

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 21. November 2017  
- 1 ABR 47/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:211117.B.1ABR47.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 14. Juli 2015  
- 9 BV 30/14 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 14. Juni 2016  
- 2 TaBV 2/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Konzernweite Mitarbeiterbefragung - Mitbestimmung des Betriebsrats

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 47/16  
2 TaBV 2/16  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. November 2017

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

4.

Beschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 21. November 2017 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie den ehrenamtlichen Richter Stemmer und die ehrenamtliche Richterin Spoo für Recht erkannt:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der zu 2. und 3. beteiligten Arbeitgeberinnen wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Juni 2016 - 2 TaBV 2/16 - insoweit aufgehoben, als die Beschwerden der zu 2. und 3. beteiligten Arbeitgeberinnen gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg vom 14. Juli 2015 - 9 BV 30/14 - zurückgewiesen worden sind.
2. Auf die Beschwerden der zu 2. und 3. beteiligten Arbeitgeberinnen wird der vorgenannte Beschluss des Arbeitsgerichts Hamburg insoweit abgeändert, als den Anträgen des Betriebsrats entsprochen worden ist.  
Die Anträge des Betriebsrats werden abgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht bei einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung. 1
- Die zu 2. beteiligte Arbeitgeberin (Herzzentrum) bietet als 100%ige Tochtergesellschaft des zu 3. beteiligten Arbeitgebers (Universitätsklinikum) die Diagnostik und Therapie von Herz- und Kreislauferkrankungen an. In ihrem Betrieb ist der zu 1. beteiligte Betriebsrat gewählt. Das Universitätsklinikum ist Konzernobergesellschaft für weitere wissenschaftliche und medizinische Tochter- und Servicegesellschaften. Bei ihm ist der zu 4. beteiligte Konzernbetriebsrat gebildet. 2
- Im Jahr 2015 fand auf der Grundlage eines Vorstandsbeschlusses des Universitätsklinikums - wie bereits im Jahr 2012 - eine konzernweite Mitarbeite- 3

rinnen- und Mitarbeiterbefragung (Mitarbeiterbefragung 2015) statt, bei der die P gGmbH mit der Bereitstellung von Fragebogen und deren Auswertung beauftragt war. Die in Papierform gehaltenen und nach Beantwortung anonym an die P gGmbH zurückzusendenden Fragebogen wurden vom Geschäftsbereich Qualitätsmanagement und klinisches Prozessmanagement des Universitätsklinikums per Post an die Konzernmitarbeiter verschickt, nachdem der Geschäftsbereich Personal, Recht und Organisation des Universitätsklinikums die Beschäftigtenadressen zur Verfügung gestellt hatte. Hierzu war vom Geschäftsbereich Qualitätsmanagement und klinisches Prozessmanagement ua. mitgeteilt:

„Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht möglich. Die Auswertung findet nur in zusammengefasster Form statt. So sind auch keine Rückschlüsse auf Gruppen mit weniger als zehn Personen möglich. Die Teilnahme ist freiwillig. Die Fragebögen verbleiben beim P. Drei Monate nach Berichterstellung werden die Fragebögen vernichtet. Das [Universitätsklinikum] hat keinerlei Möglichkeit die Fragebögen zu sichten. Die Rohdaten liegen dem [Universitätsklinikum] nicht vor.

Mit der Befragung sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt werden:

1. Intern: Die Befragung soll zeigen, ob umgesetzte Maßnahmen aus der Vorgängerbefragung 2012 sowie Angebote aus dem Bereich ... Veränderungen der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach sich gezogen haben.
2. Intern: Die Befragung soll Handlungsbedarfe insb. auf folgende Perspektiven hin identifizieren um ggf. Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können:
  - Führungs- und Unternehmenskultur bzw. Verhältnis zu direkten Vorgesetzten
  - Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit ...
  - Betriebliches Gesundheitsmanagement ...
  - (Interdisziplinäre/Interprofessionelle) Zusammenarbeit
  - Bedingungen der Patientenversorgung
3. Extern: Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung soll außerdem als Chance genutzt werden das [Universitätsklinikum] als attrakti-

ven Arbeitgeber zu positionieren.

### **Fragebogen**

Im Anhang findet sich der Entwurf des Fragebogens. Wie 2012 ist es der leicht modifizierte Standardfragebogen des P.“

Im Intranet des Universitätsklinikums war außerdem auszugsweise ver- 4  
lautbart:

„Die Mitarbeiterbefragung 2015 wird anonym durchgeführt. Das heißt, es können (und sollen) keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden.

Die Fragebögen werden nach dem Ausfüllen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern direkt an das P gGmbH geschickt. Das [Universitätsklinikum] bekommt die Fragebögen nicht zu sehen. Die Fragebögen sind in keiner Weise markiert. Alle Mitarbeiter erhalten einen identischen Fragebogen. Auch die sogenannten Rohdaten bleiben beim P. Das [Universitätsklinikum] erhält lediglich zusammengefasste Auswertungen. Aus diesen Auswertungen ist es nicht möglich zu schließen, was eine einzelne Person geantwortet hat.“

Die über 100 Fragen des standardisierten Fragebogens waren in meh- 5  
rere Themenkomplexe gegliedert (ua. „Ihre Arbeitsumgebung“, „Ihre Arbeitsbedingungen“, „Krankenhausleitung und Mitarbeitervertretung“ und „Interne Organisation und Zeitmanagement“) und enthielten - bis auf zwei Fragen mit Freitextfeldern - vorgegebene, anzukreuzende Antwortalternativen (etwa „Selten/Hin und wieder/Meistens/Immer“ oder „Sehr zufrieden/Zufrieden/Unzufrieden/Sehr unzufrieden“ oder „Sehr gut/Gut/Mittelmäßig/Schlecht“). Auf der Grundlage der Auswertung der 2012 durchgeführten Mitarbeiterbefragung waren in einigen konzernangehörigen Unternehmen konkrete Maßnahmen ergriffen worden, nicht jedoch im Herzzentrum.

Auf Antrag des Betriebsrats erließ das Arbeitsgericht Hamburg am 6  
23. Dezember 2014 eine einstweilige Verfügung, mit der dem Herzzentrum aufgegeben wurde, das Universitätsklinikum anzuweisen, die Durchführung und Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2015 hinsichtlich der Arbeitnehmer des Herzzentrums zu unterlassen, solange der Betriebsrat dem nicht zugestimmt

habe oder seine Zustimmung ersetzt sei. Die Befragung unterblieb daraufhin im Herzzentrum.

Der Betriebsrat hat in dem vorliegenden Beschlussverfahren sein Begehren auch in der Hauptsache verfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, er habe hinsichtlich der streitbefangenen Maßnahme ein im Wege der angebrachten Haupt-, jedenfalls aber Hilfsanträge zu sicherndes Mitbestimmungsrecht. Bei der Mitarbeiterbefragung 2015 handele es sich insgesamt - zumindest aber bei bestimmten Fragen - um eine Gefährdungsbeurteilung bzw. eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes und darüber hinaus um einen mitzubestimmenden Personalfragebogen. Seinem Mitbestimmungsrecht stünde nicht entgegen, dass die Befragung nicht durch das Herzzentrum, sondern im Auftrag des Universitätsklinikums durch die P gGmbH durchgeführt werde. Es komme nicht darauf an, von wem die Maßnahme ausgehe, sondern welche Auswirkungen sie im Herzzentrum habe. Das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats liefe andernfalls in Konzernen leer.

7

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

8

1. der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin aufzugeben, den zu 3. beteiligten Arbeitgeber anzuweisen, die Durchführung der Mitarbeiterbefragung auf der Grundlage des als Anlage Ast 14 überreichten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterfragebogens 2015 der P gGmbH, hinsichtlich der Mitarbeiter der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - zu unterlassen, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats hierzu erteilt bzw. durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist;
2. der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin aufzugeben, den zu 3. beteiligten Arbeitgeber anzuweisen, die Auswertung der Mitarbeiterbefragung auf der Grundlage des als Anlage Ast 14 überreichten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterfragebogens 2015 der P gGmbH, hinsichtlich der Mitarbeiter der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - zu unterlassen, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats hierzu erteilt bzw. durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist;

hilfsweise

3. der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin aufzugeben, den zu 3. beteiligten Arbeitgeber anzuweisen, die Durchführung der Mitarbeiterbefragung auf der Grundlage des als Anlage Ast 14 überreichten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterfragebogens 2015 der P gGmbH, hinsichtlich der Mitarbeiter der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - im Hinblick auf die Fragen 1 - 13, 19 - 22, 24, 35, 38, 42, 43, 45 - 48, 50 - 52, 54 - 56, 66 - 72, 74 - 79 sowie 84 - 86 zu unterlassen, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats hierzu erteilt bzw. durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist;
4. der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin aufzugeben, den zu 3. beteiligten Arbeitgeber anzuweisen, die Auswertung der Mitarbeiterbefragung auf der Grundlage des als Anlage Ast 14 überreichten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterfragebogens 2015 der P gGmbH, hinsichtlich der Mitarbeiter der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - im Hinblick auf die Fragen 1- 13, 19 - 22, 24, 35, 38, 42, 43, 45 - 48, 50 - 52, 54 - 56, 66 - 72, 74 - 79 sowie 84 - 86 zu unterlassen, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats hierzu erteilt bzw. durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist;

höchst hilfsweise

5. festzustellen, dass der Betriebsrat vor Durchführung der Mitarbeiterbefragung auf der Grundlage des als Anlage Ast 14 überreichten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterfragebogens 2015 der P gGmbH, hinsichtlich der Mitarbeiter der zu 2. beteiligten Arbeitgeberin - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - zu beteiligen ist.

Herzzentrum und Universitätsklinikum haben beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, die Mitarbeiterbefragung 2015 sei nicht mitbestimmungspflichtig. Sie diene allein der Motivationsforschung. Es gehe darum, allgemein die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu ermitteln, einen Vergleich der Mitarbeiterzufriedenheit mit anderen Kliniken herzustellen und das Universitätsklinikum als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

9

Das Arbeitsgericht hat den Konzernbetriebsrat als Verfahrensbeteiligten 10  
angehört. Dessen Anträge, mit denen er ein in seine Zuständigkeit fallendes  
Mitbestimmungsrecht bei der Mitarbeiterbefragung 2015 und bei dieser we-  
sensgleichen Maßnahmen reklamiert hat, hat es abgewiesen, während es den  
Hauptanträgen des Betriebsrats entsprochen hat. Die dagegen gerichteten Be-  
schwerden des Herzzentrums und Universitätsklinikums sowie des Konzernbe-  
triebsrats hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der nur vom Herz-  
zentrum und Universitätsklinikum erhobenen Rechtsbeschwerde verfolgen die-  
se ihr Ziel der Antragsabweisung weiter.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht 11  
hat die Beschwerde des Herzzentrums und des Universitätsklinikums gegen die  
den (Haupt-)Anträgen zu 1. und 2. des Betriebsrats stattgebende arbeitsgericht-  
liche Entscheidung zu Unrecht zurückgewiesen. Dem Betriebsrat steht das mit  
den (Haupt-)Anträgen zu 1. und 2. reklamierte Recht nicht zu. Das gilt gleich-  
falls für die dem Senat zur Entscheidung anfallenden (Hilfs-)Anträge zu 3. und  
4. sowie den Feststellungsantrag. Die Mitarbeiterbefragung 2015 unterliegt  
nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats.

I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeber ist zulässig. Insbesondere ge- 12  
nügt ihre Begründung den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG. Ent-  
gegen der Auffassung des Betriebsrats setzt sie sich mit den Gründen der an-  
gefochtenen Beschwerdeentscheidung hinreichend auseinander. Ihre inhaltli-  
che Nähe zur Beschwerdebegründung beruht darauf, dass die Begründung der  
landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung ihrerseits der des arbeitsgerichtlichen  
Beschlusses entspricht. Von einem Rechtsmittelführer kann jedoch keine wei-  
tergehende Begründungstiefe verlangt werden als jene, die die angefochtene  
Entscheidung aufweist.

II. Der Konzernbetriebsrat ist als Beteiligter auch im Rechtsbeschwerde- 13  
verfahren zu hören, § 83 Abs. 3 ArbGG. Zwar ist das von ihm beanspruchte  
Mitbestimmungsrecht rechtskräftig aberkannt, weil er gegen die Zurückweisung  
seiner Beschwerde gegen den seine Anträge abweisenden arbeitsgerichtlichen  
Beschluss keine Rechtsbeschwerde eingelegt hat. Allerdings berührt eine Ent-



scheidung über die Anträge des Betriebsrats nach wie vor seine betriebsverfassungsrechtliche Stellung, weil Herzzentrum und Universitätsklinikum - sollte die verfahrensgegenständliche Angelegenheit mitbestimmungspflichtig sein - seine Zuständigkeit weiter eingewandt haben.

III. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die Vorinstanzen haben den Hauptanträgen des Betriebsrats - mit denen dieser im prozessualen Sinn nur ein Begehren verfolgt - zu Unrecht entsprochen. 14

1. Die Anträge zu 1. und 2. sind zulässig, bedürfen aber der Auslegung. Mit ihnen hat der Betriebsrat der Sache nach nur einen Verfahrensgegenstand angebracht. Nach der sprachlichen Fassung der Anträge beansprucht er ein Recht auf Anweisung des Herzzentrums gegenüber dem Universitätsklinikum, dass einerseits die Durchführung und andererseits die Auswertung der Mitarbeiterbefragung 2015 hinsichtlich der Arbeitnehmer des Herzzentrums ohne seine Zustimmung unterbleiben. Wie der Betriebsrat im Termin zur Anhörung vor dem Senat klargestellt hat, geht es ihm bei dem mit dem Begriff der „Anweisung“ ausgedrückten Begehren darum, dass das Herzzentrum das Universitätsklinikum - ggf. schriftlich - auffordert, die bei der Konzernobergesellschaft geführten Beschäftigtendaten nicht dafür zu nutzen, die Fragebogen an die Mitarbeiter des Herzzentrums zu versenden. Die Versendung entspricht - was ihrerseits die zu 2. und 3. beteiligten Arbeitgeber klargestellt haben - der gewählten Art und Weise der „Durchführung“ der Befragung. Der Antrag zu 2. hat keinen darüber hinausgehenden eigenständigen Inhalt. Der Betriebsrat hat das auf eine Anweisung zum Unterlassen der „Auswertung“ der Mitarbeiterbefragung 2015 gerichtete Begehren auch auf Nachfrage im Anhörungstermin nicht näher konkretisieren können. Der Senat geht deshalb davon aus, dass mit dem Antrag zu 2. lediglich die mit dem Antrag zu 1. beanspruchte Rechtsfolge verdeutlicht und kein eigenständiger prozessualer Anspruch verfolgt werden soll. 15

2. Das angebrachte Begehren ist unbegründet. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf eine Verpflichtung des Herzzentrums, gegenüber dem Universitätsklinikum die streitbefangene Anweisung zu tätigen. 16

a) Ein solcher Anspruch folgt nicht aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen. Es handelt sich bei der erstrebten Verpflichtung weder um eine der Mitbestimmung unterliegende - und insofern ggf. initiativrechtlich durchzusetzende - Maßnahme, noch um einen aus sonstigen Beteiligungsrechten folgenden Anspruch des Betriebsrats. Soweit dieser auf ein ihm nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. §§ 3 und 5 ArbSchG oder nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustehendes Mitbestimmungsrecht verweist, verkennt er, dass die von ihm verlangte Rechtsfolge - die Ausübung einer Anweisungsmacht des Herzzentrums gegenüber dem Universitätsklinikum - keine Maßnahme des Gesundheitsschutzes ist und auch keinen Personalfragebogen darzustellen vermag. Soweit er auf die Mitarbeiterbefragung 2015 an sich abhebt, verkennt er, dass er einen Anspruch auf die Vornahme einer bestimmten Handlung - die Anweisung - gegenüber demjenigen geltend macht, der nicht Maßnahmeträger ist. Der Betriebsrat richtet sein Begehren gegen das Herzzentrum; die Mitarbeiterbefragung 2015 ist aber eine Maßnahme des Universitätsklinikums. Sie wird angesichts ihrer Organisation und Ausgestaltung auch nicht durch das Herzzentrum und die anderen Konzernunternehmen als jeweils deren Maßnahme auf betrieblicher Ebene umgesetzt. Schon aus diesem Grund kann das mit den Hauptanträgen verfolgte Begehren des Betriebsrats keinen Erfolg haben. 17

b) Überdies kann die beanspruchte Rechtsfolge nicht auf datenschutzrechtliche Erwägungen gestützt werden. Dabei kann auf sich beruhen, ob das vom Beschwerdegericht herangezogene Zweckbindungsgebot von im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen erhobenen Daten (*vgl. dazu zB BGH 20. Januar 2015 - VI ZR 137/14 - zu II 2 b bb der Gründe*) eine Verpflichtung des Herzzentrums, gegenüber dem Universitätsklinikum anweisend tätig zu werden, überhaupt trägt. Jedenfalls könnte der Betriebsrat vom Herzzentrum die Ausübung einer solchen Anweisung nicht aus eigenem Recht verlangen, denn sie folgte allenfalls aus dem Persönlichkeitsrecht der von der Verwendung personenbezogener Daten betroffenen Arbeitnehmer. Dieses höchstpersönliche Recht vermittelt keinen Gremienanspruch (*vgl. dazu auch BAG 4. Dezember 2013 - 7 ABR 7/12 - Rn. 39*). Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. 18

- IV. Die dem Senat damit zur Entscheidung anfallenden (Hilfs-)Anträge zu 3. und 4. sind gleichfalls unbegründet. Sie unterscheiden sich von den Hauptanträgen lediglich dahingehend, dass der Betriebsrat sein Begehren nicht auf den gesamten, der Mitarbeiterbefragung 2015 zugrunde liegenden Fragebogen, sondern auf einzelne darin enthaltene Fragen und Fragekomplexe bezieht. Auch insoweit hat der Betriebsrat aber weder aus betriebsverfassungs- noch aus datenschutzrechtlichen Gründen einen Anspruch gegen das Herzzentrum auf Vornahme der begehrten Anweisung. 19
- V. Der wegen der Abweisung der Unterlassungshaupt- und -hilfsanträge dem Senat zur Entscheidung anfallende Feststellungsantrag ist zulässig, aber unbegründet. 20
1. Der Antrag bedarf zur Bestimmung des Verfahrensgegenstandes der Auslegung. Nach seinem klaren Wortlaut bezieht er sich nicht auf jegliche, künftig ggf. geplante Mitarbeiterbefragungen, sondern auf die konkrete, 2015 unternehmensübergreifend durchgeführte Befragung nach dem benannten Fragenkatalog. Der Betriebsrat reklamiert seine Beteiligung daran allein gegenüber dem Herzzentrum und nur bezogen auf die Durchführung der Mitarbeiterbefragung 2015 in diesem Unternehmen. Das hat er in der Anhörung vor dem Senat ausdrücklich klargestellt. Er macht kein Recht geltend, die Maßnahme mit dem Universitätsklinikum als Verhandlungspartner auszugestalten. 21
2. Der so verstandene Antrag ist zulässig. Die Maßnahme, hinsichtlich derer der Betriebsrat eine Mitbestimmung beansprucht, ist hinreichend bestimmt benannt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit der Entscheidung steht fest, für welchen Vorgang das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist. Dem Antrag fehlt es nicht an dem von § 256 Abs. 1 ZPO geforderten Feststellungsinteresse. Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Mitarbeiterbefragung 2015 im Herzzentrum mittlerweile stattgefunden hat oder von ihrer Durchführung endgültig Abstand genommen wäre. 22
3. Der Antrag ist unbegründet. Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht bei der streitbefangenen Angelegenheit zu. 23

- a) Das folgt schon daraus, dass die Mitarbeiterbefragung 2015 keine Maßnahme des Herzzentrums ist, sondern eine des Universitätsklinikums als Konzernobergesellschaft. Die Mitarbeiterbefragung 2015 - und das sieht auch der Betriebsrat - führt nicht das Herzzentrum, sondern das Universitätsklinikum durch. Sie wird auch nicht etwa lediglich vom Universitätsklinikum vorgegeben oder zentral gesteuert und ihre konkrete Ausführung den konzernangehörigen Unternehmen aufgegeben oder überlassen. Wo aber nichts bestimmt wird, ist auch nichts durch den Betriebsrat mitzubestimmen. Das verkennt der Verweis des Landesarbeitsgerichts auf die von ihm zitierte Senatsrechtsprechung, wonach sich der Arbeitgeber in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Dritten gegenüber grundsätzlich nicht in einer Weise binden kann, die die Mitregelungsbefugnis des Betriebsrats faktisch ausschließen würde (*vgl. dazu auch BAG 30. September 2014 - 1 ABR 106/12 - Rn. 15 f. mwN*). Das Herzzentrum hat keine eigene Entscheidungsbefugnis „ausgelagert“ oder sich der Konzernspitze als „Dritte“ zur Ausübung einer (mitbestimmten) Maßnahme bedient. Ebenso verfehlt ist die Argumentation des Betriebsrats, er könne das Mitbestimmungsrecht beanspruchen, weil es anderenfalls bei einem Konzernsachverhalt wie dem vorliegenden leerliefe. Es besteht keine mitbestimmungsrechtliche Lücke. Die für alle Konzernunternehmen vorgesehene und konzeptionell an einen einheitlich gestalteten Standardfragebogen geknüpfte Mitarbeiterbefragung 2015 unterliegt - sollte es sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme handeln - der Beteiligung des Konzernbetriebsrats. Das folgt daraus, dass nach der Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes die Mitbestimmung auf der Ebene einsetzt, auf der die Entscheidungskompetenz in der betreffenden Angelegenheit liegt. Das ist im Streitfall die Konzernleitung. 24
- b) Ungeachtet dessen unterfällt die Mitarbeiterbefragung 2015 weder der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG noch der nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. 25
- aa) Die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen 26

der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften, liegen nicht vor.

(1) Der Betriebsrat verweist zutreffend darauf, dass er dem Grunde nach ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG hat (*ausf. BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 b bb der Gründe, BAGE 111, 36*). Gegenstand der Mitbestimmung ist, wie der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung organisiert und durchführt. Der Betriebsrat verkennt aber, dass die streitbefangene Maßnahme objektiv keine Gefährdungsbeurteilung ist. Die Gefährdungsbeurteilung als Instrument zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (*Pieper ArbSchR 6. Aufl. § 5 ArbSchG Rn. 1a*) dient der Überprüfung, ob und ggf. welche Gefährdungen für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbunden sind. Durch sie ist zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG ist die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen; nach § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG genügt bei gleichartigen Bedingungen die Beurteilung der Arbeitsbedingungen eines konkreten Arbeitsplatzes oder einer konkreten Tätigkeit. Einer solchen Analyse möglicher Gefährdungen genügt die Mitarbeiterbefragung 2015 für sich gesehen nicht. Sie ließe schon wegen der Freiwilligkeit an ihrer Teilnahme und ihrer Anonymität, vor allem aber wegen ihres Konzernbezugs keine ortsgebundenen arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. arbeitsbereichsbezogene Schlüsse über Arbeitsbedingungen im Betrieb des Herzzentrums zu. Entsprechend würde das zum betrieblichen Arbeitsschutz verpflichtete Herzzentrum allein mit der streitbefangenen Maßnahme seiner Verpflichtung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG nicht genügen. Damit wird nicht verkannt, dass eine Beschäftigtenbefragung als Mittel der Gefährdungsanalyse infrage kommen kann. Der Betriebsrat kann jedoch bei seiner Beteiligung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 5 ArbSchG auf eine entsprechende Befragung hinwirken.

27

(2) Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten des Arbeitgebers nach § 3 ArbSchG tragen ebenso kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. 28

(a) Für eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG fehlt es am Vorliegen von Gefährdungen, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen sind (vgl. hierzu BAG 28. März 2017 - 1 ABR 25/15 -). Überdies ist die Mitarbeiterbefragung 2015 keine Maßnahme des Arbeitsschutzes iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG. 29

(b) Die Rechtspflicht zur Wirksamkeitskontrolle nach § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG löst keine Mitbestimmung bei der streitbefangenen Angelegenheit aus. Dabei kann dahinstehen, inwieweit bei diesem Instrument der betrieblichen Selbstkontrolle die Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eröffnet ist. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass auf der Grundlage der Mitarbeiterbefragung 2012 im Herzzentrum keine konkreten Maßnahmen ergriffen worden sind. Bereits aus diesem Grund kann die Befragung objektiv keiner Kontrolle iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG im Herzzentrum dienen. 30

bb) Schließlich handelt es sich bei dem im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbefragung 2015 verwandten Standardfragebogen nicht um einen nach § 94 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Personalfragebogen. Die Beteiligung des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG dient dem präventiven Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers, soweit dieses durch Fragen des Arbeitgebers nach persönlichen Verhältnissen, Eigenschaften und Fähigkeiten beeinträchtigt werden kann (vgl. BAG 9. Juli 1991 - 1 ABR 57/90 - zu B II 2 der Gründe mwN, BAGE 68, 127). Eine solche Beeinträchtigung scheidet vorliegend - ungeachtet der Frage einer ausreichenden Anonymisierung der Befragung - bereits deshalb aus, weil die Teilnahme an der Mitarbeiterbefra- 31

gung 2015 strikt freiwillig ausgestaltet ist und es damit am Arbeitnehmer liegt, ob und in welchem Umfang er die gestellten Fragen beantwortet oder nicht.

Schmidt

Heinkel

K. Schmidt

Stemmer

Sibylle Spoo