



Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf E-Mails zu Werbezwecken an die betrieblichen E-Mail-Adressen von Beschäftigten versenden.

BAG, vom 20.01.2009, Az: 1 AZR 515/08

Leitsätze:

- 1. Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.**
- 2. Ein Unterlassungsanspruch folgt nicht aus § 1004 Abs. 1 BGB wegen Störung ihres Eigentums an den von der Versendung betroffenen Teilen des installierten elektronischen Netzwerks. Ein Anspruch folgt ebenso wenig aus § 1004 Abs. 1 BGB § 823 Abs. 1 BGB wegen Verletzung ihres Eigentums an den bei einem Ausdruck der E-Mails verbrauchten Materialien, wegen Verstoßes gegen das einer Personengesellschaft zustehende allgemeine Persönlichkeitsrecht oder wegen eines Eingriffs in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.**
- 3. Dem Arbeitgeber steht - jedenfalls bezogen auf die Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder - kein datenschutzrechtlicher Unterlassungsanspruch aus § 7 Satz 1 BDSG gegen die Gewerkschaft wegen Nutzung der betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu. Im Verhältnis zu ihren Mitgliedern innerhalb der Belegschaft ist die Gewerkschaft als verantwortliche Stelle zur Verwendung der betrieblichen E-Mail-Adressen nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG berechtigt.**

Worum ging es?

Die Parteien streiten über die Nutzung dienstlicher E-Mail-Adressen für gewerkschaftliche Mitgliederwerbung.

Die Klägerin erbringt Dienstleistungen für die Finanzwirtschaft auf dem Gebiet der Informationstechnologie. Sie beschäftigt in mehreren Standorten insgesamt etwa 3.300 Mitarbeiter. Ihr Hauptsitz ist F. Die Beklagte ist die - für die Klägerin zuständige - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

In den Betrieben der Klägerin gilt eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die „Nutzung von eMail, Internet und Intranet sowie den Einsatz von zentralen Schutzinstanzen“ vom 23. November 2006. Sie enthält u.a. folgende Regelungen:

Grundsätze der Internet- und E-Mail-Nutzung

Internet

...

b) Jedem Mitarbeiter wird ein Internet-Zugang eingerichtet. Bei missbräuchlicher Nutzung, folglich insbesondere bei Verstoß gegen die Nutzungsregelung dieser GBV nebst ihrer Anlagen, kann der Internet-Zugang entzogen werden.

c) Jeder Mitarbeiter, der durch eine Einwilligung ... auf sein individuelles Recht auf Schutz des

Quelle:

http://www.bfdi.bund.de/DE/GesetzeUndRechtsprechung/Rechtsprechung/Arbeit/Artikel/200109_WerbeEMailGewerkschaft.html?nn=408918



Fernmeldegeheimnisses aus dem Telekommunikationsgesetz verzichtet, kann den Internet-Zugang in angemessenem Umfang auch privat nutzen; dazu gehört auch der Aufruf eines privaten E-Mail-Zuganges. Der Arbeitgeber gewährleistet die Erreichbarkeit der vom Mitarbeiter frei zu wählenden Freemailer.

d) Bei der dienstlichen wie privaten Nutzung wird ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Internet vorausgesetzt. Jeder Mitarbeiter hat das Ausmaß der privaten Nutzung des Internets auf ein Minimum zu reduzieren. Insbesondere dürfen durch die private Nutzung des Internets die dienstlichen Angelegenheiten nicht beeinträchtigt werden.

eMail

a) Der von der SI dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellte eMail-Zugang dient ausschließlich der Kommunikation der Beschäftigten untereinander sowie im Rahmen von dienstlichen Angelegenheiten mit externen Stellen.

...

d) Die SI ist berechtigt, jederzeit Einsichtnahme in die zu betrieblichen Zwecken ein- und ausgehenden E-Mails und deren Anhänge zu nehmen, ausgenommen Mailverkehr der betriebsratseigenen Mailadressen ...“

Gegen Ende des Jahres 2006 entwickelte die Klägerin ein „Standortkonzept“. Darin waren die Schließung mehrerer Standorte und die Versetzung diverser Arbeitnehmer vorgesehen. In diesem Zusammenhang wandte sich die Beklagte mit Informationen an sämtliche Beschäftigten. Dazu sandten sie am 12. Februar 2007 auf elektronischem Weg einen Text an deren jeweilige dienstliche E-Mail-Adresse. Die Adressen waren nach dem Muster „Vorname.Nachname@S.de“ gebildet. Die Klägerin hatte die Adressen nicht mitgeteilt; auf welchem Wege die Beklagte sie erhalten hat, steht nicht fest. In den E-Mails wurden die Arbeitnehmer darüber unterrichtet, dass ver.di in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat einen Firmentarifvertrag zum Standortkonzept fordere und dazu eine Tarifkommission gebildet habe. Die an die Klägerin gerichteten Forderungen bestünden ua. darin, den Besitzstand aller Mitarbeiter zu wahren, Zwangsversetzungen auszuschließen und die Telearbeit auszubauen, Ferner heißt es:

"ver.di will Sie künftig intensiv und direkt auf diesem Weg des Mailings informieren und einbeziehen. Über die weiteren Verhandlungen und Aktionen werden wir jeweils auf diesem Weg informieren.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine Mails wünschen. Klicken Sie einfach auf den unten stehenden Link, mit dem Sie sich automatisch aus dem Verteiler löschen können. Schreiben Sie uns - es geht um Ihren Arbeitsplatz! ..."

Die Klägerin verlangt, es künftig zu unterlassen, E-Mails an ihre Mitarbeiter zu senden oder die E-Mail-Adressen ihrer Mitarbeiter an Dritte weiterzugeben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der beklagten Gewerkschaft zurückgewiesen. Deren Revision hatte Erfolg.

Rechtliche Zusammenfassung:

Das Gericht hat ausgeführt, der Unterlassungsanspruch sei unbegründet. Die Klägerin könne nicht verlangen, dass ver.di elektronische Mitteilungen an die E-Mail-Adressen der Beschäftigten ohne

Quelle:

http://www.bfdi.bund.de/DE/GesetzeUndRechtsprechung/Rechtsprechung/Arbeit/Artikel/200109_WerbeEMailGewerkschaft.html?nn=408918



Aufforderung oder Einverständnis künftig generell unterlässt. Soweit dadurch absolute Rechte der Klägerin berührt würden, sei dies von der verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit von ver.di als Gewerkschaft gedeckt. Ein aus der Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften herzuleitender Anspruch bestehe nicht.

Ein Unterlassungsanspruch der Klägerin folge nicht aus § 1004 Abs. 1 BGB wegen Störung ihres Eigentums an den von der Versendung betroffenen Teilen des installierten elektronischen Netzwerks. Ein Anspruch folge ebenso wenig aus § 1004 Abs. 1 BGB iVm. § 823 Abs. 1 BGB wegen Verletzung ihres Eigentums an den bei einem Ausdruck der E-Mails verbrauchten Materialien, wegen Verstoßes gegen das einer Personengesellschaft zustehende allgemeine Persönlichkeitsrecht oder wegen eines Eingriffs in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.

Nach § 1004 Abs. 1 BGB könne der Eigentümer, wenn sein Eigentum in anderer Weise als durch Besitzentzug beeinträchtigt werde, vom Störer die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Seien weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, könne er auf Unterlassung klagen. Durch die Versendung von E-Mails würden die elektronischen Empfangs- und Speichervorrichtungen der Klägerin aktiviert und werde zumindest vorübergehend Speicherkapazität in Anspruch genommen. Darin liege mit Blick auf unerwünschte Sendungen eine Beeinträchtigung i.S.v. § 1004 Abs. 1 BGB.

Im Hinblick auf die mögliche, von der Klägerin nicht genehmigte Herstellung von Ausdrucken des Textes einer E-Mail sei der Tatbestand einer Anspruchsnorm durch ver.di allerdings nicht verwirklicht. Das mögliche Ausdrucken des Textes einer von ihr versandten E-Mail durch Arbeitnehmer der Klägerin sei ihr nicht zuzurechnen.

Die Klägerin habe auch eine Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht dargetan.

aa) Das aus Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG abzuleitende allgemeine Persönlichkeitsrecht genieße als „sonstiges Recht“ iSv. § 823 Abs. 1 BGB den Schutz absoluter Rechte. Es stehe nicht nur natürlichen Personen zu. Sowohl Kapitalgesellschaften als auch Personengesellschaften des Handelsrechts würden zivilrechtlichen Persönlichkeits- und Ehrenschutz genießen, wenn und soweit ihr sozialer Geltungsanspruch in ihrem Aufgabenbereich betroffen werde. Eine Herabwürdigung in den Augen ihrer Mitarbeiter und eine Missachtung ihres sozialen Geltungsanspruchs sei mit einer Verwendung der dienstlichen E-Mail-Adressen durch ver.di aber nicht verbunden. Es sei weder nahe liegend noch gar zwingend, dass die Beschäftigten die Datenkenntnis der Beklagten auf eine Übermittlung durch die Klägerin oder doch deren sorglosen Umgang mit den erhobenen Daten und das Unterlassen von Schutzmaßnahmen zurückführten. Im Übrigen ließe sich einer falschen Vorstellung mit einer entsprechenden Mitteilung an die Belegschaft für die Zukunft begegnen.

Anhand des Vorbringens der Klägerin lasse sich das Vorliegen eines Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb nicht abschließend prüfen. Eine tatsächliche Störung der betrieblichen Abläufe gehe mit dem bloßen Empfang unerwünschter E-Mail-Sendungen als solchem nicht einher. Selbst wenn eine Vergeudung von Arbeitszeit anzunehmen sein sollte, läge darin eine rechtlich bedeutsame Belastung nur, wenn sie über das sozialübliche Maß hinausginge. Davon könne nicht ausgegangen werden. Zugunsten der Klägerin könne unterstellt werden, dass in der Zusendung einer E-Mail seitens oder im Namen von ver.di jedenfalls der Tatbestand einer Verletzung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb zu sehen sei. Der Unterlassungsanspruch bestehe auch dann nicht.

Quelle:

http://www.bfdi.bund.de/DE/GesetzeUndRechtsprechung/Rechtsprechung/Arbeit/Artikel/200109_WerbeEMailGewerkschaft.html?nn=408918



Die Klägerin habe mögliche Rechtsbeeinträchtigungen durch den E-Mail-Versand hinzunehmen. Sie seien durch die verfassungsrechtlich geschützte Betätigungsfreiheit einer Gewerkschaft gerechtfertigt und deshalb nach Maßgabe von § 1004 Abs. 2, § 823 Abs. 1 BGB von der Klägerin zu dulden.

Die Befugnis der Gewerkschaften, Mitgliederwerbung und Unterrichtung der Beschäftigten auf dem Weg des E-Mail-Versands an deren betriebliche Adresse durchzuführen, folge aus der von den Gerichten aufgrund ihrer Schutzpflicht im Wege der gesetzvertretenden Rechtsfortbildung vorzunehmenden Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit. (wird ausgeführt)

Danach sei ver.di die unaufgeforderte Versendung von E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Klägerin auch ohne deren Einverständnis nicht wegen eines überwiegenden Schutzbedürfnisses auf Seiten der Klägerin generell untersagt.

Die Beeinträchtigung der Rechte der Klägerin durch einen einzelnen Vorgang der fraglichen Art - sei es im denkbar geringsten Ausmaß der künftigen Versendung einer E-Mail an nur einen Mitarbeiter, sei es - wie im Ausgangsfall - im größtmöglichen Umfang eines sog. Mailings an sämtliche Belegschaftsmitglieder - seien jedoch gering.

Beeinträchtigenden Folgen einer Benutzung des zum Empfang von Sendungen erforderlichen elektronischen Speichers und sonstiger Sachmittel seien nicht ersichtlich.

Den allenfalls geringfügigen wirtschaftlichen Belastungen der Klägerin stehe auf Seiten von ver.di ein geschütztes Interesse von erheblichem Gewicht gegenüber. (wird ausgeführt)

Grundrechte der Klägerin aus Art. 14 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG verlangten demnach keine Einschränkung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit von ver.di in der Weise, dass diese die unaufgeforderte Versendung von E-Mails an die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten ohne ihr - der Klägerin - Einverständnis ausnahmslos zu unterlassen hätte.

Allerdings legitimiere das Grundrecht auf koalitionsgemäße Betätigungsfreiheit nicht die rechtswidrige Beschaffung und Verwendung von Daten oder Informationen. Auch werde durch die Verwendung der dienstlichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten deren auf Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG beruhendes allgemeines Persönlichkeitsrecht in Gestalt des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung tangiert. Es gebe dem Einzelnen die Befugnis, selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen. Zu diesen zähle auch eine E-Mail-Adresse. Das Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer werde durch deren Nutzung jedoch nicht verletzt, wenn sie einer Verwendung gem. § 4 Abs. 1, Abs. 2, § 4a Abs. 1 BDSG persönlich zugestimmt haben oder eine Rechtsvorschrift die Nutzung erlaubt.

Danach liege jedenfalls in der Verwendung der E-Mail-Adressen der Mitglieder von ver.di keine Verletzung von deren Selbstbestimmungsrecht. Von einem persönlichen Einverständnis könne zwar nicht ausgegangen werden. ver.di habe selbst hinsichtlich ihrer Mitglieder unter der Belegschaft nicht behauptet, diese hätten einer Verwendung ausdrücklich zugestimmt. ver.di sei die Verwendung der betrieblichen E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder aber nach Maßgabe von § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG gestattet. Nach dieser Bestimmung sei die Erhebung, Speicherung, Veränderung oder Übermittlung personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke zulässig, wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses mit dem Betroffenen diene. Diese Voraussetzungen seien für die Verwendung betrieblicher E-Mail-Adressen durch eine Gewerkschaft zur Kommunikation mit den eigenen Mitgliedern gegeben. Im Verhältnis zu diesen seien Gemeinwohlbelange durch eine künftige Datennutzung nicht

Quelle:

http://www.bfdi.bund.de/DE/GesetzeUndRechtsprechung/Rechtsprechung/Arbeit/Artikel/200109_WerbeEMailGewerkschaft.html?nn=408918



verletzt. ver.di müsse deshalb auch unter diesem Aspekt die unaufgeforderte Versendung von E-Mails an die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten nicht ausnahmslos unterlassen. Der Globalantrag der Klägerin sei auch in dieser Hinsicht insgesamt unbegründet. Darauf, ob mit einer Adressennutzung gegenüber Nichtmitgliedern angesichts des besonderen Verhältnisses von tarifzuständiger Gewerkschaft und Betriebsbelegschaft eine Verletzung von Gemeinwohlbelangen tatsächlich einhergehe, komme es nicht an.

Entgegen der Auffassung der Klägerin folge ein uneingeschränkter Unterlassungsanspruch auch nicht aus § 7 Satz 1 BDSG.

Nach dieser Vorschrift sei die verantwortliche Stelle dem Betroffenen zum Schadensersatz verpflichtet, wenn sie ihm durch eine nach dem BDSG oder nach anderen Vorschriften über den Datenschutz unzulässige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten einen Schaden zufügt. Verantwortliche Stelle sei gem. § 3 Abs. 7 BDSG jede Person oder Stelle, die personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt oder dies durch andere im Auftrag vornehmen lässt. Personenbezogene Daten seien gem. § 3 Abs. 1, Abs. 9 BDSG Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person. Bei einem unzulässigen Umgang mit personenbezogenen Daten stehe dem Betroffenen neben dem Schadensersatzanspruch ein Anspruch auf Unterlassung künftiger Verwendung zu, sei es in entsprechender Anwendung des § 7 BDSG, sei es aus § 1004 Abs. 1 iVm. § 823 Abs. 1 BGB unter dem Aspekt der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Gestalt des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Träger dieses datenschutzrechtlichen Unterlassungsanspruchs seien ausschließlich die Betroffenen selbst und nicht sonstige Personen.

Danach stehe der Klägerin ein - uneingeschränkter - datenschutzrechtlicher Unterlassungsanspruch gegen ver.di nicht zu.

Nach Maßgabe des Wortlauts von § 7 Satz 1 BDSG sei die Klägerin für einen derartigen Anspruch schon nicht aktivlegitimiert. Als nicht natürliche Person sei sie grundsätzlich keine mögliche Betroffene im Sinne des BDSG. Im Übrigen seien im Streitfall nicht ihre „persönlichen“ Daten verwendet worden.

Allerdings werde im Schrifttum die Auffassung vertreten, aus den Regelungen des BDSG lasse sich ein allgemeiner Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch herleiten, auf dessen Grundlage eine datenschutzrechtlich verantwortliche Stelle gegen jeden vorgehen könne, der sich unzulässig in den Besitz personenbezogener Daten, insbesondere solcher iSv. § 3 Abs. 9 BDSG gebracht habe und diese verarbeite oder nutze. Dies erscheine nicht unbedenklich. Ob einer verantwortlichen Stelle, die nach § 7 Satz 1 BDSG gerade Schuldnerin möglicher Ansprüche des Betroffenen ist, gegenüber einem datenschutzwidrig handelnden Dritten unabhängig vom Willen des Betroffenen, ggf. sogar gegen dessen Willen ein eigener datenschutzrechtlicher Unterlassungsanspruch zustehe, sei fraglich. Die Existenz eines solchen Anspruchs könne im Streitfall dahinstehen.

Selbst wenn die Klägerin für einen allgemeinen datenschutzrechtlichen Unterlassungsanspruch nach § 7 Satz 1 BDSG aktivlegitimiert sein sollte, sei ein solcher nicht in jedem Fall begründet und habe der global gestellte Antrag keinen Erfolg. Im Verhältnis zu ihren Mitgliedern innerhalb der Belegschaft sei ver.di als verantwortliche Stelle zur Verwendung der betrieblichen E-Mail-Adressen nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG berechtigt. Den Mitgliedern gegenüber liege deshalb eine unzulässige Erhebung oder Nutzung der Daten nicht vor.

Quelle:

http://www.bfdi.bund.de/DE/GesetzeUndRechtsprechung/Rechtsprechung/Arbeit/Artikel/200109_WerbeEMailGewerkschaft.html?nn=408918



Bedeutung für das Datenschutzrecht

Das Bundesarbeitsgericht folgert aus der verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften und der äußerst geringen Belastung des Arbeitgebers, dass eine tarifzuständige Gewerkschaft E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und ohne vorangegangene Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten versenden darf. Ein datenschutzrechtlicher Unterlassungsanspruch stehe dem Arbeitgeber nicht zu.

Praktische Konsequenzen

Eine tarifzuständige Gewerkschaft kann betriebliche E-Mail-Adressen verwenden. Sie hat aber keinen Anspruch auf deren Zurverfügungstellung. Nicht der Arbeitgeber, wohl aber der einzelne Arbeitnehmer kann Unterlassung verlangen.

Quelle:

http://www.bfdi.bund.de/DE/GesetzeUndRechtsprechung/Rechtsprechung/Arbeit/Artikel/200109_WerbeEMailGewerkschaft.html?nn=408918