlung auch unbestritten vorgetragen, dass eine Notwendigkeit zum Handeln auch deswegen bestand, weil Kunden eine Änderung der Ausstattung vor Auslieferungen von bestellten KFZ auch per E-Mail durchgeben können. Erlangt die Beklagte keine Kenntnis von diesen Änderungswünschen ist die Ausstattung der KFZ fehlerhaft und die Kunden haben keine Abnahmeverpflichtung. Insoweit drohte der Beklagten zu 1) auch ein nicht unerheblicher finanzieller Schaden.

(3) An der Verhältnismäßigkeit es Zugriffs bestehen auch keine Zweifel. Die Beklagte hat vor dem Zugriff zunächst versucht, die Klägerin zu kontaktieren, sie hat weiterhin, nachdem dies nicht erfolgreich war, erst abgewartet, ob die Klägerin gesundet und damit ein Zugriff entbehrlich wird. Erst nachdem ein weiteres Zuwarten nicht mehr vertretbar erschien, hat sich die Beklagte entschlossen, zur Aufrechterhaltung ihres Geschäftsbetriebs zu handeln. Sie hat dabei alle formellen Voraussetzungen gewahrt: Sie hat den Beauftragten für den Datenschutz rechtzeitig zuvor eingeschaltet, sie hat des Weiteren dafür gesorgt, dass bei dem Zugriff auf den Account ua. ein Betriebsratsmitglied anwesend ist. Durch die entsprechende Anwesenheit hat die Beklagte zu 1) ihre eigene Überwachung gewährleistet, gerade um durch die Kontrolle auch durch den Betriebsrat einen Zugriff auf private E-Mail zu verhindern.

3. Nach alledem hat die Beklagte zu 1) das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin nicht verletzt. Gleiches gilt für den Beklagten zu 2). Die Beklagte zu 3) hatte nicht einmal Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account der Klägerin genommen. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich dementsprechend auch nicht aus § 1004 BGB iVm Art. 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 GG.

4 Sa 2132/10

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat die Klägerin die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

D. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Kammer hat bei der Entscheidung die höchstrichterliche Rechtsprechung zugrunde gelegt, dabei waren allein Umstände des Einzelfalles maßgebend.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Die Klägerin wird auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde hingewiesen (§ 72 a ArbGG).

Dr. Sch.

S.

H.