

Arbeitsrecht - Soziale Medien

12.10.2012

Nutzen oder (rechtliches) Risiko für Unternehmen durch soziale Netzwerke am Arbeitsplatz?

Die sozialen Netzwerke (Social Media) gewinnen weiterhin in vielen Unternehmen stetig an Bedeutung. Netzwerke, wie Xing, Facebook, MySpace, YouTube und so weiter dienen nicht nur der privaten Unterhaltung, sie werden von Unternehmen zunehmend auch als Plattform für die Unternehmensdarstellung, Bewerberrekrutierung und Online-Marketing genutzt. Soziale Netzwerke stellen jedoch keinen rechtsfreien Raum dar, weder für den Arbeitgeber noch für die Arbeitnehmer. Es gilt auch hier die entsprechenden Rechtsvorschriften einzuhalten. Gerade im Bereich des Arbeitsrechts ist eine empfindliche Anzahl von Vorschriften zu beachten.

Zunächst ist die mittlerweile gefestigte Rechtsprechung im Umgang mit E-Mail und Internet am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Insofern gilt grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer sich während der Arbeitszeit nicht privat im Internet aufhalten darf.

Weitgehend ungeregelt ist der rechtliche Umgang mit sozialen Netzwerken.

Weitgehend ungeregelt ist der rechtliche Umgang mit sozialen Netzwerken

Viele Unternehmen nutzen mittlerweile Internetportale, um sich über Bewerber zu informieren. Dabei führen Sie auch eigene Recherchen in den sozialen Netzwerken durch. Diese Art der Nutzung ist jedoch nicht unumstritten. In der bisherigen Rechtsprechungspraxis war es den Unternehmen gestattet, dass die Personalabteilungen Zugriff auf berufsorientierte, soziale Netzwerke, wie zum Beispiel Xing oder Linked-In, nehmen dürfen. Bei ausschließlich privat orientierten, sozialen Netzwerken ging die Tendenz der Rechtsprechung zur Unzulässigkeit der Nutzung.

Nunmehr soll die Neuregelung des Bundesdatenschutzgesetzes auch in diesen Punkten Klarheit bringen. Nach dem aktuell – im Bundestag und Bundesrat – diskutierten Entwurf wird der jetzige § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) durch die §§ 32 bis 32 I ersetzt. Danach soll eine Recherche in berufsorientierten Netzwerken wie Xing gestattet sein, während die Recherche in freizeitorientierten Netzwerken wie Facebook untersagt ist. Unklar ist allerdings, wie eine Abgrenzung der Netzwerke erfolgen soll, da auch viele Unternehmen beispielsweise Facebook nutzen, um sich zu präsentieren.

Weiterhin bleibt es dabei, dass Daten über Gesundheit, Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufenden Ermittlungsverfahren nur unter den Voraussetzungen von § 8 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz erhoben werden dürfen, also wenn diese Daten für den speziellen Tätigkeitsbereich relevant sind.

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz

Den rein privaten Umgang eines Arbeitnehmers mit privaten Inhalten im sozialen Netzwerk, kann der Arbeitgeber nicht regeln, da dies in die freie Persönlichkeitsentfaltung des Arbeitnehmers eingreifen würde. Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitnehmer die sozialen Medien nutzt, um kritische Äußerungen über Mitbeschäftigte und/oder das Unternehmen zu verbreiten.

Im Zusammenhang mit solchen Äußerungen ergeben sich häufig Spannungen zwischen der Meinungsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers (Artikel 5 Absatz 1 Grundgesetz) sowie den Loyalitätspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber kann aus dem Arbeitsvertrag und dem § 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch einen Anspruch auf eine besondere Rücksichtnahmepflicht herleiten. Damit sind dem Arbeitnehmer alle Äußerungen verwehrt, die im Widerspruch zu seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis stehen. Um hier sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber von Anfang an Klarheit zu schaffen, empfiehlt es sich, entsprechende Richtlinien im Unternehmen zu etablieren.

In diesen Richtlinien (so genannte Social Media Guidelines) kann herausgearbeitet werden, inwieweit die Darstellung des Unternehmens und der eigenen Person in sozialen Netzwerken zulässig und sinnvoll ist.

Insbesondere bietet sich in diesem Zusammenhang auch an, mit den Mitarbeitern über die Auswirkungen einer nachhaltigen Rufschädigung des Unternehmens zu sprechen und über entsprechende, haftungsrechtliche Konsequenzen.

Zudem ist es äußerst wichtig, dass der Arbeitnehmer seine Verschwiegenheit hinsichtlich aller Informationen und Tatsachen, die als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis zu qualifizieren sind, einhält. Trotz einer ausdrücklichen, gesetzlichen Normierung dieses Tatbestandes und seiner Strafbarkeit nach § 17 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb ist es sinnvoll, die Arbeitnehmer über diese Pflichten zu belehren. Eine einmal ins Internet gestellte Information ist schnell verbreitet und kann großen Schaden anrichten.

Darstellung des Unternehmens und der einzelnen Arbeitnehmer

Darstellung des Unternehmens und der einzelnen Arbeitnehmer

Nutzt der Arbeitgeber die sozialen Medien gezielt, um sein Unternehmen im Internet zu vermarkten und nimmt er dabei sowohl Darstellungen über das Unternehmen als auch einzelne Arbeitnehmer vor, muss er wiederum die datenschutzrechtlichen Vorschriften beachten. Das Bundesverwaltungsgericht hat hierzu entschieden : Namen, Funktionen, dienstliche Erreichbarkeit von Beamten, die mit Außenkontakt betraut sind, dürfen auch ohne das Einverständnis des Einzelnen im Internet bekanntgegeben werden, soweit keine Sicherheitsbedenken bestehen (Beschluss vom 12. März 2008, Aktenzeichen: 2 B 131/07). Eine Veröffentlichung von Bildern eines Arbeitnehmers setzt jedoch dessen Einwilligung voraus. Für die Unternehmensdarstellung in sozialen Netzwerken empfiehlt es sich, die Darstellung speziell geschultem Personal zu übergeben und feste Regelungen zu schaffen. Inhalte, Unternehmenspolitik und entsprechende Positionierungen sollten strikt festgelegt werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Trend, die sozialen Netzwerke auch im beruflichen Umfeld und in den Unternehmen zu verwenden, ständig fortschreitet. Zur Vermeidung kostspieliger Auseinandersetzungen müssen die Regeln vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei immer beachtet werden.