

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einrichtung und Betrieb einer Facebook-Seite

Das soziale Netzwerk Facebook wird mittlerweile weltweit von fast zwei Milliarden aktiven Mitgliedern genutzt, wobei auch rund vier Millionen Unternehmen die Möglichkeiten der immensen Reichweite des Netzwerkes in Anspruch nehmen, um sich einem breiten Publikum zu präsentieren und marktrelevante Informationen zu sammeln. Die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten geraten allerdings zumindest in Deutschland in Konflikt zu dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter. Die damit einhergehenden kollektiv-rechtlichen Streitigkeiten mit den Betriebsräten beschäftigen die Rechtsprechung bereits seit längerem. Mit der vorliegenden Entscheidung vom 13. Dezember 2016 (1 ABR 7/15) gibt das BAG in Bezug auf Facebook Richtlinien hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung bei der Nutzung von sozialen Netzwerken vor.

1. Sachverhalt

Die Antragsgegnerin ist herrschendes Unternehmen eines Konzerns, der deutschlandweit Blutspendedienste betreibt, und eröffnete im April 2013 bei dem sozialen Netzwerk Facebook eine Seite für konzernweites Marketing. Eine Gruppe von etwa zehn Arbeitnehmern befasste sich neben der Pflege der Seite u.a. mit der Einstellung von arbeitgeberseitigen Beiträgen. Nachdem die Mitarbeiter dafür zunächst individuelle Zugangskennungen genutzt hatten, ordnete die Arbeitgeberin später die Verwendung einer zentralen Kennung an. Auf der Facebook-Seite erlaubte die Antragstellerin registrierten Benutzern, virtuelle Besucher-Beiträge (nachfolgend sog. „Postings“) einzustellen, die von allen Besuchern der Seite eingesehen werden konnten. Nach einem Blutspendedetermin erschienen zwei Postings, in denen die Unfähigkeit einer Mitarbeiterin sowie das regelwidrige Verhalten eines namentlich genannten Arztes kritisiert wurden. Der arbeitnehmerseitig eingeschaltete Konzernbetriebsrat (KBR) machte daraufhin die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geltend und beantragte vorrangig die Abschaltung der gesamten Facebook-Seite, hilfsweise die Deaktivierung der Option, Besucher-Beiträge auf der Pinnwand hinterlassen zu können. Während das Arbeitsgericht dem Hauptantrag stattgab, wies das LAG alle Anträge zurück (die zweitinstanzliche Entscheidung wurde bereits im BPM-Beitrag im Januar 2015 besprochen). Die hiergegen gerichtete Revision des KBR hatte vor dem BAG teilweise Erfolg.

2. Entscheidungsgründe

Das BAG betonte zunächst, dass das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dem Schutz vor Überwachung diene, einem Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und zugänglich gemacht würden. Die Überwachung müsse dabei durch die technische Einrichtung selbst erfolgen und zur Überwachung „bestimmt“ sein. Letzteres sei im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung bereits dann der Fall, wenn die

Überwachung objektiv geeignet ist, Verhaltens- oder Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf eine subjektive Überwachungsabsicht komme es dagegen nicht an.

Vor diesem Hintergrund entschied das BAG in Bezug auf den Hauptantrag zunächst, dass die Antragsgegnerin nicht verpflichtet sei, die gesamte Seite abzuschalten, da das bloße Betreiben der Facebook-Seite mit den vorgegeben Funktionen grundsätzlich keine technische Einrichtung zur Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei. Durch die von Anfang an bereitgestellten Funktionen alleine, etwa „Seitenstatistiken“ oder „Werbeanzeigenberichte“, ließen sich nämlich keine Rückschlüsse auf das Verhalten von Mitarbeitern ziehen. Ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht folge auch nicht aus dem Umstand, dass Beiträge und Kommentare der mit der Seitenpflege betrauten Arbeitnehmer in der Chronik mit Datum und Uhrzeit der Einstellung versehen sind. Denn die dadurch prinzipiell erhobenen Leistungsdaten müssten auch individualisierbar sein. Beim Aufzeichnen der Gesamtleistung einer Gruppe käme eine Mitbestimmung allerdings nur dann in Betracht, wenn ein Überwachungsdruck ausgeübt werde, was vorliegend aufgrund der Verwendung einer zentralen Administratorenkennung ausgeschlossen sei.

Dagegen gab das BAG dem Hilfsantrag auf Deaktivierung der Posting-Funktion statt, denn in Kombination mit dieser Möglichkeit stelle eine Facebook-Seite eine mitbestimmungspflichtige technische Einrichtung dar. Nutzern sei es dadurch möglich, Bewertungen zum Verhalten und zur Leistung der bei der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, die die Arbeitgeberin und Dritte dann einsehen könnten. Die Beiträge seien unter Umständen auch namentlich oder situationsbedingt einem bestimmten Arbeitnehmer zuzuordnen. Dadurch werde jedoch ein ständiger Überwachungsdruck geschaffen, weil die betroffenen Arbeitnehmer jederzeit mit Beiträgen zu ihrer Leistung rechnen müssten. Ob die Antragsgegnerin die erfassten Daten überhaupt verarbeiten wolle, sei unerheblich, weil bereits das Sammeln der Informationen der Mitbestimmung unterfalle.

3. Praxisfolgen

Mit der vorliegenden Entscheidung gibt das BAG recht klare Richtlinien für die Frage der Mitbestimmung in Bezug auf Facebook vor. So unterfällt eine Facebook-Seite zwar grundsätzlich nicht der betrieblichen Mitbestimmung. Allerdings gilt dies erstens nur dann, wenn diejenigen Arbeitnehmer, die mit der Betreuung der Seite befasst sind, bei ihrer Tätigkeit nicht individualisiert werden können. Hätte die Antragsgegnerin in der vorliegenden Entscheidung etwa nicht eine zentrale Zugangskennung vorgeschrieben, wäre die Mitbestimmung bereits aufgrund der Zuordnungsmöglichkeit der arbeitgeberseitigen Beiträge zu bejahen gewesen. Insofern ist besondere Vorsicht geboten, wenn bloß wenige oder gar nur ein Mitarbeiter die Facebook-Seite betreuen sollen. Zweitens hängt die Frage der Mitbestimmung entscheidend von den Funktionen ab, die der

Kontakt

Arbeitgeber nutzen möchte. Jedenfalls die Aktivierung der Funktion von Besucher-Beiträgen unterfällt stets der Mitbestimmung.

Abseits dessen bleiben allerdings noch wichtige Fragen offen. Denn wenn das BAG wesentlich darauf abstellt, dass jede Interaktionsmöglichkeit mit Kunden die Möglichkeit zur Abgabe von Bewertungen eröffnet, deren bloße Auswertungsmöglichkeit dann eine technische Überwachung begründet, so würde dies in der Konsequenz bedeuten, dass auch eine unternehmenseigene Internetseite der Mitbestimmung unterfällt, sofern hier Beiträge veröffentlicht werden können – man denke nur an die häufig anzutreffende Gästebuchfunktion.

In Bezug auf die Funktionen einer Facebook-Seite bleibt zudem offen, wie Kommentare von Besuchern unter arbeitgeberseitige Beiträge zu bewerten sind. Das BAG hat lediglich in einem Satz darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber diese Funktion nicht deaktivieren könne. Falls das BAG damit implizit andeuten wollte, dass diese Kommentar-Funktion nicht die Mitbestimmung auslöst, würde es allerdings zu Gunsten der Arbeitgeber unberücksichtigt lassen, dass Besucher ihre Kritik auch in Form von Kommentaren unterhalb der Arbeitgeber-Beiträge äußern können. Insbesondere auf Facebook-Seiten, auf denen der Arbeitgeber die Posting-Funktion nicht aktiviert hat, werden Beschwerden erfahrungsgemäß in Form solcher Kommentare unter Arbeitgeber-Beiträgen geäußert. In Bezug auf die Postings hat das BAG wie dargestellt jedoch damit argumentiert, dass der Arbeitnehmer ständig dem Druck von negativen Beiträgen ausgesetzt sei. Nichts anders gilt aber streng genommen bei Kommentaren unter eigenen (arbeitgeberseitigen) Beiträgen, weil Besucher auch hier personengebundene Kritik äußern können. Bei konsequenter Befolgung der Argumentation des BAG könnte daher auch die Kommentar-Funktion stets der Mitbestimmung unterliegen. Da diese Funktion bei Facebook aber derzeit nicht deaktiviert werden kann, könnte dies streng genommen ggf. sogar zur Mitbestimmungspflicht der Anmeldung bei Facebook führen. So streng sieht das BAG diesen Punkt aber wohl (hoffentlich) nicht.

Dr. Alexander Beck

Rechtsanwalt

Latham & Watkins LLP, Hamburg

Juni 2017

Ein Service der Praxisgruppen Arbeitsrecht von Latham & Watkins und KPMG Law in Kooperation mit der Fachgruppe Arbeitsrecht im BPM.

LATHAM & WATKINS LLP



KPMG Law

Unsere Expertise. Ihre Sicherheit.

Kontakt

Bundesverband der Personalmanager (BPM)
Oberwallstraße 24 • 10117 Berlin
E-Mail: arbeitsrecht@bpm.de
Telefon: +49 (0)30 84 85 93 00
www.bpm.de