

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Internetauftritten des Arbeitgebers

01.01.2019

Mit seiner Entscheidung vom 13. Dezember 2016 (1 ABR 7/15) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht bei Facebook-Auftritten des Arbeitgebers zusteht. Darauf ergeben sich weitreichende Konsequenzen in Bezug auf andere Internetauftritte des Arbeitgebers.



1. Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG steht Betriebsräten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Trotz des Wortlauts „...die dazu bestimmt sind...“ ist nach der Rechtsprechung nicht maßgeblich, ob ein Arbeitgeber beabsichtigt, Arbeitnehmer zu überwachen. Es genügt bereits, wenn die technische Einrichtung dazu objektiv geeignet ist. Typische Anwendungsbeispiele des Mitbestimmungsrechts sind Zugangskontrollen, Stempelsysteme, Softwarenutzungen mit Protokollierungsfunktion oder Überwachungskameras.

Nach der Auffassung des BAG stellt es auch eine technische Überwachungsmöglichkeit dar, wenn Kunden auf der Facebook-Seite des Arbeitgebers Kommentare über Arbeitnehmer hinterlassen können. Der Arbeitgeber könne Arbeitnehmer etwa dadurch überwachen, dass er Kommentare gezielt nach negativen Einträgen durchsucht. Für das Mitbestimmungsrecht komme es nicht darauf an, ob kontrollfähige Daten durch die technische Einrichtung erhoben werden. Vielmehr genüge es bereits, wenn manuell eingegebene Daten gespeichert werden, sodass der Arbeitgeber auf sie zugreifen kann. Zwar könne der Arbeitgeber nach alledem seine Facebookseite weiter mitbestimmungsfrei betreiben. Allerdings müsse er bis zu einer Einigung mit dem Betriebsrat die entsprechende Kommentarfunktion ausschalten. Zuständig sei insoweit der Gesamtbetriebsrat.

2. Bedeutung der Entscheidung für andere Webauftritte des Arbeitgebers

Die Entscheidung hat eine weitreichende Bedeutung, weil Arbeitgeber typischerweise zahlreiche Webauftritte pflegen. Das können neben Facebook auch die eigene Website oder Plattformen wie Xing oder LinkedIn sein. Auf jeder Website, wo eine Interaktionsmöglichkeit zwischen Kunden und dem Arbeitgeber besteht und der Arbeitgeber abgegebene Kommentare auf technischem Wege durchsuchen kann, hat der Betriebsrat damit in Zukunft ein Mitbestimmungsrecht.

Es wird zu klären sein, ob ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bereits besteht, wenn der Arbeitgeber auf seiner Website ein Kontaktformular zur Verfügung stellt. Vor dem Hintergrund der Entscheidung des BAG ist davon auszugehen. Ferner wird ein Mitbestimmungsrecht anzunehmen sein, wenn ein Arbeitgeber zu Umfragen aufruft, deren Ergebnisse zumindest mittelbar Arbeitnehmern oder einer überschaubaren Arbeitnehmergruppe zuzuordnen sind.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
[dw@danielweigert.de](mailto:danielweigert.de) · www.danielweigert.de