

3 Ga 6/17

Verkündet am: 17.05.2017

F.
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht W-Stadt

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

A.,
A-Straße, A-Stadt

- Verfügungskläger -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.,
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C., ,
C-Straße, C-Stadt

- Verfügungsbeklagte -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.,
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts W-Stadt auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 2017 durch den Richter am Arbeitsgericht H. und die ehrenamtlichen Richter S. und St.

für Recht erkannt:

1. Der Zwischenbeschluss vom 10.05.2017 wird aufgehoben.
2. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird abgewiesen.
3. Der Verfügungskläger trägt die Kosten des Verfahrens.
4. Der Streitwert wird auf 5.000,- € festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes um das Recht der Verfügungsbeklagten, Emails auf dem vom Verfügungskläger genutzten PC der Verfügungsbeklagten einzusehen.

Der Kläger ist seit 1984 bei der Beklagten beschäftigt und nach dem Beklagtenvortrag seit vielen Jahren als Sachbearbeiter in der Projektsteuerung im Bereich Industrial Engineering auch für Kommunikation bzw. Koordination mit ausländischen Werken (E., G.) zuständig.

Am 14.10.2016 übermittelte der Kläger – nach Ansicht der Beklagten versehentlich – eine nach E. gesendete Email auch an die Beklagte. Bezüglich des Inhalts der Email wird auf Bl. 32 f. d.A. verwiesen. Die Beklagte wertet diese Email als

Vertragsverletzung der Klägers, der hiermit unberechtigt und gegen die Interessen der Beklagten kollusiv mit den Mitarbeitern in E. versuche, Arbeitszeiteinsparungen nicht offenkundig werden zu lassen, wodurch massive finanzielle Schäden drohten. Die Beklagte mahnte den Kläger hierüber ab (Bl. 34 f. d.A.). Der Kläger verfasste eine Gegendarstellung (Bl. 81 d.A.).

Die Beklagte befürchtet ein vertragswidriges Verhalten auch in anderen Fällen und beabsichtigt daher, weitere dienstliche Emails des Klägers einzusehen. Sie beabsichtigt die Öffnung des Rechners des Klägers an seinem Arbeitsplatz und erklärt hierzu, dass nur dienstliche Emails gesichtet werden sollen, kein Interesse an einer Einsichtnahme privater Emails bestehe, der Kläger der Einsichtnahme beiwohnen könne und auch ein Betriebsratsmitglied beigezogen werden könne.

Der Verfügungskläger widersetzt sich einer Einsichtnahme in seine Emails. Einen Grund für eine unbeschränkte Überprüfung seiner Emails ggf. zurück bis 1984 sei nicht gegeben, § 32 BDSG nicht erfüllt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG seien nicht eingehalten. Auch stehe dem Vorhaben des Arbeitgebers § 88 TKG sowie § 612 a BGB entgegen. Die Beklagte interpretiere die Email des Klägers vom 14.10.2016 nur falsch (vgl. hierzu S. 9 ff. des Schriftsatzes vom 16.5.2017). Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds bei der Einsichtnahme sei unzureichend, von der Teilnahme des Datenschutzbeauftragten sei beklagtenseits keine Rede. Das arbeitgeberseits geplante Vorgehen sei rechtswidrig, dies schon deshalb, da die Einsicht zeitlich und inhaltlich unbegrenzt sein solle. Der Kläger habe alle auslandsbezogenen Tätigkeiten dokumentiert und die Beklagte unterrichtet. Wegen seiner Auslandseinsätze sei nachvollziehbar, dass er nicht wisse, ob und in welchem Umfang überhaupt von ihm private Emails auf dem Firmen PC existieren. Der Kläger habe sich nur mit einer einstweiligen Verfügung wehren können. Wegen weiterer Einzelheiten zum umfangreichen Klägervortrag wird vollumfänglich auf alle hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Das Gericht hat der Beklagten mit Zwischenbeschluss vom 10.05.2017 eine Einsichtnahme in die Emails des Klägers bis zur Entscheidung im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren untersagt (Bl. 53 f. d.A.).

Der Verfügungskläger beantragt,

den Zwischenbeschluss vom 10.05.2017 mit der Maßgabe abzuändern, dass der Beschluss bis zur Entscheidung in der Hauptsache 3 Ca 207/17 aufrechterhalten wird.

Die Verfügungsbeklagte beantragt hingegen,

den Zwischenbeschluss vom 10.05.2017 aufzuheben und den Antrag abzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte sieht keinen Verfügungsanspruch und keinen Verfügungsgrund. Es handle sich um einen unbegründeten Globalantrag, da kein Recht bestehe, der Beklagten die Einsichtnahme in dienstliche Emails generell zu verbieten. Es müsse in bestimmten Situationen möglich sein, dienstliche Emails einzusehen, um Korrespondenz mit Geschäftspartnern usw. nachzuvollziehen, z.B. zu Nachweiszwecken. Der Arbeitgeber sei auch Eigentümer dieser Emails und könne diese daher unproblematisch einsehen. Die Beklagte sei auch kein Telekommunikationsanbieter, was verschiedene Gerichte auch schon so entscheiden haben. Der Kläger mache selbst nicht geltend, dass private Emails von ihm gespeichert und damit von der Einsichtnahme betroffen seien. Eine Gestattung liege bezüglich der Versendung privater Emails nicht vor, es mag aber sein, dass dies im Betrieb vorgekommen und die Beklagte hier nicht eingeschritten ist. Es gebe aber die Anweisung vom 7.6.2017, wonach private Emails eigentlich schon nicht mehr im Sys-

tem archiviert sein sollten (Bl. 31, 38 und 60 f. d.A.). Wegen des unrechtmäßigen Vorgehens des Klägers bestehe auch ein berechtigtes Interesse an der Einsichtnahme. Es müsse möglich sein zu prüfen, ob der Kläger auch anderweitig gegen die Beklagte gehandelt hat und Schäden auflaufen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe nicht. Eine (besondere) Dringlichkeit sei mutwillig durch den Kläger produziert worden, der über viele Wochen zugewartet habe, nachdem ihm die Beklagte bereits am 7.3.2017 mitgeteilt habe, dass seine Emails untersucht werden sollen. Wegen weiterer Einzelheiten zum umfangreichen Verfügungsbeklagtenvortrag wird noch vollumfänglich auf alle hierzu eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Zur Ergänzung des Tatbestands wird noch auf den gesamten übrigen Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig aber unbegründet, da die Verfügungsbeklagte berechtigt ist, im beabsichtigten Umfang Einsicht in die Emails des Verfügungsklägers auf dem von diesem genutzten PC der Verfügungsbeklagten zu nehmen.

Ein Verfügungsanspruch des Klägers auf Untersagung der Einsichtnahme besteht nicht.

Zwar geht das Gericht davon aus, dass sich vorliegend auch private Emails des Klägers auf dem Rechner bzw. im betreffenden Programm befinden können. Der Kläger äußert sich hierzu zwar nicht explizit. Allerdings weist der Beklagtenvortrag darauf hin, dass sich dort auch private Emails befinden können, was allerdings

nicht verboten war.

Der Arbeitgeber darf danach nicht ohne besondere Grundlage die Emails des Klägers ansehen, da hierdurch das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzt werden könnte.

Eine Einwilligung des Klägers liegt gerade nicht vor.

Eine Erleichterung für den Arbeitgeber liegt auch nicht in der Anweisung per Email vom 7.6.2016 (Bl. 38 d.A.), da diese für den vorliegenden Zusammenhang – insbesondere in Bezug auf die Frage, ob private Emails künftig strikt von dienstlichen Emails zu trennen sind – unklar ist. Eine hinreichend deutliche Anweisung dahingehend, private Emails künftig strikt von dienstlichen zu trennen, wird jedenfalls nicht ausgesprochen. Es gibt keine Anweisung zu privaten Emails, die archiviert werden sollen.

Allerdings unterliegt die Beklagte zur Überzeugung des Gerichts nicht dem Fernmeldegeheimnis und damit den diesen schützenden Vorschriften z.B. des TKG, da nicht ersichtlich ist, dass das TKG ein Arbeitnehmerschutzgesetz wäre (vgl. Füllbier, Splittgerber, NJW 2012, 1995). Das Gericht folgt in dieser Beurteilung der – soweit ersichtlich – bisher hierzu ergangenen Rechtsprechung und einer deutlichen Tendenz auch in der Literatur (vgl. die beklagtenseits zutreffend zitierten LAG Berlin-Brandenburg vom 16.2.2011 und LAG Niedersachsen vom 31.5.2010, vgl. aber auch VGH Kassel vom 19.5.2009, 6 A.2672/08.Z, LAG Hessen vom 5.8.2013, 7 Sa 1060/10, Plath, BDSG, 2. Aufl., § 32 Rn. 98 ff.). Eine Kontrolle des Arbeitgebers ist mithin allein am Maßstab des BDSG zu messen (vgl. Plath a.a.O.).

Die E-mailkontrolle durch die Beklagte erscheint hier aber nach § 32 I 1 BDSG gerechtfertigt. Auch die Verfolgung eingetretener Pflichtverletzungen und präventive Kontrollmaßnahmen zur Verhinderung von Vertragsbrüchen sind am Maßstab des

§ 32 Abs. 1 S. 1 BDSG zu messen (BT-Drucks. 16/13657, 36), da auch diese für die weitere Durchführung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses als erforderlich iSd. Vorschrift angesehen werden können (Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Datenschutz, allgemein Rn. 27, beck-online).

Eine Datenverarbeitung – wozu auch das Lesen der Emails gehört – ist nach den zu § 32 BDSG entwickelten Grundsätzen erforderlich (und damit zulässig), wenn tatsächliche Anhaltspunkte für eine Gefährdung bzw. für einen Vertragsbruch des Arbeitnehmers bestehen, die Maßnahme muss zur Aufklärung geeignet und das mildeste aller gleich geeigneten Mittel sein und schließlich dürfen der Einsichtnahme keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten entgegenstehen. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ist gegen die Intensität des Verdachts, die Schwere der vermuteten Vertragsverletzung und die schützenswerten Belange des Arbeitgebers abzuwägen (vgl. Fülbier, Splittgerber a.a.O., vgl. auch Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht 2017, Rn. 239 ff.). In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass die Zulässigkeit der Suche nach – wie hier – eventuellen Vertragsbrüchen „nur“ anhand § 32 I 1 BDSG und nicht nach § 32 I 2 BDSG zu beurteilen ist. Dies hat zur Konsequenz, dass zwar auch hier eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen ist, es sich aber zu Gunsten des Arbeitgebers doch weitergehende Befugnisse bei der Verhinderung und Aufdeckung rein arbeitsrechtlicher Pflichtverletzungen ohne Bezug zu Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten mit Blick auf den Regelungszusammenhang ergeben, da hier (bei § 32 I 1 BDSG) der Arbeitgeber im Unterschied zur strafrechtlichen Bewertung er als alleinig ermittelnde Stelle ohne Unterstützung durch den staatlichen Strafverfolgungsapparat agiert. Darüber hinaus sind die für den Arbeitnehmer in Aussicht stehenden Konsequenzen „lediglich“ arbeitsrechtlicher Natur (vgl. hierzu Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Datenschutz, allgemein Rn. 28, beck-online).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich zur Überzeugung der Kammer die Zulässigkeit der arbeitgeberseitig beabsichtigten Einsichtnahme in die dienstlichen

Emails des Klägers zu den beabsichtigten Konditionen (Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds, Anwesenheitsrecht auch des Klägers). Es bestehen tatsächliche Anhaltspunkte für ein vertragswidriges Verhalten des Klägers. Ausweislich seiner Email vom 14.10.2016 (Bl. 32 f. d.A.) geht auch der Kläger davon aus, dass die Beklagte eine Verkürzung der Vorgabezeiten für die Werker in E. plant. Dieses Vorhaben versucht der Kläger zu unterlaufen, indem er in dieser Email Wege aufzeigt, wie dies verhindert, abgemildert oder zumindest möglichst lange hinausgezögert werden kann. Eine Rechtfertigung für dieses den Interessen seines Arbeitgebers zuwiderlaufende Vorgehen ist nicht ersichtlich. Dies gilt auch bei Berücksichtigung der Gegendarstellung zur Abmahnung vom 4.11.2016 (Bl. 81 d.A.), in der der Kläger auf den Vorwurf, die im Raum stehende Kürzung der Vorgabezeiten durch bestimmte unberechtigte Maßnahmen verhindern bzw. herauszögern zu wollen, gar nicht eingeht. Dieser Loyalitätsverstoß begründet zusammen mit der Verweigerungshaltung des Klägers im Kammertermin, einer Einsichtnahme auch nur für einen bestimmten Zeitraum zu genau festgelegten Konditionen (Anwesenheitsrechte, Definition einer privaten Email, Vorgehen in Zweifelsfällen) zuzustimmen, zur Überzeugung der Kammer einen ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkt für ein vertragswidriges Verhalten auch in anderen Fällen. Die Einsichtnahme in die dienstlichen Emails in Anwesenheit des Klägers sowie eines Betriebsratsmitglieds ist auch geeignet, den Verdacht zu erhärten oder auch auszuräumen. Ein milderer Mittel ist wegen der Totalverweigerung des Klägers nicht ersichtlich. Die Verhältnismäßigkeitsprüfung führt hier zu einem Überwiegen der Beklagteninteressen an der Einsichtnahme in die dienstlichen Emails. Zwar ist hier zu Gunsten des Klägers das Persönlichkeitsrecht zu beachten. Die Beklagte hat es geduldet, dass Mitarbeiter auch private Emails empfangen. Eine Einsichtnahme in eine solche private Email gegen den Willen des Klägers stellt einen erheblichen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht dar. Andererseits ist sich der Kläger gar nicht sicher, ob von ihm überhaupt private Emails auf dem Firmen PC existieren, die Gefahr eines Verletzung seines Persönlichkeitsrechts ist daher eher nur abstrakt gegeben und besteht nur theoretisch. Soweit dienstliche Emails gesichtet werden, sind schützenswerte Belange des Klägers angesichts der selbst verschuldeten

Verdachtsmomente nicht bzw. nicht entscheidend zu beachten (vgl. Bissels/ Lützeler, BB 2012, 189; Wisskirchen /Glaser, DB 2011, 1447 ff.). Konkret hingegen und im Ergebnis zur Überzeugung der Kammer gewichtiger sind die zu Gunsten der Beklagten sprechenden Punkte Schutz des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs und die durch die Zuständigkeit des Klägers für auswärtige Werke in durchaus verantwortungsvoller Position begründete Gefahr eines erheblichen finanziellen Schadens im Falle eines anderweitigen unberechtigten Vorgehens.

Mitbestimmungsrechte stehen dem gefundenen Ergebnis nicht entgegen. Insbesondere besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 oder Nr. 6 BetrVG. Dies schon deshalb, da es bei der vorliegenden nur den Kläger betreffenden Maßnahme im gegebenen Einzelfall jedenfalls am erforderlichen kollektiven Tatbestand fehlt – die übrige Belegschaft ist nicht tangiert - und es sich damit um eine mitbestimmungsfreie Individualmaßnahme handelt (vgl. hierzu BAG vom 8.11.1994, 1 ABR 22/94, zitiert nach juris Rn. 21).

Der Zwischenbeschluss war danach aufzuheben und der Antrag abzuweisen.

Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen, § 91 I ZPO.

Der Streitwert wurde gem. §§ 61 I ArbGG, 3 ZPO festgesetzt.

Ein gesetzlich begründeter Anlass für eine gesonderte Berufungszulassung ist nicht gegeben, § 64 III ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Verfügungskläger Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht N-Stadt

N-Straße

N-Stadt

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

H.