


Gericht:	Landesarbeitsgericht Niedersachsen 5. Kammer
Entscheidungsdatum:	06.12.2018
Aktenzeichen:	5 TaBV 107/17
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 06. Dezember 2018 - 5 TaBV 107/17 -, juris

Twitter Account - Betriebsrat

Leitsatz

Das generelle Verbot gegenüber dem Betriebsrat, sich über betriebliche Angelegenheiten über ein Twitter Account zu äußern, ist zu weit gefasst, weil der Betriebsrat im Schutzbereich des Art. 5 I GG grundrechtsfähig ist.

Ein darauf abzielender Antrag der Arbeitgeberin ist als Globalantrag unbegründet.

Orientierungssatz

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABN 14/19)

(Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 ABR 9/19)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Göttingen, 6. November 2017, 3 BV 5/17, Beschluss
nachgehend BAG, 12. Juni 2019, 7 ABN 14/19, Beschluss: Zurückweisung (nicht dokumentiert)
anhängig BAG, 7 ABR 9/19

Tenor

Auf die Beschwerde des Betriebsrates wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Göttingen vom 06.11.2017 - 3 BV 5/17 - abgeändert:

Die Anträge der Arbeitgeberin werden zurückgewiesen.

Soweit der Hauptantrag (Tenor zu Ziffer 1 des angefochtenen Beschlusses) zurückgewiesen worden ist, wird für die Arbeitgeberin die Rechtsbeschwerde zugelassen, im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Betriebsparteien streiten darüber, ob und in welchem Umfang sich der Betriebsrat über einen Twitter-Account zu betrieblichen Angelegenheiten äußern darf.
- 2 Die Antragstellerin (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist ein Unternehmen des Gesundheitswesens, das mehrere psychiatrische Fachkliniken betreibt. Der Antragsgegner ist der bei ihr gewählte Betriebsrat (im Folgenden: Betriebsrat).
- 3 Die vom Betriebsrat bisher veröffentlichten Tweets haben folgenden Wortlaut:
 - 4 „17.02.2017
 - 5 *#Einigungsstelle #Urlaub abgeschlossen, #Urlaubsplan genehmigt. #Newsletter kommt zeitnah in die Bereiche!*
 - 6 *21.02.2017*
 - 7 *#Einvernehmen herrscht immer, wenn kein unmittelbarer Zwang ausgeübt wird.*
 - 8 *#BR ist deshalb gegen #Dienstplanänderung im Einvernehmen.*
 - 9 *28.02.2017*
 - 10 *Möglichkeit zum vorzeitigen #Stufenaufstieg nach #TvÖD nutzen! Bei besonders guten Leistungen durch Antrag möglich. Mit Vorgesetzten reden.*
 - 11 *27.03.2017*
 - 12 *#Arbeitsgericht Göttingen 3 BVGa 1/17: Einstweilige Verfügung gegen Nutzung dieses Twitter-Accounts. Öffentliche Sitzung!*
 - 13 *30.03.2017*
 - 14 *#Arbeitsgericht Gö hat #Einstweilige Verfügung (3 BVGa 1/17) zurückgewiesen. Wir twittern weiter!*
 - 15 *03.04.2017*

11 *BV #ClinicPlanner abgeschlossen! Die #Einigungsstelle ist damit beendet und es gibt eine tragfähige Regelung zum #Dienstplanprogramm.*

05.04.2017

12 *Einigungsstelle Dienstplan April: BR macht den Weg frei für Diensttausch und verkürzte Dienste. Arbeitgeber muss erst prüfen. Wir warten ab!*

12.04.2017

13 *BR hat Sonderregelung zu #Dienstplanänderungen an Ostertagen zugestimmt. Sie entspricht der Regelung zu Weihnachten 2016.*

14 *Die ##Amtszeit des aktuellen BR geht am 30. April zu Ende. Dem neugewählten ##Betriebsrat viel Glück, Erfolg und alles Gute für die nächste Amtszeit!*

15 Seit diesem letzten Tweet twittert der Betriebsrat nichts mehr.

16 Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass der Betriebsrat durch die Nutzung eines Twitter-Accounts gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen habe bzw. verstoße, wenn er sich dort zu betrieblichen Angelegenheiten äußere. Der Twitter-Account bzw. dessen Betrieb sei für die Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben nicht erforderlich. Es gehöre weder zu seinen Aufgaben noch zu seinen Befugnissen, von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über irgendwelche betrieblichen Vorgänge zu unterrichten.

17 **Die Arbeitgeberin hat erstinstanzlich beantragt:**

18 **1. festzustellen, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, sich über ein von ihm unterhaltenes Twitter Account zu betrieblichen Angelegenheiten der Arbeitgeberin öffentlich zu äußern, wenn nicht die Arbeitgeberin sich bereits in der Öffentlichkeit über den Nachrichtendienst „Twitter“ oder sonst in der Öffentlichkeit über das Internet zu denselben betrieblichen Angelegenheiten geäußert hat.**

19 **2. hilfsweise festzustellen, dass die Äußerungen des Betriebsrats über den Nachrichtendienst „Twitter“ vom**

20 **- 17.02.2017: „#Einigungsstelle #Urlaub abgeschlossen, #Urlaubsplan genehmigt. #Newsletter kommt zeitnah in die Bereiche!“,**

- 21 - 21.02.2017: „#Einvernehmen herrscht immer, wenn kein unmittelbarer Zwang ausgeübt wird. #BR ist deshalb gegen #Dienstplanänderung im Einvernehmen“,
- 22 - 28.02.2017: „Möglichkeit zum vorzeitigen #Stufenaufstieg nach #TvÖD nutzen! Bei besonders guten Leistungen durch Antrag möglich. Mit Vorgesetzten reden“,
- 23 - 27.03.2017: „#Arbeitsgericht Göttingen 3 BVGa 1/17: Einstweilige Verfügung gegen Nutzung dieses Twitter-Accounts. Öffentliche Sitzung!“,
- 24 - 30.03.2017: „#Arbeitsgericht Gö hat #Einstweilige Verfügung (3 BVGa 1/17) zurückgewiesen. Wirtwittern weiter!“,
- 25 - 03.04.2017: „BV #ClinicPlanner abgeschlossen! Die #Einigungsstelle ist damit beendet und es gibt eine tragfähige Regelung zum #Dienstplanprogramm“,
- 26 - 05.04.2017: „Einigungsstelle Dienstplan April: BR macht den Weg frei für Dienstaustausch und verkürzte Dienste. Arbeitgeber muss erst prüfen. Wir warten ab!“ und
- 27 - 12.04.2017: „BR hat Sonderregelung zu #Dienstplanänderungen an Ostertagen zugestimmt. Sie entspricht der Regelung zu Weihnachten 2016.“
- 28 gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen und damit rechtswidrig sind.

29 **Der Betriebsrat hat beantragt,**

30 **die Anträge zurückzuweisen.**

31 Er hat die Auffassung vertreten, ihm dürfe die Nutzung eines Twitter-Accounts nicht untersagt werden.

32 Mit Beschluss vom 06.11.2017 hat das Arbeitsgericht Göttingen festgestellt, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, sich über ein von ihm unterhaltenen Twitter-Account zu betrieblichen Angelegenheiten der Arbeitgeberin öffentlich zu äußern, wenn nicht die Arbeitgeberin sich bereits in der Öffentlichkeit zu denselben betrieblichen Angelegenheiten geäußert hat. Es hat im Übrigen den Antrag der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Wegen weiterer Einzelheiten (der genauen Tenorierung, der Sachverhaltsdarstellung und der

rechtlichen Würdigung) wird in vollem Umfang auf den angefochtenen Beschluss (Blatt 72 bis 83 der Gerichtsakte) verwiesen.

33 Dieser Beschluss ist dem Betriebsrat am 23.11.2017 zugestellt worden. Mit einem am 11.12.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat er Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 22.01.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Er verfolgt in vollem Umfang das erstinstanzliche Ziel der Zurückweisung der Anträge der Arbeitgeberin weiter. Er wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Er hält den Feststellungsantrag, dem das Arbeitsgericht entsprochen hat, zunächst einmal für unzulässig, weil es ihm an jeglicher Bestimmtheit mangle. So sei bereits unklar, wie der von der Arbeitgeberin gewählte Begriff „Arbeitgeber“ in dem Hauptantrag sei. Gleiches gelte auch für den dort verwendeten Begriff der „betrieblichen Angelegenheiten“. Im Übrigen habe die angefochtene Entscheidung verkannt, dass der Betriebsrat nicht auf die Unterrichtung der Öffentlichkeit, sondern auf die der Belegschaft abziele. Auch bei anderen erlaubten Informationsmöglichkeiten, beispielsweise bei Aushängen am schwarzen Brett, könnte die Öffentlichkeit Stellung nehmen. Für ein derart weitgehendes Verbot der Nutzung des Twitter-Accounts, wie vom angefochtenen Beschluss festgestellt, gäbe es keine Rechtsgrundlage.

34 Mit Beschluss vom 21.01.2018 ist der Arbeitgeberin Gelegenheit gegeben worden, zur Beschwerdebegründungsschrift binnen eines Monats nach Zustellung Stellung zu nehmen. Außerhalb dieser Frist, nämlich mit Schriftsatz vom 22.11.2018 hat sie ihre Antragstellung modifiziert und einen weiteren Hilfsantrag, vorrangig vor dem zunächst gestellten Hilfsantrag bescheiden, gestellt.

35 **Der Betriebsrat beantragt:**

36 **Der Beschluss des Arbeitsgerichts Göttingen vom 06.11.2017 - 3 BV 5/17 - wird abgeändert. Die Anträge der Arbeitgeberin werden zurückgewiesen.**

37 **Die Arbeitgeberin beantragt,**

38 **1. die Beschwerde zurückzuweisen.**

39 **2. hilfsweise festzustellen, dass der Betriebsrat (Antragsgegner) nicht berechtigt ist, sich über ein von ihm unterhaltenes Twitter Account zu betrieblichen Angelegenheiten der Arbeitgeberin (Antragstellerin) öffentlich zu äußern, wenn nicht die Arbeitgeberin (Antragstellerin) oder ein mit ihr verbundenes Unternehmen sich bereite in der Öffentlichkeit zu derselben betrieblichen Angelegenheit geäußert haben.**

40 **3. hilfsweise festzustellen, dass die Äußerungen des Betriebsrates (Antragsgegners) über den Nachrichtendienst „Twitter“ vom**

- 41 - 17.02.2017: „#Einigungsstelle #Urlaub abgeschlossen, #Urlaubsplan genehmigt. #Newsletter kommt zeitnah in die Bereiche!“,
- 42 - 21.02.2017: „#Einvernehmen herrscht immer, wenn kein unmittelbarer Zwang ausgeübt wird. #BR ist deshalb gegen #Dienstplanänderung im Einvernehmen.“,
- 43 - 28.02.2017: „Möglichkeit zum vorzeitigen #Stufenaufstieg nach #TvÖD nutzen! Bei besonders guten Leistungen durch Antrag möglich. Mit Vorgesetzten reden.“,
- 44 - 27.03.2017: „#Arbeitsgericht Göttingen 3 BVGa 1/17: Einstweilige Verfügung gegen Nutzung dieses Twitter-Accounts. Öffentliche Sitzung!“,
- 45 - 30.03.2017: #Arbeitsgericht Gö hat #Einstweilige Verfügung (3 BVGa 1/17) zurückgewiesen. Wir Twittern weiter!“,
- 46 - 03.04.2017: „BV #ClinicPlanner abgeschlossen! Die #Einigungsstelle ist damit beendet und es gibt eine tragfähige Regelung zum #Dienstplanprogramm.“,
- 47 - 05.04.2017: „Einigungsstelle Dienstplan April: BR macht den Weg frei für Dienstaustausch und verkürzte Dienste. Arbeitgeber muss eist prüfen. Wir warten ab!“ und
- 48 - 12.04.2017: BR hat Sonderregelung zu #Dienstplanänderungen an Ostertagen zugestimmt. Sie entspricht der Regelung zu Weihnachten 2016.“
- 49 gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen und damit rechtswidrig sind.

50 **Der Betriebsrat beantragt,**

51 **auch die Zurückweisung des ersten Hilfsantrages.**

52 Die Arbeitgeberin verteidigt den angefochtenen Beschluss. Sie vertritt die Auffassung, der Betriebsrat handele bereits rechtswidrig, wenn er von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über irgendwelche betriebliche Vorgänge unterrichte. Dazu habe er keine Befugnis. Soweit es den ersten, neugefassten Hilfsantrag angeht, meint er, durch diesen auf die Kritik in der Beschwerdebegründung reagiert zu haben. Dieser Hilfsantrag sei ein wesensgleiches Minus im Verhältnis zu dem verteidigten Hauptantrag.

- 53 Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes in der Beschwerde wird auf die Schriftsätze vom 19.01., 21.02., 22.11. sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 06.12.2018 verwiesen.
- II.
- A.
- 54 Die Beschwerde des Betriebsrates ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 1 und Abs. 2, 89 ArbGG).
- B.
- 55 Die Beschwerde ist auch begründet. Sie führt zur Abänderung und Korrektur des angefochtenen Beschlusses sowie zur Zurückweisung sämtlicher Anträge.
- I.
- 56 Der von der Arbeitgeberin zweitinstanzlich verteidigte und vom Arbeitsgericht tenorierte Hauptantrag ist zwar zulässig, aber unbegründet.
- 1.
- 57 Der Hauptantrag ist zulässig. Die Arbeitgeberin hat ein berechtigtes Interesse an der gerichtlichen Feststellung einer den Betriebsrat betreffenden Unterlassungsverpflichtung. Darüber hinaus ist der Antrag auch hinreichend bestimmt.
- a)
- 58 Nachdem im arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO kann die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses beantragt werden, wenn der Antragsteller ein rechtliches Interesse an einer entsprechenden alsbaldigen richterlichen Entscheidung hat. Ein Rechtsverhältnis im Sinne der Norm ist jedes durch die Herrschaft einer Rechtsnorm über einen konkreten Sachverhalt entstandenes rechtliches Verhältnis einer Person zu einer anderen Person oder zu einer Sache. Dabei sind einzelne Rechte und Pflichten ebenso Rechtsverhältnisse wie die Gesamtheit eines einheitlichen Schuldverhältnisses.
- 59 Unter Zugrundlegung dieser Rechtssätze kann die Arbeitgeberin etwaige Unterlassungsverpflichtungen des Betriebsrats im Beschlussverfahren im Rahmen eines Feststellungsantrages gerichtlich klären lassen. Das Rechtsschutzbedürfnis und das besondere für § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ergeben sich aus der Änderung der

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Arbeitgeberin bei Verstößen des Betriebsrates gegen das Betriebsverfassungsrecht kein gerichtlich durchsetzbarer Unterlassungsanspruch zusteht, da derartige Meinungsverschiedenheiten - so das BAG - stattdessen im Wege eines Feststellungsantrags geklärt werden könne. Einer rechtskräftig festgestellten Unterlassungspflicht komme im Ergebnis die gleiche Wirkung zu, wie einem Unterlassungstitel, da dieser gegenüber dem vermögenslosen Betriebsrat ohnehin nicht vollstreckt werden könne. Wenn der Betriebsrat sein Verhalten trotz einer rechtskräftigen Verurteilung aufrechterhalte, müsse dies in der Regel als grobe Pflichtwidrigkeit im Sinne des § 23 BetrVG gewertet werden. Dem Feststellungsantrag komme daher eine erhebliche Bedeutung zu (*BAG vom 28. Mai 2014 - 7 ABR 36/12 Rn. 187; BAG vom 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 Rn. 26; BAG vom 17.03.2010 - 7 ABR 95/08*).

b)

60 Der Hauptantrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

aa)

61 § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auch im Beschlussverfahren anwendbar. Der Antrag muss derart konkret gefasst werden, so dass der Umfang der Rechtskraft feststeht. Ein Beteiligter muss wissen, was von ihm verlangt wird. Bei einem Streit über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats, muss das Beteiligungsrecht so genau bezeichnet werden, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht besteht. Die Verwendung von Rechtsbegriffen in dem zu prüfenden Antrag ist unter Bestimmtheitsgesichtspunkten nur dann ausreichend, wenn sich aus den tatsächlichen Vorbringen der Beteiligten ergibt, welche tatsächlichen Sachverhalte erfasst sein sollen (*BAG vom 22. Juli 2007 - 1 ABR 94/12, Rn. 24*). Enthält ein Antrag eine Handlungs- oder Unterlassungspflicht, muss dieser geeignet sein, eine Grundlage für die Zwangsvollstreckung zu bilden. Die Prüfung, welche Verhandlungsweisen ein Schuldner unterlassen soll, darf nicht aus dem Erkenntnis- in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden (*BAG vom 22. Juli 2014 - 1 ABR 9/13 Rn. 12*). An die Bestimmtheit des Feststellungsantrags sind keine geringeren Anforderungen zu stellen, als an die eines Leistungsantrages (*BAG vom 18.05.2016 - 7 ABR 41/14 Rn. 20*).

bb)

62 Unter Berücksichtigung vorstehender Rechtsgrundsätze ist der Hauptantrag ausreichend bestimmt. Im Streitfall soll dem Betriebsrat verboten werden, sich über den Nachrichtendienst Twitter zu Angelegenheiten zu äußern, die den Betrieb der Arbeitgeberin betreffen. Der Antrag macht die Unterlassungsverpflichtung indes von einer Bedingung abhängig.

63 Unter Berücksichtigung des gesamten Prozessvortrages ist klar, welches Verständnis die Arbeitgeberin jedem Einzelnen in dem Hauptantrag verwendeten Begriff, der der Auslegung bedarf, beimisst. Im Einzelnen:

- 64 - der Begriff „äußern“ bedarf keiner Auslegung, er ist selbsterklärend.
- 65 - das Adverb „öffentlich“ hat erkennbar keine besondere Bedeutung neben dem Verbreiten einer Nachricht über einen Twitter-Account. Die Arbeitgeberin geht erkennbar davon aus, dass jede Twitter-Nachricht öffentlich ist.
- 66 - Unter dem Begriff „Arbeitgeberin“ ist nur das Unternehmen oder der Betrieb der Arbeitgeberin, also nur der Beteiligte zu 1) zu verstehen. Die Existenz des neuen ersten Hilfsantrages vom 22.11.2018 dokumentiert dieses Verständnis.
- 67 - Soweit es um die „betrieblichen Angelegenheiten“ geht, sind diese extrem weit zu fassen. Auch vermeindlich harmlose Äußerungen, wie die Gratulation zur Geburt eines Kindes oder zum Firmenjubiläum fallen nach dem Verständnis der Arbeitgeberin hier drunter.
- 68 - Soweit es die in dem Feststellungsantrag genannte Bedingung betrifft, wird eine Einschränkung gemacht, wenn sich die Arbeitgeberin bereits in der Öffentlichkeit geäußert hat. Diese Äußerung in der Öffentlichkeit ist zeitlich und hinsichtlich der Art und Weise unbeschränkt. Entscheidend ist, dass sich die Arbeitgeberin zeitlich vor dem Betriebsrat geäußert hat, unabhängig ist das Medium der Äußerung. Das erstinstanzliche Verständnis der Arbeitgeberin, eine Äußerung ihrerseits in einer Lokalzeitung berechtige den Betriebsrat nicht, eine Angelegenheit über Twitter weltweit publik zu machen, hat sie erkennbar nicht aufrechterhalten.
- c)
- 69 Damit ist der Hauptantrag der Arbeitgeberin zulässig. Die Problematik, ob er zu weit gefasst ist und als sogenannter Globalantrag gewertet werden muss, führt nicht zur Unzulässigkeit, sondern nur zur Unbegründetheit (*BAG vom 27.06.2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 15*).
- 2.
- 70 Der Hauptantrag ist unbegründet. Denn er umfasst als sogenannter Globalantrag auch Fallkonstellationen, die eindeutig und nach jeder Betrachtungsweise von ihm erfasst werden und für die es keine Rechtsgrundlage für ein derart weitgehendes Verbot gibt.
- a)
- 71 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Globalantrag unbegründet, weil er Fallkonstellationen erfasst, die er nicht hätte erfassen dürfen. Es ist auch nicht die Aufgabe der Gerichte, einen derart weitgefassten Antrag durch Teilzurückweisungen einzuschränken und sich über jedwede Fallkonstellation im Einzelnen Gedanken zu machen. Wenn auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Rechtsfigur des so-

genannten Globalantrages erkennbar im Zusammenhang mit Leistungsanträgen behandelt (beispielsweise BAG vom 18.09.1991 - 7 ABR 39/90 - Rn. 17 - 19), muss jedenfalls einzelfallbezogen für den vorliegenden Feststellungsantrag derselbe Maßstab gelten, also die zu einem Leistungsantrag ergangenen Rechtssätze übertragen werden. Denn das, was die Arbeitgeberin im vorliegenden Streitfall geltend macht, ist in Wahrheit und bei Licht betrachtet ein Leistungsantrag, der nur deswegen in Form eines Feststellungsantrages geltend gemacht wird, weil das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung diesbezüglich geändert hat. Ursprünglich einmal durfte die Arbeitgeberin einen Unterlassungsantrag im Bereich des § 74 BetrVG auch geltend machen. Schon damals waren die Bedenken bekannt, die das Bundesarbeitsgericht nunmehr veranlasst haben, einen Unterlassungsantrag als Leistungsantrag für unzulässig zu erachten. Mit durchaus nachvollziehbaren Argumenten ist auf die allgemeinen Bedenken eingegangen worden, insbesondere darauf, dass ein Unterlassungsbegehren des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat nicht vollstreckbar sei. Denn diese Problematik sei nicht Gegenstand des Beschlussverfahrens als Erkenntnisverfahren und im Übrigen seien dem geltenden Recht, wie sich zum Beispiel aus § 888 Abs. 2 ZPO ergebe, Ansprüche nicht fremd, die gerichtlich geltend gemacht werden könnten, aber dennoch nicht im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzbar seien (mit beachtlicher Argumentation: BAG vom 22.07.1980 - 6 ABR 5/78 -). Folgt man nunmehr der modernen Auffassung des BAG, wie vorliegend geschehen, dann gelten jedenfalls für diesen Feststellungsantrag im Hinblick auf die Problematik eines Globalantrages dieselben Rechtsgrundsätze wie bei einem Leistungsantrag.

b)

72 Der Hauptantrag erfasst auch Fälle einer zulässigen Meinungsäußerung des Betriebsrats im Sinne des Art. 5 Abs. 1 GG.

aa)

73 Die Problematik, ob und wie weit der Betriebsrat auch grundrechtsfähig ist, ist erkennbar vom Bundesarbeitsgericht noch nicht entschieden worden (offengelassen: BAG vom 17. März 2010 - 7 ABR 95/08 - Juris Rn. 39). Die Beschwerdekammer geht zugunsten des Betriebsrats von einer partiellen Grundrechtsfähigkeit aus. Jedenfalls soweit er eigene Rechte wahrnimmt und eigene Pflichten erfüllt, ist ihm eine begrenzte Rechtsfähigkeit zuzubilligen. Er kann sich auch auf die Meinungsfreiheit berufen (LAG Schleswig-Holstein, 30.09.2008 - 2 TaBV 25/08 - Rn. 69 GK-Wiese, BetrVG 11. Aufl. Einleitung Rn. 71, Richardi, § 74 Rn. 71, ErfK -Schmidt, 18. Auflage, Art. 5 GG Rn. 40).

74 Der Betriebsrat ist nicht darauf beschränkt, seine Meinung in bestimmten Räumlichkeiten zu äußern, er kann selbst entscheiden, wann und bei welchen Gelegenheiten er eine öffentliche Stellungnahme für angebracht hält.

75 Wenn auch die allgemeine und uneingeschränkte Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrates überaus problematisch ist, ist dem Betriebsrat jedenfalls auf der Grundlage des Art. 19 Abs. 3 GG eine beschränkte Grundrechtsfähigkeit zuzugestehen. Nach dieser Norm gelten die Grundrechte auch für inländische juristische Personen, soweit sie ihrem Wesen nach auf diese anwendbar sind. Dabei ist die einfachrechtlich vermittelte Rechtsfähigkeit

einer Vereinigung für die Grundrechtsfähigkeit nicht entscheidend. Es kommt entscheidend darauf an, ob die Vereinigung zu eigenständiger Willensbildung und zu eigenem Handeln fähig ist. Deshalb können auch anerkanntermaßen offene Handelsgesellschaften Grundrechtsträger sein (ErfK - Schmidt, 18. Aufl. Einleitung zu GG Rn. 7). Nach diesen Grundsätzen findet Art. 19 Abs. 3 GG auch zugunsten des Betriebsrates Anwendung. Das Grundrecht der freien Meinungsäußerung nach Art. 5 Abs. 1 GG ist seinem Wesen nach auf die Tätigkeit des Gremiums des Betriebsrates anwendbar.

bb)

- 76 Gemessen an diesen Grundsätzen geht das erstinstanzlich tenorierte Verbot viel zu weit. Es erfasst erkennbar als Globalverbot auch Tatbestände und Sachverhalte, die der freien Meinungsäußerung des Betriebsrats gemäß Art. 5 Abs. 1 GG unterfallen. So ist es beispielsweise unproblematisch vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung des Betriebsrates gedeckt, wenn er als Gremium in der Öffentlichkeit (unabhängig, ob über Twitter oder ein anderes Medium) zu einer geplanten und in der Presse besprochenen Betriebsstilllegung Stellung nimmt, ohne dass diese öffentliche Diskussion in der Presse von der Arbeitgeberin initiiert worden ist. Auch andere Beispiele sind denkbar.

cc)

- 77 Dem steht nicht die Rechtsauffassung der erstinstanzlich zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (vom 18.09.1991 - 7 ABR 39/90, Rn. 26) entgegen. Denn diese Entscheidung verhält sich zu der Problematik der Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats einerseits und der Abgrenzung zwischen grundrechtsgeschützter freier Meinungsäußerung im Sinne des Art. 5 Abs. 1 GG und der schlichten Mitteilung von Tatsachen überhaupt nicht. Schwerpunkt dieser Entscheidung war erkennbar die schlichte Information und nicht die Meinungsäußerung des Betriebsrats.

dd)

- 78 Der Hauptantrag der Arbeitgeberin kann auch nicht in der Weise ausgelegt oder begrenzt werden, dass die Fälle der Meinungsäußerung, die von Art. 5 Abs. 1 GG gedeckt sind, nicht erfasst werden sollen, demgegenüber schlichte Fälle der Information der Öffentlichkeit über betriebliche Angelegenheiten jedoch sehr wohl. Ein solches Verständnis müsste bereits zur Unzulässigkeit des Feststellungsantrags führen, der dann jedwede Konturen verlöre, zumal die Abgrenzung zwischen Meinungsäußerung und Information im Sinne einer Tatsachenbehauptung extrem schwierig ist.
- 79 Nach alledem ist der Hauptantrag der Arbeitgeberin als Globalantrag eindeutig unbegründet.

II.

80 Der erste Hilfsantrag der Arbeitgeberin ist im Beschwerderechtszug unzulässig erhoben worden. Auch er musste zurückgewiesen werden. Denn enthält eine Antragsänderung, welche die erstinstanzlich im Wesentlichen siegreiche Arbeitgeberin in der zweiten Instanz nur im Rahmen einer zulässigen Anschlussbeschwerde hätte vornehmen dürfen.

1.

81 Nach allgemeiner Auffassung darf ein Rechtsmittelgegner, der nicht selbständig Beschwerde einlegt, weil er entweder durch die erstinstanzliche Entscheidung nicht beschwert ist oder aber diese Beschwerde nicht beseitigen möchte, in der zweiten Instanz eine Antragsänderung nur im Wege eines zulässigen Anschlussrechtsmittels vornehmen. Dieser Grundsatz gilt auch im Beschlussverfahren (*BAG, vom 17. Februar 2015 - 1 ABR 45/13 Rn. 14; BAG vom 10. März 2009 - 1 ABR 93/07 Schwab-Weth/Busemann ArbGG, 5. Aufl., § 87 Rn. 52a*). Die Anschließung an die Beschwerde eines Beteiligten ist nur bis zum Ablauf der den übrigen Beteiligten gesetzten Beschwerdeerwiderung zulässig (*BAG vom 10. März 2009 a. a. O. Rn. 23*).

2.

82 Gemessen an vorstehenden Rechtsgrundsätzen durfte die Arbeitgeberin dem ersten Hilfsantrag nicht außerhalb der Beschwerdeerwiderungsfrist erheben.

83 Zum einen ist die Beschwerdeerwiderungsfrist der Arbeitgeberin wirksam und hinreichend deutlich gesetzt worden, sie enthält auch die Aufforderung, innerhalb der gesetzten Frist Stellung zu nehmen. Zum anderen ist diese Frist bei weitem abgelaufen. Auch die anerkannte Ausnahme von dem oben dargestellten Grundsatz, nämlich, dass lediglich eine Antragseinschränkung nicht den oben dargestellten prozessualen Einschränkungen unterliegt, verhilft der Arbeitgeberin nicht weiter. Denn es handelt sich nicht um ein prozessuales Minus sondern um ein prozessuales Aliud.

3.

84 Sollte man vorstehende Erwägungen nicht teilen, dann wäre dieser Antrag aus denselben Gründen, die zuvor zum Hauptantrag dargestellt worden sind, jedenfalls unbegründet.

III.

85 Auch der zweite Hilfsantrag musste zurückgewiesen werden. Er ist unzulässig. Er zielt darauf ab, ein rein vergangenheitsbezogenes Rechtsverhältnis zu klären.

1.

86 Nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltenden § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung feststellen zu lassen. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht regelmäßig kein besonderes rechtliches Interesse. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er im Recht war oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich klären zu lassen (*BAG vom 22.03.2016 - 1 ABR 19/14 Rn. 14*).

2.

a)

87 Gemessen an vorstehenden Rechtsgrundsätzen ist der zweite Hilfsantrag als rein vergangenheitsbezogener Feststellungsantrag bereits unzulässig. Der Arbeitgeberin ist sicherlich zu konzedieren, dass die bisher veröffentlichten Tweeds immer noch im Netz einsehbar sind. Allerdings geht es der Arbeitgeberin erkennbar nicht darum, die mögliche negative Konsequenz der immer noch einsehbaren Twitter-Nachrichten durch das Gericht feststellen zu lassen, sondern es geht darum, dass ihre in der Vergangenheit liegende Veröffentlichung, also eine konkrete abgeschlossene, in der Vergangenheit liegende Handlungsweise des Betriebsrats als Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu bewerten ist. Diese Handlungsweise liegt vollständig in der Vergangenheit.

b)

88 Soweit die Arbeitgeberin die Zulässigkeit dieses Feststellungsantrages mit dem Argument zu rechtfertigen versucht, angesichts eines fehlenden Unterlassungsanspruches ihrerseits könnten den Feststellungsanträgen gegebenenfalls zur Vorbereitung eines Strafantrages gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG zur Zulässigkeit verhelfen, überzeugt dies die Beschwerdekammer nicht. Denn jede von der Arbeitgeberin beanstandete Äußerung des Betriebsrats, auf die sich der zweite Hilfsantrag bezieht, ist individuell und in der Vergangenheit liegend. Bei einer erneuten Äußerung des Betriebsrates kann eine Identität nicht vorliegen, allenfalls eine Ähnlichkeit. Ein Streit der Beteiligten wäre vorprogrammiert, ob die Ähnlichkeit der neuen Äußerung eine gleiche

89 rechtliche Bewertung gebietet oder nicht. Irgendeine effektive Klärung der zukünftigen Verhaltensweise des Betriebsrates ist mit diesen Anträgen nicht verbunden. Sie sind unzulässig.

C.

90 Gemäß §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG war die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf den entschiedenen Hauptantrag wegen grundsätzlicher Bedeutung

des Beschlussverfahrens zuzulassen. Im Übrigen, soweit es die beiden Hilfsanträge anbelangt, sind Zulassungsgründe nicht ersichtlich.