

social networks

Der Geschäftsführer eines mittelgroßen Unternehmens erfuhr dieses Problem am eigenen Leib. Als er sich nach langem Zögern nun doch entschloss einen Facebook-Account anzulegen, bemerkte er sehr schnell, dass viele seiner Mitarbeiter dort vertreten waren. Er fiel aus allen Wolken, als er sah, was von seinen Mitarbeitern so alles ver-

Social Networks am Arbeitsplatz – eine Gefahr fürs Unternehmen?

öffentlicht wurde. Auf Pinnwänden wurde das Betriebsgeschehen, der neueste Klatsch und Tratsch über Vorgesetzte und Kollegen veröffentlicht. Wie kann sich ein Unternehmen vor solchen Kompromittierungen und geschäftsschädigenden Aktionen schützen? Welche vorbeugenden Maßnahmen können bzw. sollten vom Arbeitgeber im Zuge der zunehmenden Arbeitnehmerrechte eigentlich ergriffen werden? Zunächst muss geklärt werden, ob der Arbeitnehmer den Rechner seines Arbeitgebers für die private Internetnutzung überhaupt verwenden darf! Dies richtet sich danach, ob der Arbeitgeber dies ausdrücklich erlaubt oder zumindest stillschweigend geduldet hat. Hat der Arbeitgeber dies von Anfang an untersagt, ist im Betrieb die private Nutzung des Internets und somit auch die Nutzung von Social Networks verboten. Ist es dem Mitarbeiter jedoch erlaubt, das Internet für private Zwecke zu verwenden, und der Nutzungsumfang ist nicht vertraglich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt, dann darf das Surfen im Internet die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht erheblich beeinträchtigen. Ansonsten kann diesem fristlos gekündigt werden. Im vorliegenden Fall hatte man sich sehr wenig darum gekümmert. Es wurde aber auch nie eine ausufernde Internetnutzung festgestellt. D.h. die Mitarbeiter sind im

Recht das Internet für private Zwecke zu nutzen, insofern es nicht die Arbeitsleistung beeinträchtigt. Darf der Arbeitgeber sich wenigstens Informationen über seine Mitarbeiter mit Hilfe von Social Networks wie z.B. Facebook verschaffen? Nein, denn nach dem Direkterhebungsgebot sind personenbezogene Daten „direkt“ beim Betroffenen zu erheben. Gemäß §4 II des Bundesdatenschutzgesetzes dürfen die Daten eines Betroffenen ohne seine Mitwirkung nur in bestimmten Ausnahmefällen erhoben werden. Jedoch ist dies je nach Social Network unterschiedlich gelagert. Bei XING, einem Netzwerk für „berufliche Zwecke“, wird es voraussichtlich in Zukunft eine Ausnahme vom Direkterhebungsgebot geben, da es letztendlich der beruflichen Darstellung dient. Im Fall unseres mittelgroßen Betriebes liegen diese Voraussetzungen für eine Datenerhebung des Arbeitgebers im *Social Network* nicht vor. Somit darf die Geschäftsleitung dort auch keine Daten erheben und/oder gegen seine Mitarbeiter verwenden. Darf denn eigentlich der Arbeitgeber die Internetnutzung seiner Mitarbeiter überwachen und deren Zugriffe auf Websites protokollieren? Es muss prinzipiell unterschieden werden, ob der Arbeitgeber die Nutzung des Internets zu privaten Zwecken erlaubt, geduldet oder verboten hat. Bei fehlender Erlaubnis ist eine Überwachung sogar zulässig, da dem Arbeitgeber dann auch das Recht eingeräumt wird, durch Kontrollen gegen eine missbräuchliche Nutzung seiner Betriebsmittel vorzugehen. D.h. der Arbeitgeber ist in der Pflicht, die Internetaktivitäten seiner Mitarbeiter zu überwachen, um seine Firma zu schützen. Ist eine private Internet-Nutzung allerdings teilweise oder ganz zulässig, weil sie z. B. bisher stillschweigend erlaubt worden ist, gilt der Arbeitgeber sogar als Anbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes. Damit hat der Arbeitnehmer quasi eine elektronische Privatsphäre, sodass Kontrollen ohne Einwilligung des

Arbeitnehmers nur bei konkretem und schwerwiegendem Verdacht möglich sind, z. B. beim Verrat von Betriebsgeheimnissen oder sonstigen strafbaren Handlungen. Werden im Unternehmen trotzdem Kontrollen über die private Nutzung des Internets durchgeführt, kann dies im Falle eines Arbeitsgerichtsprozesses zu einem Beweisverwertungsverbot führen. Ein umsichtiger Geschäftsführer sollte deshalb mit seinen Mitarbeitern eine Vereinbarung treffen, in der ausdrücklich geregelt ist, ob die private Internet-Nutzung zulässig ist, und wenn ja, in welchen Zeiträumen und in welchem Umfang. Um trotz Datenschutzvorschriften noch ein Mindestmaß an Kontrolle zu haben, sollte sich der Arbeitgeber außerdem vom Arbeitnehmer die schriftliche Einwilligung für stichprobenartige Kontrollen einholen. Diese Mitarbeitervereinbarungen lassen sich vor allem dadurch umsetzen, dass die Nutzung des Internets im Betrieb für private Zwecke nur dann gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer vorher einer *Missbrauchskontrolle* zustimmt. Der Mitarbeiter wird beispielsweise dazu verpflichtet, keine betriebsinternen Informationen via Facebook, Twitter & Co. preiszugeben, keine Dateien mit bedenklichem Inhalt (z. B. pornografisches oder rassistisches Material) auf den betriebseigenen Rechner zu laden u.ä.. Hier bleibt es dann jedem Arbeitnehmer selbst überlassen, ob er sich für die Missbrauchskontrolle oder den vollständigen Verzicht auf die private Internet-Nutzung entscheidet. Um den Mitarbeiter nicht unnötig „in Versuchung zu führen“, könnte die Geschäftsführung zudem Internetseiten mit bedenklichem Inhalt von vornherein sperren lassen.



Daniel Weithe,
KonKoMa
Solutions,
www.konkoma.com