

Mitbestimmung des Betriebsrates bei Errichtung und Unterhaltung einer Facebook-Seite durch den Arbeitgeber

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 13.12.2016 (1 ABR 7/15) über die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Errichtung und Unterhaltung einer Facebook-Seite entschieden.

Die Bereitstellung der Funktion „Besucher-Beiträge“ auf einer vom Arbeitgeber betriebenen Facebook-Seite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin, herrschendes Unternehmen eines Konzerns mit ca. 1.300 Arbeitnehmern, unterhält seit mehreren Jahren eine Facebook-Seite zur Präsentation des Konzerns. Auf dieser Seite ist es registrierten Nutzern möglich, „Besucher-Beiträge“ (sog. Postings) einzustellen. Nachdem sich vermehrt Nutzer über diese Kommentarfunktion über Arbeitnehmer des Unternehmens beschwert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, dass Errichtung und Betreiben der Facebook-Seite unter Verstoß gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erfolgt sei bzw. erfolge.

Beschluss des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrates im konkreten Fall bejaht. Unterhält die Arbeitgeberin eine Facebook-Seite, bei der es möglich ist, „Besucher-Beiträge“ (Postings) einzustellen, dann handelt sich dabei um eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, die zur Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer bestimmt ist.

Die Funktion „Besucher-Beiträge“ erlaubt Nutzern, Postings zum Verhalten und zur Leistung der bei den konzernangehörigen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer auf der Facebook-Seite der Arbeitgeberin einzustellen. Diese Beiträge können nach ihrem Inhalt namentlich oder situationsbedingt einem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet werden. Unerheblich ist, dass die Seite nicht auf die Überwachung der Leistung und des Verhaltens der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer ausgerichtet ist oder die Nutzer nicht von ihr aufgefordert werden, Kommentare zu dem Verhalten oder der Leistung von Beschäftigten einzustellen. Als Überwachung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gilt nicht erst das Auswerten oder die Verarbeitung schon vorliegender Informationen, sondern bereits das Sammeln derselben. Ferner ist es nicht erforderlich, dass die Daten durch die technische Einrichtung zunächst selbst und automatisch erhoben werden. Es reicht aus, dass die Informationen durch die Nutzer der Facebook-Seite eingegeben und mittels der von Facebook eingesetzten Software dauerhaft gespeichert werden und auf diese zeitlich unbegrenzt zugegriffen werden kann.

Praxishinweis

Immer mehr Unternehmen nutzen soziale Netzwerke wie Facebook & Co. zu Marketingzwecken. Soweit die vom Arbeitgeber unterhaltenen Seiten innerhalb der sozialen Netzwerke oder auch die unternehmenseigene Homepage, Nutzern bzw. Besuchern das Hinterlassen von Kommentaren erlauben, greifen die Beteiligungsrechte des Betriebsrates. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tatsächlich beabsichtigt, die entsprechenden Informationen zu Kontrollzwecken auszuwerten. Die Beteiligungsrechte sollten berücksichtigt werden, wenn die Nutzung von sozialen Netzwerken in Betracht gezogen wird.

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.