
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis

NZA 18/2019

25. September 2019 · 36. Jahrgang · Seite 1241–1312

In Zusammenarbeit mit der Neuen Juristischen Wochenschrift herausgegeben von:

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Rechtsanwalt, Stuttgart – Dr. Susanne Clemenz, Rechtsanwältin, Gütersloh – Prof. Dr. Johannes Peter Francken, Präsident des LAG Baden-Württemberg a. D., Freiburg – Edith Gräfl, Vorsitzende Richterin am BAG, Erfurt – Prof. Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School, Hamburg – Dr. Thomas Klebe, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI), Frankfurt a. M. – Prof. Dr. Eckhard Krebel, Vorsitzender des Vorstandes der Berufsgenossenschaft Holz und Metall, Stuttgart – Prof. Dr. Mark Lembke, Rechtsanwalt, Frankfurt a. M. – Maria Britta Loskamp, Ministerialdirektorin, Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht und Arbeitsschutz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin – Prof. Dr. Stefan Lunk, Rechtsanwalt, Hamburg – Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis, Universität zu Köln – Prof. Dr. Reinhard Richardi, Universität Regensburg – Ingrid Schmidt, Präsidentin des BAG, Erfurt – Prof. Dr. Klaus Schmidt, Präsident des LAG Rheinland-Pfalz a. D., Heidelberg – Prof. Dr. Jens Schubert, Leiter der Abteilung Recht und Rechtspolitik in der Bundesverwaltung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Berlin – Prof. Dr. Achim Schunder, Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.

Schriftleitung: Prof. Dr. Achim Schunder, Dr. Jochen Wallisch und Martin Wildschütz
Beethovenstr. 7b, 60325 Frankfurt a. M.

Aufsätze und Berichte

Rechtsanwalt Dr. Jens Günther und Wiss. Mitarbeiter Fabian Lenz*

Social Media-Auftritt des Betriebsrats – Was geht? Was geht nicht?

Social Media-Accounts von Arbeitgebern waren des Öfteren Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen. Wie sieht es indes aus, wenn sich der Betriebsrat mittels eines solchen Accounts an die Öffentlichkeit wendet? Die nachstehenden Ausführungen erörtern diese Problemlagen und unterbreiten dazu Lösungen im Sinne praktischer Konkordanz.

I. Einleitung

Die Entscheidungen des BAG¹ und LAG Hamburg² zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei Social Media-Accounts des Arbeitgebers (Facebook, Twitter) wurden bereits vielfach diskutiert. Weniger Beachtung fand bisher die praxisrelevante Frage nach der Zulässigkeit von Social Media-Aktivitäten durch Betriebsräte. Dabei wird die Frage, ob und unter welchen Bedingungen sich der Betriebsrat an die Öffentlichkeit wenden kann, auch losgelöst vom social media-spezifischen Kommunikationskanal keineswegs einheitlich beantwortet.³

Soziale Netzwerke sind in der modernen Arbeitswelt allgegenwärtig. Dabei verfügen nicht mehr nur Arbeitgeber über Social Media-Accounts. Vermehrt betreiben auch Betriebsräte Öffentlichkeitsarbeit auf Social Media-Plattformen, auf denen sie die Belegschaft und auch Unternehmensexterne fortlaufend über ihre Tätigkeit informieren.⁴ Über Facebook, Twitter und ähnliche soziale Netzwerke kommunizieren Betriebsräte nicht nur mit Beschäftigten, sondern

auch mit Journalisten und anderen Interessenten und machen mittels Blogbeiträgen, Fotos oder Filmen auf ihre Positionen in betriebsinternen Diskussionen aufmerksam. Externe wiederum haben die Möglichkeit, unmittelbar auf Beiträge zu reagieren und sich so in die eigentlich nur betriebsöffentliche Meinungsbildung einzubringen.⁵ Die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats profitiert dabei vor allem von der enormen Reichweite und Verbreitungsgeschwindigkeit der Beiträge und Kommentare.⁶

Dabei wird die Einbindung der außerbetrieblichen Öffentlichkeit in die Betriebsratsarbeit seit jeher kritisch gesehen.⁷ Nach wie vor strittig ist insbesondere, unter welchen Bedingungen und in welchem Rahmen sich der Betriebsrat überhaupt an die Öffentlichkeit wenden kann, um diese für die Durchsetzung seiner Interessen zu gewinnen.⁸

* Der Autor Günther ist Rechtsanwalt und Partner, der Autor Lenz wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Gleiss Lutz, München.

1 BAGE 157, 220 = NZA 2017, 657.

2 LAG Hamburg, NZA-RR 2018, 655.

3 Grdl. hierzu Schwipper, Öffentliche Meinungsäußerung des Betriebsrats und seiner Mitglieder – Zulässigkeit und Grenzen, 2012.

4 Mit weiteren Bsp. Demuth, MitbestimmungsPraxis Nr. 4, 2016, 7 ff.

5 Böker/Demuth/Thannheiser/Werner, Social Media – Soziale Medien? Neue Handlungsfelder für Interessenvertretungen, 63 ff.

6 Grdl. zur Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats Simitis/Kreuder, NZA 1992, 1009; Dusny, ArbRAktuell 2016, 56.

7 Simitis/Kreuder, NZA 1992, 1009.

8 Vgl. v. Steinau-Steinrück/Burmann, NZA 2019, 209.

Im Mittelpunkt der weiteren Überlegungen steht die Frage, ob der Betriebsrat zu einem eigenen Social Media-Auftritt berechtigt ist und welche Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgeber im Streitfall hat.

II. Interner Social Media-Auftritt („Schwarzes Brett 4.0“)

Es gehört zur laufenden Geschäftsführung des Betriebsrats, die Belegschaft über die im Rahmen seines Aufgabenkreises vorgenommenen Tätigkeiten umfassend und rechtzeitig zu informieren.⁹ Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat nach § 40 II BetrVG die hierzu erforderliche Informations- und Kommunikationstechnik¹⁰ zur Verfügung stellen.¹¹

Während sich der Betriebsrat in früheren Zeiten in erster Linie mittels Bekanntmachungen am so genannten „Schwarzen Brett“ und in dringlichen Fällen mittels Rundbriefen und später Rundmails an die Arbeitnehmer wandte, greifen Betriebsräte aktuell häufig auf bereits bestehende betriebsinterne Kommunikationsnetzwerke (so genannte social intranets) wie beispielsweise *salesforce* oder *mindlab* zurück.¹² Die Nutzung solcher sozialen Netzwerke ermöglicht es dem Betriebsrat, alle mit dem System vernetzten Arbeitnehmer innerhalb kürzester Zeit zu erreichen und ist meist mit der Einrichtung eines eigenen – nur innerhalb des Netzwerks zugänglichen – Betriebsrats-Accounts verbunden.

Bereits im Jahr 2003 hat das BAG einen Anspruch des Betriebsrats auf Nutzung des beim Arbeitgeber installierten Intranets für seine Veröffentlichungen bejaht.¹³ Dem stünden in der Regel keine betrieblichen Interessen des Arbeitgebers entgegen. Die Veröffentlichung von Beiträgen in einem unternehmens- oder betriebsinternen elektronischen Kommunikationssystem wie dem Intranet diene vielmehr der umfassenden und rechtzeitigen Information der Arbeitnehmer über die Tätigkeit des Betriebsrats im Rahmen seines Aufgabenkreises und sei daher Sachmittel iSd § 40 II BetrVG.¹⁴ So sei die Erforderlichkeit bzw. der Nutzungsanspruch des Betriebsrats jedenfalls dann gegeben, wenn dem Arbeitgeber dadurch keine besonderen Kosten entstehen und dieser auch keine sonstigen entgegenstehenden betrieblichen Belange geltend macht.¹⁵ Diese Rechtsprechung zur Nutzung des Intranets lässt sich auf betriebsinterne soziale Netzwerke wohl jedenfalls dann übertragen, wenn die relevante Belegschaft über das soziale Netzwerk erreichbar ist. Ist dies nicht der Fall und muss der Betriebsrat für Mitteilungen an die Belegschaft daneben sowieso auf zB allgemein zugängliche Meldungen im Intranet zurückgreifen, stellt sich die Frage nach der Geeignetheit und Erforderlichkeit eines eigenen Betriebsratsaccounts in betriebsinternen sozialen Netzwerken.

III. Externer Social Media-Auftritt des Betriebsrats

Kein Anspruch besteht hingegen auf eine betriebsratseigene allgemein zugängliche Internetseite.¹⁶ Für einen eigenen öffentlichen Social Media-Auftritt des Betriebsrats gilt dasselbe. Ein solches Recht wird zwar im Hinblick auf die Meinungsfreiheit des Betriebsrats teilweise angenommen.¹⁷ Hiergegen bestehen angesichts des – im Gegensatz zur innerbetrieblichen Kommunikation des Betriebsrats – nahezu unbegrenzten Adressatenkreises und Öffentlichkeitsbezugs aber erhebliche Bedenken.

1. Ausgangslage – Art. 5 I GG als Befugnisnorm

Unabhängig davon, welches Medium der Betriebsrat für seine Veröffentlichungen nutzt, stellt sich zunächst die grundlegende Frage, ob der Betriebsrat öffentliche Meinungsäuße-

rungen auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 I GG stützen kann.

a) (Teilweise) Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats?

Das BAG hat noch keine abschließende Entscheidung über die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats getroffen.¹⁸ Nach umstrittener, aber wohl herrschender Auffassung¹⁹ kommt eine zumindest partielle Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats nach Art. 19 III GG in Betracht, soweit Grundrechte ihrem Wesen nach auf das Gremium anwendbar sind.²⁰ Zwar sei der Betriebsrat keine vollrechtsfähige juristische Person, doch erfasse Art. 19 III GG auch teilrechtsfähige Zusammenschlüsse von Personen, die von der Rechtsordnung als Zuordnungsobjekt eigener Rechte und Pflichten konstituiert sind.²¹ Aus diesem Grund wird dem Betriebsrat in seiner Funktion als gesetzlich legitimes Repräsentationsorgan der Belegschaft eine begrenzte Grundrechtsfähigkeit zugesprochen.²²

b) Grundrechtlicher Schutz öffentlicher Äußerungen, Art. 5 I GG

Angesichts der ihm teilweise zuerkannten Grundrechtsfähigkeit können sich sowohl der Betriebsrat als auch seine Mitglieder auf die durch Art. 5 I GG geschützte Meinungsfreiheit berufen.²³ Von dessen Schutz umfasst ist nicht nur die öffentliche Verbreitung von Werturteilen und Ansichten, sondern auch die Mitteilung und Kundgabe von Berichten.²⁴ Ebenso geschützt ist die grundsätzliche Freiheit, sich verschiedener Mittel der Kommunikation (bspw. „Schwarzes Brett“, Zeitungsinterview, Intranet oder Internet) zu bedienen.

Aufgrund seiner nur betriebsverfassungsrechtlichen Rechts- und Handlungsfähigkeit²⁵ beschränkt sich allerdings auch die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats von vornherein auf die ihm vom BetrVG übertragenen Aufgaben.²⁶ Mit anderen Worten: Die Grenze des Repräsentationsmandats ist zugleich Grenze der Grundrechtsfähigkeit.²⁷ Demnach ge-

9 BAG, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 15.

10 Vgl. hierzu Wolmerath in Düwell, BetrVG, § 40 Rn. 20 ff.

11 BAG, NZA 2004, 278 = BB 2004, 668.

12 Jansen, BB 2003, 1726; s. auch Müller-Boruttau, NZA 1996, 1071.

13 Wolmerath in Düwell, BetrVG, § 40 Rn. 27.

14 BAG, NZA 2004, 278; ArbG Paderborn, MMR 1998, 377.

15 BAG, NZA 2004, 278.

16 Hierzu bereits LAG Hessen, Beschl. v. 15.7.2004 – 9 TaBV 190/03, NZA-RR 2005, 258 Ls. = BeckRS 2004, 30450515; ArbG Paderborn, Beschl. v. 29.1.1998 – 1 BV 35/97, BeckRS 9998, 65943.

17 DKKW/Wedde, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 40 Rn. 131.

18 Umfassend zur Frage der Rechts- und Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats Ellenbeck, Die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats, 1996; ebenso Dütz, Der Grundrechtsschutz von Betriebsräten und Personalvertretungen, 1986, 64; s. auch Schwipper, Öffentliche Meinungsäußerung des Betriebsrats und seiner Mitglieder – Zulässigkeit und Grenzen, 31 ff.

19 LAG Niedersachsen, Beschl. v. 6.12.2018 – 5 TaBV 107/17, BeckRS 2018, 43884; Dütz, Der Grundrechtsschutz von Betriebsräten und Personalvertretungen, 64.

20 Richardi in Richardi, BetrVG, 16. Aufl. 2018, Einl. Rn. 116.

21 Düring in Maunz/Düring, GG, Art. 19 III Rn. 8; Richardi/Richardi, BetrVG, Einl. Rn. 116; sehr krit. MHdb ArbR/Boemke, 4. Aufl. 2018, § 286 Rn. 21.

22 Vgl. auch Wiese in Wiesel/Kreutz/Oetker, BetrVG, Bd. I, Einl. Rn. 71; sehr krit. hierzu Rieble/Wiebauer, ZfA 2010, 63 (105); LAG Niedersachsen, Beschl. v. 6.12.2018 – 5 TaBV 107/17, BeckRS 2018, 43884.

23 Wiese, NZA 2012, 1 (5).

24 Zu Presseerklärungen des Betriebsrats Müller-Brottau, NZA 1996, 1071.

25 MHdb ArbR/Boemke, § 286 Rn. 16; Ellenbeck, Die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats, 59.

26 Richardi in Richardi, BetrVG, Einl. Rn. 117; Wiebauer, BB 2010, 3091 (3093).

27 So die treffende Formulierung bei Richardi in Richardi, BetrVG, Einl. Rn. 117.

währt Art. 5 I GG dem Betriebsrat keinesfalls ein Recht zu öffentlichen Äußerungen außerhalb seines gesetzlichen Aufgabenbereichs.²⁸

Daneben gelten für den Betriebsrat – wie für jeden anderen Grundrechtsträger – die allgemeinen Grundrechtsschranken des Art. 5 II GG.²⁹ Eine zentrale Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Einschränkungen des BetrVG als allgemeines Gesetz iSd Art. 5 II GG.³⁰

c) Beschluss des LAG Niedersachsen vom 6.12.2018

Im Jahr 2018 stritten die Betriebsparteien vor dem LAG Niedersachsen³¹ über die Frage, ob und in welchem Umfang sich der Betriebsrat über einen eigenen Twitter-Account zu betrieblichen Angelegenheiten äußern darf. Die Arbeitgeberin war der Ansicht, der Betriebsrat verstoße durch die Nutzung eines eigenen Twitter-Accounts gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn er sich dort zu betrieblichen Angelegenheiten äußere. Dagegen erachtete das LAG Niedersachsen ein generelles Verbot, sich über betriebliche Angelegenheiten mittels eines eigenen Twitter-Accounts zu äußern, als zu weit gefasst, weil der Betriebsrat im Schutzbereich des Art. 5 I GG grundrechtsfähig sei. So sei es „unproblematisch vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung des Betriebsrats gedeckt, wenn er als Gremium in der Öffentlichkeit zu einer geplanten und in der Presse besprochenen Betriebsstilllegung Stellung nimmt“. Dabei spiele es gerade keine Rolle, ob sich der Betriebsrat über Twitter oder ein anderes Medium an die Öffentlichkeit wendet. Im Ergebnis nimmt das LAG Niedersachsen an, dass sich der Betriebsrat jedenfalls in bestimmten Situationen an die Öffentlichkeit wenden darf. Hierfür könne er auch einen eigenen Social Media-Account nutzen.

2. Zulässigkeit und Grenzen öffentlicher Äußerungen durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist ein betriebsinternes Gremium zur Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebs. Öffentliche Äußerungen eines solchen Gremiums, dessen Kompetenzen auf den Betrieb ausgerichtet sind, unterliegen daher folgerichtig engen Grenzen.

a) Mangelnde Kompetenzzuschreibung

Zwar ist die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats teilweise bereits Realität, das Betriebsverfassungsrecht enthält jedoch keine Vorschrift, die den Betriebsrat explizit dazu befugt, sich an die Öffentlichkeit zu wenden.³² Die Aufgabe des Betriebsrats liegt vielmehr in der Kommunikation mit der Belegschaft und nicht mit der betriebsexternen Öffentlichkeit. Dementsprechend wies das LAG Mecklenburg-Vorpommern bereits zutreffend darauf hin, dass sich „weder aus den in Einzelbestimmungen des BetrVG geregelten besonderen Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats noch insbesondere aus der Aufzählung seiner allgemeinen Aufgaben in § 80 I BetrVG noch aus der Generalklausel über die vertrauensvolle Zusammenarbeit eine Befugnis von Betriebsratsmitgliedern ergebe, von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über innerbetriebliche Vorgänge zu unterrichten“. ³³

b) Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 I BetrVG³⁴ ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten wahrzunehmen und auszuüben haben. In besonderem Maße haben sie auf die

Interessen der jeweils anderen Betriebspartei Rücksicht zu nehmen.³⁵ Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist damit als betriebsverfassungsrechtliche Grundnorm ähnlich dem Gebot von Treu und Glauben allgemeine Handlungsmaxime, Auslegungsregel und verbindliche Rechtsnorm zugleich.³⁶

Gerade im Hinblick auf öffentliche Äußerungen des Betriebsrats kommt dem Gebot eine besondere Bedeutung zu. So wurde beispielsweise in der Veröffentlichung einer Werkszeitung, die Betriebs- und Betriebsratsinterna enthielt, auf der Homepage eines Betriebsratsmitgliedes eine Verletzung von § 2 I BetrVG gesehen.³⁷ Ebenso kann die Einrichtung einer öffentlich abrufbaren Internetseite durch einen Betriebsrat, auf der betriebsinterne Informationen erfolgen, gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoßen.³⁸

Völlig zutreffend wiesen die Gerichte in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das Internet dem Betriebsrat als Informationsquelle und nicht zur Veröffentlichung von Betriebs- und Betriebsratsinterna diene. Da es grundsätzlich nicht zu den Aufgaben von Betriebsratsmitgliedern gehöre, die außerbetriebliche Öffentlichkeit über Betriebsinterna zu unterrichten, könne der Betriebsfrieden schon allein durch die zielgerichtete Einbindung Dritter oder der Öffentlichkeit in Konflikte erheblich beeinträchtigt werden.³⁹

c) Öffentliche Äußerungsbefugnis in Ausnahmefällen

Eine Befugnis des Betriebsrats zur öffentlichen Äußerung kann sich daher nur in Ausnahmefällen ergeben. Dies kann zB der Fall sein, wenn der Arbeitgeber sich in der jeweiligen Angelegenheit (zB eine geplante Umstrukturierung) selbst in einer Weise an die Öffentlichkeit wendet, die eine Antwort des Betriebsrats geradezu erforderlich macht.⁴⁰ Zur Wiederherstellung des gestörten Verhandlungsgleichgewichts soll dann auch dem Betriebsrat die Möglichkeit einzuräumen sein, zu der vom Arbeitgeber publik gemachten Meinungsverschiedenheit öffentlich Stellung zu beziehen.⁴¹ Dies soll gleichfalls für das vom Arbeitgeber gewählte Medium gelten.⁴² Die bloße Mitteilung des Unternehmens zu Hintergründen und Umfang einer geplanten Umstrukturierung, zB im Rahmen einer üblichen Pressemitteilung, genügt dabei noch nicht, um ein öffentliches Äußerungsrecht des Betriebsrats auszulösen. Dieses greift erst dann, wenn aufgrund Inhalt und Art der Äußerung des Unternehmens eine ebenfalls öffentliche Äußerung des Betriebsrats angesichts des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit oder zur Ab-

28 Wiebauer, BB 2010, 3091 (3093).

29 Genauer Ellenbeck, Die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats, 111 ff.

30 Wiese, NZA 2012, 1 (5).

31 LAG Niedersachsen, Beschl. v. 6.12.2018 – 5 TaBV 107/17, BeckRS 2018, 43884.

32 Simitis/Kreuder, NZA 1992, 1009 (1012); ausf. zur betriebsexternen Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats v. Steinau-Steinrück/Burmann, NZA 2019, 209.

33 LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschl. v. 11.7.2017 – 5 TaBV 13/16, BeckRS 2017, 121384.

34 ErfK/Koch, BetrVG, § 2 Rn. 1.

35 BAGE 148, 182 = NZA 2014, 1213.

36 Freckmann/Koller-van Delden, BB 2006, 490 (491).

37 LAG Hessen, NZA-RR 2005, 258 Ls. = BeckRS 2004, 30450515.

38 ArbG Paderborn, DB 1998, 678; ebenso Richardi/Thüsing, BetrVG, § 40 Rn. 91.

39 LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschl. v. 11.7.2017 – 5 TaBV 13/16, BeckRS 2017, 121384.

40 BAG, NZA 1992, 315 zum Zugang von Journalisten zum Betriebsratsbüro.

41 v. Steinau-Steinrück/Burmann, NZA 2019, 209 (214).

42 Wiese, NZA 2012, 1 (8).

wehr hiergegen gerichteter Störversuche erforderlich ist.⁴³ Stets muss es dabei auch um vitale Interessen der Belegschaft gehen, um den Gang an die Öffentlichkeit zu rechtfertigen.⁴⁴

3. Kein Recht auf Betriebsratsaccount in öffentlichen Social Media

Öffentlichkeitsarbeit ist keine gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats. Art. 5 I GG in Verbindung mit der Aufgabenzuweisung nach dem BetrVG erlaubt dem Betriebsrat nur ausnahmsweise⁴⁵ eine öffentliche Äußerung. Es scheint nicht erforderlich, dass Betriebsräte einen eigenen Social Media-Account nur für seltene Fälle der zulässigen öffentlichen Äußerung vorhalten. Bereits die Einrichtung externer Kommunikationsmöglichkeiten im Rahmen von Social Media-Accounts durch den Betriebsrat trägt das Risiko in sich, dass mittels übereilter Postings unter Verstoß gegen § 74 I 2 BetrVG voreilig der Weg an die betriebsexterne Öffentlichkeit gesucht wird. Dabei sind auch die Besonderheiten von Äußerungen in Social Media zu beachten. Letztlich müssen solche Accounts regelmäßig „bespielt“ werden, um wahrgenommen zu werden. Auch die „Verlockung“ ist bei solchen Medien tendenziell größer, betriebsinterne Informationen unkontrolliert nach außen zu geben. Postings unterliegen einer enormen Reichweite und Verbreitungsgeschwindigkeit. Indem andere Nutzer Beiträge teilen oder „ liken“, erweitern diese den Adressatenkreis ins Unüberschaubare und führen zu einer Perpetuierung der Äußerung. Der Betriebsrat verliert die Hoheit über seine Äußerung, die er letztlich nicht mehr zurücknehmen kann.

Ferner gilt es zu beachten, dass der Betriebsrat mit einem Social Media-Account in öffentlichen Netzwerken zugleich eine Plattform für unternehmenskritische Kommentare Externer eröffnet. Für einen eigenen Account des Betriebsrats spricht nicht, dass im Zuge der Digitalisierung Arbeitgeber selbst verstärkt auf die Nutzung von Social Media-Plattformen setzen. Welche Kommunikationsmittel der Arbeitgeber einsetzt, ist nicht maßgeblich für die Beurteilung der Erforderlichkeit des dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Kommunikationsmittels.⁴⁶ Dementsprechend lehnt das BAG eine Orientierung am Ausstattungsniveau des Arbeitgebers mit der Begründung ab, dass die Geschäftsleitung eines Betriebs andere Ziele verfolge als die laufende Geschäftsführung des Betriebsrats.⁴⁷ Wegen der anderen Aufgabenausrichtung des Arbeitgebers kann das Risiko unternehmenskritischer Äußerungen auf Social Media-Plattformen in der Abwägung eher hinzunehmen sein, da der Arbeitgeber zB zu Marketing- und Recruitingzwecken nach außen auftreten muss.

Ein externer Social Media-Account ist zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben nicht erforderlich iSv § 40 II BetrVG.⁴⁸ Vielmehr besteht für einen eigenen Social Media-Auftritt ebenso wenig ein „sich aus den Aufgaben des Betriebsrats ergebendes Bedürfnis“ wie für eine eigene Homepage.⁴⁹ Maßgeblich ist, „ob das verlangte Sachmittel auf Grund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats dient und ob der Betriebsrat nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat“.⁵⁰ Wie oben dargelegt, gehört es bereits nicht zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats, die betriebsexterne Öffentlichkeit auf Social Media-Plattformen über betriebsbezogene Sachverhalte zu unterrichten. Adressat der gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsratsinformationen ist vielmehr die Belegschaft. Um seinen Informationspflichten gegenüber der Belegschaft nach-

zukommen, genügt ein Auftritt des Betriebsrats in innerbetrieblichen sozialen Netzwerken. Für die Fälle, in denen ausnahmsweise eine öffentliche Äußerung des Betriebsrats zulässig ist, ist es nicht erforderlich, „Vorrats“-Accounts des Betriebsrats in – möglicherweise diversen – externen sozialen Medien vorzuhalten. Der Betriebsrat kann in einer solchen Situation zB über Kommentare auf dem Social Media-Account des Arbeitgebers in die Öffentlichkeit treten oder andere Wege des öffentlichen Diskurses wählen.

IV. Pflichtenkatalog

Sofern Betriebsräte sich öffentlich in sozialen Medien äußern, unterliegen sie neben dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit⁵¹ weiteren Pflichten.

1. Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, § 79 I BetrVG

Nach § 79 I BetrVG sind die Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren. Darunter zu verstehen sind alle im Zusammenhang mit dem Betrieb oder der wirtschaftlichen Betätigung des Unternehmens stehenden Tatsachen, die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem Willen des Arbeitgebers geheim gehalten werden sollen.⁵² Die Geheimhaltungspflicht beschränkt sich nicht auf eine konkrete Form der Äußerung, sondern betrifft insbesondere auch Mitteilungen im Internet, da die hiermit verbundene grundsätzlich weltweite Verbreitung die gebotene Geheimhaltung in besonders eklatanter Weise missachten würde.⁵³ Jedenfalls unzulässig sind deshalb Äußerungen des Betriebsrats in den sozialen Netzwerken, die die durch Art. 12 GG verfassungsrechtlich geschützten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Arbeitgebers preisgeben.⁵⁴

2. Einlassungs- und Erörterungspflicht, § 74 I 2 BetrVG

Der Betriebsrat ist aufgrund seiner Einlassungs- und Erörterungspflicht aus § 74 I 2 BetrVG angehalten, strittige Fragen zunächst betriebsintern mit dem Arbeitgeber zu erörtern, bevor er sich mit kritischen Äußerungen an die Öffentlichkeit wendet.⁵⁵ Trägt der Betriebsrat strittige Angelegenheiten mittels Social Media-Postings vorschnell an die Öffentlichkeit, läge hierin zugleich ein Verstoß gegen das – durch § 74 I 2 BetrVG konkretisierte – Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.⁵⁶

43 BAG, NZA 1992, 315 zum Zugang von Journalisten zum Betriebsratsbüro; Wiese, NZA 2012, 1 (8).

44 Wiese, NZA 2012, 1 (8).

45 Vgl. unter 2 b.

46 Jansen, BB 2003, 1726 (1727).

47 BAG, NZA 2004, 278 = BB 2004, 668 (669).

48 So auch *Besgen/Prinz*, Arbeiten 4.0, § 2 Rn. 98.

49 Vgl. hierzu die Rspr. *LAG Hessen*, Beschl. v. 15.7.2004 – 9 TaBV 190/03, NZA-RR 2005, 258 Ls. = BeckRS 2004, 30450515; zum Meinungsstand bzgl. Homepage, *Schwipper*, Öffentliche Meinungsäußerung des Betriebsrats und seiner Mitglieder – Zulässigkeit und Grenzen, 173 ff.

50 BAGE 155, 54 = NZA 2016, 1033.

51 S. hierzu unter III 2 b.

52 *ErfK/Kania*, BetrVG, § 79 Rn. 2.

53 Wiese, NZA 2012, 1 (6).

54 Vgl. *Hinrichs/Hörtz*, NJW 2013, 648 (650); *Müller-Boruttau*, NZA 1996, 1071 (1075).

55 *Schwipper*, Öffentliche Meinungsäußerung des Betriebsrats und seiner Mitglieder – Zulässigkeit und Grenzen, 179.

56 Wiese, NZA 2012, 1 (7).

3. Politische Neutralität, § 74 II 2 BetrVG

Ferner hat der Betriebsrat bei etwaigen Social Media-Aktivitäten seine Pflicht zur politischen Neutralität aus § 74 II 2 BetrVG zu beachten. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen. Das Verbot zielt darauf ab, politische Themen innerhalb der Betriebsgemeinschaft möglichst außen vor zu lassen, um nicht nur Spannungen zwischen den Betriebsparteien, sondern auch innerhalb der Belegschaft zu verhindern.⁵⁷ Da soziale Medien zunehmend auch für kontroverse politische Diskussionen genutzt werden, gewinnt die Einhaltung der Neutralitätspflicht in diesem Zusammenhang besondere Relevanz.

V. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Gefährdet der Betriebsrat durch die Veröffentlichung einzelner Inhalte auf allgemein zugänglichen Social Media-Plattformen den Betriebsfrieden und / oder verrät Betriebsinterna, ist die Frage, inwieweit sich der Arbeitgeber hiergegen zur Wehr setzen kann.

1. Unterlassung

Das BAG lehnt – im Gegensatz zur herrschenden Meinung in der Literatur⁵⁸ – Unterlassungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat in seiner jüngsten Rechtsprechung ab.⁵⁹ Das BAG⁶⁰ begründet den generellen Ausschluss von Unterlassungsansprüchen des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat in erster Linie mit systematischen und konzeptionellen Erwägungen.⁶¹ So folge aus dem systematischen Gesamtzusammenhang des BetrVG und dem strukturellen Konzept des § 23 BetrVG, dass ein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat im BetrVG nicht vorgesehen sei.⁶²

Während ein Unterlassungsanspruch für den Fall einer arbeitgeberseitigen Pflichtverletzung gesetzlich normiert ist, sehe das Gesetz im Falle einer Pflichtverletzung durch den Betriebsrat nur die Amtsenthebung bzw. die Auflösung des Betriebsrats oder den Ausschluss eines einzelnen Mitglieds vor.⁶³ Hinzu komme, dass ein Unterlassungstitel wegen der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats ohnehin nicht vollstreckbar und damit von vornherein zwecklos sei.⁶⁴

2. Feststellung

Der Arbeitgeber kann die Rechtmäßigkeit öffentlicher Betriebsratsäußerungen in den sozialen Netzwerken dagegen im Wege eines Feststellungsverfahrens nach § 256 I ZPO klären lassen. Das erforderliche besondere Feststellungsinteresse ergibt sich aus der Rechtsprechungsänderung des BAG bzw. der Versagung des Unterlassungsanspruchs. Da ein Unterlassungstitel gegen den vermögenslosen Betriebsrat – wie erwähnt – ohnehin nicht vollstreckbar wäre, komme einer rechtskräftig festgestellten Unterlassungspflicht im Ergebnis zudem die gleiche Wirkung zu wie einem Leistungstitel.⁶⁵

3. Auflösung des Betriebsrats/Ausschluss einzelner Mitglieder

Liegt eine grobe Pflichtverletzung des Betriebsrats als Organ vor, kann der Arbeitgeber nach § 23 I BetrVG die Auflösung des gesamten Gremiums beantragen. Dies setzt voraus, dass unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die weitere Amtsausübung des Betriebsrats untragbar erscheint.⁶⁶ Darunter sind auch Konstellationen zu fassen, in denen der Betriebsrat gesetzwidriges Verhalten einzelner Mitglieder duldet oder unterstützt.⁶⁷ Ein Verschulden des

Betriebsrats ist nicht erforderlich.⁶⁸ Setzt der Betriebsrat ein Verhalten fort, dessen Rechtswidrigkeit bereits gerichtlich festgestellt wurde, kann die Missachtung der Feststellung eine grobe Pflichtwidrigkeit darstellen, die einen Auflösungsantrag nach § 23 I BetrVG rechtfertigt.⁶⁹ Ebenso denkbar ist der Ausschluss einzelner Mitglieder aus dem Betriebsrat, § 23 I BetrVG. Dies erfordert einen groben, vom Betriebsratsmitglied schuldhaft begangenen (Amts)Pflichtenverstoß.⁷⁰

4. Abmahnung/Kündigung

Ferner kommt eine Abmahnung und gegebenenfalls auch eine Kündigung von Betriebsratsmitgliedern in Betracht, deren Amtspflichtverletzung auf das Arbeitsverhältnis „durchschlägt“. Gemeint sind solche Pflichtverletzungen, die sowohl betriebsverfassungsrechtliche Pflichten als auch arbeitsvertragliche Pflichten verletzen.⁷¹ Allein der Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten für sich rechtfertigt noch keine individualrechtliche Sanktion.⁷² Missachtet das einzelne Betriebsratsmitglied jedoch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und gefährdet damit den Betriebsfrieden, kann hierin zugleich eine vertragliche Nebenpflichtverletzung zu sehen sein. Als Ausprägung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes soll zunächst zu prüfen sein, ob nicht der Ausschluss aus dem Betriebsrat bereits geeignet ist, künftige Störungen des Vertragsverhältnisses zu verhindern.⁷³

5. Schadensersatz

Eine deliktische Haftung des Betriebsrats als Organ scheidet aufgrund seiner nur partiellen Rechtsfähigkeit aus.⁷⁴ In Betracht kommt neben vertraglichen Schadensersatzansprüchen allerdings eine Haftung einzelner Betriebsratsmitglieder aus § 823 I BGB, wenn diese durch ihre Social Media-Aktivitäten den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers stören (zB Facebook-Aufruf zur Arbeitsniederlegung).⁷⁵

VI. Fazit

Sowohl die inner- als auch außerbetriebliche Kommunikation hat sich in den letzten Jahren stark verändert, indem sie sich zunehmend auf die digitale Ebene verlagert hat. Dies stellt auch die Betriebsräte vor neue Herausforderungen. Unternehmen nutzen Social Media verstärkt als digitale Marketingmethode, um sich effektiv mit (Neu)Kunden oder aber auch mit potenziellen Bewerbern zu vernetzen. So ist

57 *Bauer/Willemsen*, NZA 2010, 1089 (1090).

58 *MwN Bauer/Willemsen*, NZA 2010, 1089 (1090 ff.); *Burger/Rein*, NJW 2010, 3613 (3614 ff.).

59 *Ausf. zum Rechtsschutz des Arbeitgebers gegen Pflichtverletzungen des Betriebsrats Pfrogner*, RdA 2016, 161; *Raab*, RdA 2017, 288 (352 ff.).

60 *BAGE* 133, 342 = NZA 2010, 1133; *BAGE* 146, 189 = NZA 2014, 319.

61 *Vgl. Raab*, RdA 2017, 291.

62 *BAGE* 133, 342 = NZA 2010, 1133; *BAGE* 146, 189 = NZA 2014, 319.

63 *BAGE* 133, 342 = NZA 2010, 1133.

64 *BAGE* 133, 342 = NZA 2010, 1133.

65 *Zu Recht krit. Bauer/Willemsen*, NZA 2010, 1089 (1094).

66 *BAGE* 73, 291 = NZA 1994, 184.

67 *ErfK/Koch*, BetrVG, § 23 Rn. 12.

68 *ErfK/Koch*, BetrVG, § 23 Rn. 12.

69 *Raab*, RdA 2017, 288 (300); *v. Steinau-Steinrück/Burmann*, NZA 2019, 209 (214).

70 *ErfK/Koch*, BetrVG, § 23 Rn. 3.

71 *BAG*, NZA 1994, 500; *ErfK/Koch*, BetrVG, § 23 Rn. 2.

72 *ErfK/Koch*, BetrVG, § 23 Rn. 2.

73 *ErfK/Koch*, BetrVG, § 23 Rn. 2.

74 *Bauer/Willemsen*, NZA 2010, 1089 (1094).

75 *Bauer/Willemsen*, NZA 2010, 1089 (1094).

es nachvollziehbar, dass auch die Betriebsratsgremien die Chancen der sozialen Netzwerke für ihre Arbeit nutzen möchten, um eine größere Öffentlichkeit für ihre Interessen zu gewinnen. Die neu geschaffenen Kommunikationsmöglichkeiten führen allerdings nicht automatisch zur Erweiterung der rechtlichen Befugnisse des Betriebsrats.⁷⁶ Vielmehr beschränkt sich der diesbezügliche Nutzungsanspruch des Betriebsrats auch in der modernen Arbeitswelt auf die mit den Grundsätzen der Betriebsverfassung in Einklang stehenden Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Die Aufgaben des Betriebsrats sind nach innen, in den Betrieb oder in das Unternehmen gerichtet. An die Öffentlichkeit darf er sich

grundsätzlich nur in Ausnahmefällen wenden. Demnach ist der Betriebsrat auch nur in Ausnahmefällen und in engen Grenzen zur Veröffentlichung von Beiträgen in externen sozialen Netzwerken befugt. Ein eigener Account des Betriebsrats in solchen sozialen Medien ist kein erforderliches Kommunikationsmittel. Äußern sich Betriebsräte in sozialen Medien, haben sie Pflichten wie die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und das Gebot politischer Neutralität zu beachten. ■

76 Vgl. *Wiese*, NZA 2012, 1 (5).