



LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Konzernbetriebsrats der DRK Blutspendedienst West gGmbH,
vertreten durch den Vorsitzenden F. U.-S., T. str. 15, N.,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte N. u.a .,
P. str. 2, N.,

2. der DRK Blutspendedienst West gGmbH, vertreten durch die
Geschäftsführer Dr. X. von I. und Herrn A., G. str. 180 - 186, I.,

- Beteiligte zu 2) und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & C.,
D.-U.-Str. 6, E.,

3. des Betriebsrats Zentrum für Transfusionsmedizin: DRK
Blutspendedienst West gGmbH, C., vertreten durch den Vorsitzenden L.
T., M. Weg 1, S.,

- Beteiligter zu 3) -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte N. L. G., E. Str. 21, 5. S.,

4. des Betriebsrats Zentrum für Transfusionsmedizin I.: DRK-
Blutspendedienst West gGmbH, I., vertreten durch den Vorsitzenden S.
U., G. str. 180 – 186, I.,

- Beteiligter zu 4) -

5. des Betriebsrats Zentrum für Transfusionsmedizin N.: der DRK Blutspendedienst West gGmbH, N., vertreten durch den Vorsitzenden F. U.-S., T. str. 15, N.

- Beteiligter zu 5) -

6. des Gesamtbetriebsrats für Transfusionsmedizin N.: der DRK Blutspendedienst West gGmbH, N., vertreten durch den Vorsitzenden F. U.-S., T. str. 15, N.,

- Beteiligter zu 6) -

7. des Betriebsrats der DRK Blutspendedienst Ostwestfalen-Lippe gGmbH, vertreten durch die Vorsitzende C. H., I. str. 45, Bad T.,

- Beteiligter zu 7) -

8. des Betriebsrats der DRK Blutspendedienst Rheinland-Pfalz und Saarland gGmbH, Bad L., vertreten durch den Vorsitzenden X. I., C. weg 5 – 7, Bad L.

- Beteiligter zu 8) -

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Anhörung vom 12.01.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Klingebiel und den ehrenamtlichen Richter Hamm

b e s c h l o s s e n :

1. **Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2) wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 27.06.2014 - Az.: 14 BV 104/13 abgeändert und der Antrag zurückgewiesen.**
2. **Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung der Arbeitgeberin (Beteiligte zu 2.) eine von ihr betriebene facebook-Seite nicht weiter zu betreiben.

Die Arbeitgeberin nimmt in fünf Transfusionszentren Blutspenden entgegen, verarbeitet und veräußert diese. Konzernweit werden ca. 1.300 Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Antragsteller ist der bei der Arbeitgeberin auf Konzernebene gebildete Konzernbetriebsrat. Weitere Beteiligte sind die gebildeten Einzelbetriebsräte sowie der bestehende Gesamtbetriebsrat.

Am 15.04.2013 eröffnet die Arbeitgeberin bei der Internetplattform facebook verschiedene, u. a. die im Antrag genannte Seite. Im Rahmen dieses Auftritts wird es facebook-Nutzern ermöglicht, Kommentare (sog. Postings) abzugeben, die dann auf einer virtuellen Pinnwand eingestellt werden und von allen facebook-Nutzern angesehen bzw. weiter kommentiert werden können. Dazu gehört auch die Kennzeichnung mit einem „Gefällt mir“, einem sog. „Like“.

Die Arbeitgeberin legte bei den von ihr durchgeführten Spendeterminen Flugblätter aus, die die Spender auf den facebook-Auftritt hinwiesen, Bl. 20 GA. Die Arbeitgeberin informierte zudem ihre Mitarbeiter mit der Lohnabrechnung ab etwa Mitte April 2013 über den Betrieb der Seite, Bl. 21 GA. Zudem übermittelte sie den Mitarbeitern einen Leitfaden zum Umgang mit Social Media im DRK vom Generalsekretariat des Deutschen Roten Kreuzes, Bl. 22 – 23 GA. Unter anderem enthält dieser Leitfaden einen Abschnitt: „Wie stelle ich das DRK dar“. Dort heißt es unter anderem:

„Jeder ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter des Roten Kreuzes verpflichtet sich den Rotkreuzgrundsätzen. Dein Ton sollte immer freundlich sein. Es gilt die allgemeine Netiquette.“

Am 15.04.2013 stellte ein Blutspender einen kritischen Kommentar auf der Pinnwand der facebook-Seite ein, der wie folgt lautete:

„Ich war am 14. April 2013 in N. mein kostbares abzapfen lassen. Gehe schon spenden seit ich 18 bin. Muss aber sagen die gestern die Nadel gesetzt hat, solle es noch lernen. Stechen kann die nicht.“

Am 16. April um 13.15 Uhr wurde dieser Kommentar seitens der Arbeitgeberin kommentiert. Unter dem 14.06.2013 ging ein weiterer Kommentar über einen Arzt ein, dem vorgeworfen wurde, er habe die Untersuchung vor der Blutabnahme nicht regelgerecht vorgenommen. Daraufhin sei eine ältere Spenderin beinahe kollabiert und habe per Infusion stabilisiert werden müssen, Bl. 118 GA.

Die facebook-Seite wird von einer Gruppe von etwa zehn Mitarbeitern betreut. Sie befassen sich neben der allgemeinen Pflege der Seite insbesondere mit der Einstellung von Informationen und der Kommentierung von Postings. Dazu können sich diese Mitarbeiter auf die Seite aufschalten. Erforderlich hierzu ist ein Administratorenzugang. Dabei verfügt die Arbeitgeberin über einen allgemeinen Administratorenzugang. Zudem wies sie den berechtigten Mitarbeitern zunächst auch individuelle Administratorenkennungen für ihre Pflegearbeiten zu. Mit diesen Kennungen ist nachzuvollziehen, wann welcher Artikel auf die facebook-Seite eingestellt worden ist bzw. mit welcher Kennung wann welches Posting kommentiert worden ist. Die Arbeitgeberin hat diese Verfahrensweise im laufenden Verfahren geändert und die Mitarbeiter angewiesen, nur noch eine zentrale Administratorenkennung zu verwenden.

Nachdem einige Mitarbeiter Bedenken am Betrieb der facebook-Seite angemeldet haben und sich an ihren örtlichen Betriebsrat wendeten, reklamierte der Antragsteller mit Schreiben vom 07.05.2013 gegenüber der Arbeitgeberin die Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte, Bl. 25 GA. Hierauf reagierte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 08.05.2013, Bl. 26/27 GA. Sodann forderte der Antragsteller mit Schreiben vom 13.05.2013 die Abschaltung der facebook Seite, Bl. 27 GA.

Es gilt konzernweit die EDV-Konzernrahmenbetriebsvereinbarung vom 04.03.2009 (nachfolgend „KRBV“). Für die Einzelheiten der Regelungen der KRBV wird auf Bl. 8 – 16 GA. verwiesen.

Mit seiner am 03.06.2013 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Arbeitgeberin am 06.06.2013 zugestellten Antragschrift verfolgt der Antragsteller sein Begehren auf Abschaltung der Seite weiter.

Am 31.07.2013 überreichte der Antragsteller dem Arbeitgeber einen Entwurf einer Verfahrenskonzernbetriebsvereinbarung zur Einführung und Betrieb des Informations- und Kommunikationssystems „facebook-Unternehmensseite“ (vgl. Bl. 47 – 49 d. A.). Eine Einigung kam auch im folgenden Einigungsstellenverfahren bislang nicht zustande.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, ihm stünde ein Anspruch auf Unterlassung des Betriebs der facebook Seite zu, weil die Arbeitgeberin durch den Betrieb der Seite seine Rechte verletze, woraus ein Unterlassungsanspruch folge. So habe die Arbeitgeberin seine Informations- und Mitbestimmungsrechte aus § 9 der KRBV und aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG verletzt. Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich insbesondere daraus, dass facebook-Nutzer sich kritisch über die Beschäftigten, deren Namen sich aus dem während der Spendeterminen zu tragenden Namensschildern ergäben, äußern könnten. Da diese Kritik einem unbegrenzten Personenkreis zugänglich gemacht werde und den angesprochenen Beschäftigten auch ohne Namen zugeordnet werden könnten, stelle der Betrieb der Seiten nicht nur eine Maßnahme zur technischen Verhaltens- und Leistungskontrolle, sondern auch eine zur Verhaltenssteuerung dar. Weiter sei zu beachten, dass facebook über die Suchfunktion „graph search“ die Möglichkeit biete, bei facebook zur Verfügung stehende Daten technisch aussagekräftig zusammenzuführen und beispielsweise zu ermitteln, welche Aktivitäten Arbeitnehmer während Krankheitszeiten unternommen hätten. Die Suchfunktion sei für jeden zugänglich, der sich bei facebook angemeldet habe und sei auch bald in Deutsch verfügbar. Sie ermögliche dem Nutzer auf alle Daten zuzugreifen, die jemals bei facebook eingestellt wurden mit Ausnahme derjenigen Daten, die von den Nutzern als nicht öffentlich vermerkt worden seien. Je nach Suchparametern könne man umfangreiche Auswertungen vornehmen. Es komme dabei nicht auf die tatsächliche Durchführung durch den Arbeitgeber an, sondern allein auf die Möglichkeit einer derartigen Nutzung. Ein Mitbestimmungsrecht bestünde jedenfalls hinsichtlich der Mitarbeiter, die den facebook-Auftritt des Arbeitgebers pflegten. Denn deren Handlungen könnten mit den facebook eigenen Bordmitteln überwacht werden. Insoweit zeichne facebook auf, zu welchem Zeitpunkt eine Veröffentlichung erfolge. Darüber hinaus gäbe es erhebliche datenschutzrechtliche Gesichtspunkte insbesondere bezüglich der Postings vom 14.06.2013, da es sich um Gesundheitsdaten handele.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. **die Arbeitgeberin zu verpflichten, bei der Internetplattform facebook die Seite www.facebook.com/drk.blutspendedienst.west abzumelden;**
2. **hilfsweise,**
die Arbeitgeberin zu verpflichten, es zu unterlassen, den Nutzern der Internetplattform facebook die Seite www.facebook.com/drk.blutspendedienst.west zur Übermittlung (Posting) von Informationen zur Verfügung zu stellen, solange nicht die Zustimmung des Konzernbetriebsrats oder einen die Zustimmung ersetzender Beschluss der Einigungsstelle vorliegt;
3. **weiter hilfsweise,**
festzustellen, dass der Arbeitgeber bei der Anmeldung der Internetplattform facebook bei der Eröffnung der Seite www.facebook.com/drk.blutspendedienst.west ein Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG verletzt hat.

Die Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich behauptet, sie habe bei der Eröffnung und dem Betrieb der facebook Seite keine Mitbestimmungsrechte des Antragstellers verletzt. Dies betreffe zunächst die Gruppe der von etwaigen negativen Postings betroffenen Mitarbeiter. Ein Mitbestimmungsrecht ergebe sich weder aus den § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG noch aus der KRBV. Sie erhebe keine Daten zum Zwecke der Kontrolle oder Steuerung und verarbeite diese auch nicht. Jedenfalls sei ihr facebook Auftritt nicht „zur Kontrolle bestimmt“, da facebook selbst keine Daten über Leistungen und Arbeitsverhalten technisch erhebe. Es handele sich um ein Marketinginstrument. Postings seien auch keine „Erhebung“, sondern würden ihr von Dritten „aufgedrängt“. Im Ergebnis handele es sich nur um einen weiteren Kommunikationskanal. Sie werte auch nichts aus, insbesondere auch nicht aus facebook. Hier müsse ein Mensch zwischengeschaltet werden. Die

Funktion graph search sei in Deutsch weder verfügbar, noch werde sie genutzt und enthalte auch nicht den vom Antragsteller behaupteten Kontrollumfang. Mit anderen Suchdiensten könnte man entsprechende Abfragen ebenfalls starten. Fragen der Ordnung des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb seien nicht betroffen, auch nicht durch den Leitfaden Social Media. Auch hinsichtlich der Mitarbeiter, die mit der Pflege der Seite befasst seien, bestünde kein Mitbestimmungsrecht. Es sei gerade nicht nachvollziehbar, wer welche Informationen auf ihre facebook-Seite einstelle.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat dem Antrag in vollem Umfang entsprochen. Dem Antragsteller stünde der geltend gemachte Unterlassungsantrag zu. Die Angelegenheit falle in den Regelungsbereich des Konzernbetriebsrates, weil der konzernweite facebook-Auftritt der Beteiligten zu 2) im Streit stünde. Das verletzte Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrates ergebe sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Danach habe der Betriebsrat mitzubestimmen bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt seien, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Bei der facebook-Seite der Arbeitgeberin handele es sich um eine derartige technische Einrichtung. facebook sei eine internetbasierte kommerzielle soziale Software, die der Kommunikation der bei ihr registrierten Nutzer diene und die die Arbeitgeberin durch ihre Registrierung bei facebook Inc. und die Veröffentlichung der Seiten eingeführt habe und anwende. Sie erfülle auch die weiteren Merkmale der Verhaltens- und Leistungskontrolle, weil in zweifacher Weise technisch gestützt Daten erhoben würden. Zum Einen würden durch die Postings von Blutspendern unmittelbar Aussagen über das Arbeits- und Leistungsverhalten einzelner Mitarbeiter und damit Daten auf die Pinnwand eingestellt. Zum Anderen erfolge eine technisch gestützte Datenerhebung dadurch, dass die bei der Arbeitgeberin mit der Pflege der Seite, bzw. mit der Kommentierung der Postings befassten Arbeitnehmer in ihrem Verhalten bzw. ihrer Leistung überwacht würden. Der Kontrolle des Arbeits- und Leistungsverhaltens der Arbeitnehmer stünde nicht entgegen, dass die Erhebung der Kontrolldaten nicht durch die Software selbst erfolge, sondern durch Dritte. Denn jede technische Einrichtung müsse mit Daten „gefüttert“ werden. Entscheidend sei nach Sinn und Zweck der Norm die Sicherung des Persönlichkeitsrechtes der Mitarbeiter. Durch die Möglichkeit der Postings erweitere der Arbeitgeber im Rahmen des Schutzbereiches der Norm seine Überwachungsmöglichkeiten, indem er den Spendern ermögliche, Kommentare über das Internet zum Arbeits- und Leistungsverhalten seiner Arbeitnehmer abzugeben. Insoweit bediene er sich der Spender als weitere Kontrollinstanz. Irrelevant sei, dass diese Kontrolldaten nicht technisch erhoben würden. Ausreichend sei, dass die Verhaltens- und Leistungsdaten elektronisch erfasst

und damit zur Auswertung zur Verfügung stünden. Der Arbeitgeber erweitere seine Möglichkeiten der Überwachung der Arbeitnehmer, indem er sich der Spender als weitere Überwachungsmedien bediene und die so gewonnene Daten durch Zurverfügungstellung eines Speichermediums auch mittels einer technischen Einrichtung festhalte. Jedenfalls erfolge eine technisch gestützte, das Mitbestimmungsrecht auslösende Datenerhebung dadurch, dass die bei der Arbeitgeberin mit der Pflege der Seite, bzw. mit der Kommentierung der Postings befassten Arbeitnehmer in ihrem Verhalten bzw. ihrer Leistung überwacht werden. Bei den mit der Pflege der Seite betrauten Mitarbeiter sei nachzuvollziehen, wann diese Pflegearbeiten zeitlich vollzogen worden sind und durch wen. Unmittelbar durch die facebook-Software werde festgehalten, zu welchen Zeitpunkten die entsprechenden Postings kommentiert worden seien. Da der mitbestimmungswidrige Zustand eingetreten sei, sei die Arbeitgeberin zu verpflichten, den mitbestimmungswidrigen Zustand zu beseitigen.

Gegen den ihr am 06.08.2014 zugestellten Beschluss hat die Beteiligte zu 2) mit einem am 13.08.2014 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 02.10.2014 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beteiligte zu 2) verfolgt mit der Beschwerde ihr ursprüngliches Begehren der Zurückweisung der Anträge weiter. Sie meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bestünde. Die facebook-Seite würde durch Mitarbeiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit betreut. Ziel des Auftritts sei es, Spender auch über das Medium facebook anzusprechen. Dies sei wesentlich, da sie auf die Mitwirkung freiwilliger Spender angewiesen sei. Von den 70 in der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit beschäftigten Arbeitnehmern seien 10 mit der Pflege der facebook-Seite befasst. Diese 10 Mitarbeiter verfügten über ein individuelles Zugangsprofil, weil die Administratorenrechte bei ihr, der Beteiligten zu 2) lägen. Neben den individuellen Profilen existiere noch ein allgemeines anonymes Zugangsprofil, auf das die 10 Mitarbeiter zugreifen könnten. Insoweit sei richtig, dass an Hand der individuellen Kennung des jeweiligen Zugangs nachvollzogen werden könne, welcher Mitarbeiter wann einen Beitrag bei facebook eingestellt habe. Anlässlich des Verfahrens habe man die 10 Mitarbeiter mit Administratorenrechten aber angewiesen, für das Einstellen von Beiträgen auf facebook künftig den allgemeinen Administratorenzugang zu benutzen. Soweit dieses Profil nun verwendet werde, sei nicht mehr nachzuvollziehen, wer wann welchen Beitrag eingestellt habe. Schnittstellen mit den IT-Systemen existierten nicht. Jedenfalls seither greife auch hinsichtlich der

Administratoren kein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Es könne aber ohnehin nur nachvollzogen werden, wann ein Beitrag veröffentlicht worden sei. Denn das Datum der Veröffentlichung werde in der sog. Chronik genannt. Das Datum lasse aber keine Rückschlüsse darauf zu, wie lange an diesem Beitrag gearbeitet worden sei, oder durch wen. Zudem könnten Administratoren sehen, welche Beiträge für eine zukünftige Veröffentlichung eingestellt seien. Diese Information verschwände aber mit der Veröffentlichung. Für die Öffentlichkeit sei ohnehin immer nur der DRK Blutspendedienst West als Verfasser ersichtlich. Da nun nur noch der allgemeine Administratorenzugang benutzt werde, sei auch nicht mehr nachvollziehbar, welcher Mitarbeiter den konkret veröffentlichten Beitrag eingestellt habe. Denn es handele sich um eine Gruppe von 10 Administratoren. Zudem mache die Arbeit der Administratoren am Account weniger als 5% ihrer Tätigkeit aus. Es würden auch keine Daten ermittelt, denen Bedeutung für Verhalten und Leistung zukomme. Es handele sich lediglich um Momentaufnahmen. Im Hinblick auf die Größe der Gruppe sei auch keine Individualisierung möglich. Denn die Daten könnten einzelnen Mitarbeitern gar nicht zugeordnet werden. Auch würde kein Überwachungsdruck erzeugt. Im Hinblick auf etwaige – negative – Postings von Dritten über Mitarbeiter fehle es schon an dem Merkmal der „Erhebung“ von Daten. Denn dies setze ein aktives Tun voraus. Insoweit veranlasse sie jedoch nichts, sondern stelle nur einen Briefkasten zur Verfügung. Die Nutzer würden auch nicht aufgefordert, Kommentare über Mitarbeiter abzugeben. Richtig sei zwar, dass das Medium facebook Interaktion ermögliche. Allein die Freischaltung der Pinnwandfunktion stelle aber keine Datenerhebung dar. Der facebook-Seite selbst fehle auch ein Bezug zu den persönlichen Daten der Mitarbeiter. Jedenfalls stelle die Einrichtung der facebook-Seite keine technische Einrichtung dar. facebook kenne die Mitarbeiter gar nicht und zeichne selbst nichts auf. Es könne nur sein, dass Blutspender Beobachtungen mitteilen, etwa wie Detektive. Dabei erfolge aber die Wahrnehmung auch durch die Blutspender selbst und gerade nicht technisch. Dies aber sei das entscheidende Merkmal, weil Informationen von der Einrichtung selbst technisch ermittelt und dokumentiert werden müssten. Zudem sei die facebook-Seite nicht zur Überwachung geeignet. Denn das BAG fordere eine objektiv eigenständige Überwachungswirkung der Einrichtung. Diese Eignung fehle hier, weil die eingerichtete Kommentarfunktion den Nutzern lediglich eine weitere Kommunikationsmöglichkeit biete. Der Inhalt der Kommunikation sei offen und habe keinen Bezug zu ihren Mitarbeitern. Zwar sei es denkbar, dass Postings über Mitarbeiter erfolgten und diesen dann auch zugeordnet werden könnten. Dies sei aber nicht das Ziel der Kommunikation und betreffe auch nur einen völlig untergeordneten Teil der Kommunikation. Es sei eine bloße Momentaufnahme einer Unmutsäußerung. Auch ohne facebook

sei es möglich, dass sich Spender in Briefform über die Mitarbeiter beschwerten. Auch dies zeige, dass es lediglich um einen weiteren Kommunikationsweg gehe. Die Mitarbeiter würden durch die eröffnete facebook-Seite ebenfalls nicht zum Objekt einer Überwachungstechnik degradiert. Es würden keine Daten verarbeitet. Die Funktion „graph search“ ändere daran nichts. Denn diese Funktionalität habe nichts mit dem Arbeitgeber zu tun. Diese Funktion sei auch gar nicht nutzbar und stünde, wenn sie nutzbar wäre, jedem Nutzer bei facebook zur Verfügung. Schließlich sei die Nutzung von Hard- und Software ohnehin bereits durch die EDV-Konzernbetriebsvereinbarung vom 04.03.2009 geregelt. Insoweit würde die Betreuung des sozialen Netzwerkes von dieser Regelung erfasst. Damit sei ein etwa bestehendes Mitbestimmungsrecht jedenfalls ausgeübt worden. Letztlich seien auch die Anträge fälschlicherweise ausgeurteilt worden. In keinem Fall könne der Antragsteller geltend machen, dass die Seite abgeschaltet werde. Dies sei zu weitgehend. Sollte das Mitbestimmungsrecht verletzt sein, reiche die Abschaltung der Pinnwandfunktion aus.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

**den Beschluss des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 27.06.2014
- Az.: 14 BV 104/13 abzuändern und die Anträge
zurückzuweisen.**

Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Der Antragsteller verteidigt in erster Linie den angefochtenen Beschluss und macht unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass beim Betrieb einer technischen Einrichtung die Möglichkeit zur Überwachung ausreiche. Zwar könnten die Spender auch eine E-Mail an die Arbeitgeberin schreiben. Darauf komme es aber nicht an, weil mit facebook eine weitere technische Einrichtung gerade neben einem E-Mailsystem unterhalten werde. Entscheidend sei die elektronische Form und die Speicherung der facebook Nutzung, wobei ausreiche, dass personenbezogene Daten unter diesen Daten sein könnten. Dieser Gesichtspunkt zeige die Betroffenheit des Schutzbereiches von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Auch die Tatsache, dass jemand, der von solchen Einträgen erfährt, darauf reagieren können muss, zeige, dass ein Regelungsbedarf bestünde. Dass zudem statistische Auswertungen zur Verfügung stünden, habe die Arbeitgeberin im Schreiben

vom 03.11.2014 selbst eingeräumt. Auch die Funktion „graph search“ ermögliche Auswertungen, was durch Sachverständigengutachten unter Beweis gestellt werde. Auch hinsichtlich der Administratoren ergebe sich die Mitbestimmungspflichtigkeit. Es ergebe sich, wann und wie die Administratoren ihrer Arbeit bei der Pflege des Systems nachkommen. Deren Aufgabe sei es auch, sicherzustellen, dass die Beiträge keine Sekunde länger als nötig auf der Seite blieben. Insoweit werde die Leistung dieser Personen elektronisch erfasst.

Die Beteiligte zu 2) hat repliziert, dass sich der Antragsteller mit seiner Erwiderung in keiner Weise rechtlich mit den aufgeworfenen Problemen befasst habe. Es werde nicht deutlich, woraus sich das Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergeben solle. Allgemeine Ausführungen zum Volkszählungsurteil seien fehl am Platz. Allgemeine Fragen zur Speicherung von Daten betreffen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht. Entscheidend sei der Überwachungszweck der technischen Einrichtung. Es bleibe dabei, dass weder eine technische Einrichtung vorliege, noch technische Daten erhoben würden. Die angesprochenen Reports bezögen sich ausschließlich auf den Einsatz von facebook als Marketinginstrument, etwa bei der Auflistung der Anzahl der Besucher, deren geographische Zuordnung, sowie die Inhalte nach Anzahl der „likes“. Dabei handele es sich um eine anonymisierte Auswertung der vielen tausend facebook-Nutzer. Mit den Mitarbeitern habe dies nichts zu tun. facebook biete keine Möglichkeiten zur Auswertung der Mitarbeiterdaten. Auch hinsichtlich der Administratoren sei kein Mitbestimmungstatbestand betroffen. Der Arbeitgeber habe die angesprochenen Möglichkeiten nicht, weil eben der allgemeine Zugang genutzt werde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle und Ergebnisse der Anhörung.

II.

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig und begründet. Denn entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes besteht kein Unterlassungsanspruch des Konzernbetriebsrates. Denn der Betrieb der facebook-Seite durch die Arbeitgeberin betrifft Mitbestimmungsrechte des Antragstellers nicht. Insbesondere stellt der Betrieb der facebook-Seite im konkreten Fall keine Anwendung einer technischen Einrichtung dar, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Hinsichtlich der Mitarbeiter, die von negativen Kommentaren betroffen sein können, fehlt es schon an einer technischen Datenerhebung. Denn facebook selbst zeichne insoweit nichts auf. Hinsichtlich der Administratoren werden Daten zwar erfasst, die erhobenen Daten können aber nicht konkreten Personen zugeordnet werden. Andere Mitbestimmungsrechte, etwa § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greifen nicht Platz.

Im Einzelnen:

A) Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig. Insbesondere ist sie formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 89 Abs. 1, 2, 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 519 Abs. 4, 520 Abs. 4, 130 Nr. 6 ZPO).

Als notwendige Beteiligte des Verfahrens waren keine weiteren Gremien zu beteiligen, nachdem schon das Arbeitsgericht neben dem Gesamtbetriebsrat auch die jeweiligen örtlichen Betriebsräte beteiligt hat.

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist dabei nach herrschender Auffassung jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v. 09.07.2013 – 1 ABR 17/12, juris; BAG v. 28.03.2006 – 1 ABR 59/04, AP Nr. 128 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG v. 16.05.2007 -7 ABR 63/06 Rz. 11, AP Nr. 3 zu § 96a ArbGG 1979 Rn. 11; LAG Düsseldorf v. 14.09.2010 – 16 TaBV 11/10, juris).

Auf dieser Grundlage hat das Arbeitsgericht zu Recht die übrigen verfassungsrechtlichen Gremien beteiligt. Denn die Zuweisung der

Zuständigkeit an den Konzernbetriebsrat betrifft die Frage der Kompetenzabgrenzung zwischen den existierenden betriebsverfassungsrechtlichen Gremien. Von der Entscheidung über das Bestehen des behaupteten Mitbestimmungsrechtes sind die anderen Arbeitnehmervertretungen in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen.

B) Die Beschwerde ist auch begründet. Denn dem Antragsteller steht gegen die Beteiligte zu 2) kein Unterlassungsanspruch zu. Der Antrag des Antragstellers ist zwar zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag ist zulässig.

a) Der Hauptantrag des Antragstellers ist hinreichend bestimmt. Er ist gerichtet auf die Unterlassung des Betriebs der konkret bezeichneten facebook-Seite. Dies ergibt die Auslegung der Anträge.

aa) Der Antrag bedarf der Auslegung. Denn ausdrücklich formuliert hat der Antragsteller eine Verpflichtung, die konkret bezeichnete facebook-Seite „abzumelden“.

Ein Antrag kann entsprechend dem Rechtsschutzziel des Antragstellers ausgelegt werden. Für das Verständnis eines Antrags ist nicht an dem buchstäblichen Wortlaut der Antragsfassung zu haften. Bei Zweifeln ist der Antrag auszulegen. Das Gericht hat den erklärten Willen zu erforschen, wie er aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage hervorgeht. Die für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) sind für die Auslegung von Klageanträgen heranzuziehen (BAG v. 22.12.2009 - 3 AZN 753/09, juris; BAG v. 16.12.2008 – 9 AZR 164/08, DB 2009, 1246).

Der Antrag lautet zwar auf „Verpflichtung“, die Seite „abzumelden“. Dem Antragsteller geht es jedoch nicht um „Abschaltung“ im technischen Sinne, sondern um die Unterlassung des weiteren Betriebes der facebook-Seite durch die Arbeitgeberin. Sein Ziel ist es, dass die konkret bezeichnete Seite künftig nicht mehr im Internet verfügbar ist, solange nicht seine Zustimmung zum Betrieb vorliegt bzw. die Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist. Insoweit ist der Antrag dahingehend auszulegen, dass der Arbeitgeber nicht „verpflichtet“ wird, die Seite „abzumelden“, sondern dass der Antragsteller die Unterlassung begehrt, die konkret bezeichnete Seite weiterzubetreiben, solange nicht seine Zustimmung vorliegt, oder diese Zustimmung durch Beschluss der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

bb) Mit diesem Inhalt ist der Antrag auch zulässig.

(1) Wird ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht, mit dem der Antragsgegner zur künftigen Unterlassung einzelner Handlungen verpflichtet werden soll, müssen diese so genau bezeichnet sein, dass kein Zweifel besteht, welche Maßnahmen im Einzelnen betroffen sind. Richtet sich der Antrag auf die Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens, ist diesem Bestimmtheitserfordernis nur genügt, wenn die Fallgestaltung konkret bezeichnet wird, für die ein Mitbestimmungsrecht behauptet wird. Andernfalls könnte jeweils erst im Zwangsvollstreckungsverfahren anhand eines dann gegebenen konkreten betrieblichen Vorgangs entschieden werden, ob es sich um eine dem Mitbestimmungsrecht unterliegende Maßnahme handelt oder nicht. Damit wäre aber der Befriedigungszweck des Beschlussverfahrens verfehlt (grundlegend: BAG v. 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40; BAG v. 24.04.2007 – 1 ABR 47/06, NZA 2007, 1475; LAG Hessen v. 11.11.2010 – 5 TaBV 60/10, juris; LAG Hamm v. 22.10.2010 – 10 TaBVGa 19/10, juris). In diesem Zusammenhang ist auch ein sog. Globalantrag, mit dem für einen bestimmten Vorgang generell ein Mitbestimmungsrecht geltend gemacht wird, hinreichend bestimmt (grundlegend: BAG v. 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40; BAG v. 24.04.2007 – 1 ABR 47/06, NZA 2007, 1475). Denn auch bei diesem Antrag könne es nicht zu Unklarheiten bei der Zwangsvollstreckung kommen. Entscheidend ist nur, dass der Schuldner genau weiß, was er zu unterlassen hat und wann er wegen eines Verstoßes mit der Verhängung eines Ordnungsgeldes rechnen muss (BAG v. 24.04.2007 – 1 ABR 47/06, NZA 2007, 1475; BAG v. 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40; BAG v. 17.11.1998 – 1 ABR 12/98, NZA 1999, 662).

(2) Dies ist hier der Fall. Entscheidend ist, dass aus dem Antrag klar ersichtlich ist, für welche Fälle die geltende gemachte Unterlassung Platz greifen soll. Insoweit unterliegt die geltend gemachte Unterlassung, die konkret bezeichnete Seite weiter zu betreiben, keinen Bedenken, weil sich das Ziel und der Umfang der geltend gemachten Unterlassung eindeutig ergeben. Bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung kann die Beteiligte zu 2) eindeutig erkennen, welche Handlungen sie sich enthalten soll und wann sie wegen eines Verstoßes mit der Verhängung eines Ordnungsgeldes rechnen muss. Dies beruht vor allem darauf, dass der Antragsteller die konkrete Seite, deren Betrieb die Arbeitgeberin unterlassen soll, im Antrag ganz konkret bezeichnet hat.

b) Der Darlegung eines besonderen Rechtsschutzinteresses bedarf es nicht, weil es sich bei einem Unterlassungsantrag um einen Leistungsantrag handelt. Dies gilt auch für Anträge auf zukünftige Unterlassung (BAG v. 03.06.2003 – 1 AZR 349/02, juris; BAG v. 22.10.1985 – 1 ABR 38/83, EzA Nr. 10 zu § 87 BetrVG betriebliche Lohngestaltung; BAG v. 25.08.1983 – 6 ABR 52/80, AP Nr. 14 zu § 59 KO; LAG Hessen v. 11.11.2010 – 5 TaBV 60/10, juris; Schwab/Weth, § 81 ArbGG Rz. 90). Ausnahmen sind allenfalls denkbar, wenn der Antragsteller der Entscheidung nicht bedarf, etwa weil er bereits über einen Titel verfügt, aus dem vollstreckt werden könnte. So liegt der Fall hier aber nicht.

2. Der Hauptantrag ist aber unbegründet. Denn der Betrieb der facebook-Seite durch die Arbeitgeberin betrifft Mitbestimmungsrechte des Antragstellers nicht.

a) Der Antragsteller ist allerdings zuständig.

aa) Die Zuständigkeitsverteilung innerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien regelt das BetrVG selbst. Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt danach grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Er hat die Interessen der Belegschaften wahrzunehmen (BAG v. 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237; BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248).

Der Konzernbetriebsrat ist nach § 58 Abs. 1 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Dabei ist ein Konzernbetriebsrat originär zuständig, wenn die Angelegenheit den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betrifft und das Regelungsziel nur durch eine einheitliche Regelung auf Konzernebene erreicht werden kann. Ein entsprechendes zwingendes Erfordernis für die konzerneinheitliche Regelung kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben. Entscheidend sind der Inhalt sowie das Ziel, das durch die Regelung erreicht werden soll (BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 19.06.2007 – 1 AZR 454/06, AP Nr. 4 zu § 58 BetrVG 1972; BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399; LAG Köln v. 03.07.1987 – 5 TaBV 11/87; Fitting, § 58 Rz.10; Däubler/Kittner/Klebe, § 58 Rz. 26).

Gem. § 50 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe

betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Dabei ist im Rahmen der wirtschaftlichen Angelegenheiten bei Betriebsänderungen anerkannt, dass der Gesamtbetriebsrat zu beteiligen ist, wenn die Maßnahme das ganze Unternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betrifft und notwendigerweise nur einheitlich geregelt werden können, etwa bei der Zusammenlegung mehrerer Betriebe oder die Stilllegung aller Betriebe des Unternehmens (BAG v. 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237; BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 24.01.1996 - 1 AZR 542/95, AP Nr. 16 zu § 50 BetrVG; BAG v. 11.12.2001 – 1 AZR 193/01, NZA 2002, 688).

Demgegenüber ist in allen Fällen außerhalb dieser gesetzlichen Zuständigkeitszuweisung die Zuständigkeit des Betriebsrates gegeben.

Ob und in welcher Weise ein betriebs- oder unternehmensübergreifender Regelungsbedarf besteht, richtet sich also nach den Umständen des Einzelfalls (BAG v. 11.02.2001 – 1 AZR 193/01, NZA 2002, 688). Insbesondere liegt das Mitbestimmungsrecht dann nicht beim Betriebsrat, wenn ein System betriebs- oder unternehmensübergreifend eingeführt werden soll und eine unterschiedliche Ausgestaltung in den Betrieben mit der einheitlichen Funktion des Systems nicht vereinbar wäre. Dies gilt nach Auffassung des BAG insbesondere bei der Nutzung eines einheitlichen Servers (BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399, zum GBR). Nicht anders, wenn der nach einer Regelung vorgesehene Datenzugriff nur einheitlich konzernweit möglich sein soll (BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Entscheidend sind also der Inhalt der Regelung sowie das angestrebte Ziel. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe bzw. das Unternehmen betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG v. 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237; BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, BAGE 120, 146; BAG v. 24.01.2006 – 3 AZR 483/04, NZA-RR 2007, 595; BAG v. 15.01.2002 – 1 ABR 10/01, BAGE 100, 57).

bb) Auf dieser Grundlage ist die erkennende Kammer - ebenso wie das Arbeitsgericht - der Auffassung, dass der Antragsteller als Konzernbetriebsrat zuständig ist. Denn es besteht bei dem Betrieb der facebook-Seite durch den Arbeitgeber ein klar erkennbares objektiv zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung. Der Arbeitgeber als Rechtssubjekt schließt einen Vertrag mit facebook, infolge dessen er auf die Server der Firma facebook zugreifen kann. Dadurch wird er in die Lage versetzt, den Auftritt bei facebook unternehmenseinheitlich zu steuern. Der unternehmenseinheitliche Auftritt des Arbeitgebers ist auch nicht zu beanstanden, da es sich bei facebook für den Arbeitgeber im Wesentlichen um eine Werbepattform handelt, die zentral gesteuert und gepflegt werden muss.

b) Durch den Betrieb der konkret im Antrag bezeichneten facebook-Seite der Arbeitgeberin werden Rechte des Antragstellers nicht verletzt. Insbesondere besteht weder ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann sich ein Betriebsrat gegen zu erwartende Verstöße des Arbeitgebers gegen ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. BetrVG unabhängig von den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 BetrVG im Wege eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs wehren (grundlegend BAG v. 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40; BAG v. 24.04.2007 – 1 ABR 47/06, NZA 2007, 1475; BAG v. 03.05.2006 – 1 ABR 14/05, AP Nr. 119 zu § 87 BetrVG Arbeitszeit; BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 63/10, EzA Nr. 6 z § 87 Betriebliche Ordnung; BAG v. 25.09.2012 – 1 ABR 49/11, NZA 2013, 159). Dieser Anspruch wird zwar in § 87 BetrVG nicht ausdrücklich geregelt. Unterlassungsansprüche können aber als selbständige, einklagbare Nebenleistungsansprüche auch ohne gesetzliche Normierung bestehen. Der Anspruch ergibt sich insoweit bei sozialen Angelegenheiten im Sinne von § 87 BetrVG aus der besonderen Rechtsbeziehung, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht. Das ist mittlerweile unbestritten (grundlegend wiederum BAG v. 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40). Insoweit beruht die Anerkennung des Unterlassungsanspruchs in diesem Bereich darauf, dass im Rahmen der genannten Mitbestimmungstatbestände jegliches Handeln des Arbeitgebers der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Die Berechtigung, eine Maßnahme bei Einhaltung eines bestimmten Verfahrens unbeschadet ihrer materiell-rechtlichen Rechtmäßigkeit vorläufig durchzuführen, besteht in Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG nicht.

bb) Dabei muss der Antrag mit der Verletzungshandlung korrespondieren.

Es ist allgemein anerkannt, dass die vom Antragsteller begehrte Unterlassung einen Bezug zu den gerügten und beanstandeten Verhaltensweisen des Arbeitgebers haben muss. Entscheidend ist, dass die Unterlassung gerichtet ist auf diejenigen Handlungen, die den Verletzungsgegenstand bilden. Es geht also darum, einen Globalantrag auszuschließen. Insoweit besteht bei einem Unterlassungsantrag auf Grundlage von § 87 BetrVG die begehrte Rechtsfolge in dem Verbot einer bestimmten – als rechtswidrig angegriffenen Verhaltensweise, die der Antragsteller dann auch in seinem Antrag beschreiben muss (so ausdrücklich BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659; vgl. dazu auch die konkret bezeichneten Unterlassungen in: BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359; LAG Rheinland-Pfalz v. 04.11.2010 – 5 TaBV 21/10, juris, jeweils im Rahmen von § 23 Abs. 3 BetrVG).

Dies ist hier grundsätzlich unproblematisch, weil sich aus der behaupteten Verletzungshandlung – Mitbestimmungsrecht bei dem Betrieb der facebook-Seite – unmittelbar der geltend gemachte Unterlassungsanspruch ergibt. Denn bei einer Verletzung des Mitbestimmungsrechtes des Antragstellers beim Betrieb der Seite wäre der Betrieb der Seite in Gänze unzulässig.

cc) Ein Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG liegt nicht vor.

(1) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. mitzubestimmen bei der Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. „Überwachung“ im Sinne der genannten Vorschrift ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers erhoben und - jedenfalls in der Regel - aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v. 27.01.2004 - 1 ABR 7/03 - juris). Die Überwachung muss aber durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. Dazu muss diese aufgrund ihrer technischen Natur unmittelbar, d.h. wenigstens in ihrem Kern die Überwachung vornehmen, indem sie das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer kontrolliert. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzt daher voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge verarbeitet (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v.

08.11.1994 - 1 ABR 20/94, juris). Ausreichend ist, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung erfolgt (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v. 15.12.1992 - 1 ABR 24/92, juris). Zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten der Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris).

Sinn der Vorschrift ist es, Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch Verwendung anonymer technischer Kontrolleinrichtungen nur bei gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v. 27.01.2004 - 1 ABR 7/03, juris). Die auf technischem Weg erfolgte Ermittlung und Aufzeichnung von Informationen über den Arbeitnehmer bergen die Gefahr in sich, dass in dessen Persönlichkeitsbereiche eingedrungen wird, die einer nicht technischen Überwachung nicht zugänglich sind, und dass der Arbeitnehmer zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht wird, der er sich nicht entziehen kann (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v. 18.02.1986 - 1 ABR 21/84, juris). Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers wird bei einer technisierten Ermittlung von Verhaltens- und Leistungsdaten wegen der - gegenüber einer Überwachung durch Menschen - ungleich größeren Möglichkeit zur durchgehenden Datenverarbeitung besonders gefährdet. Darüber hinaus sind die Abläufe der technikgestützten Datenermittlung für den Arbeitnehmer vielfach nicht wahrnehmbar und es fehlt regelmäßig an einer Möglichkeit, sich ihr zu entziehen. Die Einbindung in eine von ihm nicht beeinflussbare Überwachungstechnik kann zu erhöhter Abhängigkeit führen und damit die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit hindern (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, juris; BAG v. 08.11.1994 - 1 ABR 20/94, juris).

(2) Auf dieser Grundlage unterliegt der Betrieb der facebook-Seite des Arbeitgebers nicht der Mitbestimmung des Antragstellers aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

(i) Aus Sicht der Kammer besteht ein Mitbestimmungsrecht zunächst nicht, weil Mitarbeiter von einer negativen Bewertung auf der facebook-Seite durch Blutspender betroffen sein könnten. Allein, dass Mitarbeiter auf der facebook Seite negativ bewertet werden und dass der Arbeitgeber mit den facebook-eigenen Möglichkeiten gezielt nach negativen Einträgen suchen könnte, führt nicht dazu, dass er eine technische Einrichtung betreibt. Denn entscheidend ist aus Sicht der Kammer, dass es an der notwendigen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durch die technische Einrichtung selbst fehlt. Erforderlich ist

nach Überzeugung der Kammer, dass ein Vorgang erfolgt, bei dem Informationen über Verhalten und die Leistung erhoben und aufgezeichnet werden, um sie späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Auch die Vergabe der Überwachungstätigkeit an einen Dritten schliesse das Mitbestimmungsrecht nicht aus (BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris). Stets ist aber erforderlich, dass die Überwachung durch die technische Einrichtung selbst erfolgt, indem der Kern der Überwachung durch die Einrichtung selbst vorgenommen wird, d.h. aus ihrer technischen Natur heraus selbst und automatisch Daten über bestimmte Vorgänge erhoben und verarbeitet werden.

Insoweit ist aus Sicht der Kammer zunächst von Bedeutung, dass durch facebook seitens der Mitarbeiter, die etwaigen negativen Postings ausgesetzt sind, selbst nichts aufgezeichnet wird. facebook bietet insoweit selbst keinerlei Überwachungstätigkeit. Die Mitarbeiter werden also selbst nicht durch eine technische Einrichtung von facebook in der Blutspendeeinrichtung überwacht. Es ist lediglich so, dass Blutspender auf der facebook-Seite Nachrichten mit diversen Inhalten hinterlassen können, etwa zustimmende Kommentare, allgemeine Kommentare oder eben auch negative Kommentare. Allein, dass ein negativer personenbezogener Kommentar durch den Blutspender verfasst und auf der facebook-Seite gepostet wird, führt aber nicht dazu, dass eine technische Einrichtung einen Überwachungsvorgang auslöst. Denn insoweit gibt ein Blutspender nur seine Beobachtungen wieder und schreibt sie auf, ebenso, wie er auch eine E-Mail oder einen Brief über die Beklagte schreiben könnte. Das hat mit Überwachung durch eine technische Einrichtung aus Sicht der Kammer nichts zu tun. Denn facebook selbst erfasst die Tätigkeit der Mitarbeiter nicht. Es geht nicht um eine technisch ausgelöste Überwachung durch das Medium facebook. facebook kennt den Mitarbeiter gar nicht.

Dieser Vorgang wird auch nicht dadurch zu einer technischen Überwachung, weil mit den facebook eigenen „Bordmitteln“ eine Suche auf der facebook-Seite durch den Arbeitgeber möglich ist. Insoweit ist dem Antragsteller zwar zuzugeben, dass ein Auffinden oder eine Perpetuierung eines etwaigen negativen Postings durch Suchmöglichkeiten denkbar ist. Dabei spielt es aber keine Rolle, ob die Funktion „graph-Search“ bei facebook verfügbar ist oder nicht. Denn es besteht ohnehin die Möglichkeit, mit der allgemeinen Suchfunktion bei facebook sämtliche facebook-Seiten zu durchsuchen. Dies ist eine Besonderheit der Suchmaschine, weil sie eben - anders als etwa Google - nicht das gesamte Internet, sondern gezielt nur facebook durchsucht. Insoweit kann man bei facebook nach Beiträgen, Fotos, Orten, Seiten, Gruppen, Apps und Veranstaltungen suchen. Die Ergebnisse werden in eine Liste eingetragen. Deshalb kann jeder, der bei facebook angemeldet ist, auch Postings auf der

Seite der Beteiligten zu 2) finden. In gleicher Weise könnte mit der allgemeinen Suchfunktion ein Mitarbeitername eingegeben werden, um zu prüfen, in welchem anderen Zusammenhang (insbesondere auf welchen anderen facebook-Seiten) er auf facebook-Seiten Spuren hinterlassen hat. Allein das Vorhalten einer Suchfunktion, mit der man bei facebook nach Informationen (auch) über Mitarbeiter suchen kann, stellt aber weder eine Einführung noch eine Anwendung einer technischen Einrichtung zur Überwachung dar. Selbst wenn der Arbeitgeber hier tatsächlich nach Mitarbeitern suchen würde, fehlt es an der notwendigen Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch eine technische Einrichtung. Die Überprüfung der Mitarbeiter wird dann nämlich nicht automatisiert durch facebook in Gang gesetzt, sondern ausschließlich durch menschliches Handeln. Ein mit der Überprüfung befasster Mitarbeiter müsste eigenständig über den Einsatz der Suchmaschine entscheiden und dann gezielt gepostete Informationen von Dritten in einen Zusammenhang bringen. Sodann müsste er gegebenenfalls weitere Schritte zur Aufklärung des Sachverhaltes einleiten, etwa Befragungen der übrigen am Blutspendetermin anwesenden Mitarbeiter durchführen. Es ist also so, dass keine automatisierte Leistungs- und Verhaltenskontrolle erfolgt, sondern der Einsatz von Suchmaschinen bei facebook durch menschliches Handeln ausgelöst wird und die Erkenntnisse und weiteren Schritte von der Reaktion der Person abhängt, die die Suche durchführt.

Nichts anderes ergibt sich aus den von facebook angebotenen statistischen Auswertungen. Denn diese betreffen gar nicht die Mitarbeiter. Es geht bei der Funktionalität „Messungen und Statistiken“ um die Auswertung der Kundenbelange. Dies gilt insbesondere für die „Seitenstatistiken“, die Tools für eine Analyse der eigenen facebook Seite bereitstellen, in dem sie Informationen aufzeigen, wer die Seite besucht und wie diese Personen auf die bereitgestellten Inhalte reagieren (z.B. Anzahl der „likes“). Ebenso wird die Reichweite der Beiträge ermittelt. All dies bezieht sich aber von vornherein nicht auf die Beschäftigten, sondern auf die Personen, die facebook nutzen, so dass schon keine Funktionalität für eine Kontrolle besteht, weil die Auswertungen in diesem Verhältnis gar keine Rolle spielen. Dies gilt in gleicher Weise für die bei facebook möglichen „Zielgruppenstatistiken“, die demografische Informationen über die Zielgruppe, etwa Alter oder Geschlecht bereitstellen. „Conversion Tracking“ beinhaltet ebenfalls nur die Möglichkeit, eigene Werbeanzeigen auf ihren Wirkungsgrad zu untersuchen. Zwar mögen hierbei auch Mitarbeiter erfasst werden. Dies aber nicht in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter, sondern weil diese Mitarbeiter ein eigenen facebook-Account unterhalten und Beiträge auf der Seite des Arbeitgebers z. B. „geliked“ haben können. Insofern handelt es sich aber ohnehin nur um anonyme statistische Auswertungen.

Auch eine etwaige Betroffenheit des Persönlichkeitsrechtes der Mitarbeiter begründet das Eingreifen des Mitbestimmungsstatbestandes nicht. Sinn und Zweck ist – wie bereits aufgezeigt – der Schutz des Persönlichkeitsrechtes vor anonymer Kontrolle durch die technische Aufzeichnung selbst. Hier aber geht es nicht um die Gefahren durch die technische Kontrolle selbst, sondern um menschlich kontrolliertes Handeln. Dies beginnt schon mit dem Aufzeichnungsvorgang. Ein Blutspender, der vom Arbeitgeber weder beauftragt noch in sonstiger Weise instruiert ist, äußert sich frei und unabhängig im Rahmen seiner Meinungsfreiheit im vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Medium. Die Suche nach diesem Posting wird von menschlichem Handeln ausgelöst. Das „ob und wie“ der Suche und die Einleitung von Aufklärungsmaßnahmen steht dann im Ermessen des „Suchenden“. Eine wie auch immer geartete Automatik der Suche und der Verknüpfung von Ergebnissen und Reaktionen besteht nicht.

(ii) Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht auch nicht hinsichtlich der Administratoren. Zuzugeben ist dem Antragsteller, dass Mitarbeiter mit der Pflege der Seite befasst sind. Dabei geht es zum Einen um die Bearbeitung von Postings der Blutspender. Insoweit ist es möglich und geschieht auch, dass die Beklagte die von Blutspendern eingestellten Postings mit Kommentaren versieht. Zum Anderen muss die Seite gepflegt werden, so dass es Mitarbeiter gibt, die Blutspendetermine oder sonstige Informationen auf der facebook-Seite veröffentlichen. Ebenso ist dem Antragsteller zuzugeben, dass bei der Einstellung von Informationen und Kommentaren nachvollzogen werden kann, wann diese Information veröffentlicht worden ist.

Auf Grundlage der aufgezeigten Rechtsprechung bestünde nach Auffassung der Kammer in Übereinstimmung mit der Entscheidung des Arbeitsgerichtes ein Mitbestimmungsrecht, wenn nachvollzogen werden könnte, welcher Mitarbeiter wann welche Nachricht oder Kommentar auf der facebook-Seite veröffentlicht hat. Denn dann erfolgte durch facebook selbst eine Datenerfassung über den Zugriff auf die facebook-Seite, die dem Arbeitgeber über die vergebenen Zugriffsrechte die Nachvollziehung des erfolgten Zugriffs ermöglichte. Es wäre also erkennbar, mit welchem Zugriffsrecht welcher Beitrag wann veröffentlicht worden ist. Hieraus könnten unmittelbar Erkenntnisse über das Arbeitsverhalten des betroffenen Mitarbeiters gewonnen werden (vgl. nur BAG v. 06.12.1983 – 1 ABR 43/81, RZ. 179, juris; BAG v. 26.07.1994 – 1 ABR 6/94, juris).

Das Eingreifen des Mitbestimmungsrechtes hängt aber in jedem Fall davon ab, dass eine bestimmte Kennung mit einem konkreten Mitarbeiter in Verbindung

gebracht werden kann. Dies ist nicht der Fall. Dazu muss man die Funktionsweise der vergebenen Kennungen berücksichtigen. Die Pflege der facebook-Seite erfolgt über Zugangskennungen. Insofern kann man bei facebook „Administratoren-Kennungen“ vergeben. Diese Kennungen berechtigen zum Aufschalten auf den Account und damit zum Zugriff auf die Seite, um dort Nachrichten etc. einstellen zu können. Insofern unterhält die Beteiligte zu 2) unstreitig einen Pool von etwa zehn Mitarbeitern, die mit der Pflege der Seite befasst sind, also über Administratoren-Rechte verfügen. Dazu hatte die Beteiligte zu 2) bisher jedem der etwa zehn Administratoren ein eigenes Administratoren-Zugriffsrecht eingerichtet, also eine individuelle Kennung. Daneben besteht aber ebenso auch eine allgemeine Administratoren Zugriffs Kennung. Die Beteiligte zu 2) hat nun die mit der Pflege der Seite befassten Mitarbeiter im Laufe des Verfahrens angewiesen, nur noch das allgemeine Kennwort zu benutzen, so dass eine Individualisierung der Zugriffe aus Sicht der Kammer nicht mehr möglich ist.

Denn für ein Eingreifen des Mitbestimmungsrechtes reicht es nicht aus, dass Kontrolldaten nur einer Gruppe von Arbeitnehmern zugeordnet werden können, ohne dass eine weitere Identifizierung möglich ist und ohne dass ein Gruppendruck erzeugt wird.

Zunächst ist eine Identifizierung der Mitarbeiter aus Sicht der Kammer bei dem vom Arbeitgeber angewendeten Verfahren ausgeschlossen. Dies auch nicht durch die Zuhilfenahme weiterer Erkenntnisquellen. Zwar ist dem Antragsteller zuzugeben, dass die Berechtigung zur Nutzung des Passwortes in Listen festgehalten ist. Eine weitere Identifizierung könnte aber nur dann das Mitbestimmungsrecht auslösen, wenn – wie etwa bei der Nutzung eines Fahrtenschreibers – feststellbar wäre, welcher Mitarbeiter unmittelbar betroffen ist. So liegt der Sachverhalt hier aber nicht.

Das BAG geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass eine Überwachung durch technische Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch voraussetzt, dass die ermittelten und aufgezeichneten Verhaltens- und Leistungsdaten auch einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden können, der einzelne Arbeitnehmer also identifizierbar sein muss. Mitbestimmungspflichtig ist nicht die Erhebung von Verhaltens- und Leistungsdaten schlechthin, sondern die Erhebung solcher auf den Arbeitnehmer bezogener Daten, weil deren Persönlichkeitsbereich vor einer technisierten anonymen Überwachung geschützt werden soll. Das Erfassen der Leistung oder des Verhaltens einer ganzen Abteilung oder Gruppe reicht nicht aus (BAG v. 06.12.1983 – 1 ABR 43/81, Rz. 179, juris). Eine Ausnahme sei nur

dann denkbar, wenn erfasste Verhaltens- und Leistungsdaten nur einer Gruppe von Arbeitnehmern zugeordnet werden können, die als Gruppe auch für eine bestimmte Leistung oder ein bestimmtes Verhalten gemeinschaftlich verantwortlich ist (BAG v. 26.07.1994 – 1 ABR 6/94, juris; BAG v. 18.02.1986 – 1 ABR 21/84, juris; BAG v. 06.12.1983 – 1 ABR 43/81, RZ. 179, juris). In diesem Fall sind dann Größe und Organisation sowie die Art der Tätigkeit und die sich für das Gruppenmitglied ergebenden Anpassungszwänge zu berücksichtigen (BAG v. 26.07.1994 – 1 ABR 6/94, juris). Auf welche Weise erfasste Leistungs- und Verhaltensdaten bestimmten Arbeitnehmern zugeordnet werden können, diese Arbeitnehmer also identifizierbar sind, ist gleichgültig. Die Identifizierung muss nicht durch die technische Einrichtung selbst erfolgen. Es genügt, dass die erfassten Leistungs- und Verhaltensdaten auch in Verbindung mit anderen bekannten oder außerhalb der technischen Einrichtung gewonnenen Daten die Zuordnung zu einem bestimmten Arbeitnehmer erlauben. So werden etwa die durch einen Fahrtenschreiber aufgezeichneten Daten einem Arbeitnehmer erst dadurch zugeordnet, dass festgestellt wird, welcher Arbeitnehmer das Fahrzeug während des Aufzeichnungszeitraumes gefahren hat (BAG v. 06.12.1983 – 1 ABR 43/81, RZ. 179, juris).

Zunächst erfolgt die Identifikation nicht durch die technische Einrichtung selbst. Auch in Verbindung mit weiteren Erkenntnisquellen ist der konkrete Mitarbeiter nicht identifizierbar. Denn durch die Verwendung der identischen Kennung kommen alle Mitglieder der Gruppe für das Einstellen des Kommentars oder der Information in Betracht. Auch wenn man nachvollziehen könnte, dass bestimmte Mitarbeiter ausscheiden, weil sie sich in Urlaub befinden, verbleibt stets eine Gruppe von mehreren Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung für die Einstellung des Kommentars oder der Information in Betracht kommen. Es ist nicht ansatzweise ersichtlich, in welcher Weise aus der Gruppe der Administratoren eine konkrete Interaktion auf der facebook-Seite zugeordnet werden könne. Denn auch wenn facebook den Zugriff zusätzlich noch mit einer IP-Nummer erfassen sollte – was nicht einmal behauptet worden ist - würden alle Zugriffe aus der Gruppe dieselbe IP-Nummer aufweisen. Auch aus der Tätigkeit der Administratoren ergibt sich keine Zuordnung als solche. Denn die Mitarbeiter sind allesamt zuständig für die Pflege der Seiten. Insoweit darf auch nicht übersehen werden, dass die Pflege der facebook-Seite nicht das „Hauptgeschäft“ dieser Mitarbeiter ist. Insbesondere sind sie nicht ständig „online“, um die Seite zu pflegen. Vielmehr erfolgt der Zugriff lediglich von „Zeit zu Zeit“. Dass aufgrund der Akten der Arbeitgeberin irgendwie nachvollziehbar wäre, welcher Mitarbeiter sich mit welcher Thematik befasst hat, ist nicht ersichtlich. Insbesondere können auch

keine Rückschlüsse aus behandelten „Themen“ gezogen werden, weil es stets eine Gruppe ist, die sich mit der Pflege der Seite befasst. Dies vor allem auch deshalb, weil die Veröffentlichung des Beitrags auch gar nicht durch den Verfasser des Beitrags, sondern durch jeden der Mitarbeiter mit Administratorenrechten erfolgen kann. Darüber hinaus zeigt gerade das Aktivitätenprotokoll, dass die Zugangskennung gerade nicht ersichtlich ist, Anlage AG 2. Im Ergebnis ist also allein aus der Verwendung der allgemeinen Administratorenkennung kein Rückschluss auf einen bestimmten Mitarbeiter möglich. Eine Identifizierung ist auch nicht auf sonstige Weise möglich. Denn es handelt sich um eine Gruppe von etwa 10 Mitarbeitern, die für die jeweilige Veröffentlichung in Betracht kommen.

Nichts anderes ergibt sich aus der Größe der Gruppe. Es wird insbesondere kein Überwachungsdruck erzeugt, der die freie Entfaltung der Persönlichkeit verhindert. Denn dazu ist die Gruppe zu groß und die vorhandenen Informationen, die lediglich den Zeitpunkt der Einstellung eines Beitrags erkennen lassen, erzeugen ihn nicht. Es ist deshalb insbesondere nicht ersichtlich, dass allein durch die vorhandenen Daten bewirkt werden könnte, dass ein Mitarbeiter dazu bestimmt wird, sein eigenes Verhalten an dem der Gruppe auszurichten. Mag dies auch für kleine Akkordgruppen bis zu sechs Mitarbeiter zutreffen. Hier wird aber weder im Akkord gearbeitet, noch ist die Gruppe nach der Anzahl der Mitarbeiter klein. Insoweit erzeugt allein die Aufzeichnung des Rahmendatums „Einstellung“ keinen Überwachungsdruck in der Weise, dass dies die Gruppe derart beeinflussen kann, das Verhalten hieran auszurichten. Die Kammer hält es für ausgeschlossen, dass sich infolge der Größe und der Organisation der Gruppe sowie der Art der Tätigkeit Anpassungszwänge ergeben. Auch hier ist wiederum zu beachten, dass die Pflege der facebook-Seite nur einen kleinen Teil der Tätigkeit der Arbeitnehmer ausmacht, was wiederum einen „Gruppendruck“ ausschließt.

dd) Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus einer Verletzung des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn auch insoweit besteht kein Mitbestimmungsrecht.

(1) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer (22.07.2008 – 1 ABR 40/07, juris; BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris; BAG v. 08.06.1999 - 1 ABR 67/98, juris; BAG v. 28.05.2002 - 1 ABR 32/01, juris; BAG v. 11.06.2002 - 1 ABR 46/01, juris). Dieses kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und

koordinieren (BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris; BAG 11.06.2002 - 1 ABR 46/01, juris). Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen (BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris; BAG v. 28.05.2002 - 1 ABR 32/01). Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG hat der Betriebsrat dabei nur mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das sog. Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen (BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris; BAG v. 28.05.2002 - 1 ABR 32/01, juris). Nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind dagegen Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln sollen. Dies sind solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird (22.07.2008 – 1 ABR 40/07, juris; BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris; BAG v. 11.06.2002 - 1 ABR 46/01). Danach ist das außerbetriebliche Verhalten der Arbeitnehmer der Regelungskompetenz der Betriebsparteien entzogen. Dementsprechend berechtigt § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Betriebsparteien nicht, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen (BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris). Der "Betrieb" i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist allerdings nicht auf die Betriebsstätte beschränkt. Der Begriff des Betriebs ist nicht räumlich, sondern funktional zu verstehen. Das folgt aus dem Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts. Dieses betrifft nicht die Organisation der dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Sachmittel, sondern das Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Das Mitbestimmungsrecht soll immer dann ausgeübt werden können, wenn der Arbeitgeber das mit ihrer Tätigkeit verbundene Verhalten der Arbeitnehmer regelt. Daher besteht es auch dann, wenn es um das Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte geht. Auch dann ist das "betriebliche" Verhalten betroffen (vgl. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, juris; BAG v. 27.01.2004 – 1 ABR 7/03, juris; BAG v. 11.06.2002 - 1 ABR 46/01, juris; BAG v. 28.05.2002 - 1 ABR 32/01, juris).

(2) Auch insoweit besteht kein Mitbestimmungsrecht. Die Eröffnung der facebook-Seite selbst betrifft offensichtlich nicht das „Ordnungsverhalten“ der Mitarbeiter in diesem Sinne. Auch die Anweisung der Administratoren zur Pflege der Seite stellt nur eine Anweisung betreffend das Arbeitsverhalten dar.

Denkbar wäre es aber, dass der vom Arbeitgeber erstellte und an die Mitarbeiter verteilte Leitfaden zum Umgang mit Social Media Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auslöst. Dieser Leitfaden erklärt zum Einen das Medium facebook. Er gibt zum Anderen aber auch Hinweise zur Nutzung des Mediums im privaten Bereich, soweit sich die Mitarbeiter auf facebook als Mitarbeiter des DRK zu erkennen geben. So ist

etwa der Hinweis enthalten, dass derjenige, der sich als Mitarbeiter der Beteiligten zu 2) zu erkennen gibt, auf politische Äußerungen verzichten muss.

Es kann allerdings aus Sicht der Kammer offen bleiben, ob der Leitfaden dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfällt. Denn der Leitfaden betrifft nicht den Betrieb der facebook-Seite des Arbeitgebers. Der Antragsteller begehrt nicht etwa die Unterlassung der weiteren Verwendung des Leitfadens, sondern möchte den Betrieb der facebook-Seite unterbinden. Die Nutzung der facebook Seite aber ist unabhängig vom Leitfaden. Denn der Leitfaden betrifft nicht den Betrieb der eigenen Seite, sondern befasst sich allgemein mit der Nutzung des Mediums facebook. Er gibt zwar auch Hinweise für das konkrete Verhalten der Mitarbeiter (netiquette), auch ist Anlass der eigene facebook-Auftritt der Arbeitgeberin. Bezüglich der eigenen facebook-Seite werden die Mitarbeiter lediglich eingeladen, zu folgen.

Ein etwaiger Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht hat aber nicht die Abschaltung der facebook-Seite, sondern nur eine Unterlassung der weiteren Verwendung des Leitfadens zur Folge. Denn Mitbestimmungsrecht und geltend gemachtes Begehren müssen korrespondieren, gerade ausgerichtet an der konkreten Verletzungshandlung. Dies ist hier aus Sicht der Kammer nicht der Fall. Denn der Betrieb der facebook-Seite als solche betrifft nicht das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Vielmehr handelte es sich um ein betriebliches Medium zur Kundenbindung. Der Leitfaden ist davon zu abstrahieren und mag seinerseits dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unterliegen. Eine Auswirkung auf den Betrieb der unternehmenseigenen Seite hat dies aber aus Sicht der Kammer nicht.

c) Ein Unterlassungsanspruch ergibt sich vor dem Hintergrund der behaupteten Verletzung von datenschutzrechtlichen Bestimmungen auch nicht aus § 80 BetrVG.

Insoweit hat der Antragsteller geltend gemacht, der Betrieb der facebook-Seite verstoße gegen Bestimmungen des BDSG, einem Normenkomplex, der zu den „geltenden Gesetzen“ im Sinne des § 80 BetrVG gehöre.

Dem Antragsteller ist zuzugeben, dass der Normenkomplex des BDSG zu den „geltenden Gesetzen“ gehört und dass ihm deshalb eine Überwachungsbefugnis zusteht (BAG v. 17.03.1983, AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG). Der Antragsteller kann damit auf Grundlage von § 80 BetrVG auch die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen prüfen.

Es ist aber schon nicht ersichtlich, dass der Arbeitgeber mit dem Betrieb der eigenen Seite, also seinem eigenen facebook-Auftritt gegen Datenschutzbestimmungen im Interesse der Arbeitnehmer verstoßen würde. Allein, dass Blutspender negative Kommentare über Mitarbeiter abgeben können, verletzt das BDSG offenbar nicht. Denn der Arbeitgeber erhebt insoweit gar keine personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter im Sinne von § 1 BDSG.

Darauf kommt es jedoch auch nicht an. Denn nach allgemeiner und zutreffender Auffassung folgt aus dem Überwachungsrecht des Betriebsrates kein eigenständiger, gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung der beanstandeten Maßnahme (vgl. nur BAG v. 17.05.2011 - 1 ABR 121/09, juris; BAG v. 28.05.2002 – 1 ABR 40/01, juris; Fitting, § 80 Rz. 13). Denn etwaige Rechtsverstöße des Arbeitgebers begründen keine betriebsverfassungswidrige Lage im Verhältnis zum Betriebsrat. Das Überwachungsrecht gewährt kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Es ist darauf beschränkt, eine Nichtbeachtung oder fehlerhafte Durchführung des Tarifvertrags beim Arbeitgeber zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen (BAG v. 28.05.2002 – 1 ABR 40/01, juris).

d) Ebenso wenig besteht ein Unterlassungsanspruch aus § 90 BetrVG. Denn auch diese Norm vermittelt – selbst im Falle ihrer Verletzung – nach zutreffender und allgemeiner Auffassung keinen Unterlassungsanspruch, sondern wiederum nur Informationsrechte. Auf Grundlage von § 90 BetrVG sind also nur Beratungsrechte durchsetzbar (so die ganz h.M. Fitting, BetrVG, § 90 Rz. 48/49; ErfK/Kania, § 90 Rz. 13; H/W/K-Clemenz, § 90 Rz. 19; Richardi/Annuß, § 90 Rz. 42). Darüber hinaus ist aber auch offensichtlich kein Recht im Sinne des § 90 BetrVG betroffen. Denn der Betrieb einer facebook-Seite des Arbeitgebers betrifft die Planung der dort genannten Angelegenheiten nicht. Der Arbeitgeber eröffnet lediglich ein neues Werbeforum und Informationsmöglichkeiten für Blutspender, um die Reichweite seine Blutspendeaufrufe zu erhöhen. Das hat mit der Planung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsverfahren nichts zu tun. Es gibt lediglich eine Gruppe von 10 Arbeitnehmern, denen in untergeordnetem Umfang weitere Aufgaben – nämlich die Pflege der facebook-Seite – übertragen worden sind.

e) Der Antragsteller kann die begehrte Unterlassung auch nicht aus § 75 BetrVG herleiten.

Ein Anspruch aus § 75 BetrVG scheidet daran, dass weder der geforderte Eingriff in die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer vorliegt noch

eine etwaige Verletzung des Mitbestimmungsrechtes einen Unterlassungsanspruch begründet. Zuzugeben ist dem Antragsteller, dass auch bei dem Betrieb von Datenverarbeitungsanlagen die freie Entfaltung der Persönlichkeit betroffen sein kann. Allein die Möglichkeit, dass negative Kommentare von Blutspendern auf der Seite eingestellt werden können, verletzt das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter aber nicht. Denn in gleicher Weise ist es möglich, dass der konkrete Spender einen Brief schreibt und sich über Mitarbeiter beschwert. Dies gehört zur Meinungsfreiheit dazu, zumal sich die Beklagte – ebenso wie ihre Mitarbeiter – im öffentlichen Diskurs befinden. Sie organisiert Blutspendetermine und führt diese durch. Dass Blutspender insoweit Kommentare über die Leistung der handelnden Personen abgeben ist weder überraschend, noch zu beanstanden. Durch die hypothetische Möglichkeit, dass Stellungnahmen beleidigenden Inhalt haben können, verletzt der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter nicht. Denn er beleidigt die Mitarbeiter nicht, sondern stellt nur eine Kommunikationsmöglichkeit bereit. Zudem darf nicht übersehen werden, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, derartige negative Kommentare wieder zu löschen und mit eigenen Kommentaren zu versehen. Diese Möglichkeit wahrt die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter.

Jedenfalls aber scheidet auch insoweit ein Unterlassungsantrag aus § 75 BetrVG von vornherein aus, weil diese Norm keinen derartigen Anspruch ermöglicht. Denn diese Vorschrift begründet kein Mitbestimmungsrecht, dessen Beachtung durch einen allgemeinen Unterlassungsanspruch geschützt wäre. Ein Unterlassungsanspruch ist in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch nicht gesondert geregelt. Die Vorschrift begründet bei einseitigen Maßnahmen keine Rechte der Betriebsparteien untereinander. Vielmehr regelt sie Schutz- und Förderpflichten des Arbeitgebers und des Betriebsrats jeweils im Verhältnis zu den betriebsangehörigen Arbeitnehmern. Das verpflichtet sie dazu, bei eigenen Maßnahmen alles zu unterlassen, was das Recht der Betriebsangehörigen auf freie Entfaltung der Persönlichkeit verletzen könnte. Im Verhältnis der Betriebsparteien zueinander besteht diese Pflicht bei gemeinsamem Handeln. In diesem Sinne beschränkt § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien, normiert aber keine wechselseitigen Rechte und Pflichten bei jeweils einseitigen Maßnahmen. Das gilt auch für die in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG geregelte Schutzpflicht, die Arbeitgeber wie Betriebsrat dazu anhält, sich bei Verstößen gegen das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit von Arbeitnehmern um Abhilfe zu bemühen. Das schließt nicht die Befugnis ein, aus eigenem Recht zu verlangen, persönlichkeitsverletzende Maßnahmen gegenüber den unmittelbar Betroffenen künftig zu unterlassen (BAG v. 28.05.2002 – 1 ABR 32/01, juris; Kreuzt GK-BetrVG aaO § 75 Rn. 92, 94).

f) Auch aus der EDV-Konzern-Rahmenbetriebsvereinbarung ergibt sich kein Unterlassungsanspruch des Antragstellers. Denn die Einrichtung der facebook-Seite fällt schon nicht in den Regelungsbereich dieser Betriebsvereinbarung. Denn diese erfasst nur die Einführung, den Betrieb und die Änderung von EDV-Anwendungssystemen oder Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik. Ein solches System ist facebook nicht. Denn es darf nicht übersehen werden, dass der facebook-Auftritt des Arbeitgebers über die bestehenden IT-Anwendungssysteme läuft. Der Arbeitgeber hat also selbst weder eine neue Hard- noch eine neue Software eingeführt. Er steuert über die vorhandene und mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gremien vereinbarte Internetnutzung lediglich eine neue Seite an und richtet auf einem für ihn fremden Server, i.e. den facebook-Servern eine Werbeseite ein, die dann von den Mitarbeitern der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit gepflegt wird. Die in der Anlage 1) zu dieser Betriebsvereinbarung genannten technischen Systeme ermöglichen ohne irgendeine Erweiterung den Zugriff auf den facebook-Server. Diese Situation ist letztlich vergleichbar mit dem Ansteuern einer anderen Internet-Seite. Durch die Zustimmung zur Nutzung der Internet-Datenleitungen ist es dem Arbeitgeber möglich, sämtliche verfügbaren Internetseiten anzusteuern. Dazu gehört auch die facebook-Seite. Neue Anwendungssysteme sind hierzu nicht erforderlich. Es bedarf nur der bestehenden Internetverbindung, die aber nach Anlage 1) F bereits konsentiert ist. Darüber hinaus wurde bereits aufgezeigt, dass – soweit es sich tatsächlich um ein neues Anwendungssystem handeln sollte – dieses nicht dazu geeignet ist, Personalinformationen zu erheben oder zu verarbeiten.

g) Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 23 Abs.3 BetrVG.

Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers ist bei einer objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung zu bejahen (BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359; BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659; BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 137/09, NZA 2011, 871). Diese Anforderungen sind regelmäßig erfüllt, wenn er mehrfach und erkennbar gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstoßen hat (BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359; BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659; BAG v. 18.08.2009 – 1 ABR 47/08). Eine grobe Pflichtverletzung indiziert die Wiederholungsgefahr (BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359;

BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659; BAG v. 29.04.2004 – 1 ABR 30/02, BAGE 110, 252). Diese ist nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet (BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359; BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 137/09, NZA 2011, 871; BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659; Fitting, § 23 Rz. 65). Die Zusicherung, zukünftig betriebsvereinbarungswidriges Verhalten zu unterlassen, genügt hierfür nicht (BAG v. 07.02.2012 – 1 ABR 77/10, NZA-RR 2012, 359; BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659; BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 137/09, NZA 2011, 871; BAG v. 23.06.1992 – 1 ABR 11/92, AP Nr. 20 zu § 23 BetrVG). Auch scheidet ein grober Verstoß aus, wenn er seine Rechtsposition in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage verteidigt (so auch: BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 137/09, NZA 2011, 871; BAG v. 19.01.2010 – 1 ABR 55/08, NZA 2010, 659). Die Pflichtverletzung muss zudem bereits begangen worden sein. Ein Verschulden ist nicht erforderlich (BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 137/09, NZA 2011, 871; BAG v. 26.07.2005 – AP Nr. 43 zu § 95 BetrVG Nr. 43). Entscheidend ist, dass der Verstoß objektiv so erheblich ist, dass unter Berücksichtigung des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Anrufung des Arbeitsgerichtes durch den Betriebsrat gerechtfertigt erscheint (BAG v. 09.03.2011 – 7 ABR 137/09, NZA 2011, 871).

Auf dieser Grundlage fehlt es bereits an einem groben Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte. Die Kammer hat bereits dargelegt, dass aus ihrer Sicht keinerlei Mitbestimmungsrechte verletzt worden sind. Darauf wird Bezug genommen. Soweit die Kammer als möglicherweise verletztes Mitbestimmungsrecht § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG identifiziert hat, scheidet ein Unterlassungsanspruch gerichtet auf Abschaltung der facebook-Seite aus, weil damit allenfalls die Weiterverwendung des Leitfadens begehrt werden könnte. Soweit entgegen der hier vertretenen Auffassung tatsächlich das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter verletzt sein sollte, läge jedenfalls kein grober Verstoß gegen die Rechte aus dem BetrVG, weil der Arbeitgeber insoweit nur das Medium zur Übermittlung des negativen Eintrags bereit stellt. Er nimmt den Eintrag und damit den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht nicht selbst vor und hat zudem Möglichkeiten, derartige Kommentare zu entfernen.

3. Auch die Hilfsanträge sind unbegründet.

a) Der auf Unterlassung gerichtete Hilfsantrag zu 2) bezieht sich darauf, dass die Arbeitgeberin – soweit eine Abschaltung der facebook-Seite nicht in Betracht komme – den Nutzern die Kommentarfunktion nicht zur Verfügung stellen dürfe. Dass dem Antragsteller kein Mitbestimmungsrecht bei der

Abschaltung der facebook-Seite zusteht, wurde bereits unter Ziffer 1. dargelegt. Insoweit scheidet auch ein Antrag auf Einschränkung der Nutzung der Plattform.

b) Auch der weiter gestellte Hilfsantrag zu 3) geht in die Leere. Insoweit begehrt der Antragsteller die Feststellung, dass die Beteiligte zu 2) bei der Eröffnung der facebook-Seite sein Mitbestimmungsrecht verletzt hat. Auch diese Feststellung kommt schon aus den unter Ziffer 1. dargelegten materiellen Gründen nicht in Betracht. Denn die Beteiligte zu 2) betreibt die facebook-Seite ohne Verletzung von Mitbestimmungsrechten.

III.

Da der Rechtssache grundsätzlich Bedeutung zukommt, hat die Kammer die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zu Gunsten des unterlegenen Antragstellers zugelassen (vgl. § 72 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG). Denn bislang fehlt eine Auseinandersetzung mit den Rechtsfragen insbesondere zu § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für die Eröffnung einer Seite beim Anbieter facebook durch den Arbeitgeber.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann vom Antragsteller

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Für die Beteiligte zu 2) ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Rechtsbeschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Ulrich

Klingebiel

Hamm