



RECHTSTIPPS VON REMO SACHERER

Facebook, Twitter & Co am Arbeitsplatz

Klar definierte Spielregeln für die Nutzung sozialer Netzwerke in Unternehmen beugen Problemen und Streitfällen vor.

■ Soziale Netzwerke wie Facebook, Twitter oder Xing erfreuen sich in Österreich immer größerer Beliebtheit. Vor kurzem noch eine rein private Angelegenheit, wird dieses Thema zunehmend auch für Unternehmen interessant. Doch Vorsicht! Es ist nicht alles erlaubt, was technisch möglich ist.

Die Vorteile sozialer Netzwerke für Unternehmen liegen auf der Hand: Sie bieten eine exzellente Möglichkeit, eine Marke oder ein Produkt in den Köpfen der Zielgruppe zu verankern. Die eigenen Mitarbeiter werden als „Markenbotschafter“ eingesetzt, um Werbung auf privaten Kanälen zu ihren „Freunden“ zu transportie-

ren. Beim Recruiting helfen soziale Netzwerke, Informationen über Bewerber zu „sammeln“. Firmenauftitte in sozialen Netzwerken signalisieren Modernität und tragen zum positiven Employer-Branding bei.

Häufig werden aber die Schattenseiten sozialer Netzwerke übersehen. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse können leicht verraten werden. Das Image des Unternehmens wird durch falsche oder ehrbeleidigende Äußerungen „angekratzt“. Vielfach geht wertvolle Arbeitszeit durch unbegrenztes „Surfen“ der Mitarbeiter verloren. Unternehmen sind daher gut beraten, die Aktivitäten ihrer Mitarbeiter in sozialen

Netzwerken entsprechend zu steuern. Zu beachten ist, dass sowohl die Nutzung sozialer Netzwerke am Arbeitsplatz als auch deren Kontrolle nur im Rahmen der arbeits- und datenschutzrechtlichen Gesetze erfolgen darf.

Ohne konkretes Nutzungsreglement dürfen Mitarbeiter soziale Netzwerke selbst während der Arbeitszeit in einem maßvollen Umfang privat nutzen. Natürlich dürfen dabei keine strafrechtswidrigen Handlungen (wie zum Beispiel Verleumdungen) gesetzt werden. Auch dürfen keine arbeitsrechtlichen Pflichten (etwa Erbringung der Arbeitsleistung, Wahrung von Geschäfts- und Betriebsge-

heimnissen, Unterlassen von Beleidigungen) verletzt werden. Ein Unternehmen kann die Privatnutzung am Arbeitsplatz aber auch gänzlich verbieten oder nur eingeschränkt zulassen (zum Beispiel während der Pausen).

Heikel ist die Kontrolle der Nutzung sozialer Netzwerke durch das Unternehmen. Möchte der Chef wissen, was die Mitarbeiter am dienstlichen Computer oder Smartphone so alles „treiben“, geht das grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrates. In einer Betriebsvereinbarung sind entsprechende „Spielregeln“ festzulegen. Gibt es keinen Betriebsrat, ist die Zustimmung der Mitarbei-

ter zur Kontrolle einzuholen. Doch Achtung! Die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dürfen nicht verletzt werden. So wäre zum Beispiel das Einschleichen als falscher „Freund“ bei Facebook jedenfalls unzulässig, wenn dadurch ein Mitarbeiter hinsichtlich des Privatverhaltens ausspioniert werden sollte.

Ebenfalls ist das Sammeln von Informationen über Bewerber in freizeitorientierten Netzwerken (wie beispielsweise Facebook) nicht uneingeschränkt zulässig. Da es in Österreich dazu – anders als in Deutschland – noch keine konkreten gesetzlichen Regeln gibt, liegt hier ein Graubereich vor.

Um Probleme und Streitfälle bei der Nutzung sozialer Netzwerke am Arbeitsplatz zu vermeiden, sollten in einer Social-Media-Richtlinie klare Regeln aufgestellt werden. Dabei ist auch der Datenschutz zu beachten. Das „Sammeln“ von Arbeitnehmerdaten ist nur eingeschränkt zulässig und unterliegt zumeist der Kontrolle der Datenschutzbehörde.

Ohne rechtliche Vorkehrungen kann der Einsatz von Social-Media im Unternehmen leicht zu einer Falle werden, der größeren Schaden anrichtet als er Nutzen stiftet. ■

Remo Sacherer ist Anwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte (www.mosati.at).