LArbG Nürnberg, Urteil v. 26.09.2023 – 7 Sa 344/22

Titel:

Anspruch einer Gewerkschaft auf Herausgabe der oder Zugang zu den dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter eines Betriebs

Normenketten:

GG Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1, Art. 13, Art. 14 Abs. 1
BetrVG § 2 Abs. 2
DS-GVO Art. 4 Nr. 1, Nr. 2, Art. 6
BDSG § 26
BPersVG § 9 Abs. 3 S. 2

Leitsätze:

1. Eine Gewerkschaft kann nicht alleine aus der institutionellen Garantie des Art. 9 Abs. 3 GG ein berechtigtes Interesse ableiten, die Namen aller Mitarbeiter eines Betriebes zu erfahren, in dem sie vertreten ist. Anderes erscheint nur denkbar, wo die betriebliche Organisation eine traditionelle Form der Kontaktaufnahme ausschließt, wie es beispielsweise bei Betrieben der Fall ist, in denen nur noch mobil oder im Home-Office gearbeitet wird. (Rn. 68) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Gewerkschaft steht ebenfalls kein Anspruch auf Einrichtung einer dienstlichen E-Mail-Adresse zu, von der aus automatisiert dort von ihr eingehende E-Mails vervielfältigt und an alle Mitarbeiter des Betriebs weitergeleitet werden. (Rn. 74 – 85) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Gewerkschaft hat auch keinen Anspruch auf Zugang zum Netzwerk des Arbeitgebers, mit dem ein Zugriff auf alle dienstlichen E-Mail-Adressen dessen Mitarbeitern verbunden wäre. (Rn. 92 – 99) (redaktioneller Leitsatz)
4. Das Recht der Gewerkschaften auf Verlinkung gem. § 9 Abs. 3 S. 2 BPersVG findet im Geltungsbereich des BetrVG keine entsprechende Anwendung. (Rn. 84) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Gewerkschaft, Mitgliederwerbung, digitales Zutrittsrecht, Datenschutzrecht, Koalitionsfreiheit

Vorinstanzen:

ArbG Nürnberg, Berichtigungsbeschluss vom 14.11.2022 – 10 Ca 2442/22
ArbG Nürnberg, Endurteil vom 27.06.2022 – 10 Ca 2442/22

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 33/24

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstellen:

LSK 2023, 44386
MMR 2024, 439

Tenor

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes B-Stadt vom 27.06.2022 – 10 Ca 2442/22 – wird zurückgewiesen.

II. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um verschiedene Nutzungsmöglichkeiten der digitalen Kommunikationswege – E-Mail-System, soziales Netzwerk „...“, Intranet – zwischen der Beklagten und ihren Mitarbeitern auch für die Klägerin.

2
Die Beklagte stellt Sportartikel her. Im Betrieb der Beklagten in C-Stadt, der „Z.“ (nachfolgend Z.), sind ca. 5.400 Mitarbeiter beschäftigt. Dazu zählen nach dem Zuordnungstarifvertrag vom 29.11./01.12.2017 (Bl. 141 ff der Akten) auch die in der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag aufgezählten ca. 20 Stores und Outlets. Diese sind verteilt über das Gebiet der Bundesrepublik.

3
Im Betrieb in C-Stadt befinden sich neben Bürogebäuden soziale Einrichtungen wie Restaurants, Cafés, Begegnungsstätten für die Mitarbeiter im Innen- und Außenbereich, Sportstätten (Skateboardpark, Tennisplätze, Laufbahnen, Kletterwände, Fußballplätze, Fitnessstudio, Schwimmbad), Kinderbetreuungseinrichtungen, Wäscheservice und Paketannahmeservice für Beschäftigte. Damit werden die räumlichen Voraussetzungen geschaffen für ein Arbeitsplatzkonzept der Beklagten, das auf Grundsätzen des Konzeptes des „activity based working“ beruht und mit Konzepten des „desk sharing“ und des „clean desk“ einhergeht. Dazu besteht die Betriebsvereinbarung über „die Neuausrichtung der Arbeitskultur – myArena“ vom 18.12.2017 (Bl. 40 ff der Akte). In § 4 Ziffer 3 dieser Betriebsvereinbarung ist vorgesehen, dass für je 10 Mitarbeiter seitens der Beklagten mindestens 8 Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Die weitere Betriebsvereinbarung „off-campus working“ sieht vor, dass die Mitarbeiter bis zu 20% ihrer individuellen Wochenarbeitszeit mobil arbeiten können. Ferner besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten, sogenanntes „off-campus working“ vom 31.03.2022 (Bl. 265 ff der Akte), die den unter ihren Geltungsbereich fallenden Mitarbeitern mobiles Arbeiten mit bis zu 40% der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit erlaubt.

4
Erhebliche Teile der betriebsinternen Kommunikation finden elektronisch statt. Dazu bestehen die Betriebsvereinbarung über „Die Nutzung von Personal Computern, e-Mail und Internet“ vom 21.04.2005 (Bl. 73 ff der Akte) und die Betriebsvereinbarung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen auf der Basis neuer Technologien („soziale Software“) vom 20.03.2009 (Bl. 79 ff der Akte). Nach Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung vom 21.04.2005 ist die private Nutzung der bereitgestellten Systeme beschränkt „auf den gelegentlichen Gebrauch und darf die Arbeitsabläufe nicht stören sowie keine zusätzlichen Kosten verursachen“.

5
Nach Ziffer 3 b der Betriebsvereinbarung vom 20.03.2009 ist „kein massenhafter Download oder Export von Profildaten aus den Systemen erlaubt“ und „jede Nutzung unzulässig, die objektiv geeignet ist, den Interessen des Unternehmens oder dessen Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden, die Sicherheit der betrieblichen Informations- und Kommunikationssysteme zu beeinträchtigen oder die gegen geltende Rechtsvorschriften verstößt.“

6
Viele Mitarbeiter sind mit elektronischen Endgeräten und eigenen E-Mail-Adressen ausgestattet. Mit einem entsprechenden Netzwerkzugang können sie an den verschiedenen Formen der elektronischen Kommunikation teilnehmen. Diese Mitarbeiter haben auch Zugriff auf das Intranet der Beklagten und können sich dort informieren.

7
Der örtliche Betriebsrat hat dort einen eigenen Auftritt.

8
Die Mitarbeiter können ferner über die Anwendung „...“ aus dem Paket Microsoft Office 365 untereinander in Kontakt treten, um den arbeitsbezogenen Informationsaustausch zu ermöglichen. Dabei hat jeder Mitarbeiter eine eigene Hover-Card und Zugriff auf die Hover-Cards der übrigen beteiligten Mitarbeiter. Dort sind Name, Vorname, berufliche E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Anschrift und Berichtslinie des Mitarbeiters in den Hierarchien gespeichert. Die E-Mail-Adresse und die Teilnahme an „...“ können die Mitarbeiter nicht selbst herstellen. Sie werden durch die Beklagte vergeben.

9

Mit Schreiben vom 05.05.2020 (Bl. 10 der Akte) begehrte die Klägerin vor dem Hintergrund der Pandemie und der fortschreitenden Digitalisierung bei der Beklagten Zugang zur unternehmensinternen Kommunikation via E-Mail und Intranet. Mit Schreiben vom 18.05.2020 (Bl. 8 der Akte) konkretisierte sie dies und beantragte im Intranet der Beklagten eine eigene Rubrik mit Verlinkung an prominenter Stelle, beispielsweise auf der Startseite des Intranets. Ferner beantragte sie einen eigenen E-Mail-Account mit der Möglichkeit der Kommunikation mit allen Mitarbeitern. Mit E-Mail vom 29.05.2020 (Bl. 71 der Akte) lehnte die Beklagte dies ab.

10
Mit Klage vom 16.11.2020 verlangte die Klägerin die Herausgabe aller dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Beklagten, hilfsweise Einrichtung einer eigenen E-Mail-Adresse, Vermeidung der Ablage gesandter E-Mails im Spam-Ordner, Zugang zum Intranet mit dem Stichwort „ask the union“ und auf der Startseite des Intranets eine für die Mitarbeiter unveränderbare Verlinkung mit der Adresse https://c.de.

11
Die Klägerin trug vor dem Erstgericht vor:

12
Die geltend gemachten Ansprüche ergäben sich aus dem betriebsverfassungsrechtlich gewährleisteten Zugangsrecht zum Betrieb für Gewerkschaften nach § 2 Abs. 2 BetrVG sowie aus dem gewerkschaftlichen Betätigungsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG. Das Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG erfasse den physischen Zutritt zum Betrieb ebenso wie den digitalen Zugang. Dieses Zugangsrecht bestehe nicht nur anlassbezogen, sondern auch generell. Der Betrieb in C-Stadt werde zunehmend digitalisiert. Darüber hinaus seien mit der Pandemie und danach auf Dauer mehr Mitarbeiter nicht mehr im Betrieb anwesend und persönlich ansprechbar. Desksharing und mobiles Arbeiten nehme zu. Die Kommunikation erfolge dementsprechend nicht mehr ausschließlich im Betrieb, sondern zunehmend entgrenzt. Es entspreche der gelebten Arbeitsrealität bei der Beklagten, dass sich die Mitarbeiter im Rahmen gemeinsamer Projekte persönlich auf dem Gelände der Z. treffen, um direkt miteinander zu kommunizieren. Dies werde auch im Rahmen des „activity based working“ von der Beklagten angestrebt. Daneben stehe aber wenigstens gleichwertig die mobile und digitale Zusammenarbeit der Mitarbeiter sowie die Bereitstellung der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie durch die Beklagte. Die digitale Kommunikation sei nunmehr betriebsüblich. Es werde hauptsächlich über MS Teams kommuniziert. Auch das Modell des Desksharing mit dem Faktor 0,8 zeige die Bedeutung der digitalen Kommunikation. Auch die zweimal im Jahr von der Beklagten durchgeführten Mitarbeiterversammlungen würden stets per Videoaufzeichnung und Liveübertragung digital für die Abwesenden verfügbar gemacht.

13
Die Klägerin wolle an diesem Zugang zu den Mitarbeitern bei deren körperlicher Abwesenheit vom Betrieb teilhaben. Es klaffe eine eklatante Asymmetrie zwischen der Möglichkeit der Beklagten und der Möglichkeit der Klägerin zum Zugang zu den Mitarbeitern. Die Beklagte stelle sich selbst immer digitaler auf. Dadurch und durch den großzügigen Arbeitszeitrahmen von 6:00 bis 20:00 Uhr an 6 Tagen in der Woche werde die analoge Mitgliederwerbung und Arbeitnehmerinformation durch die Gewerkschaft vor Ort im Betrieb entwertet bis praktisch unmöglich. Es bestehe bei der Beklagten auch eine No-Flyer-Policy aus Umweltschutzgründen. Dies unterstütze die Klägerin. Dies erschwere jedoch die Möglichkeiten der Klägerin, die Mitarbeiter direkt anzusprechen und zu informieren.

14
Die bundesweit betriebenen C.-Shops seien betriebsverfassungsrechtlich dem Betrieb in C-Stadt zugeordnet. Auch für die Mitarbeiter in den Shops sei wegen der räumlichen Entfernung der digitale Kommunikationsweg der übliche Kommunikationsweg. Sie als Klägerin und tarifzuständige Gewerkschaft berufe sich auch auf ihr Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG und mache daraus ein digitales Zutrittsrecht geltend. Dies folge aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.01.2009 -1 AZR 515/08 – sowie dem Prinzip der Sachnähe. Sie benötige die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter, damit sie ihr gewerkschaftliches Betätigungsrecht auch digital ausüben könne. Die Mitgliederwerbung gehöre zum Kernbereich der Koalitionsbetätigung. Die Herausgabe der E-Mail-Adressen der Mitarbeiter sei auch nicht unverhältnismäßig. Sicherheitsaspekte für die IT der Beklagten stünden dem nicht entgegen. Es sei auch nicht zu erwarten, dass Mitarbeiter durch gelegentliche E-Mails der Klägerin erheblich von der Arbeit abgehalten würden. Die Abwägung zwischen dem Eigentumsrecht der Beklagten und dem

gewerkschaftlichen Betätigungsrecht der Klägerin falle zugunsten der Klägerin als Gewerkschaft aus. Datenschutzrechtliche Hindernisse seien nicht ersichtlich.

15
Hilfsweise sei der Klägerin eine betriebliche E-Mail-Adresse bei der Beklagten, die jedoch für jeden ersichtlich abgrenzbar sei, einzurichten, um dann intern mit den Mitarbeitern kommunizieren zu können. Dies sei ohne größeren Aufwand für die Beklagte ohne weiteres möglich.

16
Höchst hilfsweise sei der Klägerin der Zugang zu einer Adressliste im Hinblick auf die EMail-Adressen zu gewähren. Weiter stehe der Klägerin ein Zugang zur Applikation „...“ zu. Dieser Dienst sei betriebsüblicher Bestandteil der im Betrieb bestehenden digitalisierten Kommunikation. Schließlich bestehe Anspruch auf eine Verlinkung im aktuellen Intranet der Beklagten. Dies sei zur Bekanntgabe von Neuigkeiten, Veränderungen und Gewerkschaftsinformationen erforderlich. Die Beklagte könne ohne weiteres durch Ausübung ihres Weisungsrechts dafür sorgen, dass die von der Klägerin zur Verfügung gestellten Inhalte von den Mitarbeitern lediglich außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen würden.

17
Zu dem begehrten Zugang zum Intranet der Beklagten sei auf die gesetzliche Neuregelung dazu im BPersVG und die Gesetzesbegründung dazu zu verweisen.

18
Die Klägerin beantragte vor dem Erstgericht:

1. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb C-Stadt der Beklagten zugeordnet sind, herauszugeben sowie neu hinzukommende dienstliche E-Mail-Adressen binnen 3 Kalendertagen ab der Einrichtung der E-Mail für den jeweiligen Beschäftigten an die Klägerin jeweils ergänzend herauszugeben.

Hilfsweise: Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine E-Mail-Adresse für den Betrieb C-Stadt einzurichten, der alle Beschäftigten des Betriebs C-Stadt der Beklagten zugeordnet sind und die Adresse der Klägerin bekannt zu geben sowie diese stets bezüglich der Beschäftigten im Betrieb C-Stadt aktuell zu halten.

Höchsthilfsweise: Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Zugang zur internen E-Mail-Adressliste für den Betrieb C-Stadt „Alle Beschäftigte“ zu gewähren.

2. Die Beklagte wird verpflichtet, im Falle des Obsiegens mit dem Antrag aus Ziffer 1, das E-Mail-Programm bei der Beklagten so zu gestalten und zu programmieren,

dass E-Mails der Klägerin nicht im Spam-Ordner bei der Beklagten landen.

Hilfsweise: Die Beklagte wird verpflichtet, im Falle des Obsiegens mit dem Hilfsantrag aus der Ziffer 1, das-E-Mail-Programm so zu gestalten und zu programmieren, dass auf E-Mails der Klägerin geantwortet werden kann.

3. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin im aktuellen Intranet ... unter der Applikation „...“ einen Zugang unter dem Stichwort „ask the union“ einzurichten und der Klägerin die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation von und zu den Mitarbeitern zu ermöglichen.

Hilfsweise: Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin im Intranet unter der Applikation ... einen Gastzugang „internal user“ zu verschaffen unter dem der Klägerin die Möglichkeit einer Teilnahme an der Applikation ... ermöglicht wird mit der Maßgabe, dass die Klägerin zumindest einen Post pro Woche maximal 78 Posts pro Kalenderjahr einstellen darf.

Höchsthilfsweise: Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin im Intranet unter der Applikation ... eine Einbindung als Externer in eine Community „ask the union“ zu verschaffen und alle Arbeitnehmer*innen, die dem Standort C-Stadt zugeordnet sind, dieser Community hinzuzufügen.

4. Die Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin im aktuellen Intranet ... für den Betrieb C-Stadt auf der Startseite im für die Arbeitnehmer unveränderbaren Bereich einen Link zu programmieren, der auf die Seite der Klägerin mit der Adresse https://c.a.de verbindet.

19
Die Beklagte beantragte vor dem Erstgericht,

die Klage abzuweisen.

Sie trug vor:

20
Die geltend gemachten Ansprüche bestünden nicht. Es sei unzutreffend, dass der Betrieb der Beklagten mit örtlichen Arbeitsplätzen tendenziell aufgelöst werde und die Kommunikation nicht mehr im Betrieb der Beklagten vor Ort erfolge. Richtig sei, dass die Beklagte die Z. in den letzten Jahren erheblich erweitert habe. Diese verkörpere den zentralen Ansatz der Beklagten, durch Begegnung und Austausch vor Ort das gemeinsame Potenzial der Beschäftigten bestmöglich zu entfalten. Das Konzept des „activity based working“ in der Betriebsvereinbarung vom 18.12.2017 beinhalte, die Arbeitsplatz- und Raumgestaltung an die konkrete Tätigkeit der Mitarbeiter anzupassen und nicht umgekehrt. Aus der „share ratio“ von 0,8 folge nicht eine ständige Betriebsabwesenheit von 20% der Mitarbeiter, da die Arbeit zu großen Teilen in anderen räumlichen Bereichen als den festen Schreibtischarbeitsplätzen erbracht werde. Das Arbeitsplatz- und Raumkonzept sei darauf ausgerichtet mit Meetingräumen unterschiedlichster Größe, Fokusboxen, Telefonieboxen, „Thinktanks“ und „Open Workspaces“. Die Beklagte wolle den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenkommen, Arbeitsaufgaben teilweise im Home-Office oder durch mobiles Arbeiten erledigen zu können. Während der Pandemie habe eine Ausnahmesituation bestanden. Nach dem Ende der Lockdowns sei eine Rückkehr zur Situation vor der Pandemie erfolgt, was sich auch in der Gesamtbetriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten vom 31.03.2022 zeige. Die Mehrheit der Mitarbeiter erbringen mindestens 80% der Arbeitsleistung in der Z.

21
Der Klage fehle bereits das Rechtsschutzbedürfnis, weshalb die Klage unzulässig sei. Die geltend gemachten Ansprüche seien schon nicht ausreichend außergerichtlich geltend gemacht worden.

22
Die Klage sei auch unbegründet. Eine Rechtsgrundlage für die klägerischen Ansprüche bestünde nicht. Ein solcher Anspruch folge nicht aus § 2 Abs. 2 BetrVG. Dieser Anspruch beinhalte lediglich ein physisches Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb. Auch sei nicht ersichtlich, welcher betriebsverfassungsrechtliche Ansatz mit der Klage verfolgt werde. Auch aus Art. 9 Abs. 3 GG folge keine Anspruchsgrundlage für die Klägerin. Da die Klägerin schwerpunktmäßig ihre Anträge damit rechtfertige, gewerkschaftliche Werbung und Information ím Betrieb zu betreiben, sei die richtige Verfahrensart das Urteilsverfahren.

23
Es liege ein unbegründeter Globalantrag vor.

24
Der geltend gemachte Antrag zu 3 sei aus tatsächlicher Hinsicht unmöglich. Sie, die Beklagte, könne der Klägerin den begehrten Zugang zu „...“ rein tatsächlich nicht wie beantragt gewähren. Technisch wäre dieser Zugang möglich. Es wäre jedoch eine Überprüfung des IT-Schutzniveaus bei der Klägerin erforderlich. Es bestünden ferner datenschutzrechtliche Bedenken. Die Klägerin erhielte notwendig Zugang zu den personenbezogenen Daten der Mitarbeiter und technisch nicht eingrenzbaren Zugang zu den dort ausgetauschten betriebsinternen Daten. Die Klägerin könnte dann auch selbst unkontrolliert Inhalte veröffentlichen. Zwar sei es unbestrittener verfassungsrechtlicher „status quo“, dass ein Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb zu Informations- und Werbetätigkeiten bestehe. Die Beklagte gewähre dieses Zugangsrecht auch. Die mit den Anträgen begehrten Handlungen seien jedoch weder erforderlich, noch verhältnismäßig. Die Klägerin könne unproblematisch ihre eigenen Mitglieder über deren E-Mail-Adressen erreichen. Gegenüber Nichtmitgliedern stünde es der Gewerkschaft frei, über öffentliche Kommunikationswege wie die sozialen Medien oder klassisch über Plakate auf sich aufmerksam zu machen. Der Betrieb der Beklagten sei auch nicht digitalisiert, sondern weiterhin auf eine Betriebsorganisation mit Präsenz der Mitarbeiter angelegt.

25
Die Beklagte gewähre der Klägerin auch bereits digitalen Zugang zu den Mitarbeitern über die Seite des Gesamtbetriebsrats der Beklagten und eine Verlinkung dort. Es sei ein unverhältnismäßiger Eingriff in das

Eigentumsrecht der Beklagten mit der begehrten Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter verbunden. Aus der Entscheidung des BAG vom 20.01.2009 folge nicht, dass die Beklagte zur Herausgabe von E-Mail-Adressen verpflichtet sei. Das interne E-Mail System sei nichts anderes als ein digitales hausinternes Postverteilsystem, das für dienstliche Zwecke eingerichtet worden sei. Die Nutzung eines internen Postverteilsystems für gewerkschaftliche Zwecke sei höchstrichterlich bereits abgelehnt. Dies gelte in gleicher Weise für ein digitales Postverteilsystem. Ferner sei Arbeitsausfall durch Ablenkung der Mitarbeiter zu besorgen, wenn diese eingehende E-Mails der Klägerin während der Arbeit öffnen und lesen. Ferner bestünden datenschutzrechtliche Bedenken. Die begehrten E-Mail-Adressen würden Vor- und Nachnamen der Mitarbeiter offenbaren. Es handle sich dabei um personenbezogene Daten. Eine Weitergabe sei aus datenschutzrechtlichen Gründen nur mit Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters möglich. Eine Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 1 f DSGVO sei für die begehrte Herausgabe nicht gegeben. Das interne Netzwerk sei als digital eingerichtete Unternehmensstruktur über Art. 12, 14 GG besonders geschützt. Die Klägerin begehre einen umfassenden Zugang. Damit gewönne die Klägerin einen uneingeschränkten und gesetzlich nicht zu rechtfertigenden Zugriff auf interne und sensible Unternehmens- und Mitarbeiterdaten. Dies stelle auch ein Sicherheitsrisiko dar.

26
Ein Anspruch auf Zugang zu ... bestehe ebenfalls nicht. Dem Zugang zu ... stünden schon technische Schwierigkeiten entgegen. Abgesehen davon erhielte die Klägerin mit dem Zugang zu ... auch wieder Zugang zu den Kontaktinformationen aller Mitarbeiter auf der Hover-Card. Dies gelte auch bei einer Einbindung der Klägerin als Externe in Kommunikationen in .... Hier erhalte die Klägerin zumindest Zugriff auf die Daten auf der Hover-Card der an der Kommunikation teilnehmenden Mitarbeiter der Beklagten.

27
Auch der geltend gemachte Anspruch auf eine Verlinkung mit der Klägerin auf der Startseite des Intranets der Beklagten sei nicht gegeben. Es bestehe kein Rechtsanspruch auf eine Verlinkung zur Klägerin auf der Startseite. Hierbei handele es sich nicht lediglich um ein digitales schwarzes Brett, sondern um eine Unternehmensseite, die auf die Betriebsstandorte weltweit ausgerichtet sei. Die Verlinkung wäre deshalb nicht nur betriebsbezogen, sondern auf globaler Ebene unternehmensbezogen und würde auch solche Mitarbeiter erreichen, die nicht von der gesetzlichen Zuständigkeit der Klägerin erfasst seien.

28
Mit Beschluss in der Anhörung vom 21.06.2022 führte das Erstgericht das Beschlussverfahren in das Urteilsverfahren über.

29
Das Erstgericht wies die Klage mit Urteil vom 27.06.2022 ab. Es führte zur Begründung im Wesentlichen aus:

30
Die Klage sei zulässig. Der Streit zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber um Rechte aus Art. 9 Abs. 2 GG werde im Urteilsverfahren ausgetragen. Das Rechtsschutzbedürfnis für die Klage bestehe, da die Beklagte die geltend gemachten Rechte bestreite.

31
Die Klage sei unbegründet. Dies gelte für den Hauptantrag Ziffer 1. Gewerkschaftliches Betätigungsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG und Eigentumsrecht und Unternehmerfreiheit aus Art. 12, 14 GG seien nach höchstrichterlicher Rechtsprechung in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so zum Ausgleich zu bringen, dass sie für die Beteiligten zu größtmöglicher Wirksamkeit kommen. Ein Anspruch auf Herausgabe der E-Mail-Adressen der Mitarbeiter ergebe sich hieraus nicht. Die Beklagte würde hier nicht nur zu einer Duldung, sondern einem aktiven Tun gezwungen mit der einmaligen Herausgabe der E-Mail-Adressen aller Mitarbeiter und der ständigen Nachlieferung der E-Mail-Adressen der neu hinzukommenden Mitarbeiter. Mit der anschließenden Nutzungsmöglichkeit der Klägerin und dem Versand von E-Mails an die Mitarbeiter, gleichgültig, ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht, sei mit Beeinträchtigungen des Betriebsablaufes zu rechnen. Die Herausgabe sei auch nicht erforderlich, um das Betätigungsrecht der Klägerin als Gewerkschaft im Betrieb zu schützen. Die Konzepte der Beklagten seien auf Arbeit in Präsenz im Betrieb angelegt. Dort könne die Klägerin wie bisher ihrem Betätigungsrecht nachgehen. Aus § 2 Abs. 2 BetrVG ergebe sich nichts anderes, da der vom Gesetz geforderte konkrete Anlass nicht ersichtlich sei. Damit sei der Antrag Ziffer 2 nicht zur Entscheidung angefallen. Die Ansprüche nach den Hilfsanträgen zu Ziffer 1,

dem Antrag zu Ziffer 3 und dem ersten Hilfsantrag zu Ziffer 3 bestünden ebenfalls nicht. Auch hier falle die Abwägung der Grundrechtspositionen jeweils zu Ungunsten der Klägerin aus. Dem zweiten Hilfsantrag zu Ziffer 3 stünde technische Unmöglichkeit entgegen. Der Antrag Ziffer 4 scheitere daran, dass mit dem Intranet der Beklagten alle Mitarbeiter der Beklagten weltweit erreicht würden.

32
Das Urteil wurde der Klägerin am 27.09.2022 zugestellt. Sie legte dagegen am 24.10.2022 Berufung ein und begründete diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 27.01.2023 am 26.01.2023.

33
Die Klägerin trägt in der Berufung vor:

34
Mit der Inbetriebnahme der Z. in 2019 und der Pandemie seien nicht mehr alle Mitarbeiter am Standort präsent. Die Beklagte gebe an, dass ab August 2021 im Durchschnitt ca. 1.200 Mitarbeiter den Betrieb aufgesucht hätten. Daran habe sich nach ihrer, der Klägerin Kenntnis nichts mehr verändert. Nach Auffassung der Beklagten sollten Schwangere, besonders gefährdete Mitarbeiter und positiv getestete Mitarbeiter den Betrieb nicht aufsuchen.

35
Es stünden verschiedene digitale Kommunikationsmittel seitens der Beklagten bereit. Deren Nutzung würde auch von der Beklagten forciert. Dies müsse dazu führen, dass auch die Klägerin Zugang zu diesen Systemen erhalte.

36
Der Anspruch auf eine Liste der dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter und deren ständige Aktualisierung bestünde. Datenschutzrechtliche Aspekte und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung stünden dem Anspruch der Klägerin auf die E-Mail-Adressen der Mitarbeiter nicht entgegen. Die Klägerin habe ein Recht darauf, die Mitarbeiter unbeschadet einer Gewerkschaftszugehörigkeit oder nicht anzusprechen. Es sei auch kein großer Aufwand, der Klägerin eine Liste der E-Mail-Adressen auszuhändigen und diese Liste regelmäßig zu aktualisieren. Eine entsprechende Zuordnung erstelle ein Systemadministrator auf Knopfdruck. E-Mails der Klägerin an die Mitarbeiter würden auch die Speicherkapazitäten bei der Beklagten nicht überlasten. Die Klägerin wolle die Speicherkapazitäten der Beklagten auch nicht aus- oder überlasten. Im Übrigen könne die Beklagte übergroße E-Mails auch technisch blockieren.

37
Auch die Kommunikationsmöglichkeit über die Applikation ... sei der Klägerin zu ermöglichen. Ein Eingriff in Grundrechte der Beklagten sei nicht ersichtlich. Das Organigramm der Beklagten sei kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Soweit sich ein Zugang technisch nicht realisieren lasse, sei jedenfalls ein Gastzugang möglich. Ein Gastzugang werde Freelancern und Mitarbeitern von Fremdfirmen, die an Projekten der Beklagten beteiligt seien, problemlos eingerichtet mit entsprechenden E-Mail-Adressen. Die Beklagte könne innerhalb von ... eine Gruppe erstellen, die auf die Mitarbeiter beschränkt wäre, die dem Betrieb zuzuordnen seien.

38
Auch der Anspruch auf eine Verlinkung zu einer Seite der Klägerin auf der Startseite des Intranets der Beklagten bestehe. Die Klägerin müsse sich nicht darauf verweisen lassen, dass auf der Seite des Gesamtbetriebsrats im Intranet der Beklagten ein Hinweis auf die Klägerin besteht.

39
Die Klägerin und Berufungsklägerin stellt in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az. 10 Ca 2442/22 vom 27.06.2022 wird abgeändert.

2. a) Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin alle dienstlichen Email-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb C-Stadt der Beklagten zugeordnet sind, zum Zwecke der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG digital in Form einer passwortgesicherten Word-Datei an ...@a..de herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passwortes an j..@a..de sowie

b) neu hinzu kommende dienstliche Email-Adressen binnen 3 Kalendertagen ab der Einrichtung der Email für den bzw. die jeweiligen Arbeitnehmer*in auf dem beschriebenen Übermittelungsweg an die Klägerin jeweils ergänzend herauszugeben.

3. Hilfsweise:

a) Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin alle dienstlichen Email-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb C-Stadt der Beklagten zugeordnet sind in Form einer passwortgesicherten Word-Datei auf USB Datenträger herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passwortes per Briefpost, sowie b) neu hinzukommende dienstliche Email-Adressen binnen 3 Kalendertagen ab der Einrichtung der Email für den oder die jeweilige Arbeitnehmer*in zu ergänzen und die gesamte Liste an die Klägerin herauszugeben zum Zwecke der gewerkschaftlichen Informationen nach Art. 9 Abs. 3 GG.

4. Hilfsweise:

a) Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin eine E-Mail-Adresse für den Betrieb C. Stadt einzurichten, der alle Beschäftigten des Betriebs C-Stadt zugeordnet sind und diese Adresse der Klägerin in Form einer passwortgesicherten Datei zum Zwecke der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG digital an ...@a..de herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passwortes an ...@a..de sowie b) diese stets bezüglich der Beschäftigten im Betrieb C-Stadt aktuell zu halten.

5. Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Zugang und Berechtigung zur internen Email-Adressliste für den Betrieb C-Stadt „alle Beschäftigte“ zu gewähren.

6. Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt,

a) der Klägerin alle dienstlichen Email-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb C-Stadt der Beklagten zugeordnet sind in Form einer passwortgesicherten Word-Datei entweder an ...@a..de oder auf einem USB Datenträger herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passwortes entweder an ...@a..de oder per Briefpost an A. Bezirk B-Stadt, B-Straße, B-Stadt, sowie b) neu hinzukommende dienstliche Email-Adressen binnen 3 Kalendertagen ab der Einrichtung der E-mail für den oder die jeweilige Arbeitnehmer*in zu ergänzen und die gesamt Liste an die Klägerin digital herauszugeben zum Zwecke der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG unter der Maßgabe, dass die Klägerin maximal 104 Emails pro Jahr mit einer jeweiligen maximalen Größe von insgesamt 5 MB an Anhängen übersendet.

7. Die Beklagte wird verurteilt, im Falle des Obsiegens mit dem Antrag aus Ziffer 2, oder dem Hilfsantrag zu Ziffer 3, das Email-Programm bei der Beklagten so zu gestalten und zu programmieren, dass Emails der Klägerin nicht im Spam-Ordner bei der Beklagten landen.

8. Die Beklagte wird verurteilt, im Falle des Obsiegens mit dem 2. Hilfsantrag zu der Ziffer 4 das Email-Programm so zu gestalten und zu programmieren, dass auf Emails der Klägerin geantwortet werden kann.

9. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin“ unter der Applikation ... einen Zugang zum Netzwerk der Beklagten unter dem Stichwort „ask the union“ einzurichten und der Klägerin die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation von und zu den Mitarbeitern zu ermöglichen.

10. Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin unter der Applikation ... einen Gastzugang „internal user“ zu verschaffen unter dem der Klägerin die Möglichkeit einer Teilnahme an der Applikation ... ermöglicht wird mit der Maßgabe, dass die Klägerin zumindest einen Post pro Woche maximal 78 Posts pro Kalenderjahr einstellen darf.

11. Hilfsweise:

Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin unter der Applikation ... eine Einbindung als Externer in eine Community/Gruppe „ask the union“ zu verschaffen und alle Arbeitnehmer*innen, die dem Standort C-Stadt

zugeordnet sind dieser Community hinzuzufügen sowie neu hinzutretende Arbeitnehmer*innen einmal im Monat zuzuordnen.

12. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin im aktuellen Intranet „a-Live“ für den Betrieb C-Stadt auf der Starseite im für die im für die Arbeitnehmer unveränderbaren Bereich einen Link zu programmieren, der auf die Seite der Klägerin mit der Adresse https://c..a..de verbindet.

40
Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

Die Berufung wird zurückgewiesen.

41
Die Beklagte trägt in der Berufung vor:

42
Die Mitarbeiter würden mehrheitlich den Betrieb aufsuchen zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung. Das sei auch von der Beklagten so gewollt mit der Errichtung der Z. auf dem Betriebsgelände und den vielfältigen Möglichkeiten für die Mitarbeiter dort, in unterschiedlichsten Arbeitsräumen die Arbeitsleistung zu erbringen, ohne an einem festen klassischen Schreibtischarbeitsplatz zu arbeiten. Mittlerweile habe sich die Anwesenheit von Mitarbeitern von Montag bis Donnerstag bei 3.000 bis 3.500 Mitarbeitern am Tag eingependelt.

43
Die Beklagte fördere die direkte Kommunikation zwischen den Mitarbeitern. Diese erfolge auch digital.

44
Bei den verschiedenen digitalen Kommunikationswegen bestünden hohe Sicherheitsanforderungen.

45
Was die Forderung nach den E-Mail-Adressen betreffe, müsse die Klägerin die von der Beklagten geforderten Sicherheitsstandards erfüllen und garantieren, wie es die Beklagte mit ihren Geschäftspartnern regelmäßig vereinbare. Ferner seien E-Mail-Verteiler mit großer Teilnehmerzahl ein besonderes Problem mit Phishing-Attacken und Malware, die sofort eine große Zahl von Adressaten erreichen würden.

46
Was die Forderung auf Teilnahme an ... betreffe, so handele es sich dabei um ein arbeitsbezogenes und weltweites Netzwerk. Für die Teilnahme werde eine sogenannte Office-365-Identität benötigt. Dafür wiederum sei die Einrichtung einer E-Mail-Adresse mit c.-Domain und eine personalisierte Office-365-Lizenz erforderlich. Diese müsse die Beklagte auf ihre Kosten und auf ihre Rechnung erwerben. Ferner müsste die Klägerin aus Sicherheitsgründen ein Endgerät verwenden, das die Beklagte stellen müsse. Ein Zugang zu ... als „guest user“ sei technisch nicht möglich. Es bestünde nur die Möglichkeit der Einbindung als „internal user“. Dies wäre verbunden mit einem vollen Zugriff auf das gesamte (weltweite) Netzwerk von ... mit dem vollen Zugriff auf die Hover-Cards aller Mitarbeiter mit den dort gespeicherten Daten. Eine Einbindung nur in eine beschränkte Gruppe wäre möglich, hätte aber zur Folge, dass alle Teilnehmer an ... sehen, wer Mitglied dieser Gruppe ist. Ein Umprogrammieren der Möglichkeiten von ... über die von Microsoft zur Verfügung gestellten Funktionen hinaus sei der Beklagten weder rechtlich noch technisch möglich.

47
In rechtlicher Hinsicht sei dem Ausgangsgericht Recht zu geben. Ein Teil der Anträge scheitere schon daran, dass es sich um Globalanträge handeln würde, die auch Fälle erfassten, die jedenfalls nicht von einem Anspruch der Klägerin abgedeckt wären. Dies gelte jedenfalls für den geltend gemachten Anspruch auf Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen auch gegen den Willen der Mitarbeiter. Dem stünde das Recht auf informationelle Selbstbestimmung wie auch Art. 6 Abs. 1 f DSGVO entgegen. Im Übrigen sei das Abwägungsergebnis des Erstgerichtes, dass die geltend gemachten Ansprüche einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Eigentumsrecht der Beklagten und in deren Recht auf wirtschaftliche Betätigungsfreiheit darstellen würden, nicht zu beanstanden.

48
Was die begehrte Herausgabe der E-Mail-Adressen aller Mitarbeiter betreffe, so sei es zutreffend, dass es hier nicht nur um ein passives Dulden von Mitgliederwerbung durch die Klägerin gehe, sondern um deren

aktive Unterstützung. Unterstellt, ein solcher Anspruch sei denkbar, scheitere er doch im Rahmen der Interessenabwägung. Einem solchen Anspruch stünde der erhebliche Organisationsaufwand und Personalaufwand der Beklagten entgegen sowie die drohenden Störungen der Betriebssysteme und des Betriebsablaufes bei der Beklagten. Schließlich sei die Herausgabe der E-Mail-Adressen aller Mitarbeiter nicht erforderlich, um die Rechte der Klägerin auf Zugang zum Betrieb zu gewerkschaftlicher Betätigung sowie Werbung und Information zu wahren. Die Mitarbeiter seien nach wie vor im Betrieb präsent und dort ansprechbar.

49
Was die begehrte Erstellung einer E-Mail-Adresse für die Klägerin, der begehrte Zugang zu einer internen E-Mail-Adressenliste oder den begehrten Link im Intranet der Beklagten betreffe, gelte dies in gleicher Weise.

50
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die tatbestandlichen Feststellungen im erstinstanzlichen Urteil Bezug genommen. Ferner wird Bezug genommen auf die Berufungsbegründung der Klägerin vom 26.01.2023 und die Berufungserwiderung vom 27.03.2023.

Entscheidungsgründe

I.

51
Die Berufung ist zulässig.

52
1. Sie ist grundsätzlich statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

53
2. Der Berufung als Rechtsmittel im Urteilsverfahren steht auch nicht entgegen, dass die Klägerin das Verfahren ursprünglich im Beschlussverfahren eingeleitet hat und dieses mit Beschluss des Erstgerichtes vom 21.06.2022 in das Urteilsverfahren überführt wurde. Dieser Beschluss wurde zum einen von den Parteien nicht beanstandet und erweist sich zum anderen auch inhaltlich als zutreffend. Die Klägerin verfolgt ihre Ansprüche in der Berufung auch nur noch unter Geltendmachung von Art. 9 Abs. 3 GG und nicht mehr unter Bezugnahme auf die Zugangsrechte der Gewerkschaften nach § 2 Abs. 2 BetrVG.

54
3. Die gestellten Anträge sind hinreichend bestimmt iSd § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

55
(1) Nach der Rechtsprechung des BAG sind für die Prüfung, ob ein Klageantrag ausreichend bestimmt ist, die Besonderheiten des anzuwendenden materiellen Rechts und die Umstände des Einzelfalls maßgeblich. Dabei ist das zu schützende Interesse des Beklagten, sich gegen die Klage erschöpfend verteidigen zu können, sowie sein Interesse an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit der Entscheidungswirkungen mit dem ebenfalls schützenswerten Interesse des Klägers an einem wirksamen Rechtsschutz abzuwägen. Generalisierende Formulierungen können im Einzelfall unvermeidlich sein. Sonst würde die Möglichkeit, gerichtlichen Rechtsschutz zu erlangen, durch prozessuale Anforderungen unzumutbar erschwert oder sogar beseitigt. Obwohl die prozessualen Anforderungen nicht überspannt werden dürfen, ist ein Leistungsantrag nur dann hinreichend bestimmt, wenn ein stattgebendes Urteil die Leistung so genau bezeichnet, dass der Schuldner ohne Weiteres erkennen kann, durch welche Verhaltensweisen er dem Urteilsspruch nachkommen kann, und das Urteil vollstreckungsfähig ist, BAG, Urteil vom 26.07.2012 – 6 AZR 221/11 –, Rn. 24.

56
(2) Nach diesem Maßstab genügen die gestellten Anträge dem Bestimmtheitsgebot. Mit dem Antrag Ziffer 2 und den dazu gestellten Hilfsanträgen in den Ziffern 3, 4 und 6 geht es der Klägerin darum, die dienstlichen E-Mail-Adressen der dem Betrieb C-Stadt zugeordneten Mitarbeiter der Beklagten zu erhalten sowie eine zeitnahe Aktualisierung dieser Liste binnen drei Kalendertagen bei Neuzugängen mit Differenzierungen hinsichtlich der Bekanntgabe per Word-Datei oder per USB-Stick unter zusätzlicher Bekanntgabe des

Passwortes zur Sicherung der Datei ebenfalls digital oder per Post. Bei dem Hilfsantrag in Ziffer 6 findet sich noch die weitere Einschränkung, dass die Klägerin hier nur den Anspruch auf eine beschränkte Anzahl von E-Mails pro Jahr mit einem beschränkten Umfang von 5 MB verfolgt. Mit dem Hilfsantrag in Ziffer 5 begehrt die Klägerin Zugang und Berechtigung zur internen E-Mail-Adressliste für den Betrieb C-Stadt „alle Beschäftigte“, wobei es unschädlich ist, dass es hier der Beklagten überlassen wird, wie sie Zugang und Berechtigung bei entsprechender Verurteilung ermöglicht. Mit den Anträgen in den Ziffern 7 und 8 begehrt die Klägerin Einstellungen beim E-Mail-Programm der Beklagten, die eine Verlagerung der klägerischen E-Mails in den Spamordner ausschließen und die eine Antwort-E-Mail der angesprochenen Mitarbeiter ermöglichen. Mit dem Antrag in Ziffer 9 und den beiden Hilfsanträgen 10 und 11 begehrt die Klägerin Zugang zum Netzwerk ... in unterschiedlicher Form. Mit dem Antrag in Ziffer 12 begehrt die Klägerin die Programmierung eines Links auf der Startseite des Intranets der Beklagten zu einer Seite der Klägerin mit der Adresse https://c..a..de.

57
Diese Anträge sind im Wesentlichen hinreichend bestimmt. Die Beklagte weiß, was von ihr erwartet wird. Vor dem Erstgericht hat sie auch nur bei dem Antrag Ziffer 3 – Verpflichtung der Beklagten, im Intranet unter der Applikation ... einen Zugang unter dem Stichwort „ask the union“ einzurichten und der Klägerin die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation von und zu den Mitarbeitern zu ermöglichen – Bedenken geltend gemacht.

58
Im Übrigen hat sie nur vor der Überleitung in das Urteilsverfahren auf Bedenken im Hinblick auf die Rechtsprechung des BAG zu Globalanträgen im Beschlussverfahren hingewiesen, die sie im Berufungsverfahren wiederholt. Bei dieser Rechtsprechung geht es aber nicht um die Problematik, dass der Schuldner im Falle seiner Verurteilung zu einer Handlung nicht weiß, was er nun genau als Handlung schuldet, sondern um die Problematik, dass der Klageantrag so weit gefasst ist, dass er zweifelsfrei auch Fallgestaltungen umfasst, in denen der geltend gemachte Anspruch nicht gegeben ist. Die Beklagte hat in der Berufung nicht mehr geltend gemacht, dass sie im Falle einer Verurteilung nicht weiß, welche Handlungen sie konkret schuldet.

II.

59
Die Berufung ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vornahme einer der in den Haupt- oder Hilfsanträgen geforderten Handlungen der Beklagten. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Vornahme einer oder mehrerer der geltend gemachten Handlungen durch die Beklagte aus ihrem durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Recht der Koalitionsfreiheit.

60
Das Erstgericht ist insoweit mit zutreffender Begründung zum zutreffenden Ergebnis gelangt. Das Gericht nimmt daher Bezug auf die sorgfältigen und richtigen Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Erstgerichtes und macht sich diese zu eigen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

61
Ergänzend ist zum Berufungsvorbringen noch auf Folgendes hinzuweisen:

62
1. Nach der Rechtsprechung gehört zu der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten koalitionsspezifischen Betätigung einer Gewerkschaft auch die Mitgliederwerbung in den Beschäftigungsbetrieben, BVerfG, Beschluss vom 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 –, Rn. 19; BAG, Urteil vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 –, Rn. 29. Bei der Durchführung von Werbe- und Informationsmaßnahmen in den Beschäftigungsbetrieben ist die Mitwirkung des Arbeitgebers erforderlich, der dafür Zutritt zum Betrieb gewähren und den Aufenthalt im Betrieb dulden muss. Dies kann zu einer Kollision mit dessen durch Art. 13, 14 Abs. 1 GG geschützten Haus- und Eigentumsrechts und dessen aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit führen. Das einfache Recht löst diesen Konflikt nicht. Das Richterrecht löst ihn im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung. Danach sind die kollidierenden Grundrechte in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so zu begrenzen, dass sie trotz ihres Gegensatzes für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden, BAG, Urteil vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08 –, Rn. 40 und die dort zitierte Rechtsprechung des BVerfG. Dies ist anhand der Umstände des Einzelfalles zu entscheiden, BAG, Urteil

vom 22.06.2010 – 1 AZR 179/09 –, Rn. 33. Dies gilt auch für den digitalen Bereich, BAG, Urteil vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08 –, Rn. 46.

63
2. Nach diesen Vorgaben bestehen die geltend gemachten Ansprüche auf Zugang und Nutzung der elektronischen Kommunikationswege der Beklagten nicht.

64
a) Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Herausgabe einer vollständigen Liste der E-Mail-Adressen aller dem Betrieb C-Stadt zugeordneten Mitarbeiter und deren zeitnaher Aktualisierung bei Neueintritten von Mitarbeitern.

65
Die Berufung macht geltend, sie dürfe nach der Rechtsprechung sowohl ihre Mitglieder wie auch Nichtmitglieder zu Zwecken der Werbung und Information ansprechen. Datenschutzrechtliche Aspekte stünden dem nicht entgegen. Diese beträfen die Mitarbeiter der Beklagten, nicht aber die Beklagte. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung könnten nur die Mitarbeiter in Anspruch nehmen, nicht dagegen die Beklagte. Gleiches gelte für die DSGVO. Es sei auch die Beklagte gewesen, die die E-Mail-Adressen eingerichtet habe. Es handele sich auch nur um dienstliche E-Mail-Adressen.

66
Die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beklagten sind aufgebaut nach dem Schema Vorname.Nachname@Firmenname. Sie enthalten Vornamen und Namen der Mitarbeiter.

67
(1) Es ist zutreffend, dass das Recht auf informationelle Selbstbestimmung als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes nach Art. 2 GG den Mitarbeitern als den betroffenen Grundrechtsträger zukommt, nicht der Beklagten.

68
(2) Die Beklagte ist jedoch, worauf sie zu Recht hinweist, den übrigen Gesetzesbestimmungen, hier insbesondere dem Art. 6 DSGVO und dem § 26 BDSG, unterworfen. Bei der begehrten Bekanntgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen handelt es sich um die Verarbeitung nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO („Offenlegung durch Übermittlung“) von personenbezogenen Daten nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO („Namen“). Diese Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn eine der Bedingungen des Art. 6 Abs. 1 DSGVO erfüllt ist. Dabei ist es irrelevant, dass die Beklagte bei der Einrichtung der dienstlichen E-Mail-Adressen den Namen ihrer Mitarbeiter mit deren Einwilligung in diese Adresse aufgenommen hat. Ersichtlich kommt für die Frage der Rechtmäßigkeit der Weitergabe der Namen der Mitarbeiter an die Klägerin durch die Beklagte hier nur Art. 6 Abs. 1 f DSGVO in Betracht, wonach dies nur möglich ist zur Wahrung der berechtigten Interessen eines Dritten und die Schutzinteressen des Betroffenen nicht überwiegen. Es versteht sich aus Sicht des Gerichtes nicht von selbst, dass eine Gewerkschaft alleine aus der institutionellen Garantie des Art. 9 Abs. 3 GG ein berechtigtes Interesse ableiten könnte, die Namen aller Mitarbeiter eines Betriebes zu erfahren, in dem sie vertreten ist. Soweit ersichtlich, wird dies nur von Hjort/Mamerow, NZA 2021, 1758 und auch nur für den Fall vertreten, dass ein nicht unerheblicher Teil der Belegschaft auf Grund der Organisation der Arbeitsweise des Unternehmens wie Home-Office oder anderen Formen mobilen Arbeitens einer herkömmlichen Art der gewerkschaftlichen Kontaktaufnahme – beispielsweise Aushänge am Schwarzen Brett, Besuche von Gewerkschaftssekretären im Betrieb, Verteilung von Informationsmaterial im Betrieb – nicht zugänglich ist. Letztlich würde ein solcher Zugriff auf die dienstlichen E-MailAdressen der Gewerkschaft eine sehr effiziente Mitgliederwerbung und Betreuung von betriebsangehörigen Mitarbeitern ungeachtet der Gewerkschaftszugehörigkeit ermöglichen. Dies genügt nicht, um eine Erforderlichkeit auf Seiten der Gewerkschaft zu begründen, die das Schutzinteresse der Mitarbeiter, die nicht bei der Gewerkschaft sind, überwiegen könnte. Anderes erscheint nur denkbar, wo die betriebliche Organisation eine traditionelle Form der Kontaktaufnahme ausschließt, wie es beispielsweise bei Betrieben der Fall ist, in denen nur noch mobil oder im Home-Office gearbeitet wird.

69
Dies ist hier jedenfalls nicht der Fall. Nach den bestehenden betrieblichen Regelungen sind die Mitarbeiter der Beklagten nicht ausschließlich im mobilen Arbeiten, sondern regelmäßig und zeitlich überwiegend im Betrieb anwesend. Die Beklagte hat dazu konkret vorgetragen, dass aktuell im Durchschnitt von 5.400

zugeordneten Mitarbeitern immerhin arbeitstäglich von Montag bis Donnerstag 3.000 bis 3.500 Mitarbeiter anwesend sind. Die Klägerin hat diesen Zahlen nicht widersprochen. Sie gelten daher als zugestanden nach § 138 Abs. 3 ZPO. Eine Kontaktaufnahme mit den Mitarbeitern in der Z. auf herkömmliche Art durch persönliche Absprache im Betrieb ist unproblematisch möglich. Aus der Zuständigkeit des Betriebsrates auch für die über das ganze Land verstreuten Shops und Outlets und die Mitarbeiter dort ergibt sich nichts anderes. Die Zuständigkeit des Betriebsrates in C-Stadt auch für diese Mitarbeiter hindert die Klägerin nicht daran, auf die Mitarbeiter in den Shops und Outlets auf herkömmliche Art durch persönliche Kontaktaufnahme am jeweiligen Einsatzort beispielsweise in München oder Berlin zuzugehen. Die Überlegung, die Klägerin könne nicht mehr an einem Tag alle dem Betrieb zugeordneten Mitarbeiter der Beklagten erreichen, wenn diese von den Möglichkeiten des Home-Office und des mobilen Arbeitens im Rahmen der bestehenden betrieblichen Regelungen Gebrauch machten, führt nicht weiter. Die Klägerin kann zum einen auch nicht beim Fehlen von Möglichkeiten des mobilen Arbeitens alle Mitarbeiter an einem Tag erreichen. Zum einen sind in einer solchen Situation schon nicht alle Mitarbeiter vor Ort im Betrieb im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Betriebsabwesenheit aus sonstigen privaten oder beruflichen Gründen. Dies gilt gleichermaßen für die Z. wie auch für die Stores. Zum anderen ist aus dem Vortrag der Klägerin nicht ersichtlich, wie die Klägerin mit ihren personellen Ressourcen mehrere Tausend Mitarbeiter in der Z. auf dem Betriebsgelände außerhalb ihrer Arbeitszeit persönlich ansprechen möchte.

70
So betrachtet handelt es sich bei einem Zugriff der Klägerin auf die dienstlichen E-Mail-Adressen aller Mitarbeiter der Beklagten nicht um eine Übertragung der bestehenden Rechtssituation in der analogen Betriebswirklichkeit in die digitale Betriebswirklichkeit, sondern um eine erhebliche Verbesserung ihrer Möglichkeiten der Kontaktaufnahme unter gleichzeitiger Schonung ihrer personellen Ressourcen im Vergleich zur Kontaktaufnahme und Werbung vor Ort.

71
Im Ergebnis bedarf es jedoch keiner näheren Betrachtung, ob für den Betrieb in C-Stadt überhaupt ein berechtigtes Interesse der Klägerin besteht, die Namen aller Mitarbeiter zu erfahren, die in diesem Betrieb arbeiten, in dem sie vertreten ist und werbend auftreten will. Nach Art. 13 Abs. 1 d DSGVO dürfte die Weitergabe des Namens durch die Beklagte nur erfolgen, wenn die Beklagte zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten schon auf diese Interessen hingewiesen hätte. Anderes könnte nur gelten, wenn den Mitarbeitern bei der Einstellung klar gewesen sein müsste, dass mit einer Weitergabe ihrer dienstlichen E-Mail-Adresse mit ihrem Namen als Bestandteil an die zuständige Gewerkschaft zu rechnen sei. Für beides ist aus der Akte und dem Sachvortrag der Parteien nichts ersichtlich. Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ist es nicht erforderlich, dass eine Gewerkschaft die dienstliche E-Mail-Adresse eines Mitarbeiters kennt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ihre beiderseitigen Haupt- und Nebenleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch ohne Werbe-E-Mails einer Gewerkschaft erfüllen. Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses ist es nicht erforderlich, dass eine Gewerkschaft die dienstliche E-Mail-Adresse eines Mitarbeiters kennt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ihre beiderseitigen Haupt- und Nebenleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch ohne Werbe-E-Mails einer Gewerkschaft erfüllen. Für eine rechtliche Pflicht der Beklagten, nunmehr nach dem Verlangen der Klägerin entsprechende Einverständniserklärungen der Mitarbeiter einzuholen, sind keine Anhaltspunkte ersichtlich. Auch aus § 26 BDSG ergibt sich kein anderes Ergebnis. Im Sinne des § 26 Abs. 1 BDSG ist es für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich, dass die zuständige Gewerkschaft die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter im Betrieb kennt. Die Parteien des Arbeitsvertrages können ihre wechselseitigen Pflichten auch ohne gewerkschaftliche Werbung und Information erfüllen, vergleiche auch Kramer, IT-Arbeitsrecht, 3. Auflage, 2023, Kapitel 3, Rn. 376. Eine Weitergabe der dienstlichen E-Mail-Adresse der Mitarbeiter wäre auch mit deren Einwilligung möglich nach § 26 Abs. 2 BDSG. Für eine solche Einwilligung ist aus der Akte und dem Sachvortrag der Parteien nichts ersichtlich. Eine Pflicht der Beklagten, nunmehr anlassbezogen auf das Verlangen der Klägerin hin bei den Mitarbeitern wegen einer entsprechenden Einwilligung nachzufragen, ist nicht ersichtlich.

72
(3) Aus der vorliegenden Rechtsprechung des BAG ergibt sich kein anderes Ergebnis. Nach BAG, Urteil vom 20.01.2009 – 1 AZR 515/08 – haben die Gewerkschaften das Recht, an ihnen bekannte dienstliche E-Mail-Adressen werbende und informierende E-Mails zu verschicken unter Nutzung der entsprechenden

digitalen Infrastruktur des Arbeitgebers. Zu einem Anspruch auf Herausgabe unbekannter dienstlicher E-Mail-Adressen von Mitarbeitern hat sich das BAG dabei nicht verhalten.

73
(4) Damit ist die Berufung hinsichtlich des Hauptantrages in Ziffer 2 und der zur Entscheidung angefallenen Hilfsanträge in Ziffer 3 und 6 unbegründet. Damit fallen auch die Hilfsanträge in Ziffer 7 und 8 nicht zur Entscheidung an.

74
b) Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Einrichtung und Herausgabe einer eigenen E-Mail-Adresse für den Betrieb C-Stadt, der alle dem Betrieb zugeordneten Mitarbeiter zugeordnet sind, und deren ständige Aktualisierung, wie mit dem Hilfsantrag in Ziffer 4 geltend gemacht.

75
Mit diesem Antrag möchte die Klägerin die datenschutzrechtliche Problematik einer aktiven Weitergabe der Namen der Mitarbeiter an sie durch die Beklagte ohne deren Einwilligung vermeiden. Angestrebt ist offensichtlich die Einrichtung einer dienstlichen E-Mail-Adresse, von der aus automatisiert dort eingehende E-Mails der Klägerin vervielfältigt und an alle Mitarbeiter der Beklagten weitergeleitet werden.

76
Die Berufung macht geltend, die Erstellung einer E-Mail-Adresse verursache nur minimalen Aufwand, der im Rahmen der Abwägung zwischen der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG einerseits und dem Haus- und Eigentumsrecht nach Art. 14 Abs. 1 GG und der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG andererseits zu vernachlässigen sei. Die Frage hätte sich für das Erstgericht problemlos zugunsten der Klägerin lösen lassen durch einen Vergleich mit der analogen Welt. In dieser könnte die Gewerkschaft den Mitarbeiter, den sie im Betrieb antrifft, immer wieder ansprechen. Dem könnte sich der Mitarbeiter auch nicht entziehen. Er könnte sich nur der weiteren Ansprache entziehen mit der Erklärung, er habe kein Interesse.

77
(1) Der von der Klägerin angestrengte Vergleich mit der analogen Welt geht am Problem vorbei. Es geht darum, dass die Klägerin durch Nutzung von Betriebsmitteln der Beklagten einen einfachen und schnellen Weg sucht zur Kontaktaufnahme mit allen im Betrieb beschäftigten Mitarbeitern unabhängig davon, ob diese im Betrieb anwesend sind und ohne dabei Kenntnis von deren Namen zu erlangen. In der analogen Welt würde diesem Ansinnen entsprechen, dass die Klägerin von der Beklagten begehrt, eine von ihr zur Verfügung gestellte Werbe- oder Informationsbroschüre der Gewerkschaft in der notwendigen Zahl im Betrieb zu vervielfältigen und an alle Mitarbeiter mit dem internen Postverteilsystem zu verteilen. Ein derartiger Anspruch besteht in der analogen Welt nicht. Die Gewerkschaft hat in der analogen Welt ausreichend Möglichkeiten, ihre Betätigungsfreiheit wahrzunehmen ohne Inanspruchnahme sachlicher und personeller Ressourcen des Arbeitgebers. Sie kann selbst in notwendigem Umfang unter Einsatz eigener sachlicher und personeller Ressourcen Werbe- oder Informationsbroschüren herstellen und diese unter Inanspruchnahme ihres Zugangsrechtes nach § 2 Abs. 2 BetrVG an die Mitarbeiter im Betrieb verteilen. Eines Rückgriffes auf die Betriebsmittel des Arbeitgebers bedarf es dabei nicht.

78
(2) Die Verlagerung der Betrachtung in die digitale Welt führt zu keinem anderen Ergebnis.

79
Der Aufwand der Klägerin für die Ansprache der Mitarbeiter der Beklagten, die dem Betrieb C-Stadt zugeordnet sind, zum Zwecke der Werbung und Information wird damit minimalisiert. Es besteht kein Bedarf mehr, Werbe- oder Informationsbroschüren herzustellen, den Betrieb in C-Stadt oder die Shops und Outlets in der Bundesrepublik tatsächlich aufzusuchen und dort die Mitarbeiter persönlich anzusprechen. Gleichzeitig erreicht die Klägerin damit alle Mitarbeiter der Beklagten, was ihr sonst nicht möglich wäre bei einem einmaligen Besuch im Betrieb, da einzelne Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, in Urlaub, auf Fortbildung, Geschäftsreise oder auch einfach im Home-Office oder im mobilen Arbeiten sind.

80
Auf der Seite des Arbeitgebers ergibt sich dagegen ein erhöhter Aufwand für die Beklagte mit dem dann gebotenen Einsatz an sachlichen und personellen Ressourcen. Es müsste eine E-Mail-Adresse eingerichtet werden. Die Beklagte trägt zu dem technischen Aufwand und den finanziellen Belastungen der Einrichtung

einer E-Mail-Adresse in der Berufung nicht vor. Sie verweist insoweit nur auf ihre Ausführungen zum unverhältnismäßigen Eingriff in die Rechtspositionen der Beklagten. Das Gericht geht vor diesem Hintergrund davon aus, dass die Einrichtung einer weiteren, dienstlichen E-Mail-Adresse nur mit einem vernachlässigbaren Aufwand in technischer und wirtschaftlicher Hinsicht verbunden ist. Das Gericht hat aber Bedenken hinsichtlich der Namensgebung für diese E-Mail-Adresse. Die Klägerin schweigt sich über den zu vergebenden Namen aus. Neben der sich daraus ergebenden Frage der hinreichenden Bestimmtheit dieses Antrages stellt sich die Frage, ob es grundsätzlich denkbar ist, dass die Beklagte eine E-Mail-Adresse zur Verfügung stellen muss, in der zwangsläufig eine Verbindung hergestellt wird zwischen der Beklagten und der Klägerin. Die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beklagten führen einheitlich hinter dem „@“ den Namen der Firma der Beklagten. Vor dem „@“ müsste aber schon aus Gründen der eindeutigen Zuordenbarkeit der E-Mail-Adresse zur Klägerin deren Namen, also „a.“, oder aber wenigstens deren Status als „Gewerkschaft“ genannt werden. Über die Erstellung der dienstlichen E-Mail-Adresse für die Klägerin hinaus müsste diese mit einem Verteiler bei der Beklagten verknüpft werden. Auch dafür müsste neben der Technik der Beklagten auch deren Personal in beschränktem zeitlichen Umfang abgestellt werden. Dieser einmalige Aufwand wird von den Parteien nicht problematisiert und erscheint dem Gericht vor diesem Hintergrund übersichtlich. Dieser Aufwand wäre auch erforderlich, wenn ein Gewerkschaftsvertreter Zutritt zum Betrieb begehrt, der ihm gewährt werden müsste.

81
Mit der einmaligen Einrichtung einer E-Mail-Adresse und deren Verknüpfung mit einem Verteiler wäre es aus Sicht des Gerichtes jedoch nicht getan. Der Verteiler wäre ständig nachzupflegen, da sich in einem Betrieb mit 5.400 Mitarbeitern täglich personelle Veränderungen durch Ausscheiden und Neueintritte ergeben. Personelle Ressourcen der Beklagten wären in diesem Fall kontinuierlich zur Verfügung zu stellen. Genau auf diese permanente Aktualisierung zielt der Hilfsantrag auch in Ziffer 4 b ab. Damit ist aber die ständige Inanspruchnahme der personellen Ressourcen der Beklagten nicht abgeschlossen. Die Mitarbeiter können sich nicht gegen zu groß gewählte Verteiler bei der Verteilung interner Informationen wehren und auf Unterlassung betriebsinterner Kommunikation drängen, die für ihren Arbeitsbereich bedeutungslos ist und nur Speicherkapazität im E-Mail-System in Anspruch nimmt und Zeit des Mitarbeiters, um herauszufinden, dass die E-Mail für ihn bedeutungslos ist. Geht es aber um vom Mitarbeiter unerwünschte Werbe-Mails der Gewerkschaft, so wird die Beklagte nicht umhin können, auf einen Widerspruch des Mitarbeiters zu reagieren und ihn aus dem Verteiler herauszunehmen. Auch dies erfordert dauerhaft den Einsatz personeller Ressourcen der Beklagten. Die Beklagte verweist darüber hinaus auf die materiellen Ressourcen, die dabei in Anspruch genommen werden bei den notwendigen Programmierarbeiten, um dem Begehren der Klägerin nachzukommen und die Sicherheitsbedürfnisse der Beklagten beim Schutz ihres internen E-Mail-Systems zu erfüllen.

82
(3) Der Klägerin stehen auch ohne Inanspruchnahme der sachlichen und personellen Ressourcen der Beklagten Wege offen, die digitalen Informationskanäle der Beklagten zu nutzen. Sie kann ihre bei der Beklagten im Betrieb in C-Stadt beschäftigten Mitglieder um deren dienstliche E-Mail-Adressen bitten und den Informationsaustausch mit ihnen auf digitaler Basis fortführen. Dieses Recht zur Nutzung betrieblicher E-Mail-Adressen hat die Klägerin bereits seit BAG, Urteil vom 20.01.2009. Sie kann auch über ihre Vertrauensmänner im Betrieb die dienstlichen E-Mail-Adressen von Mitarbeitern und deren Erlaubnis zur Zusendung von Informationsmaterial auf digitaler Basis sammeln. Sie kann schließlich diese Tätigkeit auch auf herkömmlichen Weg entfalten. Insoweit bestehen keine Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien über das Zutrittsrecht der Klägerin zum Betrieb.

83
(4) Dem Gericht ist schließlich keine Rechtsprechung bekannt, die aus der Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften nach Art. 9 Abs. 3 GG ein Recht einer Gewerkschaft abgeleitet hätte, bei einem Betrieb Werbe- und Informationsmaterial in großer Zahl an der Poststelle abzugeben und durch das betriebsinterne Postverteilsystem an alle Mitarbeiter weiterleiten zu lassen. Dem Gericht ist auch keine Rechtsprechung bekannt, die aus der Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften nach Art. 9 Abs. 3 GG ein Recht einer Gewerkschaft abgeleitet hätte, von den Arbeitgebern aktiv gefördert und unterstützt zu werden bei der Verbreiterung oder Stabilisierung ihrer Basis durch Anwerben neuer Mitglieder oder Verfestigung der Bindung vorhandener Mitglieder. Gleiches gilt für die einschlägige Literatur.

84

Auch auf der politischen Ebene ist ein solches schon bestehendes Recht nicht bekannt. Anders kann sich das Gericht nicht erklären, dass das Bundesministerium für Arbeit sich um entsprechende Regelungen kümmern will mit einer entsprechenden Normierung im TVG zu einem Recht der Gewerkschaften zur Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme im Betrieb, dem nur ausnahmsweise entgegenstehende und überwiegende Rechte des Arbeitgebers entgegengehalten werden können, vergleiche www...de/...pdf. Ein entsprechendes Recht hat der Gesetzgeber bisher nur in § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG geschaffen. Allerdings ist es dort auf einen Anspruch der Gewerkschaften beschränkt, dass die Dienststelle auf ein entsprechendes Verlangen hin in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft verlinkt. Im Jahr der Novellierung des BPersVG mit der Schaffung dieses Rechtes der Gewerkschaften wurde auch das BetrVG novelliert mit Regelungen, die der Digitalisierung der Arbeitswelt Rechnung tragen sollen. Ein dem in § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG entsprechendes Recht der Gewerkschaften für den Anwendungsbereich des BetrVG wurde gerade nicht geschaffen. Entsprechende Gesetzesinitiativen für ein entsprechendes Recht der Gewerkschaften auch in der Privatwirtschaft sind perspektivisch zu erwarten. Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierungsparteien wird insoweit in Kapitel IV unter dem Stichwort „Mitbestimmung“ ausgeführt: „Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht.“ Das Gericht kann dem Gesetzgeber hier nicht nur aus rechtlichen Gründen – fehlende Regelungslücke, fehlende Analogiefähigkeit –, sondern schon aus Gründen des Respekts vor dem Souverän nicht vorgreifen und seine eigenen Vorstellungen von einem zeitgemäßen Recht der Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe zur Entscheidungsgrundlage machen. Dieses Recht zu schaffen und auszugestalten – gegebenenfalls auch mit Anspruch auf die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter eines Unternehmens oder eines Betriebes – bleibt dem Gesetzgeber vorbehalten.

85
(5) Dies führt daher im Ergebnis dazu, dass die Klägerin keinen Anspruch hat wie mit dem Hilfsantrag in Ziffer 4 geltend gemacht und die Berufung auch insoweit unbegründet ist.

86
c) Die Anträge Ziffer 7 und 8 sind nur als Hilfsanträge gestellt für den Fall des Obsiegens mit einem der bereits behandelten Ansprüche. Sie sind damit nicht zur Entscheidung angefallen.

87
d) Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zugang und Berechtigung zur internen E-Mail-Adressliste für den Betrieb C-Stadt „alle Beschäftigte“, wie mit dem Hilfsantrag unter Ziffer 5 geltend gemacht.

88
Mit diesem Antrag verfolgt die Klägerin nicht das Ziel, die dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Beklagten, die dem Betrieb C-Stadt zugeordnet sind, zu erfahren. Dies ergibt sich aus der Begründung zu diesem Antrag, wenn dort ausgeführt wird, dass die Klägerin nur Zugang zum Verteiler „alle Beschäftigte“ haben will.

89
Die Berufung macht geltend, dass der weitere Hilfsantrag unter Ziffer 5 den Eingriff in Rechte der Beklagten abmildere. Seitens des Erstgerichtes werde in diesem Zusammenhang verkannt, dass es sich nicht um einen Newsletter aus einem Online-Shop handele, sondern um die Ausübung von grundgesetzlich verankerten Koalitionsrechten.

90
(1) Der Berufung ist zuzugeben, dass damit der Aufwand zu Lasten der Beklagten in personeller und technischer Hinsicht minimalisiert wird. Entsprechenden Aufwand und dessen Unzumutbarkeit macht die Beklagte auch in der Berufung nicht geltend, sondern verweist zu diesem Antrag nur auf ihre Ausführungen zur Unverhältnismäßigkeit des Eingriffs in ihre Rechte im Zusammenhang mit den Hauptanträgen zur Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen. Allerdings ist es auch hier so, dass die Klägerin sich wieder das Postverteilsystem der Beklagten in digitaler Form zunutze machen will. Das Gericht verweist daher auf seine Ausführungen weiter oben.

91
(2) Dies führt daher im Ergebnis dazu, dass die Klägerin keinen Anspruch hat wie mit dem Hilfsantrag in Ziffer 5 geltend gemacht und die Berufung auch insoweit unbegründet ist.

92
e) Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zugang zum Netzwerk der Beklagten unter der Applikation „...“ unter dem Stichwort „ask the union“ oder unter einem Gastzugang „internal user“, wie mit dem Antrag unter Ziffer 9 und dem Hilfsantrag unter Ziffer 10 geltend gemacht.

93
Die Berufung macht geltend, dass ein gravierender Eingriff in die Rechte der Beklagten nicht vorliege. Die mit dem Zugang verbundene Möglichkeit, ein Organigramm der Beklagten über 64.000 Mitarbeiter weltweit hinweg erstellen zu können, führe nicht zur Offenlegung eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses, aus dem sich Nutzen ziehen ließe. Irrelevant sei auch grundsätzlich die Möglichkeit, auf diesem Weg die Mitarbeiter der Beklagten weltweit zu erreichen, da hier das Territorialprinzip nicht gelte. Es sei das Recht der Klägerin, Mitglieder wie Nichtmitglieder anzusprechen in Deutschland wie auch außerhalb Deutschlands. Eine relevante Beeinträchtigung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb oder am Eigentum der Beklagten sei nicht ersichtlich. Zu dem Hilfsantrag sei darauf hinzuweisen, dass die Beklagte derzeit etwa 10.000 Menschen als Externe in das ... System implementiert habe.

94
(1) Die Berufung wendet sich nicht dagegen, dass die Beklagte vor dem Erstgericht ausführlich dazu vorgetragen hat, dass der Zugang zu ... zwingend damit verbunden ist, dass jedem Mitglied in ... eine Hover-Card zugeordnet ist, die den vollständigen Namen des Mitarbeiters, seine dienstliche E-Mail-Adresse, dienstliche Telefonnummer und dienstliche Anschrift enthält. Die Beklagte hat auch unwidersprochen dazu vorgetragen, dass jeder Mitarbeiter im System ... Zugriff hat auf die Hover-Card aller anderen Mitarbeiter im System ... und damit auch Kenntnis erlangen kann von der dienstlichen E-Mail-Adresse aller Mitarbeiter sowie deren Stellung im Organigramm der Beklagten. Dies hat das Erstgericht auch als unstreitig zwischen den Parteien in den entsprechenden Teil des Tatbestandes des Urteils, dort Seite 4, aufgenommen. Das Gericht legt diesen Sachverhalt der eigenen Entscheidung als weiterhin seitens der Klägerin unbestritten und damit als zugestanden und unstreitig zugrunde.

95
Mit einem Zugang zu dem System ... bekäme die Klägerin mithin wieder Zugriff auf alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Beklagten, diesmal nicht nur beschränkt auf die 5.400 Mitarbeiter, die dem Standort C. Stadt zugeordnet sind, sondern die weltweit ca. 64.000 Mitarbeiter. Es ist aus dem Vorbringen der Klägerin nichts dafür ersichtlich, dass ein Zugang zu dem System ... über ein Stichwort „ask the Union“ überhaupt möglich ist, ohne dabei für die Klägerin eine Hover-Card anzulegen oder ob über einen Zugang per Stichwort kein Zugriff auf die Hover-Card der übrigen Teilnehmer an dem System möglich ist. Angestrebt ist aber ausweislich des Antrages – „Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation von und zu den Mitarbeitern“ – ein Stichwort, unter dem die Klägerin mit den Mitarbeitern auch in Kommunikation treten kann aktiv als Ersteller und Versender von Nachrichten und passiv als Empfänger von Nachrichten. Als Teilnehmer an dem System ... mit diesen Möglichkeiten geht das Gericht davon aus, dass auch hier die Ausführungen zu den technischen Voraussetzungen einer solchen Teilnahme seitens der Beklagten vor dem Erstgericht zutreffend sind. Dazu zählt insbesondere die Erstellung einer Hover-Card mit den bereits genannten und dort gespeicherten Informationen über alle teilnehmenden Mitarbeiter der Beklagten. Gerade das, die direkte Kommunikation und Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander, soll mit dem System ... ermöglicht und unterstützt werden. Auch der von der Klägerin angestrebte Zugang zu dem System ... unter einem Stichwort ist daher verbunden mit den sich daraus ergebenden Möglichkeiten unter Nutzung der Informationen, die aus den Hover-Cards aller Teilnehmer an dem System ersichtlich sind. Dazu zählen auch die Namen und die dienstlichen E-Mail-Adressen aller Teilnehmer an dem System ....

96
(2) Das Gericht hat bereits ausführlich begründet, warum die Klägerin keinen Anspruch auf Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Beklagten, die dem Standort C-Stadt zugeordnet sind, hat. Auf die Ausführungen dort wird deshalb verwiesen. Nichts anderes kann gelten für die Schaffung einer technischen Möglichkeit, die der Klägerin den Zugriff auf die dienstlichen E-Mail-Adressen aller Mitarbeiter eröffnet.

97

Dies gilt in gleicher Weise für den Hilfsantrag, der Klägerin einen Gastzugang „internal user“ zu verschaffen mit der Möglichkeit der Teilnahme an dem System .... Auch hier ist der Zugang zu ... verbunden mit dem Zugang zu den Hover-Cards aller Mitarbeiter der Beklagten, die an ... teilnehmen. Deshalb spielt es keine Rolle, dass die Klägerin sich hier beschränkt auf die Möglichkeit von mindestens einem Post pro Woche und maximal 78 Posts pro Kalenderjahr. Dies schließt nicht die Möglichkeit der Nutzung der individuellen Ansprache der Mitarbeiter der Beklagten über deren dienstliche E-Mail-Adresse aus und damit auch die Kenntniserlangung dieser Adressen.

98
(3) Entsprechendes macht auch die Beklagte in der Berufungserwiderung geltend, wenn sie ihr erstinstanzliches Vorbringen zur fehlenden technischen Einbindungsmöglichkeit von Externen als „guest user“ in das System ... ebenso zusammengefasst wiederholt wie auch ihr Vorbringen zur Einbindung von Externen als „internal user“ mit den damit zwingend verbundenen Zugriffsmöglichkeiten auf Daten auf der Hover-Card für alle Mitarbeiter, die in dem System ... sind. Die Klägerin hat dem auch in der Berufung nicht widersprochen.

99
(4) Dies führt daher im Ergebnis dazu, dass die Klägerin keinen Anspruch hat wie mit dem Hauptantrag in Ziffer 9 und dem damit zur Entscheidung angefallenen Hilfsantrag in Ziffer 10 geltend gemacht und die Berufung auch insoweit unbegründet ist.

100
f) Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Einbindung als Externer in eine Community/Gruppe „ask the union“ und dieser Community/Gruppe alle Mitarbeiter, die dem Standort C-Stadt zugeordnet sind, hinzuzufügen und neue Mitarbeiter einmal im Monat hinzuzufügen.

101
Die Berufung macht geltend, die Beklagte könne eine entsprechende Community/Gruppe bilden und damit eine Community/Gruppe innerhalb von ... bilden, die nur auf die Mitarbeiter beschränkt sei, die dem Betrieb C-Stadt zugeordnet seien.

102
(1) Die Berufung wendet sich nicht gegen die Feststellungen des Erstgerichtes unter Ziffer II. 5. b) des Urteils, dass die Beklagte zu der technischen Unmöglichkeit eines solchen Vorhabens ausführlich vorgetragen hat, die Klägerin dies nicht bestritten hat und deshalb vom Erstgericht als zutreffender Sachvortrag der Beklagten der Entscheidung zugrunde gelegt wird.

103
(2) Die Beklagte hatte dazu mit Schriftsatz vom 14.12.2021 vorgetragen. Die Einbindungsmöglichkeiten Externer in das System ... bestünde als „guest user“ entweder mit den eingeschränkten technischen Möglichkeiten innerhalb der EU oder mit einer Umprogrammierung nur mit Hilfe von Microsoft und mit der Folge des vollen Zugriffes des Externen auf die Informationen auf den Hover-Cards der weiteren Mitarbeiter. Dagegen hatte sich die Klägerin nicht gewandt.

104
Die Beklagte hatte weiter vorgetragen, dass Externe auch als „internal user“ eingebunden werden könnten, wiederum mit der Folge des vollen Zugriffes des Externen auf die Informationen auf den Hover-Cards der weiteren Mitarbeiter. Auch dagegen hatte sich die Klägerin nicht gewandt, sondern nur geltend gemacht, dass die technische Einrichtung eines Gastzuganges demzufolge technisch möglich wäre.

105
Das Gericht legt diesen Sachverhalt der Zugriffsmöglichkeit der Klägerin als Externe als „guest user“ oder als „internal user“ auf die Hover-Cards und die dort gespeicherten Informationen auf die Daten von Mitarbeitern der Beklagten der eigenen Entscheidung als weiterhin seitens der Klägerin unbestritten und damit als zugestanden und unstreitig zugrunde.

106
(3) Das Gericht hat bereits ausführlich begründet, warum die Klägerin keinen Anspruch auf Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter der Beklagten, die dem Standort C-Stadt zugeordnet sind, hat. Auf die Ausführungen dort wird verwiesen. Dies gilt in gleicher Weise für den Hilfsantrag, für die Klägerin in

... eine Gruppe namens „ask the union“ zu bilden mit allen Mitarbeitern, die dem Betrieb in C-Stadt zugeordnet sind, mit der Klägerin als Teilnehmer an dieser Gruppe als Externer. Mit dem geltend gemachten Anspruch wird zwar nicht die Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeiter verlangt. Mit dem geltend gemachten Anspruch ist nur die Möglichkeit für die Klägerin verbunden, selbst auf diese Adressen zuzugreifen. Aber auch auf ein solches Zugänglichmachen besteht kein Anspruch.

107
(4) Dies führt daher im Ergebnis dazu, dass die Klägerin keinen Anspruch hat wie mit dem zur Entscheidung angefallenen Hilfsantrag in Ziffer 11 geltend gemacht und die Berufung auch insoweit unbegründet ist.

108
g) Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Installierung eines für die Arbeitnehmer unveränderbaren Links auf der Startseite des Intranets der Beklagten für den Betrieb C-Stadt mit der Adresse https://c..a..de.

109
Die Berufung macht geltend, es sei nicht ausreichend, dass auf der Seite des Gesamtbetriebsrates im Intranet ein Zugang für die Klägerin bestehe. Sie könne einen eigenen Zugang beanspruchen. Mit der Möglichkeit eines digitalen „Schwarzen Brettes“ für die Beklagte könne nicht die Möglichkeit für die Klägerin wegfallen, dieses digitale „Schwarze Brett“ ebenfalls zu nutzen, nur weil es nicht nur durch die betriebsangehörigen Mitarbeiter, sondern durch die Mitarbeiter weltweit eingesehen werden könne. Die Beklagte habe selbst zugestanden, dass verschiedene Bereiche ihres Intranets programmierbar seien und die Reichweite des Links entsprechend eingeschränkt werden könne.

110
(1) Das Gericht hat bereits ausgeführt, dass es eine feste Verbindung der Namen der Klägerin und der Beklagten im Rahmen einer E-Mail-Adresse für höchst problematisch hält. Dies gilt in gleicher Weise für einen Link, der diese Verbindung ebenfalls herstellt. Es ist kein Rechtsanspruch ersichtlich, aus dem die Klägerin für sich beanspruchen könnte, den Namen der Beklagten zu einem Teil ihres eigenen Auftritts im digitalen Bereich zu machen, wie mit der Adressierung „https://c..a..de“ beabsichtigt.

111
(2) Das Gericht hat bereits ausgeführt, dass der Gesetzgeber die Problematik des Zuganges der Gewerkschaften zu den digitalen Kommunikationssystemen der Betrieb erkannt und im Anwendungsbereich des BPersVG geregelt hat. Es ist weder Aufgabe des Gerichtes noch liegt es in der Kompetenz des Gerichtes, dem Gesetzgeber für den Bereich der freien Wirtschaft hier vorzugreifen.

112
(3) Dies führt daher im Ergebnis dazu, dass die Klägerin keinen Anspruch hat wie mit dem Antrag Ziffer 12 geltend gemacht und die Berufung auch insoweit unbegründet ist.

III.

113
Der Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

114
Die Revision war zuzulassen. Die Frage nach Art und Umfang von Zugangsrechten der Gewerkschaften zu den digitalen Kommunikationssystemen der Arbeitgeber hat grundsätzliche Bedeutung.