

## **Richtlinien zu Sozialen Netzwerken sind mitbestimmungspflichtig**

*Von Dr. Thomas Koeppen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Facebook, Twitter & Co werden in Unternehmen immer wichtiger. Was früher über den Flurfunk ausgetauscht wurde, wird jetzt über soziale Netzwerke kommuniziert. Damit wird manches publik, was nicht für die Öffentlichkeit gedacht war. Deshalb erstellen immer mehr Unternehmen Social-Media-Guidelines, also Verhaltensregeln für Mitarbeiter, wie diese sich in sozialen Netzwerken zu verhalten haben. Vergleichbar mit Unternehmensrichtlinien in Form von Ethikrichtlinien finden sich in solchen Regeln etwa Vorgaben über die Form von Beiträgen der Mitarbeiter im Web 2.0, über die Selbst- bzw. Unternehmensdarstellung, Sprachregelungen über Meinungsäußerungen und Meldepflichten für Verstöße gegen die Richtlinie. Diese Regeln können der Mitbestimmungspflicht unterliegen.

Das BAG hatte bereits in seinem Urteil vom 22. Juli 2008 zu den Ethikrichtlinien eine differenzierte Sicht vertreten und ausgeführt, dass solche Richtlinien sowohl mitbestimmungsfreie als auch mitbestimmungspflichtige Tatbestände enthalten können. In Richtlinien sind vor diesem Hintergrund Regelungen dann mitbestimmungsfrei, wenn sie lediglich die Unternehmensphilosophie, allgemeine Programmsätze und Selbstverpflichtungen des Unternehmens wiedergeben, Gesetze wiederholen oder konkrete Regeln enthalten, die ausschließlich das Arbeitsverhalten betreffen.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden in Richtlinien immer dann tangiert, wenn das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betroffen ist. Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten. Das Arbeitsverhalten betrifft alle Weisungen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind und durch welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Das Ordnungsverhalten ist zum Beispiel dann betroffen, wenn der Arbeitgeber das Verbot ausspricht, den Betrieb während der Pausen zu verlassen. Die Unterscheidung zwischen Arbeits- und Ordnungsverhalten ist jedoch in der Praxis selten ganz klar zu treffen und stellt daher für die Betriebsparteien häufig ein erhebliches Konfliktpotenzial dar. Allerdings verdeutlichen die Beispiele aus der Rechtsprechung und der Literatur die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Fragen der Ordnung des Betriebes.

So wurde in dem Urteil des BAG zu den Ethikrichtlinien das Verbot des Zeigens und Verbreitens von bestimmten Bildern, Karikaturen oder Witzen mit sexuellem Inhalt als ein Tatbestand angenommen, der das Ordnungsverhalten betrifft. Auch Telefonleitungen (Helplines), bei denen Beschäftigte bestimmte Verstöße gegen die Richtlinie melden können oder müssen, waren nach der Auffassung des BAG mitbestimmungspflichtig. Aus anderen Entscheidungen ergibt sich, dass auch der dienstliche Umgang der Mitarbeiter untereinander (z.B. die Anrede) mitbestimmungspflichtig ist, sofern er geregelt wird.

Das BAG hat die Frage, ob es sich bei Regelungen in Social-Media-Guidelines um mitbestimmungspflichtige Tatbestände handelt, noch nicht entscheiden müssen. Auch die arbeitsrechtliche Literatur hat sich dieses Themas noch nicht angenommen.

Aus den bisherigen Wertungen des BAG ergibt sich jedoch, dass bestimmte übliche Regelungen in Social-Media-Guidelines der Mitbestimmung unterliegen. Wird etwa in Richtlinien das Verbot aufgestellt, sich zu bestimmten Themen zu äußern, so bezieht sich ein solches Verbot nicht auf das Arbeitsverhalten, sondern – durch die Schaffung einer allgemeinen Verhaltensregelung – auf die Ordnung des Betriebs und ist daher mitbestimmungspflichtig.

Gleiches gilt für Regelungen, in denen den Mitarbeitern vorgegeben wird, in welcher Form sie Beiträge zu erstellen haben. Solche Regelungen gelten meist unabhängig davon, ob die Beiträge von den Mitarbeitern während ihrer Arbeitszeit oder während ihrer Freizeit erstellt werden. Insofern reichen die Regelungen des Arbeitgebers sogar oft in die private Lebensführung hinein. Auch hier ist das Ordnungsverhalten betroffen, denn auch Regelungen über die Lebensführung außerhalb des Betriebs sind nicht von vornherein der Mitbestimmung entzogen. Letztlich unterliegen auch Regelungen, die von den Mitarbeitern verlangen, dass Verstöße gegen die Richtlinie zu melden sind, der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, bevor sie Richtlinien zur Nutzung von Sozialen Netzwerken erlassen. Sie ersparen sich damit möglichen Ärger mit dem Betriebsrat und unangenehme gerichtliche Verfahren.

**Kontakt:**

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstrasse 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11  
[info@k44.de](mailto:info@k44.de)  
[www.k44.de](http://www.k44.de)