

Arbeitsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zu praxisrelevanten Fragen der IT-Nutzung in Betrieb und Dienststelle

Rechtsanwalt Jan A. Strunk

Ständige Konferenz
für Betriebs- und Personalräte
DGB - Region KERN

12.01.2007

Gewerkschaftshaus Kiel

Aktuelle Rechtsprechung zu praxisrelevanten Fragen der IT-Nutzung in Betrieb und Dienststelle

I. Teilhabe der Interessenvertretung an der Nutzung von Internet/Intranet

Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatte in zwei Entscheidungen im Herbst 2003¹ – seinerzeit standen zwei Beschlüsse des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein auf dem Prüfstand² – erstmals ausdrücklich festgestellt, dass zu den Sachmitteln, auf die ein gesetzlicher Anspruch des Betriebsrats besteht, auch der Zugang zum Internet zählt, sowie die Möglichkeit, durch Veröffentlichungen im betrieblichen Intranet die Belegschaft umfassend und rechtzeitig über seine Tätigkeit im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben zu unterrichten³. Bei E-Mail, Internet oder Intranet als Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik handelt es sich grundsätzlich um „Geschäftsbedarf“ i. S.d. § 44 Abs. 2 BPersVG bzw. „Sachmittel“ gem. § 40 BetrVG. Diese technischen Möglichkeiten sind daher zur Verfügung zu stellen, soweit sie zur sachgerechten Aufgabenerfüllung erforderlich und angemessen sind⁴.

Mit einer aktuellen Entscheidung im August 2006⁵ hat der gleiche BAG-Senat nun seine Rechtsprechung zu den Merkmalen „erforderlich“ und „angemessen“ im Zusammenhang mit der IT-Nutzung der Interessenvertretung fortgeführt und konkretisiert.

Danach ist speziell im Hinblick auf die Erforderlichkeit einer IT-Nutzung zu beachten:

- Die Interessenvertretung kann den Anspruch auf Bereitstellung eines Internetzugangs nicht allein auf die fortschreitende technische Entwicklung und den allgemeinen Verbreitungsgrad der Nutzung des Internet stützen. Die allgemeine Üblichkeit der Nutzung eines technischen Hilfsmittels besagt nichts über die Notwendigkeit, dieses auch zur Bewältigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats einzusetzen.
Daher: Die fortschreitende technische Entwicklung und die Üblichkeit der Nutzung technischer Mittel sind nur von Bedeutung, wenn sie sich auch in den konkreten betrieblichen Verhältnissen niedergeschlagen haben.
- Die Interessenvertretung kann einen Internetzugang nicht schon deswegen verlangen, weil u.U. der Arbeitgeber über einen solchen verfügt. Der erforderliche Umfang eines Sachmittels bestimmt sich nicht ausschließlich nach dem Ausstattungsniveau des Betriebs. Weder aus § 40 Abs. 2 BetrVG / § 44 Abs. 2 BPersVG noch dem gesetzlichen Benachteiligungsverbot dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgt die Pflicht des Arbeitgebers, der Interessenvertretung dieselben Sachmittel zur Verfügung zu stellen, die er selbst nutzt.
Daher: Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik auf Arbeitgeberseite ist nur dann für den erforderlichen Umfang der der Interessenvertretung zur Verfügung zu stellenden Sachmittel relevant, soweit sich die beiderseitigen Aufgaben

¹ BAG, Beschluß v. 03.09.2003 (Az.: 7 ABR 08/03 und 12/03).

² LAG Schleswig-Holstein, Beschlüsse v. 31.01.2002 (Az.: 1 TaBV 16/02) und vom 28.01.2003 (Az.: 5 TaBV 25/02).

³ Entsprechendes gilt auch für die Personalratsarbeit in öffentlichen Dienststellen: In der dem § 40 BetrVG entsprechenden gesetzlichen Regelung, dem § 44 II BPersVG, fehlt zwar die mit dem Betriebsverfassungs-Reformgesetz 2001 ausdrücklich aufgenommene Erwähnung der „Informations- und Kommunikationstechnik“. Da es aber einhellige Ansicht ist, dass diese Ergänzung im BetrVG keine erweiternde, sondern lediglich eine klarstellende Funktion hat, läßt sich aus dem Fehlen dieser Begriffe im BPersVG nicht der Schluss ziehen, Informations- und Kommunikationstechnik seien hier nicht erfasst.

⁴ Zum Ganzen: Strunk, Computer und Arbeit, 10/2003, S. 31 ff. - Volltext unter: <http://www.kielanwalt.de/?p=17>.

⁵ BAG, Beschluß v. 23.08.2006 (Az.: 7 ABR 55/05).

berühren, so etwa bei der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung. Nutzt also z.B. der Arbeitgeber das Internet zum Zwecke der Informationsbeschaffung im Zusammenhang mit betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabenstellungen, darf dies die Interessenvertretung auch.

- Die Erforderlichkeit eines Internetzugangs ergibt sich auch nicht schon deswegen, weil das Internet tagesaktuelle Informationen über Gesetzesänderungen und neue Vorschriften vermittelt, deren Einhaltung die Interessenvertretung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG / § 68 I Nr. 2 BPersVG / § 51 MBG-SH zu überwachen hat. Die allgemeine Überwachungspflicht erfordert keinen tagesaktuellen Zugriff auf entsprechende Datenbanken. Regelmäßig ist lediglich die Möglichkeit der zeitnahen Beschaffung der Texte erforderlich.

Daher: Einen Internetzugang für die Informationsbeschaffung im Zusammenhang mit der Erledigung ihrer gesetzlich obliegenden Überwachungsaufgaben kann die Interessenvertretung nur verlangen, wenn dies auf Grund konkreter betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, z.B. weil der Arbeitgeber regelmäßig den Betrieb betreffende Änderungen der Rechtslage missachtet oder nur zögerlich beachtet hat.

II. *Inhalte von (Online-)Veröffentlichungen durch Interessenvertretungen*

Bei der Öffentlichkeitsarbeit von Interessenvertretungen im Intranet und im Internet gibt es neben den allgemeinen Gesetzen (z.B. Strafgesetzbuch, Pressegesetze, Datenschutzgesetze, BGB etc.) Besonderheiten zu beachten, die sich aus den spezifischen Vorgaben des BetrVG bzw. des jeweiligen Personalvertretungsgesetzes ergeben⁶:

- Die Information der Öffentlichkeit ist keine gesetzliche Aufgabe der Interessenvertretung. Die Veröffentlichung betriebsbezogener Informationen allgemeiner Art ebenso wie etwa arbeits- und aufgabenbezogener Daten **auf einer allgemein abrufbaren Internetpräsenz** bedarf daher stets der Genehmigung des Arbeitgebers. Allerdings muß auch ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an der Nichtveröffentlichung bestehen: Sachverhalte, die in der Öffentlichkeit schon bekannt sind und ggf. diskutiert werden, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber selbst sich bereits zu bestimmten Vorgängen öffentlich geäußert hat, sind keine schutzbedürftigen Interna mehr.
Daher: Sofern im Sinne einer ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich, steht der Interessenvertretung in derartigen Fällen grundsätzlich das Recht zu, ihrerseits öffentlich Stellung zu nehmen und zu informieren⁷.
- **Im firmeneigenen Intranet** dagegen darf grundsätzlich über alle Fragen informiert werden, die die Interessenvertretung selbst, ihre Arbeit und die Arbeitsbedingungen im Unternehmen bzw. in der Dienststelle betreffen⁸. Anerkanntermaßen darf in der Betriebsöffentlichkeit auch negative u.U. deutliche Kritik am Arbeitgeber geäußert und im Interesse von Betrieb und Belegschaft zur Diskussion gestellt werden⁹.
Beachte: Für den **Betriebsrat** reduziert sich bei der Informationsarbeit im Intranet die Problematik einer unzulässigen Verbreitung von Firmeninterna i.d.R. auf die Frage, ob im Einzelfall ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis i.S.d. § 79 I BetrVG vorliegt.
Für den **Personalrat** gilt dagegen eine strengere Beschränkung:
Grundsätzlich verpflichten ihn die Personalvertretungsgesetze (so z.B. § 10 I BPersVG / § 9 I

⁶ Zum Ganzen: Strunk, Computer und Arbeit, 4/2005, S. 26 ff. - Volltext unter: <http://www.kielanwalt.de/?p=28>.

⁷ BAG, Beschluß v. 18.09.1991 (Az.: ABR VII 63/90).

⁸ In diesem Sinne erstmals: ArbG Paderborn, Beschluß v. 29.01.1998 (Az.: 1 BV 35/97).

⁹ Hessisches LAG, Urteil v. 02.05.2003 (Az.: 12 Sa 742/01).

MBG-SH) dazu, über alle ihm bei der Wahrnehmung seines Amtes bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht besteht jedoch nicht für solche Fakten, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen (§ 10 II BPersVG / § 9 IV MBG-SH).

- Veröffentlichungen der Interessenvertretung müssen sich mit den gesetzlich geschützten Rechtspositionen des Betriebsfriedens und der vertrauensvollen Zusammenarbeit in Einklang bringen lassen¹⁰. Grenzen sind der Äußerungsfreiheit und der Wahrnehmung berechtigter Interessen naturgemäß dort gesetzt, wo es sich ausschließlich um polemische, beleidigende oder verunglimpfende Inhalte handelt.
Beachte: Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist aber auch dann gestört, wenn lediglich sachlich falsche Behauptungen aufgestellt werden, die geeignet sind, den Arbeitgeber in den Augen der Belegschaft herabzusetzen¹¹.
- Für alle veröffentlichten Inhalte gilt, dass sie grundsätzlich dem Schutz der Pressefreiheit (Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG) unterstehen¹². Auch aus dem gesetzlich normierten (vgl. § 78 S. 1 BetrVG / §§ 8, 107 BPersVG) Behinderungsverbot ergibt sich, dass die Tätigkeit der Interessenvertretung vom Arbeitgeber nicht durch das Verbot missliebiger Äußerungen beeinträchtigt werden darf. Insbesondere ist auch das eigenmächtige Sperren oder Löschen von Inhalten durch den Arbeitgeber verboten¹³. **Daher:** Keine Zensur und kein „Faustrecht“. Etwaigen Rechtsverstößen muß der Arbeitgeber rechtlich begegnen!
- Politische Anliegen darf die Interessenvertretung grundsätzlich nicht veröffentlichen. Gem. § 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG / § 67 Abs. 1 S. 3 BPersVG haben sich beide Seiten jeder parteipolitischen Betätigung im Betrieb zu enthalten, sofern es sich nicht um Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art handelt, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Das BAG hat den Anwendungsbereich dieser Bestimmungen in einer Grundsatzentscheidung im Jahr 1986 sehr weit gezogen¹⁴ und auch seither regelmäßig dem Betriebsfrieden den Vorrang vor der Meinungsäußerungsfreiheit eingeräumt.
Daher: Die Interessenvertretung darf zu politischen Fragen und Ereignissen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen, im Internet grundsätzlich keine Stellungnahmen veröffentlichen, Maßnahmen initiieren oder z.B. via Homepage eine entsprechende Meinungsumfrage durchführen.

III. Internetnutzung durch ArbeitnehmerInnen

Zwei neuere Entscheidungen des 2. Senats des BAG haben sich zuletzt klarstellend mit der unzulässigen Nutzung des Dienst-PC für private Zwecke (Surfen im Internet) befasst, eine bis dahin in der Instanzrechtsprechung unterschiedlich gehandhabte Praxis¹⁵ vorerst beendet – und sollten Grund genug sein, ggf. den Abschluß von Betriebsvereinbarungen zur Internet-Nutzung voranzutreiben bzw. bestehende Vereinbarungen einmal näher auf ihre Eignung hin zu überprüfen:

¹⁰ Hessisches LAG, Beschluß v. 15.07.2004 (Az.: 9 TaBV 190/03).

¹¹ LAG Niedersachsen, Urteil v. 06.04.2004 (Az.: 1 TaBV 64/03).

¹² Bundesverfassungsgericht, Beschluß v. 08.10.1996 (Az.: 1 BvR 1183/90).

¹³ BAG, Beschluß v. 03.09.2003 (Az.: 7 ABR 08/03 und 12/03).

¹⁴ BAG, Beschluß v. 12.06.1986 (Az.: 6 ABR 67/84) - „Raketen-Entscheidung“.

¹⁵ Zum Ganzen: Strunk, Computer und Arbeit, 9/2005, S. 31 ff. - Volltext unter: <http://www.kielanwalt.de/?p=13>.

Im ersten, im Juli 2005 entschiedenen Fall¹⁶ hatte der nachgewiesene wiederholte Zugriff auf pornografische Seiten zur fristlosen Kündigung eines Arbeitnehmers geführt. Das LAG Rheinland-Pfalz als Vorinstanz hatte zur Bedingung für eine fristlose Kündigung gemacht, dass entweder ein ausdrückliches Nutzungsverbot vorgelegen haben oder einer einschlägigen Abmahnung zuwidergehandelt worden sein müsse¹⁷. Eine außerordentliche Kündigung bei einer privaten Nutzung des Internets komme nur ausnahmsweise dann in Betracht, wenn eine Nutzung in einem solchen Ausmaß erfolgt, dass der Arbeitnehmer nicht annehmen könne, sie sei vom Einverständnis des Arbeitgebers gedeckt.

Das BAG folgt nun mit seiner Entscheidung im Wesentlichen der „strengsten“ zum Problemkreis vertretenen Auffassung. Danach gilt bis auf weiteres:

- Eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht sowie anderer vertraglicher Nebenpflichten durch eine Internet-Nutzung kann sich nicht allein nur aus dem Umfang der Nutzung sondern auch aus anderen, u.a. insbesondere diesen Umständen ergeben:
 - **Herunterladen** einer erheblichen Menge **von Daten** aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, insbesondere wenn damit die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder anderer **Störungen des betrieblichen EDV-Systems** verbunden sein können
 - **Herunterladen** von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise weil **rechtswidrige oder anstößige Inhalte** heruntergeladen werden
 - **Unerlaubte private Nutzung** des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses **als solche** (Argument: Zusätzliche Kosten, unberechtigte Inanspruchnahme des Betriebsmittels)
 - **Private Nutzung** des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses **während der Arbeitszeit** (Argument: Arbeitspflichtverletzung durch Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung).
- Eine private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit kann allenfalls dann als „sozialadäquat“ angesehen werden, wenn sie tatsächlich nur kurzzeitig erfolgt **und** keine ausdrücklichen betrieblichen Verbote zur privaten Nutzung existieren.
- Nutzt der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit das Internet **in erheblichem zeitlichen Umfang** privat, so muß ihm regelmäßig klar sein, dass er damit seine arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten erheblich verletzt. Es bedarf daher in solchen Fällen auch keiner Abmahnung vor dem Ausspruch einer Kündigung.

In der zweiten Entscheidung des gleichen Senats aus dem Januar 2006¹⁸ ging es um eine Nutzung, die dem Betroffenen tatsächlich gar nicht nachgewiesen werden konnte: Ein Angestellter eines Öffentlichen Arbeitgebers hatte seinen mit Internetzugang versehenen Arbeitsplatz-PC während der Dienstzeit auch privat genutzt. Der Umfang dieser Nutzung ließ sich im Nachhinein allerdings nicht mehr feststellen, da der Angestellte auf seinem Rechner – entgegen einer geltenden Dienstanweisung, welche die Installation von Fremdsoftware grundsätzlich

¹⁶ BAG, Urteil v. 7. 7. 2005 (Az.: 2 AZR 581/04).

¹⁷ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 12. 7. 2004 (Az.: 7 Sa 1243/03).

¹⁸ BAG, Urteil v. 12. 1. 2006 (Az.: 2 AZR 179/05).

untersagte – eine Anonymisierungs-Software installiert hatte. Dadurch war es unmöglich geworden, seinen Internet-Datenverkehr – und somit auch den Umfang der privaten Nutzung – nachzuvollziehen.

Der 2. Senat des BAG hob auch dieses Mal die „arbeitnehmerfreundliche“ Entscheidung des Berufungsgerichts auf, diesmal die des LAG Nürnberg¹⁹ und bekräftigte seinen Standpunkt aus der ersten Entscheidung. Die maßgeblichen – durchaus diskussionswürdigen²⁰ - Erwägungen lauten zusammengefaßt:

- Bereits in der Installation der Anonymisierungssoftware liegt eine erhebliche Pflichtverletzung: Zum einen wurde hierbei das sich aus der Dienstanweisung ergebende Verbot einer Installation von privater Software missachtet. Zum anderen liegt in der eigenmächtigen Veränderung von technischen Arbeitsmitteln des Arbeitgebers eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) sowie eine Verletzung der arbeitnehmerseitigen Obhuts- und Betreuungspflicht gegenüber überlassenen und anvertrauten Betriebsmitteln.
- Eine vorherige Abmahnung ist ausnahmsweise entbehrlich, wenn es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist. Bei vorsätzlicher Zuwiderhandlung gegen ein bestehendes Installationsverbot kann mit einer Hinnahme derartigen Handelns vernünftigerweise nicht gerechnet werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Installation erkennbar dem Interesse des Beklagten eklatant zuwiderläuft, weil sie z.B. verhindert, daß der Arbeitgeber den Umfang der Nutzung nachvollziehen kann. In der Installation einer Anonymisierungssoftware liegt deshalb nicht nur ein erheblicher Eingriff in das Betriebsmittel des Arbeitgebers, sondern es wird ihm damit zusätzlich auch die Möglichkeit genommen, sein technisches Betriebsmittel ggf. zu überwachen bzw. zu kontrollieren.

IV. *Kenntnisnahme / Veröffentlichung fremder E-Mails*

Daß E-Mails im Hinblick auf ein Interesse des Verfassers bzw. Adressaten an ihrer Vertraulichkeit nicht weiter schutzwürdig sind, weil sie angeblich ohnehin nur „den Sicherheitsgrad einer Postkarte“ aufwiesen, ist ein – häufig allerdings auch arbeitgeberseitiger - Irrtum, der zu fristlosen Kündigungen und ggf. kostspieligen zivilrechtlichen Verfahren führen kann

Dies belegen zwei neuere Entscheidungen von Instanzgerichten, die sich mit der Ausnutzung von technischen Zugriffsmöglichkeiten zwecks unbefugter Kenntnisnahme²¹ bzw. der unberechtigten Veröffentlichung von E-Mail-Korrespondenz befassen:

Das Arbeitsgericht Aachen bestätigte im August 2005 in der – soweit ersichtlich - ersten zu diesem Problemkreis ergangenen Entscheidung²² die fristlose Kündigung eines Systemadministrators, der E-Mails seines Vorgesetzten unbefugt gelesen hatte und hielt dazu fest:

¹⁹ LAG Nürnberg, Urteil v. 9. 3. 2004 (Az.: 6 Sa 348/03).

²⁰ Hierzu: Strunk, Computer und Arbeit, 11/2006, S. 28 ff. - Volltext unter: <http://www.kielanwalt.de/?p=68>.

²¹ Hierzu, sowie im Überblick allgemein zur Ausübung von Kontroll- und Überwachungsrechten durch den Arbeitgeber bei dienstlicher IT-Nutzung: Strunk, Computer und Arbeit, 6/2006, S. 33 ff. - Volltext unter: <http://www.kielanwalt.de/?p=58>.

²² ArbG Aachen, Urteil v. 16.08.2005 (Az.: 7 Ca 5514/04).

- Es stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, wenn ein Administrator unbefugt auf interne E-Mail-Korrespondenz zwischen seinem Vorgesetzten und einer weiteren Führungskraft zugreift. Ein solcher Verstoß rechtfertigt in der Regel eine fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung.

Die These, dass die unbefugte Kenntnisnahme stets so schwer wiegt, dass es grundsätzlich keiner Abmahnung bedarf, ist sicher angreifbar. U.a. verwirklicht nicht jede unbefugte Kenntnisnahme gleich einen Straftatbestand. Aber die Risikolage einer verhaltensbedingten Kündigung besteht unzweifelhaft – und zwar nicht nur für Systemadministratoren, sondern ebenso für jeden Mitarbeiter, der im Arbeitsalltag „mal eben einen Blick riskiert“.

Der zweite, diesmal vom Landgericht (LG) Köln im September 2006 entschiedene Fall²³ hatte keinen arbeitsrechtlichen Hintergrund, stellt aber die grundsätzlichen maßgeblichen rechtlichen Aspekte dar, die bei der Behandlung von elektronischen Mitteilungen zu beachten sind.

Der Beklagte - Betreiber einer Internetseite, auf der er über die geschäftlichen Aktivitäten des Klägers berichtet – hatte dort zwei vom Kläger an eine dritte Person gerichtete E-Mails veröffentlicht. Das LG Köln verurteilte ihn zur Unterlassung und zum Schadensersatz.

Die maßgeblichen Grundsätze, die der Entscheidung zu entnehmen sind:

- Private, aber auch E-Mails, die berufliche oder geschäftliche Fragen betreffen, insbesondere persönliche Stellungnahmen zu beruflichen oder geschäftlichen Erlebnissen, unterfallen dem verfassungsrechtlichen Schutz des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Gestalt der sog. Geheimsphäre.
- Das Versenden einer E-Mail ist vergleichbar mit einem verschlossenen Brief, bei dem der Absender - anders als etwa im Falle einer offen versandten Postkarte - nicht damit rechnen muss, dass Dritte von seinem Inhalt Kenntnis nehmen.
- Mit dem Absenden einer E-Mail an einen konkreten Adressaten wird die Mitteilung nicht aus der Geheimsphäre entlassen. Dies ist allenfalls dann der Fall, wenn die Mitteilung von vornherein für einen nicht abgegrenzten Personenkreis verfasst und versandt wird.
- Wird eine geschäftliche E-Mail, die nur für einen bestimmten Empfängerkreis bestimmt ist, ungefragt veröffentlicht oder Dritten zugänglich gemacht, stellt dies stets einen Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mail-Versenders dar.

Beide Entscheidungen bieten hinreichend Anlaß, die Verhältnisse im eigenen (Dienst-)Betrieb im Hinblick auf etwa vorhandene oder zu schaffende klare Regelungen zur Handhabung von E-Mail-Kommunikation zu klären.

In der Praxis unbefriedigend sind insbesondere dienstliche Regelungen, die der IT-Abteilung ohne hinreichende Notwendigkeit nahezu unbeschränkte und ins eigene Ausübungsermessen gestellte Auswertungs- und Einsichtnahmerechte in die E-Mail-Kommunikation einräumen, oder auch Arbeitsvertragszusätze, mit denen sich (künftige) Mitarbeiter in unverhältnismäßigem Umfang bereits vorab ihrer informationellen Grundrechte begeben sollen. § § §

²³ LG Köln, Urteil v. 06.09.2006 (Az.: 28 O 178/06).