

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 23. März 2021
- 1 ABR 31/19 -
ECLI:DE:BAG:2021:230321.B.1ABR31.19.0

I. Arbeitsgericht Köln

Beschluss vom 26. Juni 2018
- 16 BV 327/17 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Beschluss vom 19. Juli 2019
- 9 TaBV 125/18 -

Entscheidungsstichworte:

Mitbestimmung - Beseitigungsanspruch des Betriebsrats

Leitsatz:

Ein dem Betriebsrat bei der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber zustehender Beseitigungsanspruch erfasst nur die Beendigung des betriebsverfassungswidrigen Zustands, nicht aber die Rückgängigmachung sich aus der Verletzung des Mitbestimmungsrechts ergebender Folgen.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 31/19
9 TaBV 125/18
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. März 2021

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 23. März 2021 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Schuster und Pollert für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wird unter Zurückweisung der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats

der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. Juli 2019 - 9 TaBV 125/18 - teilweise aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Köln vom 26. Juni 2018 - 16 BV 327/17 - abgeändert.

Die Anträge werden abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über Auskunfts-, Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche des Betriebsrats. 1

Die Arbeitgeberin betreibt einen Flughafen. Sie beschäftigt etwa 1.800 Mitarbeiter. Antragsteller ist der bei ihr gebildete Betriebsrat. 2

Die Betriebsparteien schlossen am 25. Juni 2010 die „Rahmenbetriebsvereinbarung 02/2010 zur Einführung und Anwendung von informations- und kommunikationstechnischen Systemen (ICT-Systeme) für Arbeitsplätze der F GmbH“ (BV 2010). Diese lautet auszugsweise wie folgt: 3

„§ 1 A Gegenstand und Geltungsbereich der Vereinbarung

1. Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen der F im Sinne des BetrVG.
2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze der F, die durch ICT-Systeme unterstützt werden.
3. Gegenstand dieser Vereinbarung sind Regelungen zur Einführung, Nutzung, Änderung und zum Betrieb von ICT-Systemen sowie deren Auswirkungen an Arbeitsplätzen. ...

...

§ 2 Initiativrecht des Betriebsrats

Bei auftretenden Problemen aus Anwendungen, aus der Kontrolle von Leistung und Verhalten, ... ist auf Verlangen des Betriebsrats mit ihm hierüber zu verhandeln. ...

...

§ 5 ICT-Lenkungsausschuss (ICT-LA)

1. ... Vor der Zustimmung des ICT-LA zur produktiven Inbetriebnahme und Nutzung eines ICT-Systems entsprechend § 1 A Ziffer 3 ... dieser ICT-RBV müssen die Zustimmungen des ICT-Projektauftraggebers sowie die des Betriebsrats hierzu dem ICT-LA vorliegen.

...

§ 10 Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeitnehmer/innen-Datenschutz

...

2. Leistungs- und Verhaltenskontrollen i.S.d. § 87 (1) Nr. 6 BetrVG sind unzulässig. Abweichungen hiervon können in gesonderten Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

...

5. Für Kontrollmaßnahmen zur Verhinderung von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten gilt das BDSG, insbesondere § 32 BDSG, in seiner jeweils gültigen Fassung. Bei drohenden Sicherheitsgefährdungen, die ein sofortiges Handeln notwendig machen, erfolgt nachträglich und unverzüglich die Information des Betriebsrates.

Nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG dürfen Kontrollmaßnahmen zur Aufdeckung von Straftaten nur erfolgen, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten zur Aufdeckung erforderlich ist, und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

...

7. Besondere mitarbeiterbezogene Daten nach § 3 Abs. 9 BDSG sowie die in einer Anlage 3 aufgelisteten Daten sind besonders zu schützen. Daher ist für alle Sonderprogramme zur Abfrage oder Auswertung dieser Daten ... grundsätzlich vor ihrer ersten Nutzung die Zustimmung des BR einzuholen, soweit dies gesetzlich nicht anders geboten ist.

...

11. Werden Externe mit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von mitarbeiterbezogenen Daten beauftragt, ist die Einhaltung geltender Vereinbarungen und Gesetze vertraglich sicherzustellen.

...

§ 12 Überwachung

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die für die Überwachung der Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung erforderlichen Informationen und Unterlagen vorzulegen. Ihm ist auf Antrag jederzeit Zugang zu ICT-Systemen zu gewähren.“

Die Arbeitgeberin nutzt im Betrieb für die E-Mail-Kommunikation der Arbeitnehmer das Softwareprogramm „Outlook“, für das ein Exchange-Server Dienste zur Verfügung stellt. Der Einführung und Anwendung der hierfür erforderlichen Anwendungen stimmte der Betriebsrat auf der Grundlage der BV 2010 zu.

4

Am 27. Mai 2015 vereinbarten die Beteiligten die „Rahmenbetriebsvereinbarung 01/2015 zur Nutzung von Kommunikationssystemen der F GmbH“ (BV 2015), die nach ihrem § 1 Nr. 1 für alle Arbeitnehmer „im Sinne des BetrVG“ gilt. Nach § 1 Nr. 2 BV 2015 sind unter Kommunikationssysteme „alle Systeme (Hardware, Software und Infrastruktur)“ zu verstehen, „die für den mittel-, orts- und zeitunabhängigen Austausch von Informationen (Audio, Video, Daten)“ genutzt werden. § 4 Satz 1 BV 2015 sieht vor, dass die Arbeitgeberin ihren Beschäftigten bei Bedarf einen E-Mail-Account zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zur Verfügung stellt. Nach § 7 BV 2015 gelten „im Übrigen ... die Vereinbarungen der ... ICT-RBV 02/2010 entsprechend“.

5

Die Arbeitgeberin leitete im Herbst 2017 eine interne Untersuchung zur Klärung strafrechtlich relevanter Vorwürfe ua. gegen einen ihrer damaligen Geschäftsführer ein. Die Ermittlungen wurden von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und einer Rechtsanwaltskanzlei unterstützt. Im Rahmen der Untersuchung überprüfte die Arbeitgeberin die E-Mail-Postfächer des Geschäftsführers, verschiedener leitender Angestellter und weiterer Arbeitnehmer, sicherte E-Mails - um deren Löschung zu verhindern - und leitete sie zum Zwecke der Auswertung an die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und die Rechtsanwaltskanzlei weiter. 6

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, ihm habe bei der Auswertung, Sicherung und Weiterleitung des E-Mail-Verkehrs der Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zugestanden. Dieses habe er weder durch die BV 2010 noch durch die BV 2015 abschließend ausgeübt. Zur - ggf. noch nachträglichen - Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts, zumindest aber für die Geltendmachung von Beseitigungsansprüchen wegen dessen Verletzung benötige er die Namen der betroffenen Arbeitnehmer sowie den Grund für die Überprüfung ihrer E-Mails. Auch § 12 BV 2010 stütze sein Auskunftsbegehren. Die Arbeitgeberin sei zudem verpflichtet, den durch die Weiterleitung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer an die beiden beauftragten Firmen entstandenen, mitbestimmungswidrigen Zustand zu beseitigen und künftig die Auswertung von E-Mails der Arbeitnehmer sowie ihre Speicherung oder Weiterleitung an Dritte zu unterlassen. 7

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt, 8

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, ihm die Namen und den personenbezogenen Anlass der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, mitzuteilen, deren elektronischer Schriftverkehr (E-Mails) im Zusammenhang mit der internen Untersuchung der Vorgänge um den ehemaligen Geschäftsführer, Herrn G, von ihr überprüft, gesichert und ausgewertet oder zur Auswertung an die Rechtsanwaltskanzlei H und die WirtschaftsprüfungsgmbH E weitergeleitet wurden;
2. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu veranlassen, dass die an die Rechtsanwaltskanzlei H und die WirtschaftsprüfungsgmbH E weitergeleiteten Daten im

Sinne des Antrags zu 1. inklusive deren Auswertungen bei der Rechtsanwaltskanzlei H und der Wirtschaftsprüfungs-GmbH E physisch gelöscht und vernichtet werden;

3. der Arbeitgeberin aufzugeben, es künftig zu unterlassen, den elektronischen Schriftverkehr (E-Mails) von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, im Rahmen von ihr angestoßener interner Untersuchungen zu überwachen, die Daten zu sichern und auszuwerten sowie an Dritte zum Zwecke der Auswertung weiterzuleiten, ohne zuvor seine Zustimmung zu beantragen und im Falle der Zustimmungsverweigerung eine Entscheidung der Einigungsstelle herbeizuführen, es sei denn, es drohen Sicherheitsgefährdungen, die ein sofortiges Handeln notwendig machen;
4. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen eine Entscheidung entsprechend dem Antrag zu 3. ein Ordnungsgeld iHv. bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. 9

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Arbeitgeberin - unter ihrer Zurückweisung im Übrigen - den Antrag zu 2. abgewiesen. Mit ihren Rechtsbeschwerden verfolgen die Beteiligten ihre jeweiligen Begehren weiter. 10

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist begründet, die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hingegen unbegründet. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen bleiben alle Anträge des Betriebsrats erfolglos. 11

I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat Erfolg. 12

1. Die Zulässigkeit der von der Arbeitgeberin gegen den antragstattgebenden Beschluss des Arbeitsgerichts erhobenen Beschwerde - die vom Senat als Verfahrensfortführungsvoraussetzung von Amts wegen zu prüfen ist (vgl. BAG 20. März 2018 - 1 ABR 50/16 - Rn. 8) - begegnet keinen Bedenken. Die am 1. März 2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Beschwerdebegründung war nicht verfristet. Zwar endete die Frist zur Begründung der Beschwerde nach 13

§ 87 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Halbs. 2 ArbGG gemäß § 222 Abs. 1 und Abs. 2 ZPO, §§ 187, 188 BGB bereits am Montag, dem 28. Januar 2019. Denn der am 26. Juni 2018 verkündete Beschluss des Arbeitsgerichts wurde der Arbeitgeberin erst am 4. Dezember 2018 und damit fünf Monate nach seiner Verkündung zugestellt; damit begann die zweimonatige Beschwerdebegründungsfrist bereits mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung der Entscheidung, also mit Ablauf des 26. November 2018. Die Arbeitgeberin hat aber mit einem am 28. Januar 2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz und damit fristgerecht Fristverlängerung „um einen Monat, d.h. bis zum 26.02.2019“ beantragt. Der Umstand, dass das Landesarbeitsgericht die Frist daraufhin irrtümlicherweise bis zum 4. März 2019 verlängert hat, hat nicht zur Folge, dass die Fristverlängerung unwirksam ist.

a) Die Rechtsfolgen einer fehlerhaften Fristverlängerung bestimmen sich nach den allgemeinen Grundsätzen der Wirksamkeit verfahrensfehlerhafter gerichtlicher Entscheidungen und des Vertrauensschutzes. Danach darf der Verfahrensbeteiligte, dem eine beantragte Verlängerung der Rechtsmittelbegründungsfrist gewährt worden ist, grundsätzlich darauf vertrauen, dass die betreffende richterliche Verfügung wirksam ist. Grenzen ergeben sich allerdings aus dem Gebot der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Verlängert der Vorsitzende die Rechtsmittelbegründungsfrist aufgrund eines vor deren Ablauf gestellten Antrags, ist seine Verfügung daher auch dann wirksam, wenn der Verlängerungsantrag verfahrensrechtlich nicht wirksam gestellt worden ist (*vgl. BGH 29. März 2017 - XII ZB 576/16 - Rn. 8 mwN*). Selbst das völlige Fehlen eines solchen Antrags hat nicht die Unwirksamkeit einer dennoch erfolgten Fristverlängerung zur Folge (*vgl. BGH 18. November 2003 - VIII ZB 37/03 - zu II 2 a der Gründe mwN*).

14

b) Daran gemessen war die mehr als einmonatige Verlängerung der Frist zur Begründung der Beschwerde wirksam. Ihre Verlängerung um mehr als einen Monat ist grundsätzlich möglich, da § 87 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG keine wie in § 92 Abs. 2 Satz 1 iVm. § 74 Abs. 1 Satz 3 ArbGG für das Rechtsbeschwerdeverfahren vorgesehene Regelung enthält. Angesichts dessen

15

durfte die Arbeitgeberin annehmen, dass die Fristverlängerung durch das Landesarbeitsgericht keinen Bedenken begegnet, und daher die ihr irrtümlich um nur wenige Tage zu lang bewilligte Frist zur Begründung der Beschwerde ausnutzen.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der zulässige Antrag zu 1. unbegründet. Dem Betriebsrat steht ein Anspruch auf die damit geltend gemachten Auskünfte weder nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG noch nach § 12 Satz 1 BV 2010 zu. 16

a) Das Unterrichtungsverlangen ist - nach gebotener Auslegung - zulässig. 17

aa) Wie der Antragswortlaut sowie das Vorbringen des Betriebsrats zeigen, 18
begehrt der Betriebsrat nicht nur die Mitteilung der Namen derjenigen Arbeitnehmer, deren Exchange-Postfächer von der Arbeitgeberin in der ab November 2017 bei ihr begonnenen internen Untersuchung zur Klärung etwaiger strafrechtlicher Handlungen durch ihren ehemaligen Geschäftsführer überprüft, gesichert und ausgewertet oder von ihr gesichert und an die beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder die Rechtsanwaltskanzlei übermittelt wurden. Vielmehr möchte er die Namen von allen Arbeitnehmern - ausgenommen der leitenden Angestellten - wissen, deren elektronischer Schriftverkehr von einer der im Antrag beschriebenen Behandlung durch die Arbeitgeberin betroffen war, unabhängig davon, ob die Beschäftigten die betroffene E-Mail selbst versandt haben oder lediglich ihr Empfänger (ggf. auch nur im Rahmen eines offenen oder verdeckten Verteilers) waren. Unerheblich ist auch, ob sich der elektronische Schriftverkehr der Arbeitnehmer im E-Mail-Account des ehemaligen Geschäftsführers, eines leitenden Angestellten oder eines anderen Arbeitnehmers befand. Entscheidend ist lediglich, dass die Arbeitgeberin im Rahmen der internen Untersuchung über die Vorwürfe gegen ihren früheren Geschäftsführer mit einer von einem Arbeitnehmer verschickten oder an ihn gesendeten E-Mail wie im Antrag zu 1. umschrieben verfahren ist. Nach dem Vortrag des Betriebsrats ist dies der Fall, wenn die Arbeitgeberin die betreffende E-Mail selbst „überprüft“ - also inhaltlich zur Kenntnis genommen -, „ausgewertet“, dh. ihren Inhalt auf eine Relevanz für die zu untersuchenden Vorfälle geprüft, und „gesichert“, mithin - in welcher Form auch immer - auf ein anderes Speichermedium oder an einen anderen Speicherort

übertragen hat. Daneben genügt es auch, wenn die Arbeitgeberin die betroffene E-Mail lediglich gesichert und zum Zwecke der Auswertung an die von ihr bei der Ermittlung hinzugezogene - im Antrag namentlich benannte - Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder die Rechtsanwaltskanzlei weitergeleitet hat.

bb) Darüber hinaus möchte der Betriebsrat für jeden der Arbeitnehmer, deren elektronischer Schriftverkehr wie im Antrag bezeichnet behandelt wurde, erfahren, aus welchem Grund dies erfolgt ist. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend - und vom Betriebsrat unwidersprochen - angenommen hat, zielt dieses Begehren nicht darauf ab, die tatsächlichen Umstände zu erfahren, aus denen sich ein etwaiger Verdacht auf eine Straftat ergeben haben könnte, sondern nur den „Anlass“, der dazu geführt hat, dass die E-Mail von der Arbeitgeberin überprüft, ausgewertet und gesichert oder von ihr gesichert und an die mit der begleitenden Ermittlung beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder die entsprechend beauftragte Rechtsanwaltskanzlei übermittelt wurde. Diesem Auskunftsverlangen ist daher bereits dann Genüge getan, wenn die Arbeitgeberin angibt, ob gegen den betreffenden Arbeitnehmer ein Anfangsverdacht bestand oder sich die auf ihn beziehende E-Mail im Postfach eines verdächtigten Mitarbeiters befand. 19

cc) Mit diesem Inhalt ist der Antrag zu 1. zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 20

(1) Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar. Der jeweilige Verfahrensgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (*vgl. BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - Rn. 14 mwN*). 21

- (2) Diesen Anforderungen genügt das Antragsbegehren. Für die Arbeitgeberin ist erkennbar, welche Auskünfte sie dem Betriebsrat geben soll. Entgegen ihrer Annahme steht der Umfang der dem Betriebsrat damit ggf. zu übermittelnden Informationen der Bestimmtheit des Antrags nicht entgegen. 22
- b) Der Antrag zu 1. ist erfolglos. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die streitbefangenen Auskünfte zu erteilen. 23
- aa) Die vom Betriebsrat geltend gemachten Aufgaben tragen keinen Anspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG auf die begehrten Informationen. 24
- (1) Nach dieser Norm hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Hieraus folgt ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist, und zum anderen, dass im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Dies hat der Betriebsrat darzulegen (*BAG 12. März 2019 - 1 ABR 48/17 - Rn. 23 mwN, BAGE 166, 98*). Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall das Arbeitsgericht prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht sowie eines damit korrespondierenden Auskunftsanspruchs vorliegen. Ein allgemein gehaltener Hinweis des Betriebsrats auf seine gesetzlichen Aufgaben unter Wiederholung des Gesetzeswortlauts ist nicht ausreichend. Stützt sich der Betriebsrat auf eine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG muss er die konkrete normative Vorgabe, deren Durchführung er überwachen will und die sein Auskunftsverlangen tragen soll, aufzeigen. Dies gilt insbesondere, wenn er sich auf ein normativ geltendes Regelwerk mit mehreren und unterschiedlichen (Schutz-)Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer bezieht. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, ohne solche Angaben von Amts wegen zu prüfen, welche Aufgaben den Auskunftsanspruch stützen und aus welchen Gründen die verlangte Information für die Durchführung dieser Aufgabe benötigt werden könnte (*vgl. BAG 9. April 2019 - 1 ABR 51/17 - Rn. 12 f. mwN, BAGE 166, 269*). 25

- (2) Ausgehend hiervon kann sich der Betriebsrat für sein Auskunftsbegehren nicht auf seine nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehende Aufgabe berufen, die Einhaltung des § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG zu überwachen. 26
- (a) Der Betriebsrat hat geltend gemacht, er müsse die Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung von Beschäftigendaten zum Zwecke der Aufdeckung von Straftaten nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG überprüfen. Damit hat er eine für sein Unterrichtungsverlangen nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG benötigte Überwachungsaufgabe iSv. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG konkret aufgezeigt. Bei § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG handelt es sich um eine zugunsten der Arbeitnehmer geltende gesetzliche Vorschrift (vgl. schon BAG 17. März 1987 - 1 ABR 59/85 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 54, 278). Soweit der Betriebsrat ergänzend auch die seit dem 25. Mai 2018 geltende Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung - DS-GVO) angeführt hat, ermöglicht dieser Verweis - sollte ihm denn ein eigenständig weitergehender Inhalt zukommen - hingegen keine Prüfung, welche der dort vorgesehenen Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer er hinsichtlich ihrer Durchführung oder Einhaltung zu überwachen beabsichtigt. 27
- (b) Die vom Betriebsrat begehrten Auskünfte sind aber nicht erforderlich iSv. § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG, um die Einhaltung des § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG zu überprüfen. 28
- (aa) Ausweislich der Gesetzesbegründung regelt § 26 Abs. 1 BDSG - ebenso wie der bis zum 24. Mai 2018 geltende § 32 Abs. 1 BDSG (aF) - zu welchen Zwecken und unter welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis verarbeitet werden können, wenn dies zum „Zweck des Beschäftigungsverhältnisses“ erfolgt, wobei Satz 2 die Voraussetzungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten, die im Beschäftigungsverhältnis begangen worden sind, normiert (vgl. 29

BT-Drs. 18/11325 S. 97). Danach dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG erfordert - wie seine inhaltsgleiche Vorgängerregelung in § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG aF - trotz des insoweit missverständlichen Wortlauts der Norm („dass die betroffene Person ... eine Straftat begangen hat“) nicht, dass von einer auf ihrer Grundlage vorgenommenen Kontrollmaßnahme ausschließlich Arbeitnehmer betroffen sein können, hinsichtlich derer es bereits einen konkretisierten Verdacht gibt. Der Kreis der Verdächtigen muss zwar möglichst eingegrenzt sein; es ist aber nicht zwingend notwendig, die Maßnahme in einer Weise zu beschränken, dass von ihr ausschließlich Personen erfasst werden, bezüglich derer bereits ein konkretisierter Verdacht besteht (*vgl. zu § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG aF BAG 22. September 2016 - 2 AZR 848/15 - Rn. 30, BAGE 156, 370*).

(bb) Für die Einhaltung der Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG kommt es damit nicht darauf an, wie die Arbeitnehmer, die von einer zum Zwecke der Strafverfolgung erfolgten Datenverarbeitung der Arbeitgeberin betroffen sind, heißen. Auch die vom Betriebsrat erstrebte Auskunft, aus welchem Grund die E-Mails der Arbeitnehmer wie im Antrag zu 1. beschrieben behandelt wurden, ist nicht geeignet - und daher auch nicht erforderlich -, um festzustellen, ob die Arbeitgeberin die Vorgaben dieser Norm beachtet hat. Mit der bloßen Angabe, ob es gegen den betroffenen Arbeitnehmer einen gegen ihn gerichteten Verdacht gab oder sich eine auf ihn bezogene E-Mail im Postfach eines verdächtigten Mitarbeiters befand, kann der Betriebsrat weder erkennen, ob - und ggf. welche, von der Arbeitgeberin dokumentierte - tatsächliche Anhaltspunkte einen Anfangsverdacht (*vgl. dazu BAG 20. Oktober 2016 - 2 AZR 395/15 - Rn. 25, BAGE 157, 69*) für eine Straftat begründet haben, noch, ob die von ihr durchgeführte Datenver-

30

arbeitung zu deren Aufdeckung erforderlich und im Hinblick auf die schutzwürdigen Interessen der hiervon betroffenen Arbeitnehmer geeignet sowie angemessen war.

(3) Der Betriebsrat vermag sein Unterrichtungsverlangen nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG auch nicht auf ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu stützen. 31

(a) Soweit er vorbringt, er benötige die Auskünfte zur Prüfung eines ihm bei der Kontrolle und der Auswertung des E-Mail-Verkehrs der Arbeitnehmer zustehenden Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, kann vorliegend dahinstehen, ob eine solche Aufgabe des Betriebsrats (noch) besteht. Denn jedenfalls erschließt sich nicht, wieso er die mit dem Unterrichtungsverlangen geforderten Informationen für die Vorbereitung einer - ggf. „nachträglichen“ - Ausübung seines Mitbestimmungsrechts benötigt. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG knüpft an die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen an, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die vom Betriebsrat verlangten Auskünfte beziehen sich weder auf die technischen Einzelheiten einer von der Arbeitgeberin angewendeten Überwachungseinrichtung noch auf das konkrete technische Vorgehen der Arbeitgeberin bei der Überprüfung, Speicherung und Sicherung des elektronischen Schriftverkehrs der Arbeitnehmer. Es ist weder ersichtlich noch dargetan, welchen Erkenntnisgewinn sich der Betriebsrat aus den Namen der von der E-Mail-Auswertung betroffenen Arbeitnehmer und aus der Angabe, warum ihr elektronischer Schriftverkehr Gegenstand der im Antrag zu 1. beschriebenen Behandlung durch die Arbeitgeberin war, für die Ausübung seines - von ihm ohnehin schon angenommenen - Mitbestimmungsrechts verspricht. 32

(b) Entsprechendes gilt, soweit der Betriebsrat sich darauf beruft, er benötige die begehrten Informationen, um Beseitigungsansprüche wegen Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geltend zu machen. Angesichts der mit den Anträgen zu 2. und 3. vom Betriebsrat bereits verfolgten Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche gegen die Arbeitgeberin ist nicht er- 33

kennbar, warum eine Kenntnis der Namen und des „personenbezogenen Anlasses“ der auf sie bezogenen E-Mail-Auswertung für die Durchsetzung von entsprechenden Beseitigungsansprüchen unerlässlich sein soll.

bb) § 12 Satz 1 BV 2010 vermag das Unterrichtungsverlangen des Betriebsrats ebenfalls nicht zu rechtfertigen. 34

(1) Der Betriebsrat hat sein Auskunftsbegehren erstmals in der Beschwerde auf diese in der BV 2010 enthaltene Regelung gestützt. Die Geltendmachung eines von den Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung vereinbarten Auskunftsanspruchs stellt einen gegenüber dem gesetzlichen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG eigenständigen Verfahrensgegenstand dar, da ihm ein anderer Lebenssachverhalt zugrunde liegt. Die damit einhergehende Antragsweiterung konnte der in erster Instanz voll obsiegende Betriebsrat nur im Wege einer Anschlussbeschwerde gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 524 ZPO anbringen. Die Anschließung ist wirksam erfolgt. Der Betriebsrat hat die Anschließung durch Schriftsatz vom 7. Juni 2019 wirksam erklärt. 35

(a) Unschädlich ist, dass er diese nicht ausdrücklich als Anschlussbeschwerde bezeichnet hat. Der durch die erstinstanzliche Entscheidung nicht beschwerte Betriebsrat vermochte eine Änderung der Verfahrensgegenstände nur durch eine Anschlussbeschwerde vorzunehmen; daher ist sein im Schriftsatz vom 7. Juni 2019 angebrachtes Leistungsbegehren entsprechend auszulegen (*vgl. BAG 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 - Rn 15 mwN, BAGE 151, 27*). 36

(b) Die Anschließung erfolgte fristgerecht. Da das Landesarbeitsgericht dem Betriebsrat keine Frist iSd. § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG zur Erwidern auf die Beschwerdebegründung gesetzt hat, konnte die Anschließung bis zum Schluss der Anhörung in der zweiten Instanz erfolgen. 37

(c) Die Anschließung begegnet auch im Übrigen keinen Bedenken. Nach § 524 Abs. 3 ZPO iVm. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG muss sie 38

in der Anschlussschrift begründet werden. Dem genügt der Schriftsatz des Betriebsrats vom 7. Juni 2019.

(2) Die in der Beschwerdeinstanz mit der Anschlussbeschwerde erfolgte Antragsänderung war auch ansonsten zulässig. Die (stillschweigende) Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über ihre Zulassung ist nach § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 iVm. § 81 Abs. 3 Satz 3 ArbGG unanfechtbar. 39

(3) § 12 Satz 1 BV 2010 vermittelt dem Betriebsrat allerdings keinen Anspruch auf die von ihm erstrebten Informationen. Danach sind ihm zwar auf Verlangen jederzeit die für die Überwachung der Einhaltung „dieser Betriebsvereinbarung“ erforderlichen Informationen und Unterlagen vorzulegen. Die mit dem Antrag zu 1. verlangten Auskünfte sind aber weder im Hinblick auf die Regelung in § 10 Nr. 5 Abs. 2 BV 2010 noch im Hinblick auf Nr. 2 dieser Bestimmung notwendig, um deren Einhaltung zu überwachen. 40

(a) Die geforderten Angaben erlauben dem Betriebsrat keinen Rückschluss darüber, ob sich die Arbeitgeberin im Hinblick auf etwaige aus § 10 Nr. 5 Abs. 2 BV 2010 folgende Vorgaben vereinbarungsgemäß verhalten hat. Die dortige Norm knüpft an die Regelung in § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG aF an und stellt damit an eine Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen (allenfalls) dieselben Anforderungen wie § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG. 41

(b) Sollte das Begehren des Betriebsrats auf die Überwachung der Einhaltung von § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 abzielen, sind die eingeforderten Informationen für die Überwachung dieser Regelung ebenfalls nicht erforderlich. Dem Betriebsrat ist bekannt, dass die Arbeitgeberin E-Mails von Arbeitnehmern überprüft und zur Auswertung an die von ihr beauftragten Firmen übermittelt hat. Damit hat sie das Verhalten der Arbeitnehmer iSv. § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 kontrolliert. Einer Angabe ihrer Namen und der Gründe hierfür bedarf es nicht, um die Beachtung des § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 zu überwachen. 42

3. Das Landesarbeitsgericht hat die mit dem Antrag zu 3. begehrte Unterlassungsverpflichtung ebenfalls zu Unrecht ausgesprochen. Auch dieser - zulässige - Antrag ist unbegründet. 43
- a) Das Begehren des Betriebsrats ist auslegungsbedürftig. 44
- Sein Vorbringen zeigt, dass sich die von ihm erstrebte Untersagung - abweichend von der sprachlichen Fassung des Antrags - auf drei unterschiedliche Verfahrensgegenstände bezieht. Der Betriebsrat möchte, dass die Arbeitgeberin es unterlässt, im Rahmen interner Untersuchungen die E-Mails der Arbeitnehmer „zu sichern“, sie „auszuwerten“ oder an Dritte zur Auswertung „weiterzuleiten“. Bei den zu untersagenden Handlungen handelt es sich ausweislich der Darlegungen des Betriebsrats um eigenständige, voneinander teilbare prozessuale Ansprüche. 45
- aa) Der Begriff des „Sicherns“ erfasst nach den Ausführungen des Betriebsrats das Übertragen einer arbeitnehmerbezogenen E-Mail durch die Arbeitgeberin auf ein anderes Speichermedium oder das Ablegen an einem anderen Speicherort als dem, auf bzw. an dem sie sich befindet. 46
- bb) Mit der Formulierung „auswerten“ beschreibt der Betriebsrat das Auslesen der E-Mails, also deren Kenntnisnahme durch die Arbeitgeberin und deren „Verwendung“, wobei von Letzterem nach seinem Vorbringen immer dann auszugehen ist, wenn die Arbeitgeberin den Inhalt der E-Mail auf ihre Bedeutsamkeit für die zu untersuchenden Vorgänge überprüft. Ob die „Auswertung“ dadurch erfolgt, dass die Arbeitgeberin den Inhalt der E-Mail am Computer aufruft und auf diesem Weg liest, oder ob sie diese lediglich ausdruckt und erst den ausgedruckten Text zur Kenntnis nimmt, ist unerheblich. Vom einem Verbotsausspruch nicht erfasst sind hingegen erkennbar diejenigen Fälle, in denen ein Vertreter der Arbeitgeberin lediglich den Inhalt einer von einem Arbeitnehmer an ihn gesendeten E-Mail zur Kenntnis nimmt. 47
- cc) Das „Weiterleiten“ an Dritte zur Auswertung bezieht sich auf jede Form der Übermittlung einer vom Antrag erfassten E-Mail durch die Arbeitgeberin. Hier 48

bei kann es sich um eine digitale Übersendung, die Übergabe eines entsprechend bestückten Speichermediums oder auch die Übergabe eines Ausdrucks einer E-Mail oder einer Kopie hiervon handeln. Dies zeigt der Vortrag des Betriebsrats. Dabei entspricht der im Antrag verwendete Begriff des „Dritten“ erkennbar nicht dem des Art. 4 Nr. 10 DS-GVO. Ausgehend vom Anlassfall geht es dem Betriebsrat vielmehr nur um solche Stellen, deren Aufgaben mit denen einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder einer Rechtsanwaltskanzlei vergleichbar und die von der Arbeitgeberin mit einer Auswertung der E-Mails ihrer Arbeitnehmer beauftragt sind. Zudem muss die Weiterleitung der E-Mails zum Zwecke ihrer Auswertung durch den Dritten - also ihrer Prüfung auf ihre Relevanz für die zu untersuchenden Vorfälle - erfolgen. Ausreichend ist die durch den zugrunde liegenden Auftrag festzustellende Funktionalität der Weiterleitung. Ob die dritte Stelle tatsächlich eine solche Auswertung vornimmt, ist unerheblich.

dd) Dem im Antrag zu 3. enthaltenen Begriff des „Überwachens“ kommt dagegen keine eigenständige Bedeutung zu. Nach den Darlegungen des Betriebsrats beschreibt diese Begrifflichkeit lediglich den Gesamtvorgang des Sicherns, Auswertens und ggf. Weiterleitens der E-Mails. 49

ee) Wie die sprachliche Fassung des Antrags zu 3. und der hierzu gehaltene Vortrag des Betriebsrats erkennen lassen, handelt es sich bei den E-Mails, auf die sich eine der zu untersagenden Handlungen beziehen muss, zunächst um alle, die sich im Exchange-Postfach eines Arbeitnehmers befinden. Auf den konkreten Ablage- oder Speicherort der E-Mail (lokal oder auf dem Server; Ablage in einem der möglichen Ordner von „Outlook“) kommt es ebenso wenig an wie auf den Umstand, ob der Arbeitnehmer Empfänger der E-Mail oder ihr Absender war. Vom Antrag zu 3. erfasst sind zudem solche E-Mails, die von einem Arbeitnehmer an einen leitenden Angestellten oder gesetzlichen Vertreter der Arbeitgeberin gesendet wurden, deren Postfach - wie im Anlassfall - von der Arbeitgeberin untersucht wird. 50

ff) Die vom begehrten Verbotsausspruch erfassten Handlungen müssen situativ im Rahmen einer von der Arbeitgeberin „angestoßenen internen Untersuchung“ erfolgen. Zwar ist der Gegenstand dieser Untersuchung im Antrag nicht 51

näher benannt. Entsprechend dem Gebot einer rechtsschutzgewährenden und damit anlassfallbezogenen Auslegung (*vgl. etwa BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11 mwN*) sind damit allerdings nur solche Untersuchungen gemeint, die - wie die ab November 2017 bei der Arbeitgeberin begonnene - der Aufdeckung von Straftaten durch Organe oder Mitarbeiter der Arbeitgeberin dienen sollen. Die Untersuchung muss zudem von der Arbeitgeberin angestoßen worden sein und intern erfolgen. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitgeberin die Ermittlungen initiiert und diese nicht durch die Strafverfolgungs- oder Aufsichtsbehörden, sondern entweder durch die Arbeitgeberin selbst oder durch von ihr beauftragte Personen oder Stellen durchgeführt werden.

gg) Der im Antrag enthaltenen Herausnahme drohender Sicherheitsgefährdungen kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Da bereits beim Anlassfall eine solche Situation nicht vorlag, beschreibt der Betriebsrat mit dieser Formulierung lediglich die diese bestimmenden näheren Umstände. 52

b) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die im Antrag zu 3. verwendeten Formulierungen sind einer hinreichenden Konkretisierung zugänglich. Die Arbeitgeberin kann mit ausreichender Gewissheit erkennen, welche Handlungen sie künftig unterlassen soll. Insoweit ist bei einem Unterlassungsbegehren, dem notwendig gewisse Generalisierungen innewohnen, anerkannt, dass die Verwendung allgemein gehaltener Formulierungen oder von rechtlichen Begriffen nach den Umständen des Einzelfalls den Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO entspricht, wenn - wie hier - zum Verständnis der Begriffe auf beanstandete Verletzungshandlungen und die zum Antrag vorgebachte Begründung des Betriebsrats zurückgegriffen werden kann (*vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 17/18 - Rn. 18 mwN*). 53

c) Der Unterlassungsantrag ist unbegründet. Denn er bezieht sich zumindest auch auf Fallgestaltungen, die nicht Gegenstand eines aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG folgenden allgemeinen Unterlassungsanspruchs (*dazu grds. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II B III der Gründe, BAGE 76, 364*) sein können. 54

- aa) Bei dem Antrag handelt es sich um einen Globalantrag, da er die im Rahmen einer internen Untersuchung durch die Arbeitgeberin vorgenommene Sicherung, Auswertung und Weiterleitung von E-Mails der Arbeitnehmer an Dritte unabhängig davon erfasst, welche technische Einrichtung iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Arbeitgeberin bei diesen Vorgängen verwendet. Damit beinhaltet er eine Vielzahl von Fallgestaltungen und ist als insgesamt unbegründet abzuweisen, wenn - wie vorliegend - unter ihn auch Sachverhalte fallen, in denen das Unterlassungsbegehren erfolglos ist (*vgl. BAG 12. März 2019 - 1 ABR 42/17 - Rn. 74 mwN, BAGE 166, 79*). 55
- bb) Die Arbeitgeberin verletzt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht, wenn sie bei den vom begehrten Verbotsausspruch erfassten Handlungen die mit Zustimmung des Betriebsrats im Betrieb eingeführten softwarebasierten Anwendungen zur Nutzung der E-Mail-Kommunikation einsetzt. Der Betriebsrat hat sein auf die Einführung und Anwendung dieser technischen Einrichtungen im Betrieb bezogenes Mitbestimmungsrecht ausgeübt. 56
- (1) Sowohl die Einführung als auch die Nutzung der für eine E-Mail-Kommunikation bei der Arbeitgeberin notwendigen softwarebasierten Anwendungen ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig, da diese zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer geeignet sind (*vgl. zum Begriff der technischen Einrichtung iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG etwa BAG 13. Dezember 2016 - 1 ABR 7/15 - Rn. 22 mwN, BAGE 157, 220*). Die für eine E-Mail-Kommunikation notwendigen Programme sind in der Lage, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über die Arbeitnehmer zu generieren und aufzuzeichnen; auf eine subjektive Überwachungsabsicht der Arbeitgeberin kommt es nicht an. 57
- (2) Bezogen auf diese Anwendungen hat der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ausgeübt. 58
- (a) Bereits vor Inkrafttreten der BV 2015 hatte der Betriebsrat nach dem übereinstimmenden Vortrag beider Beteiligten der Einführung und Anwendung 59

des im Betrieb der Arbeitgeberin genutzten „E-Mail-Systems“ auf der Grundlage der BV 2010 zugestimmt. Da es sich bei diesem um ein kommunikationstechnisches System („ICT-System“) handelt, unterfiel es dem Geltungsbereich der BV 2010 (vgl. deren § 1 A Nr. 1 bis Nr. 3 Satz 1).

(b) Für die Anwendung dieses „E-Mail-Systems“ haben die Beteiligten dann im Jahr 2015 die - insoweit gegenüber der BV 2010 speziellere - BV 2015 vereinbart. Diese erfasst nach ihrem § 1 Nr. 2 alle Systeme einschließlich Hardware, Software und Infrastruktur, die für den mittel-, orts- und zeitunabhängigen Austausch von Informationen (Audio, Video und Daten) genutzt werden. Hierzu gehören auch softwarebasierte E-Mail-Programme. 60

(3) Entgegen der Annahme des Betriebsrats ist für eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Anwendung des im Betrieb genutzten E-Mail-Systems kein Raum mehr. Dies gilt auch für etwaige, in Zusammenhang mit der Nutzung dieses Systems durch die Arbeitnehmer in Betracht kommende Überwachungsvorgänge durch die Arbeitgeberin. 61

(a) Wie die Auslegung ergibt, enthalten die Regelungen in § 10 Nr. 2 und Nr. 5 BV 2010 (mitbestimmte) Vorgaben dazu, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen die Arbeitgeberin Verhaltens- und Leistungskontrollen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Verwendung von informations- und kommunikationstechnischen Systemen vornehmen kann. 62

(aa) § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 sieht ausdrücklich vor, dass „Leistungs- und Verhaltenskontrollen ... unzulässig“ sind. Ausgehend von der sich aus dem allgemeinen Sprachgebrauch ergebenden Bedeutung dieser Begrifflichkeit („nicht erlaubt“) ist damit das Verbot normiert, in Zusammenhang mit der Nutzung der von der BV 2010 erfassten informations- und kommunikationstechnischen Systeme das Verhalten der Arbeitnehmer oder ihre Arbeitsleistung in welcher Art auch immer zu kontrollieren. Angesichts der weiten sprachlichen Fassung der Regelung bezieht sich dieses Verbot nicht nur auf eine Kontrolle des Verhaltens der Arbeitnehmer durch die im Betrieb verwendeten informations- und kommuni- 63

kationstechnischen Systeme, sondern es untersagt auch eine Überwachung ihres Verhaltens oder ihrer Leistung bei der Nutzung dieser Systeme. Von dem damit geltenden Verbot einer solchen Kontrolle können die Betriebsparteien - entsprechend dem nachfolgenden Satz 2 in § 10 Nr. 2 BV 2010 - in einer „gesonderten“ Betriebsvereinbarung Ausnahmen beschließen. Dementsprechend kann in dieser bestimmt werden, unter welchen Voraussetzungen die Arbeitgeberin die Erhebung welcher arbeitnehmerleistungs- oder verhaltensbezogener Daten bei der Verwendung der von der BV 2010 erfassten ICT-Systeme dennoch vornehmen kann. Angesichts des ohnehin geltenden Zeitkollisionsprinzips für aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen zum selben Regelungsgegenstand ist damit lediglich klargestellt, dass es einer gesonderten Kündigung der BV 2010 nicht bedarf, wenn einer der Beteiligten über eine von § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 abweichende Betriebsvereinbarung verhandeln will.

(bb) Zusätzlich legt bereits § 10 Nr. 5 BV 2010 für spezifische Zwecke fest, dass und unter welchen Voraussetzungen die Arbeitgeberin das Verhalten der Arbeitnehmer bei der Verwendung der auf Grundlage der BV 2010 mitbestimmt eingeführt und genutzten ICT-Systeme kontrollieren darf. 64

(aaa) Dies zeigt schon die Systematik. Ausweislich der Überschrift von § 10 BV 2010 betreffen seine Regelungen die „Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ sowie den „Arbeitnehmer/innen-Datenschutz“ in Zusammenhang mit der Nutzung informations- und kommunikationstechnischer Systeme. Während in § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 hierzu zunächst der Grundsatz einer Unzulässigkeit von Verhaltens- und Leistungskontrollen der Arbeitnehmer aufgestellt wird, befasst sich Nr. 5 der Regelung mit Vorgaben für „Kontrollmaßnahmen“, die jeweils bestimmten Zwecken dienen sollen: Entweder zielen sie darauf ab, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten zu verhindern (Abs. 1), oder sie dienen der Aufdeckung von Straftaten (Abs. 2). Die damit angesprochenen Kontrollmaßnahmen bewirken eine „Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ der Arbeitnehmer, die (an sich) nach § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 ausdrücklich nicht erlaubt ist. Einer Aufnahme 65

dieser Regelungen in § 10 BV 2010 hätte es nicht bedurft, wenn der Arbeitgeberin auch in Bezug auf die in Nr. 5 genannten funktionsbezogenen Maßnahmen eine Verhaltenskontrolle der Beschäftigten untersagt wäre.

(bbb) Die Regelung des § 2 BV 2010 stützt dieses Verständnis. Die Betriebsparteien haben dort ua. vereinbart, dass „[b]ei auftretenden Problemen aus Anwendungen“ oder „aus der Kontrolle von Leistung und Verhalten ... auf Verlangen des Betriebsrats mit ihm hierüber zu verhandeln“ ist. Sich aus einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ergebende Probleme können nur entstehen, wenn § 10 Nr. 2 Satz 1 BV 2010 kein ausnahmslos striktes Kontrollverbot enthält. 66

(ccc) Der Regelungsinhalt von § 10 Nr. 5 BV 2010 spricht ebenfalls dafür, dass die Arbeitgeberin berechtigt sein soll, nach Maßgabe der dort festgelegten Voraussetzungen das Verhalten der Arbeitnehmer durch ein ICT-System oder bei dessen Anwendung zu kontrollieren. 67

(aaaa) Sowohl Abs. 1 Satz 1 als auch Abs. 2 der Bestimmung verweisen auf den mit Ablauf des 24. Mai 2018 außer Kraft getretenen § 32 BDSG aF, der die „Datenerhebung-, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ regelte. Nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zur „Durchführung“ iSd. Norm gehört auch die Kontrolle, ob der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkommt (*vgl. BAG 31. Januar 2019 - 2 AZR 426/18 - Rn. 50, BAGE 165, 255*). Ist es zur Verhinderung einer Ordnungswidrigkeit oder einer Straftat notwendig, dass die Arbeitgeberin die Arbeitnehmer mit Hilfe oder bei der Nutzung eines der im Betrieb eingesetzten informations- oder kommunikationstechnischen Systems überprüft, kann eine damit einhergehende - zweckbezogene - „Kontrollmaßnahme“ vorgenommen werden. 68

(bbbb) Entsprechendes gilt für § 10 Nr. 5 Abs. 2 BV 2010. Mit der dortigen Regelung ist nicht lediglich der Wortlaut von § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG aF wiedergegeben, der - ähnlich der inhaltsgleichen Nachfolgeregelung in § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG - auf die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten abstellt. Vielmehr haben die Betriebsparteien stattdessen die Formulierung „Kontrollmaßnahmen“ gewählt, die zur Aufdeckung von Straftaten bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen durchgeführt werden dürfen. 69

(cccc) Da § 32 BDSG aF für die Arbeitgeberin ohnehin von Gesetzes wegen galt, kann den Betriebsparteien nicht unterstellt werden, sie hätten mit § 10 Nr. 5 BV 2010 lediglich auf die gesetzliche Norm hinweisen wollen. Eines solchen „Hinweises“ in einer Betriebsvereinbarung hätte es nicht bedurft. Vielmehr zeigt vor allem § 10 Nr. 5 Abs. 1 BV 2010, dass die Arbeitgeberin bei Vorliegen der (auch) vom Gesetz verlangten Vorgaben befugt sein sollte, das Verhalten der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verhinderung von Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten zu kontrollieren; damit kommt dieser Bestimmung eine konstitutive Bedeutung zu. Anhaltspunkte, dass für § 10 Nr. 5 Abs. 2 BV 2010 anderes gelten soll, bestehen nicht. 70

(ddd) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats sind in § 10 Nr. 5 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BV 2010 auch nicht bloß mögliche Kontrollmaßnahmen angesprochen, deren konkrete Durchführung durch die Arbeitgeberin noch einer gesonderten Mitbestimmung bedarf. Dies verdeutlicht § 10 Nr. 7 Satz 2 BV 2010. Danach ist ausdrücklich vorgesehen, dass Sonderprogramme zur „Abfrage oder Auswertung“ ua. von besonderen mitarbeiterbezogenen Daten iSd. § 3 Abs. 9 BDSG aF vor ihrer ersten Nutzung der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Ein derartiges Zustimmungserfordernis enthält § 10 Nr. 5 BV 2010 nicht. Angesichts der Regelung in § 10 Nr. 7 Satz 2 BV 2010 lässt sich ein solches auch nicht aus einem Umkehrschluss zu § 10 Nr. 5 Abs. 1 Satz 2 BV 2010 ableiten. Der Umstand, dass der Betriebsrat bei Kontrollmaßnahmen zur Verhinderung von Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten „nachträglich und unverzüglich“ zu informieren ist, wenn - sofortiges Handeln erfordernde - Sicherheitsgefährdungen drohen, lässt lediglich darauf schließen, dass die Arbeitgeberin in den sonstigen 71

Fällen den Betriebsrat vorher zu unterrichten hat. Ein Zustimmungsvorbehalt kann hieraus nicht entnommen werden.

(eee) Der Umstand, dass es sich nach den Vorstellungen der Betriebsparteien bei der BV 2010 um eine „Rahmenbetriebsvereinbarung“ handelt, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Wie ihre Bestimmungen in § 1 A Nr. 1 bis Nr. 3 zeigen, erfasst die BV 2010 nicht nur die bei ihrem Abschluss bereits im Betrieb der Arbeitgeberin vorhandenen ICT-Systeme, sondern sie enthält auch Regelungen für die Einführung weiterer sowie die Änderung bereits eingeführter oder noch einzuführender Systeme einschließlich ihrer Software-Applikationen. Hierfür haben die Betriebsparteien in den §§ 5 ff. BV 2010 ein Verfahren und weitere Maßgaben - mithin einen „Rahmen“ - vorgesehen; dies bedeutet indes nicht, dass auch § 10 Nr. 5 BV 2010 lediglich eine noch ausfüllungsbedürftige „Rahmenvorschrift“ darstellt. Anders als der Betriebsrat meint, hat das vorliegende Verständnis von § 10 Nr. 5 Abs. 2 BV 2010 weder zur Folge, dass die Arbeitgeberin in unzulässiger Weise einseitig ermächtigt wird, noch bewirkt es einen etwaigen „Verzicht“ auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Vielmehr legt die Norm abstrakt fest, zu welchem Zweck und unter welchen Voraussetzungen die Arbeitgeberin Überwachungs- oder sonstige Kontrollmaßnahmen der Arbeitnehmer vornehmen darf. Einer weitergehenden Konkretisierung bedurfte es nicht. 72

(b) Die aus § 10 Nr. 2 und Nr. 5 BV 2010 folgenden Maßgaben zur Zulässigkeit etwaiger Verhaltens- und Leistungskontrollen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Verwendung von informations- und kommunikations-technischen Systemen gelten nach § 7 Satz 1 BV 2015 grundsätzlich auch für die Nutzung des betrieblichen E-Mail-Systems. Die Bestimmung ordnet ausdrücklich an, dass die „Vereinbarungen der ... ICT-RBV 02/2010 entsprechend“ Anwendung finden. Hiervon erfasst sind mithin auch die Vorgaben in § 10 Nr. 2 und Nr. 5 BV 2010. 73

cc) Da der Betriebsrat sein Unterlassungsbegehren ausschließlich auf eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, nicht aber auf ein betriebsvereinbarungswidriges Vorgehen der Arbeitgeberin stützt, 74

hatte der Senat nicht darüber zu befinden, ob diese mit den im Antrag zu 3. beschriebenen Handlungen gegen die Vorgaben der BV 2010 oder der BV 2015 verstoßen würden. Bei einem Verbotsausspruch als Rechtsfolge eines nicht betriebsvereinbarungsgemäßen Verhaltens des Arbeitgebers handelt es sich um einen anderen Verfahrensgegenstand als bei der auf einem mitbestimmungswidrigen Verhalten gründenden Unterlassungsfolge (vgl. BAG 22. Oktober 2019 - 1 ABR 17/18 - Rn. 17 mwN).

4. Der ersichtlich nur für den Fall des Obsiegens mit dem Unterlassungsantrag angebrachte Antrag zu 4. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 75

II. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist erfolglos. Der Antrag zu 2. ist zwar insgesamt zulässig, jedoch unbegründet. 76

1. Entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts begegnet der Antrag in der gebotenen Auslegung keinen Zulässigkeitsbedenken. 77

a) Mit dem Antrag macht der Betriebsrat einen gegen die Arbeitgeberin gerichteten Einwirkungsanspruch geltend. Ihr soll aufgegeben werden, die im Rahmen der internen Untersuchung beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie die Rechtsanwaltskanzlei zu einem bestimmten Handeln zu veranlassen. Damit richtet sich dieses Begehren nicht auf die Erzielung eines Erfolgs, sondern auf ein bloßes Bemühen der Arbeitgeberin, Dritte zur Vornahme bestimmter Handlungen zu bewegen. Das verlangte Einwirken der Arbeitgeberin auf die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und die Rechtsanwaltskanzlei soll sich zum einen darauf beziehen, die Daten „im Sinne des Antrags zu 1.“ - mithin die von der Arbeitgeberin an die beiden Firmen weitergeleiteten E-Mails der Arbeitnehmer - zu löschen oder zu vernichten; hiervon erfasst sind alle arbeitnehmerbezogenen E-Mails unabhängig davon, ob die Beschäftigten Absender oder (ggf. nur im Rahmen eines Verteilers) deren Empfänger waren. Zum anderen sollen die beiden Firmen angehalten werden, alle sich auf diese E-Mails beziehenden Auswertungen zu beseitigen. Wie der Begriff zeigt, handelt es sich hierbei um sämtliche Dokumente, deren Gegenstand inhaltliche Schlussfolgerungen aus den übermittelten E-Mails betrifft. 78

- b) Mit dem Zusatz „physisch“ sowie der Dopplung „gelöscht“ und „vernichtet“ bringt der Betriebsrat zum Ausdruck, dass es für sein Verlangen unerheblich ist, in welcher Form die Daten bei der beauftragten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder der Rechtsanwaltskanzlei vorgehalten werden und welcher konkreten Handlungen es damit zu ihrer „Beseitigung“ bedarf. 79
- c) Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 80
- aa) Dem steht nicht entgegen, dass die Art und Weise, in der die Arbeitgeberin die begehrte Veranlassung vornehmen soll, im Antrag nicht näher umschrieben ist. Ein Antrag auf Verpflichtung zur Einwirkung auf einen Dritten, eine bestimmte Handlung vorzunehmen oder diese zu unterlassen, ist auch dann bestimmt genug, wenn die Art der Einwirkung nicht näher bezeichnet ist. Es handelt sich insoweit um eine nicht vertretbare Handlung, die nach § 888 ZPO vollstreckt werden kann. Der durch eine stattgebende Entscheidung Verpflichtete kann durch jede - auch noch so schwache - Einwirkung dem Entscheidungsspruch Genüge tun. An der Bestimmtheit des Antrags ändert dies nichts (*vgl. für die tarifliche Einwirkungsklage BAG 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - BAGE 70, 165*). 81
- bb) Auch das Verhalten, zu dem die Arbeitgeberin die im Antrag genannten Firmen anhalten soll, ist - anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen - hinreichend deutlich erkennbar. Der Begriff „Auswertungen“ erfasst alle - egal vom wem und in welchem Format - bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder der Rechtsanwaltskanzlei erstellten und dort noch - egal in welcher Form - vorhandenen Dokumente (einschließlich des von den beiden Firmen gefertigten Abschlussberichts), die sich mit inhaltlichen Schlussfolgerungen aus den übermittelten E-Mails der Arbeitnehmer befassen. 82
2. Das Einwirkungsbegehren hat keinen Erfolg. Der Betriebsrat kann sein Verlangen nicht auf den aus § 87 BetrVG folgenden Beseitigungsanspruch stützen. Dies folgt bereits daraus, dass ein solcher Anspruch nur auf eine Beseitigung des betriebsverfassungswidrigen Zustands, nicht aber auf eine weitergehende - vorliegend erstrebte - Folgenbeseitigung gerichtet sein kann. 83

- a) In den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG soll der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers Maßnahmen nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen können. Verstößt er hiergegen, entsteht ein betriebsverfassungswidriger Zustand, dem der Betriebsrat durch die Geltendmachung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs gegen den Arbeitgeber (*dazu grds. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II B III der Gründe, BAGE 76, 364*) und eines entsprechenden Beseitigungsanspruchs entgegenwirken kann (*vgl. BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 63/10 - Rn. 14, BAGE 140, 343; 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - zu B III der Gründe, BAGE 89, 139*). Während der Unterlassungsanspruch auf die Untersagung künftigen Verhaltens abzielt, richtet sich der Beseitigungsanspruch darauf, die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts eingetretene Lage zu beenden. Er setzt damit voraus, dass der mitbestimmungswidrige Zustand noch andauert. 84
- b) Ebenso wie der allgemeine Unterlassungsanspruch reicht der entsprechende Beseitigungsanspruch nicht weiter als der Inhalt des zu sichernden Mitbestimmungsrechts. Daher erstreckt er sich nur auf die Beseitigung des betriebsverfassungswidrigen Zustands selbst, nicht aber auf die Beseitigung der sich aus der Verletzung des Mitbestimmungsrechts ergebenden Folgen (*vgl. Fitting BetrVG 30. Aufl. § 87 Rn. 597 mwN; Thalhofer Betriebsverfassungsrechtlicher Beseitigungsanspruch S. 122*). Ob das vom Betriebsrat erstrebte Verhalten noch von seinem Beseitigungsanspruch getragen wird, ist ausgehend von der gesetzlichen Ausgestaltung desjenigen Mitbestimmungstatbestands nach § 87 Abs. 1 BetrVG zu ermitteln, gegen den der Arbeitgeber verstoßen hat. 85
- c) Eine derartige Reichweite des betriebsverfassungsrechtlichen Beseitigungsanspruchs entspricht den für den zivilrechtlichen Beseitigungsanspruch nach § 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB geltenden Maßgaben. Die Voraussetzungen eines Beseitigungsanspruchs nach § 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB und eines auf Unterlassung gerichteten Anspruchs nach Abs. 1 Satz 2 dieser Vorschrift unterscheiden sich darin, dass Letzterer die Besorgnis weiterer Beeinträchtigungen verlangt, der Beseitigungsanspruch hingegen auf die Aufhebung fortdauernder 86

Beeinträchtigungen gerichtet ist. Das umfasst auch die Beseitigung solcher Beeinträchtigungen, die zwangsläufig durch die primäre Störung entstehen. Beeinträchtigungen, die aber als weitere Folge dieser Störung entstehen, können nur im Wege eines auf Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzes nach § 823 Abs. 1 BGB ausgeglichen werden, wobei die Abgrenzung eine Frage des Einzelfalls ist (vgl. BAG 17. Mai 2011 - 1 AZR 473/09 - Rn. 41 mwN, BAGE 138, 68).

d) Ausgehend hiervon steht dem Betriebsrat kein Anspruch auf die mit dem Antrag zu 2. verlangte Handlung zu. Verstößt der Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, kann sich der Beseitigungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber darauf richten, dass die Anwendung der mitbestimmungswidrig im Betrieb eingeführten und genutzten technischen Überwachungseinrichtung unterbleibt. Dem Betriebsrat steht hingegen kein Anspruch darauf zu, dass der Arbeitgeber bei Dritten eine Löschung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer, die er mit Hilfe einer nicht mitbestimmt im Betrieb genutzten Überwachungseinrichtung erhoben und an Dritte weitergegeben hat, oder eine Vernichtung von solche Daten auswertenden Dokumenten veranlasst.

87

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

N. Schuster

Dirk Pollert