

Betriebsrat darf Twitter nutzen

Art. 5 Abs. 1, Art. 19 Abs. 3 GG

Der Betriebsrat ist bei der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben Träger von Grundrechten nach Art. 19 Abs. 3 GG, soweit diese ihrem Wesen nach anwendbar sind. Er genießt daher in seinen Angelegenheiten den Schutz der Meinungsfreiheit gem. Art. 5 Abs. 1 GG und kann folglich auch selbst entscheiden, wann, bei welchen Gelegenheiten und durch welches Medium er eine öffentliche Stellungnahme für angebracht hält.

(Leitsätze des Bearbeiters)

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 6.12.2018 – 5 TaBV 107/17

PROBLEMPUNKT

Der Betriebsrat unterhält einen Twitter-Account, mit welchem er unregelmäßig über seine Tätigkeit und den Stand der Dinge sowie Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberin berichtet oder andere betriebliche Belange bzw. Forderungen ausspricht und Stellung bezieht. Die Arbeitgeberin (ein Unternehmen des Gesundheitswesens, das mehrere psychiatrische Fachkliniken betreibt) ist der Ansicht, dass der Betriebsrat dadurch gegen die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstoße, wenn er sich bei Twitter zu betrieblichen Angelegenheiten äußert. Der Account bzw. dessen Betrieb sei für die Wahrnehmung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben nicht erforderlich. Es gehöre weder zu seinen Aufgaben noch zu seinen Befugnissen, von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über irgendwelche betrieblichen Vorgänge zu unterrichten. Der Arbeitgeber begehrt daher die gerichtliche Feststellung der fehlenden Berechtigung der Twitter-Nutzung durch das Gremium.

Das ArbG Göttingen hatte im Ergebnis den Anträgen der Arbeitgeberin stattgegeben.

ENTSCHEIDUNG

Dem ist das LAG Niedersachsen nicht gefolgt. Zwar kann die Arbeitgeberin etwaige Unterlassungsverpflichtungen des Betriebsrats im Beschlussverfahren grundsätzlich im Rahmen eines Feststellungsantrags gerichtlich klären lassen. Hierfür muss jedoch der Antrag so konkret gefasst werden, dass der Umfang der Rechtskraft feststeht. Globalanträge, deren Reichweite in der Umsetzung für den Betriebsrat nicht hinreichend

klare Konturen beinhalten, reichen hierfür nicht aus.

Vorliegend hat der Arbeitgeber einen solchen unbegründeten Globalantrag gestellt, da die vollständige Untersagung der Nutzung von Twitter durch den Betriebsrat keine rechtliche Grundlage hat. Zur Begründung stellten die Richter darauf ab, dass ein Betriebsrat zumindest partiell grundrechtsfähig ist. Dies folgt aus Art. 19 Abs. 3 GG. Über dessen Wortlaut hinaus sind die Grundrechte ihrem Wesen nach auch auf Vereinigungen anwendbar, welche zu eigenständiger Willensbildung und zu eigenem Handeln fähig sind. Dabei ist die einfachrechtlich vermittelte Rechtsfähigkeit einer Vereinigung nicht entscheidend, sodass Art. 5 Abs. 1 GG für Betriebsräte mindestens insoweit Anwendung findet, als deren gesetzlicher Aufgabenkreis betroffen ist.

Da ein Betriebsrat sich folglich in seinen Angelegenheiten auf die grundgesetzliche Meinungsfreiheit berufen kann, ist er auch nicht darauf beschränkt, seine Meinung in bestimmten Räumlichkeiten zu äußern. Er kann selbst entscheiden, wann und bei welchen Gelegenheiten er eine öffentliche Stellungnahme für angebracht hält.

KONSEQUENZEN

Die Nutzung eines eigenen Twitter-Accounts ist in der Praxis weit verbreitet. Durch die hohe Geschwindigkeit und Reichweite der Plattform bietet sich Twitter für die unterschiedlichsten Informations- und Kommunikationszwecke an. Arbeitgeber nutzen Twitter als Reichweiteninstrument für alle Kunden und sonstige Interessierte zu Werbe- oder Imagezwecken. Ob und wie weit der Betriebsrat hierbei in der Mitbestimmung ist, ist höchstrichterlich noch immer nicht geklärt. Zutreffend hat dies zuletzt etwa das LAG Hamburg bejaht. Die Begründung folgt aus der Facebook-Entscheidung des BAG (Beschl. v. 13.12.2016 – 1 ABR 7/15, AuA 6/17, S. 374). Dort wurde für das Betreiben eines Facebook-Accounts mit Kommentarfunktionen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG festgestellt. Die weitere Entwicklung zu dieser Rechtsfrage bleibt abzuwarten.

Genauso spannend ist die hier gegenständliche Frage, welche mit umgekehrten Vorzeichen gestellt wird. Vorliegend geht es darum, ob bzw. wie ein Betriebsrat Twitter nutzen darf. Auch dies ist höchstrichterlich nicht geklärt. Der Vorgang war für den 29.7.2020 durch den 7. Senat des BAG zur Entscheidung vorgesehen, nachdem die Arbeitgeberin gegen die hier besprochene Entscheidung des LAG Niedersachsen Rechtsbeschwerde eingelegt hatte. Da die Rechtsbeschwerde zurückgenommen wurde, bestand keine Möglichkeit zur Sachentscheidung mehr.

Spannend wäre vor allem geworden, ob das BAG sich zur Grundrechtsfähigkeit eines Betriebsrats geäußert hätte. Diese Frage ist bisher bewusst unentschieden geblieben (ausdrücklich BAG, Beschl. v. 17.3.2010 – 7 ABR 95/08 m. w. N). Richtigerweise dürfte diese Frage zu bejahen sein, nachdem inzwischen auch die Teilrechtsfähigkeit des Betriebsrats feststehen dürfte (BAG, Beschl. v. 23.10.2019 – 7 ABR 7/18).

Für die vorliegende Frage reicht indes auch der einfachrechtliche Aufgabenkreis des Betriebsrats nach dem BetrVG aus, um auch öffentliche Aussagen tätigen zu können. Eines Rückgriffs auf Grundrechtspositionen bedarf es deshalb nicht. Der Betriebsrat hat eine Einschätzungsprärogative dahingehend, mit welchen Mitteln er seine gesetzlichen Aufgaben wahrnimmt. Die Grenze bildet dabei das BetrVG. Dieses beinhaltet für die vorliegende Fragestellung aber nur die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit und Verschwiegenheit. Über Dinge, die diesen Punkten nicht unterfallen, darf ein Betriebsrat sich öffentlich äußern. Ob er dies über Twitter oder andere Medien macht, entscheidet er selbst.

Arbeitgeber haben keine rechtliche Handhabe, Betriebsräten das Betreiben eines Twitter-Accounts gänzlich zu untersagen. Bei der Nutzung von Twitter handelt es sich nur um ein Medium, welches als solches dem Betriebsrat im Rahmen der von ihm selbst bestimmten Öffentlichkeitsarbeit freisteht. Auch ist es nicht möglich, dem Betriebsrat jegliches Twittern über betriebliche Belange zu untersagen. Gerade dies ist ja Bestandteil seines betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabenkreises.

PRAXISTIPP

Die Grenze in Sachen Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats ist immer dann überschritten, wenn der Boden des BetrVG verlassen wird. Das dürfte in der Praxis insbesondere bei der Verletzung der Vertraulichkeit der Fall sein. Entscheidend ist deshalb stets, was ein Betriebsrat im Einzelfall öffentlich verlautbart. Twitter ist dabei nur ein Mittel wie andere auch.

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, FOM Hochschule Bremen, Direktor KompetenzCentrum für Wirtschaftsrecht, Hamburg