

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 Ta 110/16

3 Ca 146/16

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 25.10.2016

Rechtsvorschriften:

§§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a, d, Abs. 3 ArbGG, 111 Nr. 10, 266 FamFG

Orientierungshilfe:

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist nach § 266 Abs. 1 FamFG für sonstige Familiensachen auch dann gegeben, wenn diese nur aus § 2 Abs. 3 ArbGG folgt.

Beschluss:

1. Auf die Beschwerde der Klägerin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 20.01.2016 – 3 Ca 146/16 - abgeändert.
2. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen wird für zulässig erklärt.
3. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

A.

Die Parteien streiten im Beschwerdeverfahren um die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten.

Das Verfahren war ursprünglich als Widerklage gegen die hiesigen Beklagten im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Bayreuth 3 Ca 377/15 erhoben worden und wurde mit Ziffer I.

des Beschlusses vom 20.01.2016 abgetrennt. Dadurch änderten sich die Parteirollen. Die Klägerin im Verfahren 3 Ca 377/15 und hiesige Beklagte zu 1) war die Arbeitgeberin der hiesigen Klägerin (dortige Beklagte). Der hiesige Beklagte zu 2) (dortiger Drittwiderbeklagter) war der Ehemann der Klägerin und ist einer der Geschäftsführer der Beklagten zu 1) (dortige Klägerin). Da der Abtrennungsbeschluss nicht Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist, hält sich das Beschwerdegericht bei den Bezeichnungen im vorliegenden Verfahren an die hier geltenden Parteirollen so, wie aus dem Rubrum ersichtlich.

Mit Schriftsatz vom 24.04.2015 erhob die Beklagte zu 1) gegen die Klägerin Klage auf Rückerstattung von Schulungskosten. Das Verfahren wird beim Arbeitsgericht Bayreuth unter dem Aktenzeichen 3 Ca 377/15 geführt.

Mit Schriftsatz vom 17.06.2015 erhob die Klägerin gegenüber der Beklagten zu 1) und gleichzeitig gegen den Beklagten zu 2) Widerklage wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts und daraus sich ergebenden Entschädigungs-, Schmerzensgeld- und Schadensersatzansprüchen wegen unzulässiger Erhebung und Verwertung von Daten des Smartphones der Klägerin durch die Beklagten.

Die Klägerin war seit 2009 bei der Beklagten zu 1) im kaufmännischen Bereich beschäftigt, zuletzt im Bereich Controlling. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Beklagten zu 1) endete durch ordentliche Kündigung zum 30.04.2015.

Das im Eigentum der Klägerin stehende Smartphone nutzte diese sowohl für dienstliche als auch für private Zwecke über einen von der Beklagten zu 1) abgeschlossenen Mobilfunkvertrag. Ihre Firmen-E-Mail-Adresse hatte die Klägerin als Apple-ID eingegeben.

Der Beklagte zu 2) nahm am 26.02.2015 in der damaligen gemeinsamen Wohnung das Smartphone der Klägerin an sich. Vor der Rückgabe des Smartphones am 25.03.2015 wurden dessen Daten ausgewertet und in den familienrechtlichen Auseinandersetzungen, insbesondere zu Fragen des Aufenthaltsbestimmungsrechts der gemeinsamen Kinder, verwendet. Die in diesem Zusammenhang verwendeten Daten umfassen Textnachrichten und Fotografien, darunter solche mit explizit sexuellen Inhalten.

Die Ehe der Klägerin mit dem Beklagten zu 2) wurde auf dessen Antrag vom 07.04.2015 am 15.06.2015 geschieden. Aus der Ehe stammen 2 Kinder, mittlerweile 6 und 4 Jahre alt.

Die Klägerin hält den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten auch für die erhobene Widerklage für gegeben. Es liege ein Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus unerlaubter Handlung vor. Die Beklagte zu 1) und der Beklagte zu 2) hätten die Daten aus dem dienstlich genutzten Smartphone verarbeitet und verwendet. Die damit verbundenen Verstöße gegen das Bundesdatenschutzgesetz und das Persönlichkeitsrecht der Klägerin begründeten die geltend gemachten Entschädigungsansprüche. Die Datenerhebung durch die Beklagten sei ausdrücklich unter Berufung darauf erfolgt, es handle sich um ein Dienst-Handy. Anknüpfungspunkt für die vorgenommene Auswertung und Verwendung der Daten sei der dienstlich genutzte Mobilfunkvertrag. Die Daten seien über die Firmen-E-Mail-Adresse der Klägerin ausgewertet worden.

Die Beklagten halten den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für nicht eröffnet. Die von der Klägerin behauptete, aber bestrittene Persönlichkeitsrechtsverletzung stehe im Zusammenhang mit der Ehe zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 2), nicht jedoch mit dem Arbeitsverhältnis. Das Smartphone habe der Beklagte zu 2) der Klägerin auf deren Wunsch zu Weihnachten 2014 geschenkt. Im familiengerichtlichen Streit sei ausgeurteilt worden, das Smartphone an die Klägerin herauszugeben. Der Beklagte zu 2) habe das Smartphone nicht in seiner Funktion als Geschäftsführer, sondern als Ehemann der Klägerin in der Auseinandersetzung über das Verhalten der Klägerin an sich genommen. Auslöser hierfür seien Informationen über außereheliche Kontakte der Klägerin gewesen. Ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bestehe nicht.

Das Arbeitsgericht Bayreuth hat das vorliegende Verfahren von der Hauptklage abgetrennt und mit Beschluss vom 20.01.2016 an das Landgericht Bayreuth verwiesen. Die Streitigkeit sei familienrechtlicher Natur. Allein aus der Tatsache, dass die Beklagte zu 1) die Gebühren für den Mobilfunkvertrag des Smartphones getragen habe und dieses von der Klägerin auch teilweise dienstlich genutzt worden sei, könne der notwendige innere Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis für den geltend gemachten Anspruch nicht hergeleitet werden. Auch wenn der Beklagte zu 2) Geschäftsführer der Beklagten zu 1)

sei, seien die streitigen Handlungen doch davon geprägt gewesen, dass der Beklagte zu 2) als Privatperson und Ehemann der Klägerin in der familiären Situation und Auseinandersetzung gehandelt habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien zum zulässigen Rechtsweg und der Begründung der Entscheidung des Arbeitsgerichts wird auf den Beschluss des Arbeitsgerichts vom 20.01.2016 (Blatt 207-215 der Akten) verwiesen.

Gegen diesen den Parteien am 22.04.2016 zugestellten Beschluss legten die Parteien jeweils mit Schriftsatz vom 06.05.2016, eingegangen beim Arbeitsgericht Bayreuth am selben Tage, Beschwerde ein.

Die Klägerin hält unter weiterer Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages daran fest, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet sei. Die Beklagte zu 1) habe bereits vor dem 26.02.2015 die gesamte über den E-Mail Account der Klägerin geführte E-Mail-Korrespondenz ohne deren Einwilligung auswerten lassen. Dies ergebe sich aus dem Schriftsatz der Beklagten vom 03.09.2015 im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Bayreuth, Aktenzeichen 3 Ca 377/15, Seite 4. Als die Beklagte zu 1) hierbei auf private E-Mail-Korrespondenz der Klägerin gestoßen sei, habe der Beklagte zu 2) dies zum Anlass genommen, am 26.02.2015 das Smartphone der Klägerin und auch den Firmen-Laptop, auf dem sich die Sicherungsdateien befunden hätten, ohne Erlaubnis der Klägerin an sich zu nehmen. Der Beklagte zu 2) habe sich darauf gestützt, dass es sich bei beiden Gegenständen um Firmeneigentum handele, das der Klägerin aus beruflichen Gründen überlassen worden sei. Auch gegenüber dem am nächsten Tag eingeschalteten Rechtsanwalt der Klägerin habe sich der Beklagte zu 2) darauf berufen, dass es sich um ein Firmen-Handy handele und sich ausdrücklich auf die Eigenschaft als Geschäftsführer der Beklagten zu 1) berufen. Nachdem die Klägerin die Herausgabe des Smartphones gerichtlich geltend gemacht hatte, habe der Beklagte zu 2) den Herausgabeanspruch anerkannt und das Smartphone am 25.03.2015 an die Klägerin zurückgegeben. Zu diesem Zeitpunkt habe die Beklagte zu 1) die gesamten Smartphone Daten auswerten und das Smartphone deaktivieren lassen, wodurch sämtliche darauf befindlichen Daten verloren gegangen seien. Der Beklagte zu 2) habe unter anderem mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 06.04.2015 im Verfahren vor dem Amtsgericht Kulmbach, Familiengericht, Ak-

tenzeichen 0011 F 171/15 mitgeteilt, dass sich „bei der Auswertung der Daten durch Fa. S... als Vertragsinhaberin bzw. V...“ für den Antragsteller überraschende, schockierende und alarmierende Erkenntnisse ergeben hätten.

Im Schriftsatz vom 03.09.2015 im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Bayreuth - 3 Ca 377/15 - hätten die Beklagten vorgetragen, man habe – um sich Zugriff auf die Daten der Klägerin verschaffen zu können – den Zahlencode, mit dem die Klägerin ihr Smartphone vor dem Zugriff unberechtigter Dritter geschützt habe, nicht „knacken“ müssen, da die Klägerin selbst auf ihrem Smartphone Ihre Firmen-E-Mail-Adresse als Apple-ID eingegeben habe und hierüber ein Zugriff ermöglicht worden sei.

Somit habe die Beklagte zu 1) die Daten des Smartphones auswerten lassen. Bei der Inbesitznahme des Smartphones habe der Beklagte zu 2) als Geschäftsführer der Beklagten zu 1) gehandelt. Das Arbeitsverhältnis habe zu diesem Zeitpunkt noch bestanden. Auf die innere Gesinnung des Beklagten zu 2) könne es nicht ankommen. Er habe sich im Rechtsverkehr auf seine Geschäftsführerstellung berufen; erst später habe er behauptet, aus rein privaten Zwecken gehandelt zu haben. Zur Datenerhebung und Speicherung seien die technischen Möglichkeiten der Beklagten zu 1) als Arbeitgeberin genutzt worden. Die Klägerin stütze ihre Ansprüche auch nicht nur auf unerlaubte Handlung, sondern auch auf den Arbeitnehmerdatenschutz. Der Beklagten zu 1) als Arbeitgeberin habe es als arbeitsvertragliche Nebenpflicht obliegen, die Klägerin als Arbeitnehmerin vor Zugriffen auf bei der Arbeitgeberin vorhandene personenbezogene Daten zu schützen.

Die Beklagten stützen ihre Beschwerde darauf, dass das Arbeitsgericht das Verfahren nicht an das Landgericht Bayreuth, sondern an das Amtsgericht Kulmbach, Familiengericht, hätte verweisen müssen und verteidigen ansonsten den Verweisungsbeschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth.

Mit Beschluss vom 29.07.2016 (Blatt 249 bis 252 der Akten) half das Arbeitsgericht der Beschwerde der Klägerin nicht ab, verwies das Verfahren auf die Beschwerde der Beklagten aber an das Amtsgericht Kulmbach, Familiengericht. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten sei nicht eröffnet, da es am vorausgesetzten funktionalen Zusammenhang mit

dem Arbeitsverhältnis fehle. Das Arbeitsverhältnis sei für die Ansichnahme des Smartphones und die vorgenommene Datenauswertung nur ein letztlich zufälliger Anknüpfungspunkt. Das Verfahren sei daher als sonstige Familiensache gemäß § 266 Abs. 1 Nr. 3 FamFG anzusehen und daher an das zuständige Familiengericht zu verweisen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Beschluss vom 29.07.2016 verwiesen.

Nach Vorlage des Verfahrens an das Landesarbeitsgericht Nürnberg gab dieses den Parteien Gelegenheit zur Stellungnahme zum Nichtabhilfe-Beschluss des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 29.07.2016.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im Beschwerdeverfahren wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 06.05.2016 (Blatt 230-239 der Akten), vom 05.09.2016 (Blatt 264-266 der Akten) und vom 11.10.2016 (Blatt 275-279 der Akten) sowie auf die Schriftsätze der Beklagten vom 06.05.2016 (Blatt 240-244 der Akten), 22.08.2016 (Blatt 260 der Akten) und vom 18.10.2016 (Blatt 280, 281 der Akten) verwiesen.

C.

Die zulässige Beschwerde der Klägerin ist begründet. Für das vorliegende Verfahren ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet. Dies folgt bereits aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG, jedenfalls aber aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 d ArbGG. Über die Beschwerde der Beklagten ist wegen der erfolgten Abhilfe nicht mehr zu entscheiden.

- I. Die sofortige Beschwerde der Klägerin ist zulässig. Sie ist insbesondere in der erforderlichen Form und Frist beim Landesarbeitsgericht eingereicht worden (§§ 17 a Abs. 4 S. 3 GVG, § 78 ArbGG, § 569 ZPO).
- II. Die Beschwerde der Klägerin ist nicht begründet. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, d und Abs. 3 ArbGG eröffnet.

1. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 d ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses ist dabei großzügig auszulegen. Es ist unerheblich, ob die konkrete Anspruchsgrundlage der Arbeitsvertrag, ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine gesetzliche Vorschrift ist. Auch Ansprüche aus unerlaubter Handlung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis folgen an sich aus dem Arbeitsverhältnis (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG), insoweit greift allerdings die Sonderregelung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 d ArbGG ein (Schwab/Weth/Walker, ArbGG 4. Aufl. 2014, § 2 ArbGG, Rn 91).

Grundlage der Rechtswegprüfung ist der Streitgegenstand. Er wird vom Kläger durch den Antrag und den Tatsachenvortrag bestimmt. Dabei kommt es grundsätzlich nur auf die vom Kläger vorgetragenen Tatsachen, nicht auf deren rechtliche Bewertung durch den Kläger an (Schwab/Weth/Walker a.a.O. Rn 232 mwN). Die Voraussetzungen für die Rechtswegzuständigkeit müssen dabei grundsätzlich feststehen, also unstreitig oder bewiesen sein. Eine Ausnahme gilt nur für die (hier nicht vorliegenden) sog. sic-non-Fälle, bei denen der Anspruch ausschließlich auf eine Anspruchsgrundlage gestützt werden kann, deren Prüfung ausschließlich in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fällt (z.B. die Arbeitnehmereigenschaft). In Fällen, in denen der Anspruch sowohl auf eine arbeitsrechtliche als auch eine sonstige Rechtsgrundlage gestützt werden kann (sog. et-et-Fälle), entscheidet das Arbeitsgericht nicht nur über den arbeitsrechtlichen Anspruch, sondern gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 GVG auch über die anderen Anspruchsgrundlagen.

2. Für den Antrag zu 3 gegen die Beklagte zu 1) sind die Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG ausschließlich zuständig.

Unstreitig bestand zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1) im Zeitpunkt der Ansichnahme des Smartphones und der Auswertung und Verwendung der Daten ein Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis endete am 30.04.2015. Bereits im

Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 06.04.2015 im Verfahren vor dem Familiengericht ist vorgetragen, dass die „Auswertung der Daten durch die Fa. S... als Vertragsinhaberin ... Erkenntnisse“ ergeben habe. Damit hat der Beklagte zu 2) selbst behauptet, dass die Beklagte zu 1) die Daten ausgewertet hat. Von den Beklagten ebenfalls vorgetragen ist, dass die Auswertung der Daten nur deshalb hat erfolgen können, weil hierzu der E-Mail Account verwendet wurde, der der Klägerin von der Beklagten zu 1) zur Verfügung gestellt wurde.

Die Klägerin behauptet nun, dass die Auswertung der Daten ihres Smartphones bei der Beklagten zu 1) unbefugt erfolgt sei und leitet hieraus Schadensersatz-, Entschädigungs- und Schmerzensgeldansprüche ab. Sie wirft der Beklagten zu 1) damit (Neben-) Pflichtverletzungen des Arbeitsvertrags vor und macht jedenfalls mit dem Antrag zu 3 (Schadensersatz) Ansprüche aus § 280 Abs. 1 BGB und § 7 BDSG aus dem Arbeitsvertrag geltend. Ob solche Ansprüche gegen die Beklagte zu 1) bestehen, ist eine Frage der Begründetheit der Klage, insbesondere auch, ob sie für das Handeln des Beklagten zu 2) haftet, nicht jedoch eine Frage des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten.

Soweit sich die Klägerin daneben auch auf Ansprüche aus unerlaubter Handlung wegen Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts und der Verletzung von Schutzgesetzen (§ 823 Abs. 2 BGB iVm dem BDSG; vgl. ErfK-Franzen, 16. Aufl., § 7 BDSG, Rn 1) stützt, folgt die Zuständigkeit aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 d ArbGG. Der insoweit geforderte innere Zusammenhang der unerlaubten Handlung mit dem Arbeitsverhältnis folgt schon daraus, dass als Anspruchsgrundlage neben einer unerlaubten Handlung auch eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten in Betracht kommt. Im Übrigen muss das Arbeitsgericht den Streitgegenstand unter allen in Betracht kommenden – auch den nicht arbeitsrechtlichen - Anspruchsgrundlagen prüfen (§ 17 Abs. 2 Satz 1 GVG).

3. Für die Anträge zu 1 und 2 gegen beide Beklagten sowie den Antrag zu 3 gegen den Beklagten zu 2) ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gem. § 2 Abs. 3 ArbGG eröffnet.

Nach dieser Vorschrift können vor die Gerichte für Arbeitssachen auch nicht unter die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG fallende Rechtsstreitigkeiten gebracht werden, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang steht und für seine Geltendmachung nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist.

Ein anderes Gericht ist nicht ausschließlich zuständig, insbesondere nicht das Familiengericht. Zwar begründet § 23a GVG für Familiensachen grundsätzlich eine ausschließliche Zuständigkeit der Amtsgerichte. Bei den streitgegenständlichen Ansprüchen handelt es sich aber allenfalls um sonstige Familiensachen im Sinne von §§ 111 Nr. 10, 266 Abs. 1 FamFG. Hier geht nach § 266 Abs. 1 FamFG jedoch die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte vor („..., sofern nicht die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegeben ist ...“). Eine Einschränkung auf die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 Abs. 1 und 2 ArbGG enthält § 266 Abs. 1 FamFG nicht. Daher ist dann, wenn der Kläger von der fakultativen Zuständigkeitsregelung des § 2 Abs. 3 ArbGG Gebrauch macht, ebenfalls von der vorrangigen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auszugehen.

Die Anträge zu 1 und 2 gegen beide Beklagte sowie der Antrag zu 3 gegen den Beklagten zu 2) sind gleichzeitig mit dem Antrag zu 3 gegen die Beklagte zu 1) anhängig gemacht worden. Die Anträge stehen in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang. Ein unmittelbar wirtschaftlicher Zusammenhang ist gegeben, wenn Haupt- und Zusammenhangstreitigkeit auf einem einheitlichen Lebenssachverhalt beruhen. Das ist hier bei der Auswertung der Daten aus dem Smartphone der Klägerin der Fall.

Unschädlich ist, dass die Zusammenhangsklage auch gegen einen an der Hauptklage nicht beteiligten Dritten, den Beklagten zu 2), erhoben worden ist. Erforderlich ist nur, dass mindestens eine Partei immer an der Haupt- und an der Zusammenhangsklage beteiligt ist (Schwab/Weth/Walker a.a.O. Rn 212).

Mit der Erhebung der Widerklage im Verfahren des Arbeitsgerichts Bayreuth 3 Ca 377/15 hat die Klägerin daher von der Möglichkeit des § 2 Abs. 3 ArbGG in zulässiger Weise Gebrauch gemacht.

D.

- I. Da die Kosten der erfolgreichen Beschwerde Teil der Kosten des Rechtsstreits sind, war darüber nicht zu befinden.
- II. Die Zulassung einer weiteren Beschwerde nach § 17a Abs. 4 Satz 4 GVG, die als Rechtsbeschwerde im Sinne des § 574 ZPO anzusehen ist, war nicht veranlasst.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht