

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 28. Januar 2025
- 1 AZR 33/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:280125.U.1AZR33.24.0

I. Arbeitsgericht Nürnberg

Endurteil vom 27. Juni 2022
- 10 Ca 2442/22 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 26. September 2023
- 7 Sa 344/22 -

Entscheidungsstichwort:

„Digitaler“ Zugang einer Gewerkschaft zum Betrieb

Leitsätze:

1. Eine den Gerichten von Verfassungs wegen obliegende Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit in Form der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung durch E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer kann nicht auf das „Wie“ des Zugangs zum betrieblichen Kommunikationssystem beschränkt werden, sondern muss sich zwingend auch auf die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Betätigung der Gewerkschaft selbst erstrecken.

2. Die Regelung in § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG, nach der eine Dienststelle in ihrem Intranet auf Verlangen einer Gewerkschaft eine Verlinkung auf deren Internetseite vornehmen muss, findet im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes keine analoge Anwendung.

BUNDEsarbeitsgericht



1 AZR 33/24

7 Sa 344/22

Landesarbeitsgericht

Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Januar 2025

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2025 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Gallner, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt und Dr. Rinck sowie die ehrenamtliche Richterin Wankel und den ehrenamtlichen Richter Widuch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 26. September 2023 - 7 Sa 344/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Möglichkeiten der Klägerin, im Betrieb der 1
Beklagten auf elektronischem Weg („digital“) Werbung zu betreiben.

Die Beklagte entwickelt, produziert und vertreibt Sportartikel. Sie ist die 2
Obergesellschaft eines weltweiten Konzerns, in dem ca. 60.000 Arbeitnehmer
beschäftigt sind. Die Klägerin ist die für die Beklagte zuständige Gewerkschaft.

Die Beklagte unterhält in Deutschland mehrere Betriebe, darunter einen 3
in H. Dort sind etwa 5.400 Arbeitnehmer tätig. Zudem betreibt sie bundesweit ca.
20 Verkaufsstellen, die aufgrund eines Tarifvertrags diesem Betrieb zugeordnet
sind.

Die am Standort H beschäftigten Arbeitnehmer verfügen nicht über fest 4
zugewiesene Schreibtischarbeitsplätze. Für die Erledigung ihrer Aufgaben ste-
hen ihnen in den Betriebsgebäuden unterschiedliche Arbeitsumgebungen zur
Verfügung. Zudem befinden sich auf dem Betriebsgelände von ihnen nutzbare
Restaurants, Cafés, Kinderbetreuungseinrichtungen und verschiedene Sports-
tätten. Die Arbeitnehmer können - sofern sich ihre Aufgaben und ihr Arbeitsplatz
eignen - bis zu 40 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit mobil außerhalb des Be-
triebs arbeiten. Im Durchschnitt sind von montags bis donnerstags ca. 3.000 bis
3.500 Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände tätig.

Ein erheblicher Teil der betriebsinternen Kommunikation erfolgt bei 5
der Beklagten elektronisch. Zu diesem Zweck verfügen die meisten ihrer Arbeit-
nehmer über ein von der Beklagten überlassenes mobiles Endgerät und einen

Microsoft-365-E-Mail-Account. Der Nutzernamen der mit Einwilligung der Arbeitnehmer unter der Domain der Beklagten generierten E-Mail-Adressen besteht aus deren jeweiligem Vor- und Nachnamen.

Die über eine solche E-Mail-Adresse verfügenden Arbeitnehmer können auf die von Microsoft 365 zur Verfügung gestellte Kommunikationsplattform Viva Engage (ehemals Yammer) zugreifen. Sie ermöglicht es den Nutzern eines Netzwerks sich auszutauschen. Hierbei können verschiedene Formen von Beiträgen (Posts) erstellt, Daten hochgeladen oder zum Herunterladen zur Verfügung gestellt werden. Die Kommunikation kann auch in Gruppen (Communities) stattfinden, die die Nutzer erstellen oder denen sie beitreten können. In den mit einem Foto hinterlegten Profilen der Nutzer sind - für die anderen registrierten Teilnehmer bei Bedarf sichtbar - Vor- und Nachname, Telefonnummer, E-Mail-Adresse sowie die jeweiligen persönlichen Berichtslinien gespeichert. Das von der Beklagten bei Viva Engage erstellte Netzwerk wird weltweit von im Konzern beschäftigten Arbeitnehmern genutzt. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Konzernunternehmen wird auch weiteren Personen der Zugriff ermöglicht.

6

Die meisten Arbeitnehmer des Betriebs können zudem auf das konzernweit verfügbare Intranet „L“ zugreifen. Es enthält länderübergreifend angezeigte „spaces“ (Platzhalter) für verschiedene Themen, über die die Arbeitnehmer informiert werden sollen. Außerdem können dort über Microsoft SharePoint Dokumente und Daten gespeichert werden, auf die die Arbeitnehmer bei Bedarf zugreifen können. Der bei der Beklagten gebildete Gesamtbetriebsrat verfügt dort ebenfalls über eine Seite. Auf ihr findet sich eine Verlinkung mit einer Webseite der Klägerin.

7

Im Betrieb gilt eine Betriebsvereinbarung, die den Arbeitnehmern die Nutzung von „Informations- und Kommunikationssystemen auf der Basis neuer Technologien“ für private Zwecke „im angemessenen Umfang erlaubt“, wobei „ein maßvoller und verantwortungsbewusster Gebrauch gefordert“ wird. Eine weitere Betriebsvereinbarung sieht vor, dass die private Nutzung von „Firmen-PC“ und „E-Mail“ auf den gelegentlichen Gebrauch zu beschränken ist und die

8

Arbeitsabläufe nicht stören darf. Ausdrücklich untersagt sind „häufige, längere ... Nutzungen ... des E-Mail-Systems“ zu privaten Zwecken.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse ihr zum Zweck der Mitgliederwerbung Zugang zu den im Betrieb verwendeten elektronischen Kommunikationswegen gewähren. Angesichts gesellschaftlich veränderter Informations- und Kommunikationsformen sowie -mittel sei es für sie als Gewerkschaft von großer Bedeutung, die Arbeitnehmer auch auf diese Weise ansprechen zu können. Dies gelte vor allem für den Betrieb der Beklagten, in dem die Arbeitnehmer einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit mobil außerhalb des Betriebsgeländes verbrächten. Die Beklagte sei daher gehalten, ihr sämtliche - bereits vorhandenen und neu hinzukommenden - dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer des Betriebs H zu übermitteln. Datenschutzrechtliche Erwägungen stünden nicht entgegen. Zumindest könne sich die Beklagte hierauf gegenüber der Klägerin nicht berufen. Gegenläufige verfassungsrechtlich geschützte Rechtspositionen der Beklagten müssten zurücktreten. Die Mitteilung der E-Mail-Adressen binde nur geringe personelle und zeitliche Ressourcen. Jedenfalls müsse die Beklagte ihr eine - mit den Adressen aller Arbeitnehmer des Betriebs verknüpfte - E-Mail-Adresse unter der Unternehmensdomain einrichten, über die ihre eingehenden E-Mails automatisch an alle Arbeitnehmer des Betriebs weitergeleitet werden. Hilfsweise sei die Beklagte verpflichtet, ihr Zugang zu der internen Liste mit den betrieblichen E-Mail-Adressen zu gewähren. Zumindest könne sie - die Klägerin - verlangen, dass ihr die jeweiligen E-Mail-Adressen mitgeteilt würden, um die Arbeitnehmer des Betriebs unaufgefordert bis zu 104-mal im Jahr per E-Mail zu kontaktieren. Der Übersendung von E-Mails stünden keine Sicherheitsinteressen entgegen. Auch eine künftige Inanspruchnahme von Speicherplatz auf ihren Servern beeinträchtige die Beklagte kaum. Der Empfang der E-Mails verursache keine Betriebsablaufstörungen. Es liege im Verantwortungsbereich der Arbeitnehmer, ob und wann sie die Werbung läsen. Dies dürften sie auch während der Arbeitszeit.

9

Zudem sei die Beklagte verpflichtet, ihr einen Gastzugang zum konzernweiten Netzwerk bei Viva Engage einzurichten. Jedenfalls sei ihr ein Zugang als

10

„internal user“ zu gewähren, damit sie dort Beiträge zu Werbezwecken einstellen könne.

Darüber hinaus habe sie Anspruch darauf, dass die Beklagte auf der Startseite ihres Intranets für die - einem deutschen Standort zugeordneten - Arbeitnehmer eine unveränderbare Verlinkung mit der Webseite „https://[Unternehmen].[Gewerkschaft].de“ vornehme. Auf diese Weise sei es ihr möglich, die Arbeitnehmer über ihre Ziele zu informieren.

11

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

12

1. die Beklagte zu verurteilen,

- a) ihr alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb H der Beklagten zugeordnet sind, zum Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG digital in Form einer passwortgesicherten Word-Datei an bezirk...@[Gewerkschaft].de herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passworts an ...@[Gewerkschaft].de;
- b) neu hinzukommende dienstliche E-Mail-Adressen binnen drei Kalendertagen ab der Einrichtung der E-Mail für den bzw. die jeweilige/n Arbeitnehmer/in auf dem beschriebenen Übermittlungsweg an sie jeweils ergänzend herauszugeben;

hilfsweise,

2. die Beklagte zu verurteilen,

- a) ihr alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb H der Beklagten zugeordnet sind, in Form einer passwortgesicherten Word-Datei auf USB-Datenträger herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passworts per Briefpost;
- b) neu hinzukommende dienstliche E-Mail-Adressen binnen drei Kalendertagen ab der Einrichtung der E-Mail für den oder die jeweilige/n Arbeitnehmer/in zu ergänzen und die gesamte Liste an sie herauszugeben zum Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG;

hilfsweise,

3. die Beklagte zu verurteilen,
 - a) ihr eine E-Mail-Adresse für den Betrieb H einzurichten, der alle Beschäftigten des Betriebs H zugeordnet sind, und ihr diese Adresse in Form einer passwortgesicherten Datei zum Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG digital an bezirk...@[Gewerkschaft].de herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passworts an ...@[Gewerkschaft].de;
 - b) diese stets bezüglich der Beschäftigten im Betrieb H aktuell zu halten;

hilfsweise,

4. die Beklagte zu verurteilen, ihr Zugang und Berechtigung zur internen E-Mail-Adressliste für den Betrieb H „alle Beschäftigte“ zu gewähren;

hilfsweise,

5. die Beklagte zu verurteilen,
 - a) ihr alle dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Betrieb H der Beklagten zugeordnet sind, in Form einer passwortgesicherten Word-Datei entweder an bezirk...@[Gewerkschaft].de oder auf einem USB-Datenträger herauszugeben unter getrennter Übermittlung des Passworts entweder an ...@[Gewerkschaft].de oder per Briefpost an [Gewerkschaft] Bezirk ...;
 - b) neu hinzukommende dienstliche E-Mail-Adressen binnen drei Kalendertagen ab der Einrichtung der E-Mail für den oder die jeweilige/n Arbeitnehmer/in zu ergänzen und die gesamte Liste an sie digital herauszugeben zum Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG unter der Maßgabe, dass sie maximal 104 E-Mails pro Jahr mit einer jeweiligen maximalen Größe von insgesamt 5 MB an Anhängen übersendet;
6. die Beklagte im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. oder dem Antrag zu 2. zu verurteilen, das E-Mail-Programm bei der Beklagten so zu gestalten und zu programmieren, dass ihre E-Mails nicht im Spam-Ordner bei der Beklagten landen;

7. die Beklagte im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 3. zu verurteilen, das E-Mail-Programm so zu gestalten und zu programmieren, dass auf ihre E-Mails geantwortet werden kann;
8. die Beklagte zu verurteilen, ihr unter der Applikation Viva Engage einen Zugang zu deren Netzwerk unter dem Stichwort „ask the union“ einzurichten und ihr die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation von und zu den Mitarbeitern zu ermöglichen;

hilfsweise,

9. die Beklagte zu verurteilen, ihr unter der Applikation Viva Engage einen Gastzugang „internal user“ zu verschaffen, unter dem ihr die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation ermöglicht wird mit der Maßgabe, dass sie zumindest einen Post pro Woche und maximal 78 Posts pro Kalenderjahr einstellen darf;

hilfsweise,

10. die Beklagte zu verurteilen, ihr unter der Applikation Viva Engage eine Einbindung als Externer in eine Community/Gruppe „ask the union“ zu verschaffen und alle Arbeitnehmer/innen, die dem Standort H zugeordnet sind, dieser Community hinzuzufügen sowie neu hinzutretende Arbeitnehmer/innen einmal im Monat zuzuordnen;
11. die Beklagte zu verurteilen, ihr im aktuellen Intranet „L“ für den Betrieb H auf der Startseite im für die Arbeitnehmer unveränderbaren Bereich einen Link zu programmieren, der auf ihre Seite mit der Adresse [https://\[Unternehmen\].\[Gewerkschaft\].de](https://[Unternehmen].[Gewerkschaft].de) verbindet.

Die Beklagte hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, 13
der Klägerin stünden die begehrten elektronischen Zugangsrechte nicht zu. Ihr werde - sofern gewünscht - das von der Rechtsprechung anerkannte Zutrittsrecht zum Betriebsgelände für Werbezwecke gewährt. Dies genüge, um der Klägerin eine effektive Werbung zu ermöglichen. Die Arbeitnehmer des Betriebs verbrächten dort immer noch den größeren Teil ihrer Arbeitszeit und seien daher für die Gewerkschaft gut erreichbar. Die digitale Kommunikation im Betrieb ziele nicht darauf ab, die physische Betriebsorganisation aufzulösen. Die Klägerin könne

auch nicht verlangen, dass sie - die Beklagte - ihr fortlaufend die E-Mail-Adressen aller Arbeitnehmer des Betriebs mitteile. Für sie als Arbeitgeberin bestehe keine über eine Duldung hinausgehende Pflicht, Mitgliederwerbung der Klägerin aktiv zu unterstützen. Zudem verursache die fortlaufende Mitteilung betrieblicher E-Mail-Adressen einen regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsaufwand. Auch erfahre die Klägerin dadurch stets, wer bei ihr - der Beklagten - beschäftigt sei. Darüber hinaus sei die Übermittlung dieser personenbezogenen Daten und deren Verwendung durch die Klägerin datenschutzrechtlich unzulässig. Es fehle an der erforderlichen Einwilligung der Arbeitnehmer. Unabhängig davon beeinträchtige die zu erwartende gewerkschaftliche E-Mail-Werbung ihr Eigentum und ihre wirtschaftliche Betätigungsfreiheit in einem die Interessen der Klägerin übersteigenden Maß. Gerade bei zeitgleicher Übersendung von E-Mails an alle Arbeitnehmer des Betriebs könne es durch deren Lektüre zu Störungen im Betriebsablauf kommen.

Der Klägerin stehe auch kein Recht zu, im konzernweiten Netzwerk bei Viva Engage Werbung zu betreiben. Dies beeinträchtige sie - die Beklagte - erheblich in verfassungsrechtlich geschützten Rechtspositionen. Die mit dem Status eines „internal users“ verbundenen Nutzungsmöglichkeiten stünden außer Verhältnis zum Interesse der Klägerin an einer dortigen Werbung. 14

Die von der Klägerin begehrte Verlinkung im Intranet müsse sie ebenfalls nicht vornehmen. Ein solcher Link beeinträchtige ihre durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützten Interessen und ihre unternehmerische Betätigungsfreiheit. Zudem finde sich auf der Seite des Gesamtbetriebsrats bereits eine Verlinkung. Jedenfalls verletze der Name der zu verlinkenden Webseite ihr Namensrecht. 15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Begehren weiter. 16

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die 17
Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Das von der Klägerin mit dem Klage-
antrag zu 10. angebrachte Begehren scheitert daran, dass ihre Berufung insoweit
unzulässig ist. Die zulässigen Klageanträge zu 1., 5., 9. und 11. sind unbegrün-
det. Die Hilfsanträge zu 2. bis 4. sowie zu 6. und 7. sind dem Senat mangels
Bedingungseintritts nicht zur Entscheidung angefallen. Der Klageantrag zu 8. ist
unzulässig.

I. Soweit die Revision sich gegen die Abweisung des Klageantrags zu 10. 18
richtet, bleibt sie erfolglos, weil die Berufung der Klägerin gegen die klageabwei-
sende Entscheidung des Arbeitsgerichts unzulässig ist. Die Berufungsbegrün-
dung genügt an dieser Stelle nicht den gesetzlichen Anforderungen.

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist als Prozessvoraussetzung vom Revisi- 19
onsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch, wenn das Berufungsgericht
- wie hier - das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*st. Rspr., vgl. zB BAG*
1. August 2024 - 6 AZR 271/23 - Rn. 8 mwN).

2. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO 20
muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die
Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das
Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist eine hinreichende Darstel-
lung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen
Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten,
dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung
und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Dabei dürfen
im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzga-
rantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Rechtsmittel-
begründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den
Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punk-

ten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll (*vgl. zB BAG 1. August 2024 - 6 AZR 271/23 - Rn. 10 mwN*).

3. Hat das erstinstanzliche Gericht seine Entscheidung über einen Streitgegenstand auf mehrere selbständig tragende Begründungen gestützt, muss die Berufungsbegründung das Urteil in allen diesen Punkten angreifen. Es ist deshalb für jede der rechtlichen oder tatsächlichen Erwägungen darzulegen, warum sie nach Auffassung des Berufungsführers die Entscheidung nicht rechtfertigt. Andernfalls ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Der Angriff gegen eine der Begründungen reicht nicht aus, um die Entscheidung über den Streitgegenstand infrage zu stellen (*vgl. etwa BAG 1. August 2024 - 6 AZR 271/23 - Rn. 11 mwN*). 21

4. Danach ist die Berufung der Klägerin unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung des Klageantrags zu 10. richtet. Sie setzt sich nicht hinreichend mit dem angegriffenen Urteil auseinander. Die Klägerin hat nicht berücksichtigt, dass das Arbeitsgericht seine Entscheidung über diesen Streitgegenstand auf mehrere selbständig tragende Begründungen gestützt hat. 22

a) Das Arbeitsgericht hat angenommen, die Erfüllung des mit dem Klageantrag zu 10. angebrachten Begehrens sei nach dem von der Klägerin nicht substantiiert bestrittenen Vortrag der Beklagten schon aus technischen Gründen nicht möglich. Auf dem Gebiet der Europäischen Union könnten „guest user“ nicht in ein fremdes Netzwerk eingebunden oder dort Mitglied einer Community werden. Zudem sei das Netzwerk der Beklagten nicht darauf ausgelegt, dass externe Dritte daran teilnähmen. Voraussetzung hierfür sei vielmehr, dass der Nutzer eine unter der Domain der Beklagten generierte E-Mail-Adresse besitze. Unabhängig davon könne sich ein Anspruch auf Einbindung als externer Dritter in das Netzwerk auch nicht aus Art. 9 Abs. 3 GG ergeben. Die in diesem Zusammenhang vorzunehmende Grundrechtsabwägung falle zulasten der Klägerin aus. 23

b) Die Berufungsbegründung wendet sich nicht gegen die - die Antragsabweisung selbständig tragenden - Erwägungen des Arbeitsgerichts, nach denen dem Klagebegehren bereits technische Gründe entgegenstünden. Insoweit 24

bringt sie lediglich vor, die Beklagte könne im Netzwerk eine Gruppe für die Klägerin und alle Arbeitnehmer des Betriebs H bilden, um eine Begrenzung auf diesen Betrieb zu erreichen. Für neu eingestellte Arbeitnehmer könne dies automatisiert erfolgen. Das stellt keine Auseinandersetzung mit den Ausführungen des Arbeitsgerichts dar.

- II. Der Klageantrag zu 1. bleibt erfolglos. 25
- 1. Der Antrag ist zulässig. 26
 - a) Er bedarf aber der Auslegung. 27
 - aa) Die Klägerin verlangt die Mitteilung der dienstlichen E-Mail-Adressen aller Arbeitnehmer der Beklagten, die „dem Betrieb H ... zugeordnet sind“. Wie ihr Vortrag zeigt, erstreckt sich der Antrag in sachlicher Hinsicht auf alle betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer, die in einer - auf der Grundlage des Zuordnungstarifvertrags - diesem Betrieb zugeordneten Einheit tätig sind. Das Auskunftsverlangen erfasst dabei nicht nur diejenigen Arbeitnehmer, die dort bei Eintritt der Rechtskraft einer klagestattgebenden Entscheidung schon beschäftigt sind. Die Beklagte soll vielmehr auch die jeweiligen Adressen der Arbeitnehmer mitteilen, die erst künftig eingestellt werden. 28
 - bb) Die Übermittlung dieser Adressen soll nach den im Klageantrag beschriebenen Vorgaben erfolgen. Danach müssen die E-Mail-Adressen der schon beschäftigten Arbeitnehmer in eine durch ein Passwort geschützte Word-Datei aufgenommen werden, die der Klägerin per E-Mail an die im Antrag genannte Adresse zu senden ist. Hiervon getrennt soll die Beklagte das zur Öffnung dieser Datei erforderliche Passwort an eine andere - ebenfalls im Klageantrag benannte - E-Mail-Adresse der Klägerin übersenden. Bei neu in den Betrieb eingestellten Arbeitnehmern hat die Beklagte binnen der im Klageantrag aufgeführten Frist entsprechend zu verfahren. 29
 - cc) Die Klägerin erstrebt mit dem Klageantrag zu 1. ausschließlich die Mitteilung aller derzeitigen und künftigen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer des Betriebs H. Nicht Gegenstand dieses Antrags ist hingegen eine Pflicht der 30

Beklagten, die künftige Verwendung der überlassenen E-Mail-Adressen und damit die Übersendung von E-Mails zu gewerkschaftlichen Werbe- und Informationszwecken durch die Klägerin zu dulden. Dies lässt bereits die sprachliche Fassung des Klageantrags erkennen. Umfang oder Häufigkeit der von der Klägerin künftig beabsichtigten Nutzung der E-Mail-Adressen sind dort - anders als im hilfsweise angebrachten Klageantrag zu 5. - nicht umschrieben. Vor allem das Vorbringen der Klägerin zeigt, dass der Klageantrag zu 1. ausschließlich auf ein Auskunftsverlangen gerichtet ist. Die Klägerin geht grundsätzlich davon aus, das betriebliche E-Mail-System der Beklagten nach ihren eigenen Vorstellungen für Werbezwecke nutzen zu dürfen. Daher besteht - aus ihrer Sicht - keine Veranlassung, das mit dem Klageantrag zu 1. angebrachte Begehren bereits mit einem Duldungsausspruch zum künftigen Nutzungsumfang zu verbinden. Vielmehr verweist sie darauf, die Beklagte könne, wenn sie mit Anzahl oder Umfang der durch die Klägerin verschickten E-Mails nicht einverstanden sein sollte, „hiergegen per Unterlassung“ vorgehen. Diesen Antragsinhalt hat die Klägerin in ihrer Revisionsbegründung noch einmal ausdrücklich bestätigt. Danach erstrebt sie mit dem Klageantrag zu 1. „keinen Zugang zu Sachmitteln“, sondern „allein eine Information, namentlich die E-Mail-Adressen der Beschäftigten“. Soweit sie im Klageantrag formuliert, die E-Mail-Adressen sollten „zum Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG“ herausgegeben werden, beschreibt sie damit lediglich die Anspruchsgrundlage ihres Begehrens.

b) Mit diesem Antragsinhalt ist der Klageantrag hinreichend bestimmt iSv. 31
§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Beklagte kann erkennen, welche Handlungen von ihr verlangt werden.

c) Der Zulässigkeit des Klageantrags steht nicht entgegen, dass er auch die 32
Mitteilung der E-Mail-Adressen solcher Arbeitnehmer umfasst, die die Beklagte erst nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens und damit in der Zukunft in dem Betrieb H einstellen wird. Ein auf künftige Leistungen gerichteter Antrag ist nach § 259 ZPO zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen. Dies ist hier der Fall. Die Beklagte hat sich bislang geweigert, die verlangten Auskünfte

zu erteilen. Es ist daher davon auszugehen, dass sie auch weiterhin zu einer rechtzeitigen Leistung iSd. § 259 ZPO nicht bereit sein wird.

2. Der Klageantrag ist unbegründet. Für das Auskunftsbegehren fehlt es an einer rechtlichen Grundlage. 33

a) Ein Anspruch einer tarifzuständigen Gewerkschaft gegen einen Arbeitgeber, ihr die betrieblichen E-Mail-Adressen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zum Zweck der gewerkschaftlichen Information und Mitgliederwerbung mitzuteilen, ist gesetzlich nicht geregelt. Ein solcher Rechtsanspruch kann sich auch nicht unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG ergeben. Zwar entfaltet die Bestimmung - wie Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG zeigt - Wirkungen auch innerhalb der Rechtsverhältnisse von Privatrechtssubjekten. Danach sind Abreden, die das durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Recht einschränken oder zu behindern suchen, nichtig und hierauf gerichtete Maßnahmen rechtswidrig. Die Norm schützt die Koalitionsfreiheit damit vor privatrechtlichen Beeinträchtigungen (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 36, BAGE 129, 145; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 35 mwN, BAGE 117, 137*). Die Klägerin wendet sich im Ausgangsfall jedoch nicht gegen eine - auf eine Behinderung oder Beschränkung ihrer gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit gerichtete - Maßnahme der Beklagten. Vielmehr verlangt sie von ihr Auskünfte und erstrebt damit die Vornahme bestimmter Handlungen durch die Beklagte. 34

b) Die Klägerin kann ihr Begehren auf - fortlaufende - Mitteilung der E-Mail-Adressen aller Arbeitnehmer des Betriebs H auch nicht auf eine von den Gerichten aufgrund ihrer Schutzpflicht im Weg der gesetzvertretenden Rechtsfortbildung vorzunehmenden Ausgestaltung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit stützen. 35

aa) Art. 9 Abs. 3 GG verbürgt als Doppelgrundrecht zum einen für jedermann und alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Das schließt das Recht ein, eine derartige Koalition zu gründen, ihr beizutreten oder fernzubleiben. Geschützt ist zum anderen die Koalition selbst in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen 36

Ausgestaltung und ihren Betätigungen, soweit diese der Wahrung oder Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen (*vgl. BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 14 mwN; 6. Februar 2007 - 1 BvR 978/05 - zu II 2 a der Gründe*). Zur Betätigungsfreiheit gehört vor allem das Recht einer Koalition, ihre Schlagkraft durch Maßnahmen zu stärken, die dem Mitgliedererhalt und der Mitgliedergewinnung dienen (*vgl. BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 141/04 - zu I 2 b aa (2) der Gründe, BAGE 115, 58; 11. November 1968 - 1 AZR 16/68 - zu 4 a der Gründe, BAGE 21, 201*). Damit sichert eine Gewerkschaft ihren Fortbestand. Die Existenz und die Durchsetzungsfähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition hängen von der Zahl ihrer Mitglieder ab (*vgl. BVerfG 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - zu B I 2 der Gründe, BVerfGE 93, 352; BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 30, BAGE 135, 1*). Ohne Werbung um neue Mitglieder besteht die Gefahr, dass der Mitgliederbestand einer Gewerkschaft im Lauf der Zeit derart zurückgeht, dass sie ihrer Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, nicht mehr sachgemäß nachkommen kann (*BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 38 mwN, BAGE 129, 145*). Zu den geschützten Tätigkeiten zählt zudem die Information von Mitgliedern und Nichtmitgliedern über Aktivitäten der Vereinigung, die der Erreichung des Koalitionszwecks - etwa der Verbesserung der Arbeitsbedingungen - dienen sollen. Die freie Darstellung organisierter Gruppeninteressen ist Bestandteil der Betätigungsfreiheit, die Art. 9 Abs. 3 GG den Koalitionen gewährleistet (*BVerfG 6. Februar 2007 - 1 BvR 978/05 - aaO*). Sie ist notwendig für die weitere Unterstützung einer Gewerkschaft durch ihre Mitglieder sowie deren Mobilisierung und dient zugleich der Gewinnung neuer Mitglieder (*vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 19, BAGE 171, 340; 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - aaO*).

bb) Der Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG ist dabei nicht von vornherein 37 auf einen Kernbereich koalitionsgemäßer Betätigungen beschränkt, die für die Erreichung des Koalitionszwecks unerlässlich sind. Er erstreckt sich vielmehr auf alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen (*vgl. BVerfG 6. Februar 2007 - 1 BvR 978/05 - zu II 2 a der Gründe; 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - zu B I 3 der Gründe, BVerfGE 93, 352*). Die Wahl der Mittel und Tätigkeiten, die die Koalitionen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für

geeignet und erforderlich halten, ist ihnen grundsätzlich selbst überlassen (vgl. *BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 14; 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - zu B II 1 der Gründe; BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 20, BAGE 171, 340; 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 31, BAGE 135, 1*). Soweit die Verfolgung des Koalitionszwecks von dem Einsatz bestimmter Mittel abhängt, werden auch diese vom Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst (vgl. *BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - zu C I 1 a der Gründe, BVerfGE 84, 212*). Dem entsprechend kann eine Koalition regelmäßig selbst darüber befinden, in welcher Art und Weise sie Werbung betreiben und Informationen erteilen will. Damit unterfällt etwa ihre Entscheidung, Mitgliederwerbung unmittelbar im Betrieb und mit betriebsexternen Beauftragten zu betreiben, dem Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG (vgl. *BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 28 ff., aaO*). Die Gewerkschaft ist nicht auf eine Vornahme unerlässlicher Werbemaßnahmen und damit möglicherweise auf Aktivitäten außerhalb des Rechtsbereichs des Arbeitgebers und Betriebsinhabers beschränkt (vgl. *BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 39, BAGE 129, 145; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 40, BAGE 117, 137*).

cc) Die von der Gewerkschaft gewählte Art und Weise der Mitgliederwerbung und Information Dritter kann allerdings mit - ebenfalls verfassungsrechtlich gewährleisteten - Rechtspositionen des Arbeitgebers kollidieren. Ist die Gewerkschaft bei ihren Aktivitäten auf die Inanspruchnahme von sachlichen oder personellen Ressourcen des Arbeitgebers angewiesen, berührt dies seine Eigentums-38
garantie in Art. 14 Abs. 1 GG und seine von Art. 12 - iVm. Art. 2 Abs. 1 - GG geschützte wirtschaftliche Betätigungsfreiheit. Diese ist insbesondere bei Störungen des Betriebsablaufs oder des Betriebsfriedens betroffen (*BVerfG 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - zu B II 2 der Gründe, BVerfGE 93, 352; vgl. auch BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 35, BVerfGE 149, 126*).

dd) Der sich hieraus ergebende Konflikt zwischen den widerstreitenden Interessen gleichgeordneter Grundrechtsträger bedarf der Ausgestaltung durch die Rechtsordnung. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit ist zwar vorbehaltlos39

gewährleistet, zugunsten der Grundrechte Dritter sowie sonstiger mit Verfassungsrang ausgestatteter Rechte und Gemeinwohlbelange aber beschränkbar (vgl. BVerfG 19. Juni 2020 - 1 BvR 842/17 - Rn. 18 mwN; 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 143 mwN, BVerfGE 146, 71; 6. Februar 2007 - 1 BvR 978/05 - zu II 2 a der Gründe mwN; 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - zu C I 3 a der Gründe mwN, BVerfGE 84, 212). Allerdings dürfen dem Betätigungsrecht der Koalition nur solche Schranken gezogen werden, die im konkreten Fall zum Schutz der betroffenen Rechtsgüter von der Sache her geboten sind (vgl. BVerfG 6. Februar 2007 - 1 BvR 978/05 - aaO; 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - zu B I 3 b der Gründe mwN, BVerfGE 93, 352).

ee) Die damit notwendige Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit durch die Rechtsordnung obliegt in erster Linie dem Gesetzgeber. Sieht dieser hiervon ab, ist es Sache der Gerichte, den mit Art. 9 Abs. 3 GG verbundenen staatlichen Schutzauftrag bei der Normauslegung und ggf. im Weg der Rechtsfortbildung wahrzunehmen (vgl. BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - zu C I 2 a der Gründe mwN, BVerfGE 84, 212). Dabei sind die kollidierenden Grundrechte in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so in Ausgleich zu bringen, dass sie trotz ihres Gegensatzes für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (vgl. BVerfG 11. April 2018 - 1 BvR 3080/09 - Rn. 32 mwN, BVerfGE 148, 267; 6. Februar 2007 - 1 BvR 978/05 - zu II 2 a der Gründe; 19. Oktober 1993 - 1 BvR 567/89 ua. - zu B II 2 b der Gründe, BVerfGE 89, 214; 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - zu C II 2 der Gründe, BVerfGE 88, 103). Der unter Rücksichtnahme auf konfligierende Verfassungswerte notwendig werdende Ausgleich kann in der Regel nicht generell, sondern nur im Einzelfall durch Güterabwägung vorgenommen werden. Er betrifft nicht den gesamten Bereich der jeweiligen verfassungsrechtlichen Gewährleistungen, sondern ist auf den Ausgleich der konkreten Kollisionslage beschränkt (BAG 20. November 2012 - 1 AZR 611/11 - Rn. 52 f. mwN, BAGE 144, 1). Entsprechend lässt er sich regelmäßig weder formal noch situationsungebunden vornehmen (BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 22, BAGE 171, 340; 20. November 2018 - 1 AZR 189/17 - Rn. 20, BAGE 164, 187).

40

ff) Danach ist der Klageantrag zu 1. unbegründet. Der mit ihm angebrachte, 41
auf die bloße Mitteilung der betrieblichen E-Mail-Adressen gerichtete Streitge-
genstand ermöglicht keine - die kollidierenden Verfassungswerte ausglei-
chende - Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit.

(1) Zwar geht die Klägerin zu Recht davon aus, dass zu der von Art. 9 Abs. 3 42
GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit einer Gewerkschaft grundsätzlich auch
die Befugnis gehört, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu Werbe-
zwecken und für deren Information zu nutzen (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR*
515/08 - Rn. 34, BAGE 129, 145). Die Entscheidung einer Koalition, von einer
solchen - bei einem Arbeitgeber technisch eröffneten - Möglichkeit der Kon-
taktaufnahme mit den Beschäftigten Gebrauch zu machen, ist von der gewerk-
schaftlichen Betätigungsfreiheit gedeckt und wird damit vom Schutzgehalt des
Art. 9 Abs. 3 GG umfasst (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 39,*
aaO). Bei ihrer Antragstellung übersieht sie allerdings, dass diese von Art. 9
Abs. 3 GG gewährleistete Befugnis einer Gewerkschaft nicht uneingeschränkt
besteht. Vielmehr sind die dadurch berührten verfassungsrechtlichen Belange
des betroffenen Arbeitgebers und Betriebsinhabers aus Art. 14 und Art. 12 - iVm.
Art. 2 Abs. 1 - GG gegenüber ihrem Interesse an einer effektiven Werbung und
Information durch den Versand von E-Mails an die Arbeitnehmer abzuwägen. Da-
bei ist es nicht von vornherein ausgeschlossen, dass die konkreten Modalitäten
- Häufigkeit, Umfang oder Inhalt - einer unaufgeforderten Übersendung von
E-Mails zu Werbezwecken zur Störung des Betriebsablaufs oder des Betriebs-
friedens und damit zu einem Vorrang der arbeitgeberseitigen Interessen führen
können (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 34, 45 ff., aaO*). Den
Ausgleich dieses Konflikts zwischen den widerstreitenden Interessen der gleich-
geordneten Grundrechtsträger müssen die Gerichte - mangels Tätigwerdens
des Gesetzgebers - mithilfe einer auf die kollidierenden verfassungsrechtlichen
Gewährleistungen bezogenen Abwägung im Einzelfall vornehmen. Das gilt ge-
rade auch dort, wo eine gesetzliche Regelung wegen einer verfassungsrechtli-
chen Schutzpflicht geboten wäre. Nur so können die Gerichte die ihnen vom

Grundgesetz auferlegte Pflicht erfüllen, über einen vor sie gebrachten Rechtsstreit sachgerecht und unter möglichst schonendem Ausgleich der betroffenen Grundrechtspositionen im Weg praktischer Konkordanz zu entscheiden.

(2) Den Gerichten ist eine diesen verfassungsrechtlichen Vorgaben entsprechende Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit in Form der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung im Betrieb aber nicht möglich, wenn - wie im Rahmen des Klageantrags zu 1. - lediglich gesondert über das „Wie“ eines Zugangs zum betrieblichen E-Mail-System und nicht gleichzeitig auch über den beabsichtigten Umfang seiner Nutzung zu Werbezwecken befunden werden soll. Eine den Gerichten verfassungsrechtlich gebotene Entwicklung koordinierender Regelungen für eine von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte gewerkschaftliche Betätigung muss sich stets auf diese als Ganzes beziehen. Eine Begrenzung auf die Frage, ob ein Arbeitgeber einer Gewerkschaft die betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Arbeitnehmer mitteilen muss, ließe den mit der Ausübung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit untrennbar verbundenen Aspekt ihrer späteren Verwendung durch die Gewerkschaft unberücksichtigt. Dies birgt nicht nur die Gefahr, dass die kollidierenden Grundrechte bei einer richterrechtlichen Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit nicht umfassend in ihrer Wechselwirkung erfasst werden könnten. Es wäre zudem nicht hinreichend gewährleistet, dass alle konfligierenden grundrechtlichen Gewährleistungen vollständig in die grundrechtliche Abwägung einbezogen würden. Die Frage, wie eine Gewerkschaft Zugang zu einem betrieblichen E-Mail-System erhalten kann, um auf diesem Weg Mitglieder zu werben und Arbeitnehmer zu informieren, lässt sich daher im Rahmen einer richterrechtlichen Rechtsfortbildung nicht von der Frage abspalten, in welcher Art und Weise - insbesondere in welchem Umfang - sie diesen Zugang künftig für die genannten Zwecke nutzen kann. Essentieller Bestandteil der richterrechtlich auszugestaltenden Betätigungsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG muss stets auch die Betätigung der Koalition selbst sein. Eine diesen - einheitlichen - Vorgang aufspaltende Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit ist den Gerichten verwehrt. Andernfalls wäre nicht sichergestellt, dass alle aufeinander bezogenen Grundrechtspositionen trotz ihrer Gegensätze nebeneinander bestehen können.

43

- III. Die Hilfsanträge zu 2. bis 4. sind dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 44
1. Über den vorsorglich angebrachten Klageantrag zu 2. soll - wie sich aus seinem Inhalt unzweifelhaft ergibt - nur dann befunden werden, wenn dem Hauptantrag zu 1. deshalb nicht stattgegeben wird, weil die Beklagte nicht verpflichtet ist, die E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer nebst Passwort auf dem dort beschriebenen Weg an die Klägerin zu übermitteln. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. 45
2. Der Klageantrag zu 3. ist dem Senat ebenfalls nicht zur Entscheidung angefallen. Über ihn soll nach dem ausdrücklichen Vortrag der Klägerin nur dann entschieden werden, wenn die beiden vorherigen Klageanträge erfolglos bleiben, weil die Weitergabe der betrieblichen E-Mail-Adressen an die Klägerin aus (persönlichkeits-)rechtlichen Gründen unzulässig ist. Auch diese Voraussetzung liegt nicht vor. 46
3. Mit dem Hilfsantrag zu 4. erstrebt die Klägerin „Zugang und Berechtigung zur internen“ E-Mail-Adressenliste der Beklagten. Ausweislich seiner sprachlichen Fassung ist dieser Antrag für den Fall gestellt worden, dass der Senat die vorherigen Klageanträge deshalb für unbegründet hält, weil die Beklagte nicht verpflichtet ist, der Klägerin einen Zugang zu ihrem betrieblichen E-Mail-System in der in den Anträgen jeweils beschriebenen Art und Weise - Mitteilung der E-Mail-Adressen bzw. Einrichtung einer eigenen E-Mail-Adresse - einzuräumen. Dieses Erfordernis ist ebenfalls nicht gegeben. Der Senat hat den Klageantrag zu 1. nicht aus den genannten Gründen abgewiesen. 47
- IV. Über den Hilfsantrag zu 5. war hingegen zu befinden. Der - nach gebotener Auslegung - zulässige Klageantrag ist unbegründet. 48
1. Der Antrag ist zulässig. 49
- a) Er ist aber ebenfalls auslegungsbedürftig. 50

- aa) Anders als mit dem Klageantrag zu 1. soll der Beklagten damit nicht 51
lediglich aufgegeben werden, der Klägerin die - bereits vorhandenen sowie bei
einer Einstellung künftig erstellten - E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer des
Betriebs H in einem der beiden zur Wahl gestellten passwortgeschützten For-
mate unter gleichzeitiger Übersendung des Passworts per E-Mail oder wahlweise
per Briefpost an die im Antrag genannten Adressen mitzuteilen. Vielmehr ist der
Klageantrag so zu verstehen, dass die Beklagte es auch dulden soll, wenn die
Klägerin nach jeweiliger Mitteilung der Adressen den betreffenden Arbeitneh-
mern jährlich höchstens eine bestimmte Anzahl von - in ihrer maximalen Größe
beschränkten - E-Mails „zum Zweck der gewerkschaftlichen Information“ schickt.
Der Klageantrag ist damit zusätzlich auf ein Duldungsgebot iSv. § 890 Abs. 1
Satz 1 ZPO gerichtet. Dies lässt schon sein Wortlaut erkennen. Die Formulie-
rung, die Herausgabe der Adressen solle „unter“ einer - den Umfang ihrer erst
späteren Verwendung betreffenden - „Maßgabe“ erfolgen, kann - denklogisch -
nur dahin verstanden werden, dass die Beklagte die Übersendung von E-Mails
durch die Klägerin bis zu der im Klageantrag beschriebenen Größenordnung hin-
nehmen soll. Auch die Ausführungen der Klägerin bestätigen diesen Antragsin-
halt. Danach hat sie Anzahl und Größe der von ihr höchstens beabsichtigten
E-Mails bewusst in den Klageantrag aufgenommen, um den von der Beklagten
hiergegen erhobenen Einwänden zu begegnen. Sowohl die sprachliche Fassung
des Klageantrags („unter der Maßgabe, dass ...“) als auch die von der Klägerin
hierzu gegebene Begründung zeigen, dass die mit ihm angebrachten Leistungs-
und Duldungsverpflichtungen ein einheitliches - untrennbares - Begehren bilden.
- bb) Das Duldungsverlangen erstreckt sich ausschließlich auf solche E-Mails, 52
die die Klägerin unaufgefordert zu Werbe- oder Informationszwecken an die
ihr übermittelten betrieblichen E-Mail-Adressen schickt. Die im Betrieb tätigen
Arbeitnehmer sind im Rahmen der im angemessenen Umfang bei der Beklagten
gestatteten Privatnutzung der elektronischen Kommunikationssysteme grund-
sätzlich berechtigt, von sich aus Kontakt per E-Mail mit der Klägerin aufzuneh-
men oder sich mit ihr auszutauschen. Auf eine solche - mit Einverständnis des
Arbeitnehmers über dessen betrieblichen E-Mail-Account geführte - Kommunika-
tion bezieht sich der Klageantrag daher ersichtlich nicht. Damit sind E-Mails, die

die Klägerin auf Veranlassung eines Arbeitnehmers an diesen sendet, nicht vom Streitgegenstand erfasst. Gleiches gilt, wenn die Klägerin im Anschluss an eine von ihr initiierte Werbemaßnahme aufgrund der Antwort eines Arbeitnehmers mit diesem per E-Mail kommuniziert.

cc) Die Höchstanzahl an E-Mails, deren Übermittlung die Beklagte in jedem Jahr dulden soll, bezieht sich auf die einzelne E-Mail-Adresse. Das Duldungsbegehren erstreckt sich somit nicht nur auf unaufgeforderte Werbe- oder Informationssendungen der Klägerin, die sich an wenige oder sogar nur einen Arbeitnehmer richten, sondern auch solche, die zeitgleich - in Form eines sog. E-Mailings - an sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs übersandt werden. Erfasst werden zudem sowohl eine gleichmäßig über das Jahr verteilte Übersendung von E-Mails als auch eine Übermittlung der maximal zulässigen Anzahl von E-Mails innerhalb eines kurzen Zeitraums. Unerheblich ist, ob der jeweilige Empfänger der E-Mail Mitglied bei der Klägerin ist. Die Größe der von der Beklagten hinzunehmenden einzelnen E-Mail soll dabei - inklusive etwaiger Anhänge - bis zu fünf Megabyte (MB) betragen dürfen. 53

dd) Die von der Klägerin übersandten E-Mails müssen darüber hinaus zum „Zweck der gewerkschaftlichen Information nach Art. 9 Abs. 3 GG“ erfolgen. E-Mails, deren Inhalt keinerlei Bezug zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aufweist, sind von einem etwaigen Duldungsauspruch daher nicht erfasst. Entsprechend dem Gebot einer rechtsschutzgewährenden Auslegung des Klagebegehrens (*vgl. etwa BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11, BAGE 171, 340; ausf. BAG 19. November 2015 - 6 AZR 559/14 - Rn. 16 mwN, BAGE 153, 271*) dürfen die E-Mails zudem nicht darauf abzielen, die Arbeitnehmer zu einer Streikteilnahme zu mobilisieren. Hierfür hat die Klägerin grundsätzlich ihre eigenen personellen und sächlichen Mittel einzusetzen (*vgl. BAG 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 - Rn. 37, BAGE 146, 189*). Anhaltspunkte für die Annahme, der Klageantrag solle sich auch auf solche E-Mails beziehen, sind weder dargetan noch ersichtlich. 54

- b) Mit diesem Inhalt genügt der Klageantrag sowohl dem Bestimmtheits- 55
fordernis nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als auch den Vorgaben des § 259 ZPO.
- aa) Für die Beklagte ist hinreichend deutlich erkennbar, welche Auskünfte 56
sie in welcher Art und Weise und ggf. binnen welcher Frist erteilen soll. Soweit
der Antrag sowohl für die Übermittlung der passwortgesicherten Datei mit den
E-Mail-Adressen (per E-Mail oder auf einem USB-Datenträger) als auch für die
Mitteilung des Passworts (per E-Mail oder Briefpost) unterschiedliche Wege vor-
sieht, steht der Beklagten ein Wahlrecht zu.
- bb) Auch das erstrebte Duldungsgebot begegnet insoweit keinen Bedenken. 57
- (1) Zwar sind Klageanträge, mit denen eine Unterlassung oder Duldung ver- 58
langt wird, so genau zu bezeichnen, dass der in Anspruch Genommene im Fall
einer stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen kann, was unter welchen
Voraussetzungen von ihm verlangt wird. Die Anforderungen an die Bestimmtheit
eines solchen Antrags dürfen allerdings nicht überspannt werden, weil andern-
falls effektiver Rechtsschutz vereitelt würde. Da sich zukunftsgerichtete Ge- und
Verbote häufig nur generalisierend formulieren lassen, steht die Notwendigkeit
gewisser Subsumtionsprozesse im Rahmen einer ggf. erforderlich werdenden
Zwangsvollstreckung einer Verwendung ausfüllungsbedürftiger Begriffe in einem
Unterlassungs- oder Duldungstitel und dem darauf gerichteten Klageantrag in der
Regel nicht entgegen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 -
Rn. 19 mwN, BAGE 146, 189*).
- (2) Im Hinblick hierauf ist es unschädlich, dass der Inhalt der E-Mails, deren 59
Übersendung die Beklagte dulden soll, nur generalisiert umschrieben ist. Auch
der Umstand, dass das Duldungsbegehren eine Vielzahl von Konstellationen er-
fasst, führt nicht zur Unbestimmtheit des Klageantrags. Insoweit handelt es sich
um einen Globalantrag, der zwar zulässig, aber grundsätzlich als insgesamt un-
begründet abzuweisen ist, wenn unter ihn nur ein Sachverhalt fällt, in dem sich
das Verlangen als unbegründet erweist (*vgl. etwa BAG 12. März 2019 - 1 ABR
42/17 - Rn. 74, BAGE 166, 79; 17. September 2013 - 1 ABR 37/12 - Rn. 19
mwN*).

2. Der Klageantrag bleibt erfolglos. Eine auf die widerstreitenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen bezogene Abwägung ergibt, dass die Klägerin von der Beklagten nicht verlangen kann, ihr die jeweiligen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer des Betriebs H mitzuteilen und die unaufgeforderte Versendung von E-Mails an die Arbeitnehmer des Betriebs ausnahmslos in allen vom Antrag erfassten Fallgestaltungen zu dulden. 60

a) Das Anliegen der Klägerin, über das betriebliche E-Mail-System der Beklagten in bestimmtem Umfang Werbung zu betreiben und entsprechende Informationen an Arbeitnehmer der Beklagten zu versenden, fällt in den Schutzbereich ihrer von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit. Diese garantiert der Klägerin das Recht selbst zu bestimmen, auf welchem Weg sie die Arbeitnehmer ansprechen will, um für sich zu werben oder über ihre Aktivitäten zu informieren. Hierzu gehört grundsätzlich auch die Berechtigung, das betriebliche E-Mail-System für diese Zwecke zu nutzen (*vgl. schon BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 34, BAGE 129, 145*). Die Klägerin kann nicht darauf verwiesen werden, lediglich außerhalb betrieblicher Zusammenhänge zu werben (*vgl. schon BAG 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 38, BAGE 117, 137*) und die Arbeitnehmer der Beklagten ausschließlich über ihre privaten E-Mail-Adressen zu kontaktieren. Gewerkschaftliche Themen und Aufgaben, an die eine Werbung sowohl um neue Mitglieder als auch für den Erhalt der bisherigen anknüpft, stehen typischerweise in einem betrieblichen Kontext. Daher ist davon auszugehen, dass das für eine effektive Werbung erforderliche Interesse der Arbeitnehmer und ihre notwendige Aufgeschlossenheit sowie Bereitschaft, sich mit diesen Themen zu befassen, vor allem in diesen Zusammenhängen gegeben ist. 61

b) Das klägerische Begehren berührt verschiedene Rechtspositionen, die grundrechtlich gewährleistet sind. 62

aa) Die - fortlaufende - Mitteilung betrieblicher E-Mail-Adressen und die unaufgeforderte Übersendung von E-Mails durch die Klägerin an diese Adressen berühren die unternehmerische und damit die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Beklagten aus Art. 12 Abs. 1 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG (*aA Hjort/Mamerow*) 63

NZA 2021, 1758, 1760) sowie ihr durch Art. 14 GG verbürgtes Eigentumsrecht. Die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit gewährt ihr das Recht, die organisatorischen Abläufe im Betrieb sowie den Einsatz personeller und sächlicher Betriebsmittel nach ihren Vorstellungen zu bestimmen. Art. 14 GG schützt ihre Befugnis, über die Verwendung der in ihrem Eigentum stehenden betrieblichen IT-Infrastruktur frei zu entscheiden (*vgl. zum Inhalt der Eigentumsgarantie etwa BVerfG 9. Mai 2016 - 1 BvR 2202/13 - Rn. 64 mwN*).

bb) Anders als die Beklagte meint, beschränken die mit dem Klageantrag erstrebten Verpflichtungen sie aber nicht in ihrer Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG (*aA Kaya Nutzung betrieblicher E-Mail- und Intranet-Systeme für gewerkschaftliche Zwecke S. 151; Dumke RdA 2009, 77, 79; wohl auch Stoffels ZFA 2023, 561, 581, 596 f.*). Das Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG ist in erster Linie ein Freiheitsrecht, das auf spezifisch koalitionsgemäße Betätigung gerichtet ist. Es gewährleistet dem Einzelnen die Freiheit, Vereinigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden, diesen Zweck gemeinsam zu verfolgen und solchen Vereinigungen beizutreten (*vgl. BVerfG 12. Juni 2018 - 2 BvR 1738/12 ua. - Rn. 115 mwN, BVerfGE 148, 296; 1. März 1979 - 1 BvR 532/77 ua. - zu C IV 1 der Gründe, BVerfGE 50, 290*). Die Verfassungsnorm garantiert - neben Art. 12 und 14 GG - hingegen keinen eigenständigen Schutz gegen eine - mit dem Anliegen der Klägerin ggf. verbundene - „Indienstnahme“ der Beklagten (*aA Kaya aaO; Stoffels ZFA 2023, 561, 597*). Auch das koalitionsrechtliche Erfordernis der Gegnerunabhängigkeit ist - ungeachtet seiner verfassungsrechtlichen Verortung - insoweit nicht betroffen (*aA wohl Rieble/Gutzeit ZFA 2001, 341, 370 f.; Meyer NZA 2022, 1567, 1576 ff.*). Dieses Erfordernis soll sicherstellen, dass die Koalitionen durch ihre spezifische Betätigung zu einer sinnvollen Ordnung des Arbeitslebens beitragen können. Nicht ausgeschlossen sind damit Ordnungen des Arbeitslebens, die vorrangig auf dem Gedanken des Zusammenwirkens beruhen und kooperative Momente enthalten, die unmittelbar oder mittelbar finanzielle Auswirkungen haben (*vgl. auch BVerfG 10. Dezember 1985 - 1 BvR 1724/83 - zu 2 b bb der Gründe*). An einer Gegnerunabhängigkeit fehlt es deshalb erst dann, wenn die Abhängigkeit vom sozialen Gegenspieler in

64

der Struktur einer Koalition angelegt, verstetigt und die eigenständige Interessenwahrnehmung der Tarifvertragspartei durch personelle Verflechtungen, auf organisatorischem Weg oder durch wesentliche finanzielle Zuwendungen ernsthaft gefährdet ist (vgl. BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 28, BAGE 175, 142; 26. Juni 2018 - 1 ABR 37/16 - Rn. 55, BAGE 163, 108; 5. Oktober 2010 - 1 ABR 88/09 - Rn. 31, BAGE 136, 1). Dies ist hier nicht der Fall. Das Verlangen der Klägerin ist weder mit einer Einflussnahme der Beklagten auf ihre Selbstbestimmung verbunden, noch beeinträchtigt seine Erfüllung die Bereitschaft und Fähigkeit der Klägerin, die Interessen ihrer Mitglieder nachhaltig und wirksam zu vertreten (vgl. auch BVerfG 10. Dezember 1985 - 1 BvR 1724/83 - zu 2 b aa der Gründe).

cc) Hingegen sind von dem Klagebegehren auch grundgesetzlich garantierte Interessen der Arbeitnehmer tangiert. 65

(1) Das Verlangen der Klägerin beinhaltet eine Kenntnisnahme und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten, weil sich die im Betrieb der Beklagten genutzten E-Mail-Adressen aus dem Vor- und Nachnamen der betroffenen Arbeitnehmer zusammensetzen. Damit ist ein Belang der Arbeitnehmer berührt, der sowohl verfassungsrechtlich als auch unionsrechtlich verbürgt ist. 66

(a) Das auf Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG beruhende informationelle Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer gewährleistet die Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen (vgl. BVerfG 10. November 2020 - 1 BvR 3214/15 - Rn. 71, BVerfGE 156, 11; 27. Februar 2008 - 1 BvR 370/07 ua. - zu C I 1 c cc (2) der Gründe mwN, BVerfGE 120, 274). Betroffen wird dieses Recht nicht nur durch die begehrte Herausgabe der E-Mail-Adressen, sondern auch durch deren beabsichtigte Nutzung (vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 52, BAGE 129, 145; sh. auch BVerfG 15. Januar 1991 - 1 BvR 867/90 - zu 1 der Gründe). 67

(b) Entsprechendes gilt für das in Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) gewährleistete Recht auf Schutz personenbezogener Daten. Dieses ist nach Art. 51 Abs. 1 GRC einschlägig, weil das Begehren 68

der Klägerin in den Anwendungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung fällt (vgl. Art. 2 Abs. 1 DSGVO) und damit die Durchführung von Unionsrecht betrifft (vgl. zu diesem Erfordernis etwa EuGH 28. Oktober 2021 - C-319/19 - [Komisia za protivodeystvie na koruptsiyata i za otnemane na nezakonno pridobitoto imushtestvo] Rn. 44 mwN). Unter personenbezogenen Daten iSv. Art. 8 GRC sind dabei - wie nach dem Verständnis des deutschen Verfassungsrechts (vgl. BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 276/17 - Rn. 100, BVerfGE 152, 216) - alle Informationen zu verstehen, die eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person betreffen (vgl. etwa EuGH 24. November 2011 - C-468/10 ua. - [ASNEF] Rn. 42; 9. November 2010 - C-92/09 ua. - [Volker und Markus Schecke und Eifert] Rn. 52).

(c) Es bedarf im Ausgangsfall keiner Entscheidung, ob Art. 2 Abs. 1 iVm. 69
Art. 1 Abs. 1 GG durch den - lediglich bei vollständig vereinheitlichtem Unionsrecht bestehenden - Anwendungsvorrang des Art. 8 GRC verdrängt wird (vgl. ausf. dazu BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 276/17 - Rn. 41 ff., BVerfGE 152, 216). Im hier zu beachtenden Kontext kommt beiden Gewährleistungen die gleiche Bedeutung und der gleiche Inhalt zu. Sowohl das im Grundgesetz verankerte informationelle Selbstbestimmungsrecht als auch Art. 8 GRC gewährleisten einen Schutz nicht lediglich im Verhältnis des Bürgers zum Staat, sondern auch in „privatrechtlichen“ Streitigkeiten (vgl. EuGH 29. Juli 2019 - C-516/17 - [Spiegel Online] Rn. 51 ff.; 16. Juli 2015 - C-580/13 - [Coty Germany] Rn. 33 ff.; BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 276/17 - Rn. 96 mwN, aaO). Zudem sind auch bei einer Anwendung von Art. 8 GRC im Rahmen der jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen die entgegenstehenden Grundrechte der anderen Seite jeweils in einen angemessenen Ausgleich zu bringen (vgl. EuGH 29. Juli 2019 - C-516/17 - [Spiegel Online] Rn. 38, 42; 24. November 2011 - C-468/10 ua. - [ASNEF] Rn. 43; BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 276/17 - aaO).

(2) Der Senat hat die grundrechtlich verbürgten Gewährleistungen der vom 70
Klagebegehren betroffenen Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer Verortung - im Rahmen einer richterrechtlichen Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit in den verfassungsrechtlich gebotenen Abwägungsprozess einzubeziehen (ebenso Stoffels

ZFA 2023, 561, 598; Göpfert/Stöckert NZA 2021, 1209, 1211; aA Hjort/Mamerow NZA 2021, 1758, 1760). Für das nationale Verfassungsrecht gibt Art. 1 Abs. 3 GG ihre Berücksichtigung vor (*vgl. für eine Berücksichtigung dieser Belange über den Aspekt des „Gemeinwohls“ BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 51 ff., BAGE 129, 145*). Danach binden die Grundrechte als unmittelbar geltendes Recht auch die Rechtsprechung. In Bezug auf Art. 8 GRC folgt dies unmittelbar aus Art. 51 Abs. 1 GRC, der eine Bindung auch der mitgliedstaatlichen Gerichte an die Grundrechtecharta vorschreibt. Die Berücksichtigung grundrechtlich verbürgter Interessen betroffener Arbeitnehmer im Rahmen dieses Rechtsstreits stellt - entgegen der Auffassung der Klägerin - keine unmittelbare Geltendmachung von Grundrechten Dritter durch die Beklagte dar. Diese sind vielmehr in die Abwägung einzubeziehen. Einem Gericht ist es verwehrt, einem Arbeitgeber etwas aufzugeben, was die Grundrechte Dritter verletzen würde (*vgl. BVerfG 6. November 2019 - 1 BvR 276/17 - Rn. 107, BVerfGE 152, 216*). Soweit sich aus der Entscheidung des Senats vom 20. Januar 2009 (- 1 AZR 515/08 - Rn. 43, aaO) etwas anderes ergeben sollte, hält er hieran nicht mehr fest.

(3) Demgegenüber konfligiert das Verlangen der Klägerin - anders als die Beklagte annimmt - nicht mit der negativen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer aus Art. 9 Abs. 3 GG (*aA Stoffels ZFA 2023, 561, 598; Göpfert/Stöckert NZA 2021, 1209, 1212; Kleinebrink DB 2022, 1002, 1005 f.; Meyer NZA 2022, 1567, 1574; Dumke RdA 2009, 77, 79*). 71

(a) Die negative Koalitionsfreiheit umfasst das Recht, sich nicht zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben und aus diesen auszutreten. Ihre praktische Bedeutung liegt vor allem im Schutz der Außenseiter vor einem unmittelbaren wie auch vor einem mittelbaren Koalitionszwang, sofern dieser mit Mitteln eines sozial inadäquaten Drucks ausgeübt wird (*BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 27*). Daher darf kein Zwang oder Druck in Richtung auf eine Mitgliedschaft ausgeübt werden (*BVerfG 14. November 2018 - 1 BvR 1278/16 - Rn. 4; 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - zu C II 1 a aa der Gründe, BVerfGE 116, 202*). Allerdings ist nicht jeder tatsächliche Druck, einer Koalition 72

beizutreten oder in ihr zu verbleiben, ein unzulässiger Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit (*BAG 13. März 2024 - 10 AZR 117/23 - Rn. 37; 13. März 2012 - 1 AZR 659/10 - Rn. 26 mwN*). Ein von einer Maßnahme ausgehender bloßer Anreiz zum Beitritt genügt hierfür nicht (*vgl. BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 27; 14. November 2018 - 1 BvR 1278/16 - aaO; 11. Juli 2006 - 1 BvL 4/00 - aaO*).

(b) Die im Klageantrag umschriebenen Werbeaktivitäten begründen keinen Beitrittsdruck. Typischerweise stellt eine Mitgliederwerbung allenfalls einen Anreiz dar, sich einer Koalition anzuschließen (*vgl. auch BAG 13. März 2024 - 10 AZR 117/23 - Rn. 39*). Selbst wenn die Arbeitnehmer innerhalb kürzester Zeit die nach dem Klageantrag zulässige Höchstanzahl werbender E-Mails von der Klägerin erhielten, brächte sie dies nicht in eine Situation, in der sie in die Bedrängnis kämen, dem Ansinnen der Klägerin nach einem Gewerkschaftsbeitt nachzukommen (*vgl. auch BAG 14. Februar 1967 - 1 AZR 494/65 - zu 2 c der Gründe, BAGE 19, 217*). Sie wären weder gezwungen, den Inhalt dieser E-Mails zur Kenntnis zu nehmen, geschweige denn, sich mit ihm auseinanderzusetzen (*vgl. auch BVerfG 1. August 2002 - 2 BvR 2135/01 - zu 2 b der Gründe; BVerfG 15. Januar 1991 - 1 BvR 867/90 - zu 1 der Gründe*), noch dazu angehalten, ihn auf arbeitsrelevante Inhalte zu kontrollieren (*aA Göpfert/Stöckert NZA 2021, 1209, 1211 f.; Kleinebrink DB 2022, 1002, 1005*). Stattdessen hätten sie ohne Weiteres die Möglichkeit, die von der Klägerin stammenden E-Mails ungelesen zu löschen. Gegen eine solche Inanspruchnahme schützt Art. 9 Abs. 3 GG nicht. Von jeglichen Betätigungen der Koalitionen gänzlich verschont zu bleiben, ist nicht Bestandteil der negativen Koalitionsfreiheit (*BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 29*). 73

c) Bei Abwägung der gegenläufigen grundrechtlichen Gewährleistungen bleibt das Begehren der Klägerin letztlich erfolglos. 74

aa) Die Klägerin hat grundsätzlich ein erhebliches Interesse daran, die Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten per E-Mail zu kontaktieren, um für sich zu werben oder sie über ihre Aktivitäten zu informieren. Für die Betätigungsfreiheit einer Gewerkschaft ist es von großer Bedeutung, Arbeitnehmer - Mitglieder und 75

Nichtmitglieder - im Betrieb auch mithilfe moderner Technologien ansprechen zu können (vgl. schon BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 49, BAGE 129, 145). Die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel ist inzwischen allgemein üblich. Verbreitung und Aufnahme von Informationen erfolgen - vor allem bei jüngeren Menschen - heute zunehmend auf digitalem Weg (vgl. auch Stoffels ZFA 2023, 561, 595). Dies gilt vor allem in Unternehmen, in denen - wie bei der Beklagten - diese Form einen wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Kommunikation ausmacht. Schon vor diesem Hintergrund kann das Interesse der Klägerin nicht dadurch relativiert werden, dass sie zum Zweck der Mitgliederwerbung und Information (bereits) über ein physisches Zutrittsrecht zum Betrieb der Beklagten verfügt (vgl. dazu BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 28 ff., BAGE 135, 1; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 31 ff., BAGE 117, 137). Dies ließe außer Acht, dass sich der Gegenstand der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Gewährleistungen - und damit auch die Betätigungsfreiheit einer Koalition - auf sich wandelnde wirtschaftliche und soziale Bedingungen bezieht, die - mehr als bei anderen Freiheitsrechten - die Möglichkeit zu Modifikationen und Fortentwicklungen lassen müssen (vgl. zu diesem Aspekt BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 1 der Gründe, BVerfGE 58, 233; 1. März 1979 - 1 BvR 532/77 ua. - zu C IV 1 der Gründe, BVerfGE 50, 290; sh. auch BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 52, BAGE 175, 142). Hierzu gehört es, dass einer Gewerkschaft im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt grundsätzlich die Möglichkeit zustehen muss, die Arbeitnehmer zu Werbezwecken auch im betrieblichen Zusammenhang zeitgemäß per E-Mail anzusprechen.

bb) Jedoch beeinträchtigen die mit dem Klageantrag erstrebten Handlungsverpflichtungen und vom Duldungsbegehren umfassten Fallgestaltungen die grundrechtlich geschützten Belange der Beklagten wesentlich. Ihre damit einhergehenden grundrechtsrelevanten Belastungen begründen ein überwiegendes Schutzbedürfnis gegen eine solche Inanspruchnahme. Bereits deshalb ist der Klageantrag unbegründet.

76

(1) Dies folgt allerdings nicht schon daraus, dass der Beklagten eine - aktive - Handlung und nicht ausschließlich eine bloße Duldung gewerkschaftlicher Werbemaßnahmen abverlangt wird (so auch *Hjort/Mamerow NZA 2021, 1758, 1762; Mamerow Anm. NZA-RR 2022, 355; aA Stoffels ZFA 2023, 561, 583; BeckOGK/Wißmann/Leppin Stand 1. Januar 2025 BetrVG § 2 Rn. 125; Kaya Nutzung betrieblicher E-Mail- und Intranet-Systeme für gewerkschaftliche Zwecke S. 151 ff.; ArbG Hamburg 31. März 2022 - 4 Ca 248/21 - zu I 2 b bb (2) der Gründe; ArbG Bonn 11. Mai 2022 - 2 Ca 93/22 - zu I 2 a der Gründe; wohl auch Göpfert/Stöckert NZA 2021, 1209, 1212; Kleinebrink DB 2022, 1002, 1003). Zur Durchführung von Werbemaßnahmen im betrieblichen Kontext ist eine Gewerkschaft typischerweise auf die Mitwirkung des Betriebsinhabers angewiesen. Dies gilt auch für ihr - richterrechtlich entwickeltes - physisches Zugangsrecht zum Betrieb. Dieses kann im Einzelfall mit einem personellen und organisatorischen Aufwand für den Betriebsinhaber - etwa durch das Ausstellen von Ausweisen oder die Gestellung von Begleitpersonen - verbunden sein (vgl. BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 33, BAGE 135, 1; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 41, 44, BAGE 117, 137). Die Annahme, hieraus folge schon für sich genommen ein die gewerkschaftlichen Belange übersteigendes Schutzinteresse eines Arbeitgebers, wird den Maßgaben einer praktischen Konkordanz kollidierender Grundrechte nicht gerecht. Der Arbeitgeber steht einer für seinen Betrieb tarifzuständigen Gewerkschaft nicht als völlig unbeteiligter Dritter gegenüber. Beide befinden sich - wie sowohl die im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich normierten betrieblichen Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften als auch § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 TVG zeigen - vielmehr in einer besonderen Beziehung (vgl. schon BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 41, BAGE 129, 145; 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 43, aaO). Einem Arbeitgeber kann daher im Einzelfall die - auch aktive Elemente beinhaltende - Inanspruchnahme personeller und sächlicher Betriebsmittel durch die tarifzuständige Gewerkschaft zuzumuten sein. Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass die richterrechtliche Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit kooperative Elemente zugunsten des sozialen Gegenspielers enthält, die für die andere Seite mit Belastungen*

einhergehen (vgl. dazu auch BVerfG 10. Dezember 1985 - 1 BvR 1724/83 - zu 2 b bb der Gründe).

(2) Die auf die widerstreitenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen bezogene Abwägung ergibt aber, dass die Beklagte nicht gehalten ist, der Klägerin fortlaufend die E-Mail-Adressen aller im Betrieb H beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen (*generell gegen eine solche Pflicht Stoffels ZFA 2023, 561, 597; BeckOGK/Wißmann/Leppin Stand 1. Januar 2025 BetrVG § 2 Rn. 125; Kleinebrink DB 2002, 1002, 1005; im Ergebnis auch Kramer IT-ArbR/Neu 3. Aufl. § 3 Rn. 377; dafür ErfK/Linsenmaier 25. Aufl. GG Art. 9 Rn. 41; Fitting BetrVG 32. Aufl. § 2 Rn. 85e; Hjort/Mamerow NZA 2021, 1758, 1759; DKW/Berg 19. Aufl. § 2 Rn. 126; Däubler Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb S. 68, 82*). 78

(a) Es kann dahinstehen, ob und ggf. in welchem Umfang durch solche Auskunftspflichten in eigentumsrechtlich geschützte Rechtspositionen der Beklagten eingegriffen würde. Jedenfalls beeinträchtigen die damit verbundenen - dauerhaften - Mitwirkungsverpflichtungen sie in erheblichem Maß in ihrer verfassungsrechtlich garantierten wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit (*Art. 12 Abs. 1 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG*). 79

(aa) Dabei kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass das bloße Erstellen einer - sofern nicht ohnehin schon digital verfügbaren - Liste mit allen bereits vorhandenen betrieblichen E-Mail-Adressen der dem Betrieb H zugeordneten Arbeitnehmer nur begrenzt personelle (und ggf. technische) Mittel der Beklagten in Anspruch nimmt. Gleiches kann zugunsten der Klägerin für die Handlungen angenommen werden, die erforderlich sind, um eine solche Liste passwortgeschützt an die Klägerin - unter getrennter Übersendung des Passworts - zu übermitteln. 80

(bb) Die mit dem Klagebegehren erstrebten Handlungen beschränken sich jedoch nicht auf ein einmaliges Tätigwerden der Beklagten. Vielmehr soll sie bei jeder neuen Einstellung eines Arbeitnehmers im Betrieb zeitnah auch dessen betriebliche E-Mail-Adresse in der im Antrag beschriebenen Art und Weise an die 81

Klägerin übermitteln. Damit wird der Beklagten eine fortlaufende Mitwirkung abverlangt, die einen ständig wiederkehrenden Personal- und Organisationsaufwand für sie zur Folge hätte. Hinzu kommt, dass angesichts der Größe des Betriebs in H mit mehr als 5.000 Arbeitnehmern von einer nicht unerheblichen - mit Neueinstellungen verbundenen - personellen Fluktuation auszugehen ist. Die von der Beklagten geforderte aktive Inanspruchnahme betreffe diese daher sowohl angesichts ihrer Regelmäßigkeit als auch ihrer - voraussichtlichen - Häufigkeit wesentlich in ihren grundrechtlich geschützten Rechtspositionen. Bei der Gewichtung der verfassungsmäßigen Interessen der Beklagten ist auch in den Blick zu nehmen, dass die von ihr verlangten Handlungen darauf gerichtet sind, der Klägerin als ihrem sozialen Gegenspieler regelmäßige Werbemaßnahmen zu ermöglichen, die auf eine Mitgliedergewinnung und damit eine Erstarkung ihrer sozialen Mächtigkeit abzielen. Zudem erhalte sie durch die fortlaufende Mitteilung der E-Mail-Adressen bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer zwangsläufig Kenntnis über diese unternehmensinternen Vorgänge, ohne dass dieser Umstand für die Wahrnehmung ihrer Koalitionsbetätigungsfreiheit an sich notwendig wäre.

(b) Eine solche Beeinträchtigung ihrer wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit 82
muss die Beklagte in Anbetracht der der Klägerin für die Durchsetzung ihrer grundrechtlich geschützten Interessen zur Verfügung stehenden Alternativen nicht hinnehmen.

(aa) Zwar kennt die Klägerin - als außenstehende Dritte - typischerweise nicht 83
die E-Mail-Adressen aller bei der Beklagten im Betrieb H beschäftigten Arbeitnehmer. Diejenigen Arbeitnehmer, die bereits bei ihr organisiert sind, kann sie aber selbst um Mitteilung ihrer dienstlichen E-Mail-Adressen bitten. Bei neu eintretenden Mitgliedern kann sie die Angabe dieser Adresse im Zusammenhang mit dem Beitrittsvorgang ermitteln. Hierfür benötigt die Klägerin keine Unterstützung durch die Beklagte. Im Hinblick auf die übrigen Arbeitnehmer hat sie die Möglichkeit, im Rahmen ihrer regelmäßig im Betrieb - vor Ort - stattfindenden Werbemaßnahmen bei diesen die entsprechende Adresse zu erfragen. Die Durchführung solcher Werbeaktivitäten verbunden mit dem Ziel, betriebliche

E-Mail-Adressen angesprochener Arbeitnehmer zu erhalten, um diesen (weitere) gewerkschaftliche Informationen zukommen zu lassen, kann in der Regel zugunsten der Klägerin die - nach der Rechtsprechung des Senats von ihr aufzuzeigende - Notwendigkeit begründen, ihren Gewerkschaftsbeauftragten während der Pausenzeiten mehr als einmal im Halbjahr Zutritt zum Betriebsgelände zu gewähren (*vgl. BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 37, BAGE 135, 1*). Für die Klägerin ist es von erheblicher Bedeutung, gerade die noch nicht bei ihr organisierten Arbeitnehmer auch auf elektronischem Weg zu erreichen, weil dies ihren - auch für die Funktionsweise der Tarifautonomie unerlässlichen - Fortbestand sichert (*vgl. dazu BVerfG 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - zu B I der Gründe*). Vor allem in Betrieben, in denen - wie hier - eine digitale Kommunikation der Arbeitnehmer überwiegend üblich ist, muss es ihr daher ermöglicht werden, sich die hierfür erforderlichen Voraussetzungen selbst zu verschaffen. Eine rechtswidrige Beschaffung betrieblicher E-Mail-Adressen legitimiert das Grundrecht auf koalitionsgemäße Betätigungsfreiheit nicht (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 52, BAGE 129, 145; sh. auch - mit Bezug auf die Pressefreiheit - BVerfG 25. Januar 1984 - 1 BvR 272/81 - zu C II 4 a aa der Gründe, BVerfGE 66, 116*).

(bb) Die Klägerin wird damit nicht auf eine Alternative verwiesen, die ihr keine Möglichkeiten eröffnen würde, das E-Mail-System der Beklagten für Werbe- oder Informationsmaßnahmen zu nutzen. Ein solches Abwägungsergebnis würde der Maßgabe praktischer Konkordanz nicht gerecht. Diese erfordert gerade, dass kein Recht ein anderes vollständig verdrängen darf (*vgl. BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 18*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind im Betrieb H in der Zeit von Montag bis Donnerstag durchschnittlich 3.000 bis 3.500 Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände tätig. Trotz der Befugnis, in einem bestimmten zeitlichen Umfang im Homeoffice zu arbeiten, verbringen die dort tätigen Arbeitnehmer immer noch den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit im Betrieb. Die Anlagen der Beklagten - mit ihren zahlreichen Freizeitmöglichkeiten - sowie das von ihr praktizierte Arbeitsplatzkonzept sind ersichtlich darauf angelegt, dass die Arbeitnehmer sich auch auf dem Betriebsgelände aufhalten. Zwar wird die Klägerin - realistischerweise - bei der unmittelbaren

84

Ansprache von Arbeitnehmern vor Ort nur einen Teil der betrieblichen E-Mail-Adressen erlangen können. So wird es Arbeitnehmer geben, die sie nicht antrifft, die ihrem Anliegen nicht aufgeschlossen gegenüberstehen oder die - trotz Interesses - ihre E-Mail-Adresse (oder ihren - daraus ersichtlichen - Namen) nicht nennen wollen. Der Grundsatz der praktischen Konkordanz gebietet es aber nicht, dass die Klägerin alle betrieblichen E-Mail-Adressen kennt. Sie kann von Verfassungs wegen nicht verlangen, dass ihr unabhängig von damit einhergehenden Belastungen der Beklagten der - aus ihrer Sicht - einfachste und effektivste Weg zur Verfügung steht, um alle Arbeitnehmer des Betriebs über E-Mail ansprechen zu können.

(3) Für die durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG bzw. Art. 8 GRC grundrechtlich verbürgten Interessen der Arbeitnehmer stellt dieses Abwägungsergebnis den schonendsten Ausgleich dar. Ob es zwingend durch die Vorgaben der - nach ihrem Art. 2 Abs. 2 diese grundrechtlichen Belange schützenden - Datenschutz-Grundverordnung vorgegeben wäre, kann dahinstehen. Auf die insoweit von der Revision geltend gemachten Einwände kommt es daher nicht an. 85

(a) Die dienstlichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer enthalten personenbezogene Daten (*vgl. Art. 4 Nr. 1 DSGVO*), die nur unter den in Art. 5 und 6 DSGVO genannten Voraussetzungen verarbeitet werden dürfen. Da weder daran noch ersichtlich ist, dass die Arbeitnehmer des Betriebs H in eine Übermittlung ihrer E-Mail-Adressen an die Klägerin eingewilligt haben (*vgl. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a DSGVO*), wäre eine - mit der richterrechtlichen Begründung einer entsprechenden Verpflichtung einhergehende - Übermittlung und damit Offenlegung dieser Daten (*vgl. Art. 4 Nr. 2 DSGVO*) an die Klägerin nur erlaubt, wenn einer der sonstigen in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 DSGVO abschließend aufgezählten Erlaubnistatbestände erfüllt wäre (*vgl. zu diesem bei jeder Verarbeitung personenbezogener Daten zu beachtenden Grundsatz etwa EuGH 19. Dezember 2024 - C-65/23 - [K GmbH] Rn. 46 ff. mwN; 11. Juli 2024 - C-757/22 - [Meta Platforms Ireland] Rn. 49; 30. März 2023 - C-34/21 - [Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer] Rn. 69 f. mwN*). Entgegen der Ansicht der Parteien kommt es in diesem Zusammenhang nicht darauf an, dass § 26 86

Abs. 1 Satz 1 BDSG nach der Rechtsprechung des Senats eine den Anforderungen des Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c iVm. Abs. 3 DSGVO entsprechende rechtliche Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten enthält, soweit dies „zur Erfüllung eines sich aus dem Gesetz ergebenden Rechts der Interessenvertretung der Beschäftigten“ erforderlich ist (vgl. *BAG 9. Mai 2023 - 1 ABR 14/22 - Rn. 62 ff., BAGE 181, 1*). Hier geht es - anders als etwa bei § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG - nicht um ein schon gesetzlich anerkanntes Recht auf Erteilung erforderlicher Auskünfte, sondern um die Frage, inwieweit unter Berücksichtigung gegenläufiger datenschutzrechtlicher Belange der Arbeitnehmer die richterrechtliche Anerkennung einer solchen Auskunftspflicht in Betracht käme.

(b) Dabei kann offenbleiben, ob im Rahmen einer richterrechtlichen Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG und einer damit ggf. zu entwickelnden rechtlichen Grundlage für eine Übermittlung personenbezogener Daten lediglich Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DSGVO oder auch Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c iVm. Abs. 3 DSGVO als Maßstab heranzuziehen wäre (vgl. *EuGH 12. September 2024 - C-17/22 ua. - [HTB Neunte Immobilien Portfolio] Rn. 68, 71, wonach es nicht notwendigerweise eines vom Parlament verabschiedeten Gesetzes bedarf*). Nach Art. 6 Abs. 3 Satz 4 DSGVO muss das Recht der Mitgliedstaaten - neben der Verfolgung eines im öffentlichen Interesse liegenden Ziels - in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Zweck stehen. Die Datenverarbeitung soll damit in den Grenzen des absolut Notwendigen erfolgen (vgl. *EuGH 12. September 2024 - C-17/22 ua. - [HTB Neunte Immobilien Portfolio] Rn. 73 f.; 4. Juli 2023 - C-252/21 - [Meta Platforms Ireland] Rn. 128, 134 mwN*). Entsprechendes würde gelten, wenn an dieser Stelle Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DSGVO in den Blick genommen würde. Auch eine nach dieser Norm zur Wahrung eines berechtigten Interesses erforderliche Datenverarbeitung muss „dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt“ sein (vgl. *EuGH 12. September 2024 - C-17/22 ua. - [HTB Neunte Immobilien Portfolio] Rn. 52; 4. Juli 2023 - C-252/21 - [Meta Platforms Ireland] Rn. 109 mwN*).

87

- (c) Nach diesen Prämissen bewirkt das Abwägungsergebnis für die grundrechtlich geschützten Rechte aller betroffenen Arbeitnehmer jedenfalls den schonendsten Ausgleich. Ihre personenbezogenen Daten sind nicht von der Beklagten an die Klägerin - als Dritte - herauszugeben. Sie können selbst darüber entscheiden, ob sie der Klägerin ihre E-Mail-Adressen zur Verfügung stellen und sich dadurch mit der Übersendung von gewerkschaftlicher Werbung und Information einverstanden erklären. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Klägerin für die Wahrnehmung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsbetätigungsfreiheit nicht zwingend auf eine durch die Beklagte erfolgende Bekanntgabe der E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer angewiesen ist. 88
- (4) Ungeachtet dieser Erwägungen scheitert das Klagebegehren auch daran, dass der Beklagten nicht in ausnahmslos allen vom Antrag erfassten Fallgestaltungen aufgegeben werden kann, die Übersendung unaufgeforderter E-Mails zu Werbe- oder Informationszwecken durch die Klägerin an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu dulden. Der Antrag umfasst Konstellationen, bei denen das Schutzbedürfnis der Beklagten überwiegt. Insoweit beeinträchtigen - bereits im Erkenntnisverfahren zu berücksichtigende - Gefährdungen, die mit einer vom Klageantrag erfassten Übersendung von E-Mails einhergehen, jedenfalls ihre unternehmerische Betätigungsfreiheit (*Art. 12 Abs. 1 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG*) mehr als geringfügig. 89
- (a) Dabei ist zugunsten der Klägerin davon auszugehen, dass der Eingang von bis zu 104 E-Mails an jede betriebliche E-Mail-Adresse bei einem Umfang von höchstens fünf Megabyte weder die - im Eigentum der Beklagten stehenden und damit von Art. 14 GG geschützten - elektronischen Empfangsvorrichtungen noch die Speicherkapazität ihrer Server beträchtlich in Anspruch nimmt. Auch ist weder konkret dargetan noch erkennbar, dass die bloße Anzahl jährlicher E-Mails oder deren Größe eine über das übliche Maß hinausgehende sicherheitsrelevante Gefahr für die IT-Infrastruktur der Beklagten darstellte. Es ist anzunehmen, dass die Beklagte ausreichende technische Vorkehrungen getroffen hat, durch 90

die verhindert werden kann, dass ihre IT-Systeme von mit Schadsoftware befallenen E-Mails beeinträchtigt werden.

(b) Bereits zweifelhaft ist hingegen, ob es angesichts des Umfangs künftiger E-Mail-Sendungen zu nicht mehr hinnehmbaren wirtschaftlichen Belastungen der Beklagten kommen könnte. Sofern Arbeitnehmer Arbeitszeit für die Lektüre der bis zu 104 E-Mails jährlich aufwenden sollten, lässt sich diese und damit auch die dadurch entstehende wirtschaftliche Belastung der Beklagten im Umfang kaum exakt bestimmen. Typischerweise wird davon auszugehen sein, dass der zeitliche Aufwand, der für das Lesen einer (bloßen) E-Mail benötigt wird, nicht größer ist als derjenige, der mit der Lektüre von Informations- oder Werbematerial verbunden ist, das Arbeitnehmern von der Klägerin im Betrieb in Papierform überreicht werden könnte (*vgl. BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 48, BAGE 129, 145*). Hinzu kommt, dass es den Arbeitnehmern im Betrieb der Beklagten nach der dort geltenden Betriebsvereinbarung erlaubt ist, das E-Mail-Programm in angemessenem Umfang zu privaten Zwecken zu nutzen. Die von der Klägerin mit dem Klageantrag zu 5. erstrebte Duldungsverpflichtung erstreckt sich jedoch nicht lediglich auf die Sendung einer einmaligen oder zumindest nur gelegentlichen (Rund-)Mail (*vgl. die Konstellation in BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Rn. 46, aaO*). Vielmehr erfasst der Antrag - auf einen Jahresdurchschnitt umgerechnet - die Übermittlung von zwei E-Mails mit Anhang von insgesamt bis zu fünf Megabyte in der Woche. Ein Anhang dieser Größenordnung könnte - wenn er in ein PDF-Format konvertiert wäre - je nach Inhalt auch eine erhebliche Anzahl von Seiten umfassen. Vor diesem Hintergrund wäre es nicht gänzlich unmöglich, dass es - bei einer Lektüre dieser Nachrichten durch Arbeitnehmer während der Arbeitszeit - zu mehr als nur geringfügigen wirtschaftlichen Belastungen für die Beklagte kommen könnte.

(c) Letztlich kann dies dahinstehen. Entscheidend ist, dass es angesichts der Häufigkeit und maximalen Größe der unaufgeforderten E-Mails nicht von vornherein und ausnahmslos ausgeschlossen werden kann, dass es durch deren Versand zu nicht mehr hinzunehmenden Störungen des Betriebsablaufs oder des Betriebsfriedens kommt (*vgl. bereits BAG 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 -*

Rn. 50, BAGE 129, 145). Die erstrebte Duldungspflicht erfasst auch Konstellationen, in denen die Klägerin zeitlich allen ca. 5.400 Arbeitnehmern des Betriebs innerhalb kürzester Zeitspanne eine große Anzahl von E-Mails mit Anhang - im äußersten Fall alle 104 - mit einer maximalen Größe von fünf Megabyte zuschickt. Bei einem solchen Vorgehen besteht die nicht von der Hand zu weisende Gefahr, dass der Arbeitsablauf im Betrieb beeinträchtigt würde und es damit zu nicht unerheblichen Belastungen der Beklagten kommt, die zu einem Vorrang ihrer Interessen gegenüber denjenigen der Klägerin führen.

- (d) Die aufgezeigten Belange der Beklagten müssen bereits im Erkenntnisverfahren berücksichtigt werden. Die Beklagte kann nicht darauf verwiesen werden, sie erst im Rahmen einer gegen einen gerichtlichen Duldungsausspruch zu erhebenden Vollstreckungsabwehrklage nach § 767 ZPO geltend zu machen (vgl. dazu auch BAG 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 34, 38, BAGE 135, 1). Anders als beim physischen Zugangsrecht, bei dem die Gewerkschaft einen Besuchstermin ankündigen muss und erst dann tatsächlich Zutritt zum Betriebsgelände erhält, wenn der Arbeitgeber ihn gewährt, käme eine solche Klage - selbst unter Berücksichtigung der in § 769 ZPO vorgesehenen einstweiligen Rechtsschutzmöglichkeiten - bei einer Versendung von E-Mails typischerweise zu spät. Damit wäre nicht sichergestellt, dass wesentliche, grundrechtlich verbürgte Rechte der Beklagten ausreichend berücksichtigt wären. 93
- V. Über die für den Fall eines Obsiegens mit den Klageanträgen zu 1. bis 3. angebrachten Klageanträge zu 6. und 7. hatte der Senat nicht zu befinden. 94
- VI. Der Klageantrag zu 8. ist unzulässig. Er ist auch nach gebotener Auslegung nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es ist nicht erkennbar, welche Handlungen von der Beklagten verlangt werden. 95
1. Nach seiner sprachlichen Fassung zielt der Antrag darauf ab, dass die Beklagte der Klägerin einen „Zugang“ zu ihrem konzernweiten Netzwerk bei Viva Engage einrichtet. Streitgegenständlich soll - entsprechend dem mit dem Klageantrag zu 1. angebrachten Verlangen - an dieser Stelle nur ein der Beklagten 96

aufzuerlegendes Handlungsgebot, nicht aber ein die Nutzung des einzuräumen- den Zugangs betreffendes Duldungsgebot sein. Dies zeigt sowohl der Vergleich mit dem hilfsweise zur Entscheidung gestellten Klageantrag zu 9. als auch das Vorbringen der Klägerin. Soweit der Beklagten daher aufgegeben werden soll, der Klägerin „die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Applikation von und zu den Mitarbeitern zu ermöglichen“, kommt dem keine eigenständige Bedeutung zu. Damit bringt die Klägerin lediglich zum Ausdruck, dass der mit dem Klageantrag erstrebte Zugang es ihr ermöglichen soll, über Viva Engage mit den Arbeitnehmern der Beklagten zu kommunizieren.

2. Den Formulierungen des Klageantrags lässt sich nicht hinreichend deutlich entnehmen, wie der Zugang der Klägerin zu diesem Netzwerk ausgestaltet werden soll. Der Umstand, dass die Klägerin in den Hilfsanträgen zu 9. und 10. konkretere Bezeichnungen verwendet hat („Gastzugang ‚internal user‘“, „Einbindung als Externer“), könnte einerseits darauf hindeuten, dass der Beklagten hierfür keine Vorgaben gemacht werden sollten. Damit stünde ihr insoweit ein Wahlrecht zu. Andererseits hat die Klägerin geltend gemacht, sie wünsche einen „Gastzugang“ auf der Ebene des „network level“, wozu lediglich ein - nicht zum Netzwerk der Beklagten gehörendes - Microsoft 365-Konto benötigt werde. Dies könnte den Schluss darauf zulassen, dass es ihr mit dem Klageantrag zu 8. darum geht, einen Zugang zum Netzwerk der Beklagten bei Viva Engage über eine - nicht deren Domain verwendende - E-Mail-Adresse auf der Grundlage eines von der Klägerin selbst unterhaltenen E-Mail-Accounts bei Microsoft 365 zu erhalten. Allerdings reklamiert die Klägerin nach dem Wortlaut des Antrags nur einen stichwortbezogenen Zugang („unter dem Stichwort ‚ask the union‘“). Einen derartigen Zugang kennt Viva Engage aber nicht. Ihr Vorbringen, wonach die Kommunikation auf den „Bereich ‚ask the union‘“ bzw. „auf eine solche Kommunikation beschränkt werden“ solle, könnte daher dafür sprechen, dass die Klägerin - wie beim Klageantrag zu 11. und trotz der unterschiedlichen Begrifflichkeiten - mit diesem Antrag ausschließlich die Einrichtung eines Zugangs zu einer bei Viva Engage zu bildenden Community (Gruppe) begehrt. Ein solches Verständnis stünde jedoch in Widerspruch zum ausdrücklichen Hinweis der Klägerin, nach dem bei Viva Engage auch die Möglichkeit eines - mit uneingeschränkten

97

Zugriffsrechten verbundenen - Gastzugangs auf „der Ebene des ‚network level‘“ bestehe. Dieser Vortrag könnte darauf schließen lassen, dass der Klageantrag zu 8. gerade nicht nur darauf abzielt, als Gast einer - zunächst von der Beklagten zu errichtenden - Community hinzugefügt zu werden.

VII. Der damit zur Entscheidung anfallende Klageantrag zu 9. ist hingegen 98
zulässig, bleibt aber ebenfalls in der Sache erfolglos.

1. Der Antrag begegnet keinen Zulässigkeitsbedenken. 99

a) Er ist jedoch auszulegen. 100

aa) Mit dem Antrag soll der Beklagten - neben einer Vornahme von Handlungen - auch aufgegeben werden, näher umschriebene Aktivitäten der Klägerin in deren konzernweitem Netzwerk bei Viva Engage zu dulden. Dies lässt sowohl die sprachliche Fassung des Antrags als auch die hierzu gegebene Begründung der Klägerin erkennen. Sie möchte nicht nur, dass die Beklagte ihr einen „Gastzugang“ als „internal user“ zu ihrem Netzwerk verschafft, sondern sie will dort auch - in einem bestimmten Umfang pro Kalenderjahr - Posts einstellen dürfen. Der mit dem Klageantrag erstrebte Nutzerstatus als „internal user“ ist mit einem uneingeschränkten Zugriff auf alle (öffentlichen) Inhalte des jeweiligen Netzwerks bei Viva Engage und seine Funktionalitäten verbunden. Deshalb kann die Formulierung im Klageantrag („mit der Maßgabe, dass ...“) nicht dahin verstanden werden, die Beklagte solle der Klägerin lediglich einen Nutzerstatus gewähren, der ausschließlich ein Einstellen der im Antrag bezeichneten Beiträge ermöglicht. Die Erfüllung eines solchen Begehrens wäre - wenn überhaupt - jedenfalls der Beklagten nicht möglich. Als Kundin von Microsoft verfügt sie unstreitig nicht über die notwendigen Berechtigungen, die ihr zur Verfügung gestellte Software umzuprogrammieren. 101

bb) Das damit erstrebte Handlungsgebot erfasst alle Maßnahmen der Beklagten, die erforderlich sind, damit die Klägerin wie ein „internal user“ auf das konzernweite Netzwerk der Beklagten bei Viva Engage zugreifen kann. Hierzu gehört auch, dass für die Klägerin unter der Domain der Beklagten eine E-Mail- 102

Adresse erstellt wird. Unerheblich ist, ob die Beklagte sämtliche für die Gewährung des begehrten Zugriffs notwendigen Handlungen selbst vornehmen kann oder ob sie deren Vornahme ggf. bei Dritten veranlassen muss.

cc) Die Beklagte soll es zudem dulden, dass die Klägerin - als Nutzerin ihres Netzwerks bei Viva Engage - dort mindestens einen Post pro Woche, höchstens aber 78 in jedem Kalenderjahr einstellt. Das „Einstellen“ umfasst nicht nur das Erstellen eines Posts durch die Klägerin, sondern auch seinen Verbleib im Netzwerk. Da die Beiträge (Posts) im Klageantrag nicht weiter umschrieben sind, sind alle bei Viva Engage zur Verfügung stehenden Beitragstypen erfasst, die eine Darstellung von Inhalten ermöglichen. An welcher Stelle innerhalb des konzernweiten Netzwerks die Klägerin ihre Beiträge einstellt, soll ihr überlassen bleiben. 103

dd) Die jeweiligen Beiträge bei Viva Engage müssen zum Zweck der gewerkschaftlichen Werbung oder Information erfolgen. Diese - vom Wortlaut des Klageantrags abweichende - Einschränkung lässt sich dem Vortrag der Klägerin entnehmen. Sie stützt ihr Verlangen, ebenfalls das konzernweite Netzwerk der Beklagten nutzen und dort Beiträge einstellen zu dürfen, auf ihre Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG. Dementsprechend soll sich ein etwaiger Duldungsauspruch nicht auf Äußerungen erstrecken, die inhaltlich nicht in Zusammenhang mit der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen stehen. Außerdem ist - entsprechend dem Gebot rechtsschutzgewährender Auslegung (vgl. BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11 mwN, BAGE 171, 340) - davon auszugehen, dass die von der Beklagten hinzunehmenden Beiträge der Klägerin nicht auf eine Mobilisierung der Arbeitnehmer zu einer Streikteilnahme abzielen (vgl. dazu BAG 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 - Rn. 37, BAGE 146, 189). 104

b) Mit diesem Verständnis genügt der Klageantrag den Vorgaben des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Beklagte kann in ausreichendem Maß erkennen, welche Handlungen sie vornehmen und dulden muss, um das Klagebegehren zu erfüllen. Unschädlich ist, dass die einzelnen Schritte, die erfolgen müssen, um der Klägerin den erstrebten Nutzerstatus bei Viva Engage einzuräumen, im Antrag 105

nicht näher beschrieben sind. Für die Beklagte ist gleichwohl ohne Weiteres ersichtlich, was sie im Fall einer stattgebenden Entscheidung tun müsste.

2. Der Klageantrag ist unbegründet. Dies ergibt die auf die kollidierenden grundrechtlichen Gewährleistungen bezogene Abwägung. 106

a) Zugunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass ihr Anliegen, Zugang zu dem weltweit von im Konzern beschäftigten Arbeitnehmern genutzten Netzwerk der Beklagten bei Viva Engage zu erhalten und dort für ihre Belange zu werben, vollumfänglich vom Schutzgehalt der von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit umfasst ist. Die Verfassungsnorm garantiert einer Koalition das Recht, selbst darüber zu befinden, auf welchem Weg sie um Mitglieder werben und Arbeitnehmer informieren möchte (*vgl. BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 14; 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - zu B II 1 der Gründe; BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 20, BAGE 171, 340; 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 31 mwN, BAGE 135, 1*). Daher erfasst ihr Gewährleistungsumfang grundsätzlich auch den Fall, dass eine tarifzuständige Gewerkschaft ein üblicherweise im Betrieb verwendetes soziales Netzwerk des Arbeitgebers hierfür nutzen möchte. 107

b) Das klägerische Begehren tangiert grundrechtlich geschützte Interessen der Beklagten. Dabei kann unentschieden bleiben, ob - wie von ihr geltend gemacht - das mit dem Antrag angebrachte Verlangen ihre durch Art. 14 GG geschützte Eigentumsgarantie berührt. Jedenfalls wird die Beklagte in ihrem Grundrecht aus Art. 12 iVm. Art. 2 Abs. 1 GG beeinträchtigt, wenn sie der Klägerin einen Zugang zu ihrem konzernweit verwendeten Netzwerk bei Viva Engage einrichten und es dulden muss, dass die Klägerin dort Beiträge zu gewerkschaftlichen Themen einstellt. Die unternehmerische Handlungsfreiheit gewährt der Beklagten die Befugnis selbst zu bestimmen, wie und für welche Zwecke sie ihre personellen und sächlichen Betriebsmittel einsetzen möchte. Das (auch) von ihr errichtete Netzwerk hat - neben der dadurch ermöglichten sozialen Kommunikation unter den weltweit im Konzern tätigen Arbeitnehmern - die Funktion, einen arbeitsbezogenen Informationsaustausch von Teams innerhalb konzernweiter 108

Organisationsbereiche zu ermöglichen. Durch das Begehren der Klägerin wird es nicht für Zwecke verwendet, die diesen Maßgaben entsprechen.

c) Bei Abwägung dieser kollidierenden grundrechtlichen Gewährleistungen 109
überwiegen die Belange der Beklagten. Auf die Frage, ob und inwieweit durch das Begehren der Klägerin auch grundrechtlich garantierte Interessen von Arbeitnehmern betroffen sind, kommt es daher nicht mehr an.

aa) Das Anliegen der Klägerin, in dem von der Beklagten verwendeten Netz- 110
werk Werbung zu betreiben und dort über ihre Unternehmungen zu unterrichten, hat für sie eine nicht unerhebliche Bedeutung. Da sich vor allem jüngere Menschen häufig auf digitalen Kommunikationsplattformen austauschen, besteht bei der Klägerin grundsätzlich ein berechtigtes Interesse, ebenfalls Zugang zu einem solchen Netzwerk zu erhalten, um die anderen Nutzer über ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten auf dem Laufenden zu halten. Dies gilt insbesondere für das Unternehmen der Beklagten, in dem ein wesentlicher Teil der Kommunikation elektronisch erfolgt.

bb) Die damit verbundenen Beeinträchtigungen der Beklagten sind aber 111
ebenfalls von erheblichem Gewicht.

(1) Allerdings ergeben sich diese noch nicht aus der bloßen Einrichtung des 112
mit dem Klageantrag erstrebten Status als „internal user“ im Netzwerk der Beklagten. Dieser - zumal nur einmalige - Vorgang nimmt für sich genommen lediglich geringe personelle und zeitliche Ressourcen der Beklagten in Anspruch (*aA wohl Göpfert/Stöckert NZA 2021, 1209, 1212*). Die hierbei von einem Systemadministrator vorzunehmenden Handlungen sind durch die von Microsoft zur Verfügung gestellte Software vorgegeben. Damit einhergehende Belastungen der Beklagten sind geringfügig.

(2) Demgegenüber ist ein der Klägerin eingeräumter Status als „internal 113
user“ im Netzwerk der Beklagten mit weitgehenden (passiven) Nutzungsmöglichkeiten verbunden. Die Klägerin hätte dadurch Zugriff auf den gesamten Inhalt des konzernweiten Netzwerks der Beklagten bei Viva Engage und die dort von allen

anderen Nutzern eingestellten Inhalte. Ausgenommen wären lediglich Beiträge in den nicht öffentlichen Communitys. Damit hätte die Klägerin nicht nur die Möglichkeit, den arbeitsbezogenen Informationsaustausch sämtlicher anderer Netzwerknutzer einzusehen. Sie könnte zudem auf dort von den Arbeitnehmern hinterlegte arbeitsbezogene Unterlagen zugreifen. Damit erhielte sie als außenstehende Dritte Kenntnis über verschiedene interne sowie - nach dem von der Klägerin nicht bestrittenen Vortrag der Beklagten - zum Teil sensible Unternehmensvorgänge und -daten. Mithilfe der in den Profilen der Nutzer hinterlegten Informationen könnte sie sich außerdem ein Bild über die Mitarbeiter- und Organisationsstruktur der verschiedenen Konzernunternehmen verschaffen. Die Beklagte hätte keine Möglichkeit, dies zu verhindern. Nach ihrem - ebenfalls von der Klägerin nicht in Abrede gestellten - Vortrag ist sie weder tatsächlich noch rechtlich in der Lage, die Applikation Viva Engage so zu programmieren, dass dort eingestellte Daten oder Informationen einem bestimmten Personenkreis nicht angezeigt werden.

(3) Die von der Klägerin begehrte aktive Inanspruchnahme des konzernweiten Netzwerks ist darüber hinaus nicht zeitlich oder situativ begrenzt. Die Beklagte soll es hinnehmen, dass die bis zu 78 Beiträge der Klägerin pro Kalenderjahr in ihrem Netzwerk verbleiben. Damit beansprucht die Klägerin mit ihren auf eine Gewinnung und einen Erhalt von Mitgliedern abzielenden Posts beständig die von der Beklagten verwendeten digitalen Strukturen. Die von ihr eingestellten Beiträge sind nicht nur dauerhaft für die Arbeitnehmer des Konzerns - und damit weltweit - einsehbar. Auch der von der Klägerin beanspruchte „digitale Raum“ innerhalb des Netzwerks wird dadurch mit jedem Jahr größer. 114

cc) Die Belastungen der Beklagten übersteigen das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Interesse der Klägerin. Zwar ermöglicht ihr die begehrte Nutzung des konzernweiten Netzwerks der Beklagten bei Viva Engage, Werbemaßnahmen mit einer großen personellen Reichweite und geringem eigenen Aufwand - und damit effektiv - durchzuführen. Auch wäre das Einstellen von gewerkschaftlichen Beiträgen für die Klägerin mit dem Vorteil verbunden, dass sie zeitlich unbeschränkt im Netzwerk verfügbar und damit für die Arbeitnehmer bei Bedarf immer 115

wieder abrufbar wären. Die damit einhergehenden Beeinträchtigungen der gegenläufigen grundrechtlich geschützten Belange der Beklagten wären allerdings für diese nicht hinnehmbar. Der von der Klägerin begehrte Status als „internal user“ gewährte ihr die nicht einschränkbare Möglichkeit eines Zugriffs auf die gesamte arbeitsbezogene Kommunikation der Arbeitnehmer im Netzwerk und dort hinterlegte unternehmensbezogene Daten, ohne dass dies für die Wahrnehmung ihrer Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG notwendig wäre. Das Interesse der Beklagten, eine solche Zugriffsmöglichkeit nicht hinnehmen zu müssen, wird auch nicht dadurch relativiert, dass ihr Netzwerk weltweit von ca. 60.000 konzernzugehörigen Arbeitnehmern und - im Rahmen einer Zusammenarbeit mit Konzernunternehmen - einer größeren Anzahl weiterer Personen genutzt wird. Die Klägerin ist nicht in die Konzernstrukturen der Beklagten eingebunden. Sie ist vielmehr die soziale Gegenspielerin der Beklagten, die deren konzernweites Netzwerk - dauerhaft - für Maßnahmen nutzen will, die auf eine Erstarkung ihrer sozialen Mächtigkeit abzielen. Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass die Klägerin dadurch die Möglichkeit erhielte, auch solche Arbeitnehmer anzusprechen, deren Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sie - als deutsche Gewerkschaft - regelmäßig nicht wahren oder fördern kann und deren Mitgliedschaft bei ihr - wenn überhaupt möglich - jedenfalls für die Annahme ihrer sozialen Mächtigkeit unbeachtlich sein dürfte (*vgl. dazu BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 70, BAGE 175, 142*). Eine solche Reichweite werbender Aktivitäten ist - objektiv betrachtet - für die Betätigungsfreiheit der Klägerin nicht von besonderer Bedeutung.

- VIII. Auch der Klageantrag zu 11. hat keinen Erfolg. 116
- 1. Der Antrag ist ebenfalls zulässig. 117
 - a) Nach den Ausführungen der Klägerin erstrebt sie damit im Intranet der Beklagten - genannt „L“ - eine dauerhafte Verlinkung auf eine eigene, im Klageantrag namentlich bezeichnete Webseite. Der begehrte Link im konzernweit verwendeten Intranet der Beklagten soll sich dabei auf dessen Startseite befinden und - über den Wortlaut des Klageantrags hinausgehend - nur für die über einen Netzwerkzugang verfügenden Arbeitnehmer eines in Deutschland befindlichen 118

Betriebs der Beklagten sichtbar sein. Zudem soll der Link so programmiert werden, dass die Arbeitnehmer keine Möglichkeit haben, ihn von der Startseite zu entfernen.

b) Dieses Begehren ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 119
Für die Beklagte ist ohne Weiteres erkennbar, welche Handlungen sie vornehmen muss, um das Verlangen der Klägerin zu erfüllen.

2. Der Klageantrag ist unbegründet. 120

a) Die Klägerin kann ihr Begehren nicht auf eine analoge Anwendung von 121
§ 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG stützen.

aa) Nach der zum 15. Juni 2021 in Kraft getretenen Norm hat eine 122
Dienststelle „auf Verlangen einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber ... in ihrem Intranet auf den Internetauftritt der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung zu verlinken“. Die Vorschrift wurde - nach einer entsprechenden Beschlussempfehlung des Ausschusses für Inneres und Heimat (*BT-Drs. 19/28839*) - durch das Gesetz zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vom 9. Juni 2021 (*BGBI. I S. 1614*) eingefügt. Ausweislich der Begründung des Gesetzentwurfs soll sie das herkömmliche - auf die Wahrnehmung der im Bundespersonalvertretungsgesetz aufgeführten Aufgaben und Befugnisse bezogene - Zugangsrecht in § 9 Abs. 2 BPersVG ergänzen, damit die Koalitionen ihre Funktion auch vor dem Hintergrund sich durch die Digitalisierung verändernder Arbeitsbedingungen weiterhin effektiv wahrnehmen können. Insbesondere den Gewerkschaften sollen dadurch bessere Möglichkeiten an die Hand gegeben werden, um im Rahmen ihrer koalitionsspezifischen Aufgaben die Beschäftigten einer Dienststelle zeit- und ortsungebunden über aktuelle Informationen und ihre Anliegen zu unterrichten. Ziel einer solchen dauerhaften Repräsentation von Gewerkschaften im Intranet einer Dienststelle ist es, deren Sichtbarkeit zu erhöhen und das Koalitionsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG zu stärken (*vgl. BT-Drs. 19/28839 S. 9*).

- bb) Die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BPersVG für die Verwaltungen und Gerichte des Bundes sowie seine unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts anwendbare Bestimmung findet im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes - und damit im Ausgangsfall - keine entsprechende Anwendung. 123
- (1) Die analoge Anwendung einer Norm setzt voraus, dass eine vom Gesetzgeber unbeabsichtigte Lücke im Gesetz besteht, deren Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Andernfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers - also der Normalfall, wenn er etwas nicht regeln will - als planwidrige Lücke aufgefasst und diese im Weg der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden (*vgl. etwa BAG 21. März 2024 - 2 AZR 79/23 - Rn. 29 mwN; 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 - Rn. 39 mwN, BAGE 179, 51*). 124
- (2) Hier fehlt es an einer planwidrigen Gesetzeslücke. Zwar enthält das Betriebsverfassungsgesetz keine § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG entsprechende Regelung. Dies ist jedoch nicht planwidrig. 125
- (a) Das Betriebsverfassungsgesetz gewährt den Gewerkschaften lediglich Aufgaben und Befugnisse im Rahmen der Betriebsverfassung. Für ihre allgemeine - durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte - koalitionsspezifische Betätigung enthält es hingegen bewusst keine Ausgestaltung. Dies zeigt § 2 Abs. 3 BetrVG. Die Vorschrift stellt ausdrücklich klar, dass die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht berührt werden. Von der Verabschiedung eines Gesetzes, in dem die allgemeine Betätigung von Koalitionen näher geregelt wäre, hat der Gesetzgeber bislang abgesehen (*vgl. BAG 28. Februar 2006 - 1 AZR 460/04 - Rn. 32, BAGE 117, 137*). 126
- (b) Auch die Gesetzeshistorie stützt dieses Ergebnis. Der Bundestag hat dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (*BT-Drs. 19/26820*) in der Fassung des Ausschusses für Inneres und Heimat (*BT-Drs. 19/28839*) in dritter Beratung am 22. April 2021 zugestimmt (*BT-Plenarprotokoll 19/224 S. 28533 [B]*). Nur kurze Zeit später - in der 127

Sitzung am 21. Mai 2021 - hat er das am 14. Juni 2021 ausgefertigte Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt - Betriebsrätemodernisierungsgesetz - (*BGBI. I S. 1762*) verabschiedet (*BT-Plenarprotokoll 19/231 S. 29688 [C]*). Unmittelbar zuvor hatte er - entsprechend einer Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales (*BT-Drs. 19/29425 S. 4*) - einen von der Opposition eingebrachten Antrag abgelehnt (*BT-Plenarprotokoll 19/231 S. 29682, 29689 [B]*), mit der die Bundesregierung aufgefordert werden sollte, den Gewerkschaften „analog zu den herkömmlichen Zutrittsrechten zum Betrieb ein gesetzliches ‚virtuelles‘ Zutrittsrecht“ zu gewähren, „mit dem sie die Beschäftigten im Betrieb auch digital erreichen können“ (*BT-Drs. 19/16843 S. 4*). Dies zeigt, dass der Gesetzgeber die Neuregelungen im Betriebsverfassungsrecht - für die ebenfalls die Auswirkungen der Digitalisierung ausschlaggebend waren (*vgl. BT-Drs. 19/28899 S. 12*) - anders als im Bundespersonalvertretungsgesetz bewusst nicht auf solche Bestimmungen erstrecken wollte. Erst ein (erster) Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes von Anfang September 2024 sah in seinem Art. 7 Nr. 3 ein Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen zum Betrieb „einschließlich der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien“ vor. Die entsprechende Regelung wurde jedoch nicht in den - dem Bundestag später zugeleiteten - Gesetzentwurf der Bundesregierung aufgenommen (*vgl. BT-Drs. 20/14345*).

b) Die Klägerin kann sich für ihr im Streitfall angebrachtes Begehren auch nicht mit Erfolg auf eine richterrechtliche Ausgestaltung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit berufen. 128

aa) Ob sich im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ein Anspruch einer tarifzuständigen Gewerkschaft auf eine Verlinkung im Intranet eines Arbeitgebers auf ihren Internetauftritt aus einer entsprechenden richterlichen Rechtsfortbildung ergeben kann, ist umstritten (*dafür DKW/Berg 19. Aufl. § 2 Rn. 130; Däubler Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaften im digitalen Betrieb S. 74, 83; Kramer IT-ArbR/Neu 3. Aufl. § 3 Rn. 383; wohl* 129

auch Kleinebrink DB 2022, 1002, 1007; aA wohl Stoffels ZFA 2023, 561, 607; MHdB ArbR/Rieble 6. Aufl. § 220 Rn. 92; Besgen/Prinz in Arbeiten 4.0 - Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt 5. Aufl. § 2 Rn. 134; Beckschulze DB 2003, 2777, 2786).

(1) Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass eine Gewerkschaft ein - von Art. 9 Abs. 3 GG geschütztes - Interesse an einer Verlinkung im Intranet eines Arbeitgebers auf einen von ihr zu verantwortenden Internetauftritt hat. Das Grundrecht gewährleistet ihr das Recht, selbst darüber zu entscheiden, welche Mittel sie für geeignet hält, um Werbung zu betreiben und die Arbeitnehmer über ihre Aktivitäten zu informieren, um dadurch ihren Mitgliederbestand auszubauen oder zumindest zu erhalten (*vgl. BVerfG 9. Juli 2020 - 1 BvR 719/19 ua. - Rn. 14; 10. September 2004 - 1 BvR 1191/03 - zu B II 1 der Gründe; BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 20, BAGE 171, 340; 22. Juni 2010 - 1 AZR 179/09 - Rn. 31 mwN, BAGE 135, 1*). Das bloße Vorhandensein eines auf eine gewerkschaftliche Internetseite verweisenden Links im Intranet eines Arbeitgebers stellt - für sich genommen - zwar noch keine unmittelbar werbende Aktivität der Gewerkschaft dar. Mithilfe der Verlinkung wäre es den Arbeitnehmern aber ohne Weiteres - insbesondere ohne eigene Suche im Internet - möglich, sich im betrieblichen Zusammenhang jederzeit über die Aktivitäten einer für sie zuständigen Gewerkschaft zu unterrichten. Zudem hätte die Verlinkung auf eine konkrete Webseite für eine Gewerkschaft den Vorteil, dass sie die Arbeitnehmer unterschiedlicher Unternehmen dort über die für diese jeweils einschlägigen Themen informieren könnte.

(2) Eine solche Verlinkung beeinträchtigt jedoch die durch Art. 12 (*iVm. Art. 2 Abs. 1*) GG garantierte wirtschaftliche Betätigungsfreiheit eines Arbeitgebers und - ggf. - sein durch Art. 14 GG gewährleistetetes Eigentum an der IT-Infrastruktur. Diese Grundrechte schützen die Freiheit eines Arbeitgebers, über die Gestaltung und Verwendung seines Intranets nach eigenen Vorstellungen und Wünschen zu entscheiden.

(3) Im Rahmen einer Abwägung der widerstreitenden grundrechtlichen Verbürgungen wäre einerseits zu berücksichtigen, ob und ggf. welche wirtschaftliche

Belastung die Programmierung eines solchen Links für den Arbeitgeber bedeutete. Dabei dürfte der hierfür erforderliche zeitliche und personelle Aufwand in der Regel nicht besonders groß sein. Auch eine weitergehende - spezifische - Betreuung dieser Schnittstelle wird regelmäßig nicht notwendig sein. Ein solcher Link befände sich dann zwar dauerhaft im Intranet des Arbeitgebers. Die damit einhergehende Inanspruchnahme seiner IT-Infrastruktur wäre jedoch äußerst gering (*ebenso Stoffels ZFA 2023, 561, 597*). Hinzu kommt, dass eindeutig erkennbar wäre, dass die Verantwortlichkeit für die Werbeinhalte bei der Gewerkschaft liegt. Andererseits wäre aber auch in den Blick zu nehmen, dass die Verlinkung - als dauerhaftes Angebot und als Verknüpfung mit möglicherweise wechselnden Inhalten auf den Seiten einer Gewerkschaft - das Risiko steigert, dass sich Arbeitnehmer in nicht mehr erlaubtem Maß während der Arbeitszeit mit gewerkschaftlichen Themen beschäftigen.

bb) Eine abschließende Entscheidung hierüber kann im Ausgangsfall dahinstehen. Der Klageantrag bleibt jedenfalls deswegen erfolglos, weil die Klägerin nicht verlangen kann, dass die Beklagte eine Verlinkung mit ihrer Internetseite - für die Arbeitnehmer unveränderbar - auf der Startseite ihres Intranets anbringt. Damit ist der - insoweit unteilbare - Antrag insgesamt unbegründet. 133

(1) Zwar hat die Klägerin grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran, dass sich die von ihr begehrte Verlinkung dauerhaft und unverrückbar an einer „prominenten“ und damit für die Arbeitnehmer bei einem Blick ins Intranet stets sofort ins Auge springenden Stelle befindet. Dies stellt - aus ihrer Sicht - sicher, dass die Arbeitnehmer nicht lange suchen müssen, um über den Link die verknüpften gewerkschaftlichen Inhalte aufrufen zu können. Vor allem erhöht sich dadurch die Chance für die Klägerin, dass die Arbeitnehmer auf sie aufmerksam werden. 134

(2) Demgegenüber hat die Beklagte ein großes Interesse daran, über die Gestaltung ihres Intranets selbst zu entscheiden. Ihre mit einer unveränderbaren Verlinkung auf der Startseite von „L“ einhergehenden Belastungen überwiegen das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Anliegen der Klägerin. Die von Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 GG gewährleistete Befugnis der Beklagten, den Inhalt ihres 135

Intranets und seinen Aufbau nach eigenem Belieben zu gestalten, würde dadurch erheblich beeinträchtigt. Gerade der Ausgestaltung der Startseite des betrieblichen Intranets - als derjenigen Seite, über die der Zugang zu den weiteren Themen eröffnet wird - kommt eine besondere Bedeutung zu. Typischerweise werden dort die aus Sicht eines Arbeitgebers wichtigen Themen angesprochen. Die Beklagte hat die Startseite von „L“ nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Parteien so konzipiert, dass sie - zumindest überwiegend - für die einzelnen Arbeitnehmer unterschiedliche Inhalte enthält. Ob dies - so die Beklagte - darauf zurückzuführen ist, dass sich ihr Inhalt dynamisch am jeweiligen Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer ausrichtet oder ob - so die Klägerin - die Arbeitnehmer selbst entscheiden können, welche „spaces“ auf dem Bildschirm erscheinen, ist unerheblich. Entscheidend ist, dass durch das Anbringen eines dauerhaft fixierten Links auf gewerkschaftliche Inhalte bereits an dieser „prominenten“ Stelle der Anschein entstünde, die Beklagte wolle ihre Arbeitnehmer auf ein auch aus ihrer Sicht bedeutsames Anliegen hinweisen. Dies kann ihr als sozialer Gegenspielerin der Klägerin nicht abverlangt werden. Dem Anliegen der Klägerin, Arbeitnehmer mit einer Verlinkung auf eine ihrer Webseiten auf sich aufmerksam zu machen und sie dadurch anzuregen, sich dort über ihre Aktivitäten zu informieren, kann auch dadurch Rechnung getragen werden, dass der begehrte Link an einer anderen - für die Arbeitnehmer ohne Weiteres erreichbar und erkennbaren - Stelle des Intranets angebracht wird. Deren Auswahl obläge der Beklagten.

IX. Entgegen der Ansicht der Revision gebieten im Streitfall weder völker- 136
oder unionsrechtliche Vorgaben noch das Konventionsrecht ein anderes Ergebnis.

1. Art. 8 Abs. 1 Buchst. c des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, 137
soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966 (*BGBI. 1973 II S. 1569*) verpflichtet die Vertragsstaaten, das Recht der Gewerkschaften auf freie Betätigung zu gewährleisten. Dabei sind Einschränkungen zulässig, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung oder zum Schutz der Rechte und

Freiheiten anderer erforderlich sind. Damit ist die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit nicht schrankenlos zu garantieren. Der aus dieser Bestimmung erwachsende Schutz reicht daher nicht weiter als das durch Art. 9 Abs. 3 GG Verbürgte (vgl. zu Art. 8 Abs. 1 Buchst. a des Sozialpakts BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 206, BVerfGE 146, 71).

2. Entsprechendes gilt für die in Deutschland geltenden einschlägigen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). 138

a) Das Übereinkommen Nr. 87 der IAO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts vom 9. Juli 1948 (BGBl. 1956 II S. 2072) geht über die im Ausgangsfall einschlägige verfassungsrechtliche Gewährleistung ebenfalls nicht hinaus. Nach der Spruchpraxis des „Committee on Freedom of Association“ (CFA) der IAO müssen Arbeitnehmervertreter von betrieblichen Vorrichtungen profitieren dürfen („enjoy such facilities“), wenn dies notwendig ist, damit sie ihren Aufgaben nachkommen können. Dies betrifft auch den Zugang zu den Arbeitsplätzen und die Nutzung von E-Mail-Systemen. Da durch den Zutritt zu den betrieblichen Einrichtungen allerdings die Funktionsfähigkeit des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden soll, sollen Arbeitgeber und Gewerkschaft sich bemühen, ein Abkommen über die Verwendung von E-Mails zu schließen (CFA Case No. 2816 [Peru] Report No. 362, November 2011, Rn. 1221; Case No. 2816 [Peru] Report No. 367, March 2013, Rn. 998; vgl. auch CFA Case No. 3087 [Colombia] Report No. 376, October 2015, Rn. 319). Damit gewährt auch das Übereinkommen Nr. 87 der IAO den Gewerkschaften keinen uneingeschränkten und voraussetzungslosen Zugang zu den betrieblichen Kommunikationsstrukturen. 139

b) Das nationale Verfassungsrecht übersteigende Anforderungen ergeben sich zudem nicht aus Art. 2 des Übereinkommens Nr. 135 der IAO über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb vom 23. Juni 1971 (BGBl. 1973 II S. 953, 1595). Danach sind den Arbeitnehmervertretern, zu denen nach Art. 3 Buchst. a des Übereinkommens auch Gewerkschaftsvertreter gehören, Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirk- 140

same Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen (*Art. 2 Nr. 1 des Übereinkommens*). Die Gewährung solcher Erleichterungen darf jedoch ebenfalls nicht das wirksame Funktionieren des betreffenden Betriebs beeinträchtigen (*Art. 2 Nr. 3 des Übereinkommens*).

3. Auch Art. 5 und 6 der Europäischen Sozialcharta (ESC) verlangen nichts Weitergehendes. Dabei kann dahinstehen, ob die Europäische Sozialcharta unmittelbar geltendes Bundesrecht ist, lediglich den Gesetzgeber und den rechtsfortbildenden Richter bindet oder nur ein Auslegungsmittel für das nationale Recht darstellt (*vgl. dazu BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - zu B I 5 b der Gründe mwN, BVerfGE 58, 233*). In der Bundesrepublik Deutschland ist die in Art. 5 ESC genannte Koalitionsfreiheit durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert (*BVerfG 20. Oktober 1981 - 1 BvR 404/78 - aaO*). Dies gilt auch, soweit Art. 6 ESC ergänzend das Recht auf Kollektivverhandlungen normiert. Die Gewährleistungen der Europäischen Sozialcharta gehen insoweit nicht über die des Art. 9 Abs. 3 GG hinaus (*vgl. auch BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 206, BVerfGE 146, 71; 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 - zu B II 2 b der Gründe, BVerfGE 88, 103*). 141

4. Das Unionsrecht zwingt ebenso wenig zu einem anderen Ergebnis. 142

a) Ob im Ausgangsfall Art. 28 GRC vor dem Hintergrund anwendbar ist, dass der Europäischen Union nach Art. 153 Abs. 5 AEUV keine Kompetenz zur Regelung des Koalitionsrechts zusteht, kann offenbleiben. Jedenfalls sind keine konkreten und hinreichenden Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass das Schutzniveau der Grundrechtecharta an dieser Stelle das von Art. 9 Abs. 3 GG überstiege (*vgl. dazu auch BAG 22. Juni 2021 - 1 ABR 28/20 - Rn. 46, BAGE 175, 142; ausf. BAG 20. November 2012 - 1 AZR 611/11 - Rn. 64 bis 67, BAGE 144, 1*). 143

b) Der Hinweis der Revision auf die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 1. Juni 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs (*2023/2536[RSP], ABl. EU C/2023/1225 vom 21. Dezember 2023*) verfängt nicht. Nach Nr. 11 dieser - ohnehin kein geltendes Unionsrecht darstellenden - Entschließung hat das 144

Parlament die Mitgliedstaaten lediglich aufgefordert, den Zugang zu Arbeitsplätzen - auch wenn die Arbeit digital ausgeführt wird - „im Einklang mit den Datenschutzbestimmungen und unter Wahrung der Eigentums[...]rechte“ sicherzustellen.

c) Anderes folgt auch nicht aus Art. 20 der zwischenzeitlich in Kraft 145
getretenen Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, die nach ihrem Art. 29 Abs. 1 bis zum 2. Dezember 2026 umzusetzen ist (*vgl. zur Bedeutung einer Richtlinie während ihrer Umsetzungsfrist etwa EuGH 25. Januar 2022 - C-181/20 - [VYSOČINA WIND] Rn. 75 mwN*). Zwar müssen die Mitgliedstaaten danach erforderliche Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass digitale Arbeitsplattformen Personen, die Plattformarbeit leisten, die Möglichkeit bieten, über die digitale Arbeitsplattform oder über ähnlich wirksame Mittel privat und sicher ihre Vertreter zu kontaktieren oder von diesen kontaktiert zu werden. Im Streitfall ist aber weder dargetan worden, dass die Beklagte im Betrieb H eine digitale Arbeitsplattform iSv. Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie (EU) 2024/2831 unterhält, noch ist vorgetragen worden, dass alle dort tätigen Arbeitnehmer Plattformarbeit iSv. Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie (EU) 2024/2831 leisten. Beides ist auch nicht ersichtlich.

5. Mit Blick auf die Garantie der Koalitionsfreiheit in Art. 11 der Konvention 146
zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950 idF vom 22. Oktober 2010 (*EMRK; BGBl. II S. 1198*) und ihrer Zusatzprotokolle ergibt sich ebenfalls nichts Gegenteiliges. Der hieraus erwachsende Schutz reicht nicht über das nach Art. 9 Abs. 3 GG Garantierte hinaus (*vgl. auch BVerfG 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 ua. - Rn. 207 f., BVerfGE 146, 71*).

X. Der Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 147
AEUV bedurfte es nicht.

1. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union 148
muss ein nationales letztinstanzliches Gericht seiner Vorlagepflicht nachkommen, wenn sich in einem bei ihm schwebenden Verfahren eine Frage des

Unionsrechts stellt, es sei denn, das Gericht hat festgestellt, dass diese Frage nicht entscheidungserheblich ist, die betreffende unionsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war oder die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (*EuGH 9. September 2015 - C-72/14 ua. - [van Dijk] Rn. 55 ff.; 9. September 2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 38 ff.; grundlegend EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T.] Rn. 21; sh. auch BVerfG 30. Juli 2019 - 2 BvR 1685/14 ua. - Rn. 315, BVerfGE 151, 202; 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 24 mwN*).

2. Ausgehend hiervon war kein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof zu richten. Die von der Revision aufgeworfene Frage, ob Art. 6 DSGVO einer Pflicht zur Herausgabe betrieblicher E-Mail-Adressen an eine tarifzuständige Gewerkschaft zum Zweck der Information und Mitgliederwerbung entgegensteht, war nicht entscheidungserheblich. Weitere Fragen des Unionsrechts, die für den Ausgang des Rechtsstreits maßgeblich wären, waren nicht Gegenstand der Entscheidung. 149

XI. Die Kosten der Revision hat die Klägerin nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 150

Gallner

Rinck

Ahrendt

Wankel

Widuch