



Social Media am Arbeitsplatz

Rechtliche Rahmenbedingungen

LEITFADEN

Social Media am Arbeitsplatz

Viele Unternehmen nutzen inzwischen soziale Medien, sei es für Marketingzwecke, Unternehmenskommunikation oder Bewerbersuche. Wenn sich Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit mit Facebook, Twitter und Co. beschäftigen, stellt sich für den Arbeitgeber jedoch schnell die Frage: Was ist erlaubt, wo liegen die Grenzen und welche Risiken bestehen für das Unternehmen?

1 Dürfen Arbeitnehmer soziale Medien am Arbeitsplatz auch privat nutzen?

Das Internet im Unternehmen ist ein Betriebsmittel; es steht dem Arbeitgeber daher frei, ob er die private Nutzung gestattet. Es gilt der Grundsatz: Verboten ist, was nicht erlaubt ist. Der Arbeitgeber

kann auch einzelne Internetseiten sperren und im Übrigen die private Nutzung gestatten oder eine zeitliche Einschränkung vornehmen, nur die Nutzung von sozialen Medien ausschließen oder eine zeitliche Einschränkung vornehmen.

Problematisch ist die Situation, wenn zwar keine ausdrückliche Erlaubnis vorliegt, aber der Arbeitgeber Kenntnis von der Privatnutzung hat und dieser über einen längeren Zeitraum nicht widerspricht. Dann muss er sich wohl an seiner Duldung festhalten lassen und die private Nutzung auch weiterhin zulassen.

Entscheidet der Arbeitgeber sich für ein Verbot der privaten Nutzung, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Gestattet der Arbeitgeber hingegen die private Nutzung und möchte er bestimmte Regelungen dafür aufstellen, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz verlagert sich heutzutage immer mehr auf die Nutzung sozialer Medien auf Smartphones. Diese sind meist im Privateigentum der Arbeitnehmer. Die genannten Grundsätze gelten aber weiterhin: Arbeitnehmer haben grundsätzlich ihre Arbeitszeit für die Zwecke des Unternehmens einzusetzen. Die Nutzung sozialer Medien über private Smartphones während der Arbeitszeit bleibt von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.

2 Das Internet ist kein rechtsfreier Raum

Sowohl bei der geschäftlichen als auch bei der privaten Nutzung gilt: Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. So sind auch in sozialen Netzwerken zum Beispiel Beleidigungen von Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden des Unternehmens, Geschäfts- und Rufschädigungen, Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, Urheberrechts- und Markenrechtsverletzungen etc. verboten.

3 Aufklärung und Sensibilisierung der Mitarbeiter

Häufig können auch bereits gelöschte Beiträge im Internet noch lange Zeit gefunden werden. Schnell werden sie kopiert und auf anderen Webseiten eingestellt. Diese Tatsache sollte den Mitarbeitern bewusst sein, wenn sie die sozialen Medien geschäftlich oder privat nutzen.

4 Wie nützlich sind Social-Media-Guidelines? Was sollten Verhaltensregeln in jedem Fall beinhalten?

Der Arbeitgeber kann nicht verhindern, dass seine Mitarbeiter in sozialen Medien mitteilen, für welches Unternehmen sie arbeiten, welche Funktion sie dort ausüben und welche Qualifikationen sie besitzen. Für die private Nutzung von sozialen Medien kann der Arbeitgeber auch sonst keine Vorgaben machen – möglich sind allenfalls unverbindliche Empfehlungen und der Hinweis darauf, dass auch im Internet geltendes Recht zu beachten ist.

Der Arbeitgeber kann aber selbstverständlich verbindliche Vorgaben machen, wenn es um den geschäftlichen Auftritt in sozialen Medien geht, der Mitarbeiter also im Namen des Unternehmens kommuniziert. Hierzu werden häufig sogenannten **Social-Media-Guidelines**, das heißt Richtlinien zum Umgang mit sozialen Medien aufgestellt.

Social-Media-Guidelines sollten insbesondere folgende Punkte regeln:

- > Welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit der Nutzung von Social Media?
- > Welche sozialen Medien (z. B. Xing, Facebook, Twitter etc.) möchte das Unternehmen ausschließlich oder überwiegend nutzen und welche Inhalte sollen vermittelt werden?

- > Welche Mitarbeiter dürfen im Namen des Unternehmens kommunizieren?
- > Wie haben die Mitarbeiter in sozialen Medien aufzutreten?
- > Wer ist Ansprechpartner bei Fragen und Problemen?
- > Dürfen soziale Medien von den Mitarbeitern während der Arbeitszeit auch privat genutzt werden und wenn ja, in welchem Umfang?

Außerdem sollten die Mitarbeiter in den Guidelines darauf hingewiesen werden, dass

- > das Internet kein rechtsfreier Raum ist und gesetzliche Vorschriften beachtet und eingehalten werden müssen (z. B. das Wettbewerbs-, Urheber- und Markenrecht oder das Datenschutzrecht),
- > vertrauliche Informationen – wie z. B. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse – nicht nach außen getragen werden dürfen,
- > private Meinungen deutlich als solche zu kennzeichnen sind und
- > jeder Mitarbeiter für seine Einträge selbst verantwortlich ist.

In den Guidelines können auch Regelungen für den Krankheitsfall festgelegt werden, beispielsweise dass jeder Mitarbeiter einen Vertreter benennen muss, der bei Abwesenheit auf den dienstlichen Account zugreifen kann.

5 Was tun bei Rechtsverletzungen? Abmahnung und Kündigung als arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten

Die unerlaubte oder übermäßige Privatnutzung des Internets und der sozialen Medien stellt einen Pflichtverstoß dar und rechtfertigt zumindest eine Abmahnung des Mitarbeiters. Eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung setzt eine einschlägige Abmahnung voraus, das heißt: Es muss sich um einen Wiederholungsfall handeln. Eine fristlose Kündigung kommt hingegen nur bei einer wirklich schwerwiegenden Pflichtverletzung in Betracht. Das Bundesarbeitsgericht hat dies beispielsweise in einem Fall bejaht, in dem ein Arbeitnehmer trotz des Verbots der Privatnutzung über zwei Monate hinweg fast täglich in erheblichem Umfang im Internet surfte und dadurch seine Arbeitspflicht vernachlässigte. Ist die Privatnutzung ohne zeitliche Beschränkung erlaubt, so ist von einer Pflichtverletzung wohl erst dann auszugehen, wenn der Mitarbeiter seine geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr ordnungsgemäß erbringt.

Auch auf vorsätzlich rufschädigende Äußerungen, Beleidigungen oder Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen kann bei sonstigen Rechtsverstößen mit einer Abmahnung und im Wiederholungsfall gegebenenfalls mit einer ordentlichen Kündigung reagiert werden. Handelt es sich um einen besonders schweren Verstoß, wie zum Beispiel den Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, kann unter Umständen auch eine fristlose Kündigung in Betracht kommen. Hier kommt es jedoch entscheidend auf den Einzelfall an.

6 Internetrecherche im Einstellungsprozess: Darf der Arbeitgeber auf soziale Netzwerke wie Facebook, XING und Co. zugreifen, um sich ein Bild vom Bewerber zu machen?

Die aktuelle Rechtslage ist leider nicht eindeutig. Nach § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) dürfen personenbezogene Daten eines Bewerbers verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. An der Erforderlichkeit der Datenerhebung im Internet wird es jedoch in der Regel fehlen. Fraglich ist, ob neben § 32 BDSG noch andere Vorschriften zur Anwendung kommen können. Diese Frage ist in der Literatur umstritten, Urteile liegen bislang nicht vor. Denkbar wäre hier eine Verarbeitung und Nutzung innerhalb der Grenzen von Art. 9 Abs. 2 lit. e) und Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO. Danach kann der Arbeitgeber persönliche Daten des Bewerbers aus sozialen Netzwerken erheben, wenn die Daten allgemein zugänglich sind und kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen des Bewerbers an der Nichterhebung überwiegen. Davon ist beispielsweise auszugehen, wenn es sich um Daten handelt, die über Internetsuchmaschinen gefunden werden können, ohne dass eine Anmeldung bei dem sozialen Netzwerk notwendig ist.

Eine Verwendung von im Internet eingestellten Informationen ist jedoch unzulässig, wenn diese Informationen von Dritten stammen und offensichtlich eine Persönlichkeitsrechtsverletzung vorliegt, zum Beispiel bei Schmähkritik.

7 Was passiert, wenn Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheiden? Wem gehören die Daten in den sozialen Netzwerken?

Überlassene Arbeitsmittel, wie beispielsweise Geschäftsunterlagen, hat der Mitarbeiter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben. Ob dies auch für Benutzerkonten bei sozialen

Medien – sogenannte Accounts – gilt, haben die Arbeitsgerichte bislang nicht entschieden. Es spricht jedoch einiges dafür, hier die gleiche rechtliche Bewertung vorzunehmen.

Ein rein dienstlicher Account bei einem sozialen Netzwerk dürfte danach wie ein Arbeitsmittel zu behandeln sein, insbesondere, da dieser auf Kosten des Arbeitgebers und in der Arbeitszeit genutzt werden darf. Die Zugangsdaten für einen dienstlichen Account sind folglich bei Ausscheiden aus dem Unternehmen an den Arbeitgeber herauszugeben. Allerdings ist dem Arbeitnehmer zunächst die Möglichkeit einzuräumen, eventuell gespeicherte private Daten zu löschen.

Hat der Mitarbeiter seinen privat angelegten Netzwerk-Account auch für dienstliche Zwecke genutzt, so kann der Arbeitgeber zwar keine Herausgabe der Zugangsdaten des Accounts verlangen, wohl aber die Überlassung einer Kopie von dort gespeicherten Kundendaten und anderen geschäftlichen Informationen, die der Arbeitgeber für das Weiterführen der Kundenbeziehungen benötigt. Nach der Übertragung hat der Mitarbeiter diese Daten aus seinem Account zu löschen.

Stand: Januar 2020

Über den Autor

Marc Weigend
IHK Frankfurt am Main

Als Referent des Geschäftsfelds Recht und Steuern in der IHK Frankfurt am Main befasst sich Marc Weigend vor allem mit den Themen Arbeitsrecht und Datenschutz. IHK-Mitgliedsunternehmen mit Firmensitz in Frankfurt können sich jederzeit mit Fragen an ihn wenden.

www.frankfurt-main.ihk.de

Impressum

Herausgeber

BIEG Hessen GbR
Beratungs- und Informationszentrum
elektronischer Geschäftsverkehr Hessen GbR
c/o IHK Frankfurt am Main
Börsenplatz 4 | 60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 2197-1380 | Telefax: 069 2197-1497
info@bieg-hessen.de | www.bieg-hessen.de

Das BIEG Hessen ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts und wird durch folgende persönlich haftende Gesellschafter vertreten:

IHK Frankfurt am Main vertreten durch den Präsidenten Ulrich Caspar und den Hauptgeschäftsführer Matthias Gräßle
Börsenplatz 4 | 60313 Frankfurt am Main

IHK Fulda vertreten durch den Präsidenten Dr. Christian Gebhardt und den Hauptgeschäftsführer Stefan Schunck
Heinrichstraße 8 | 36037 Fulda

IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern vertreten durch den Präsidenten Dr. Norbert Reichhold und den Hauptgeschäftsführer Dr. Gunther Quidde
Am-Pedro-Jung-Park 14 | 63450 Hanau

IHK Offenbach am Main vertreten durch die Präsidentin Kirsten Schoder-Steinmüller und den Hauptgeschäftsführer Markus Weinbrenner
Frankfurter Str. 90 | 63067 Offenbach am Main

IHK Wiesbaden vertreten durch den Präsidenten Dr. Christian Gastl und die Hauptgeschäftsführerin Sabine Meder
Wilhelmstr. 24-26 | 65183 Wiesbaden

Die Führung der laufenden Geschäfte des BIEG Hessen obliegt der IHK Frankfurt am Main.

Verantwortlich für den Inhalt
Detlev Osterloh, Geschäftsführer
BIEG Hessen, IHK Frankfurt am Main | Börsenplatz 4 | 60313 Frankfurt am Main
Telefon: 069 2197-1380 | Telefax: 069 2197-1497
detlev.osterloh@bieg-hessen.de

Druck: DieDrucker.de GmbH & Co. KG

Layout und Titelbild: Birgit Dürr

Social Media am Arbeitsplatz

Viele Unternehmen nutzen inzwischen Soziale Medien. Wenn sich Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit mit Facebook, Twitter und Co. beschäftigen, stellt sich für den Arbeitgeber jedoch schnell die Frage: Was ist erlaubt, wo liegen die Grenzen und welche Risiken bestehen für das Unternehmen?



Träger des BIEG Hessen | Industrie- und Handelskammern:
Frankfurt am Main | Fulda | Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern | Offenbach am Main | Wiesbaden



HERAUSGEBER

BIEG Hessen
c/o IHK Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main

Telefon 069 2197-1380
Telefax 069 2197-1497
info@bieg-hessen.de
www.bieg-hessen.de