

von Rechtsanwalt **Nicolai Amereller**

Risiko minimieren! Social Media Regelungen bzw. Vorgaben des Arbeitgebers (Teil 2)

Wir haben bereits in dem Beitrag "Social Media Richtlinie: Zielführend zwitschern - Chancen, Risiken und Regelungsmöglichkeiten" die Chancen und Anwendungsmöglichkeiten eines Social Media Engagements dargestellt. In dem nachfolgenden Beitrag beschreiben wir, welche Gefahren aus der Nutzung von Social Media für Unternehmen resultieren können. Ferner wird dargestellt, inwieweit ein Regelungsbedarf besteht, um derartige Risiken zu minimieren.

I. Welche Risiken drohen?

Gefahren drohen, weil jeder Arbeitnehmer selbständig Inhalte ins Internet stellen und damit meist unwiderruflich öffentlich zugänglich machen kann.

Die auf diese Weise von Arbeitnehmer öffentlich gemachten Inhalte fallen direkt auf den Arbeitgeber zurück, sofern sich der Arbeitnehmer am unternehmerischen Social Media Auftritt beteiligt. Auch bei einer rein privaten Nutzung von Social Media durch den Arbeitnehmer drohen zumindest mittelbare Auswirkungen auf den Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer als solcher zu erkennen gibt.

Dabei resultieren die potentiellen Gefahren in aller Regel nicht aus einem Schädigungsvorsatz der Arbeitnehmer, sondern vielmehr aus deren Unerfahrenheit im Umgang mit den neuen Medien. Ursächlich sind meist unbedachte Handlungen der Mitarbeiter, wie etwa das unreflektierte Veröffentlichen von Unternehmensinterna.

Verschwiegenheitspflicht vs. Meinungsfreiheit

Die konkreteste Gefahr stellt wohl die Veröffentlichung von betrieblichen Interna durch den Arbeitnehmer dar. Hier existiert ein permanentes Spannungsverhältnis zwischen arbeitsvertraglicher Verschwiegenheitspflicht und dem Grundrecht des Arbeitnehmers auf freie Meinungsäußerung.

Im Rahmen einer eifrigen Onlinediskussion gelangen schnell vertrauliche unternehmens- oder personenbezogene Informationen an die Öffentlichkeit, was für den Arbeitgeber zu schwerwiegenden Nachteilen führen kann.

Drohende Gesetzesverstöße

Ein weitere Gefahr geht von möglichen Gesetzesverstößen aus, wenn der Arbeitnehmer verleumderische, beleidigende oder sonst rechtswidrige Inhalte veröffentlicht. In der Praxis drohen im Rahmen eines Social Media Auftritts vor allem urheberrechtliche Verstöße sowie die Verletzung von Persönlichkeitsrechten, etwa die Verletzung des Rechts am eigenen Bild.

Ein derartiger Gesetzesverstoß ist etwa dann denkbar, wenn ein eifriger Arbeitnehmer das Unternehmensvideo mit bestehender, urheberrechtlich geschützter Musik untermalt ohne die notwendigen rechtlichen Vorkehrungen zu treffen und das Video über Social Media Kanäle verbreitet oder Fotos seiner Kollegen ins Netz stellt, ohne dass diese zugestimmt haben.

Erscheinungsbild des Arbeitnehmers

Weitere Nachteile drohen dem Arbeitgeber durch ein negatives Erscheinungsbild des Arbeitnehmers nach außen hin. Man stelle sich einen Arbeitnehmer vor, der im Rahmen des unternehmenseigenen Social Media Auftritts andere Nutzer beleidigt, Unwahrheiten verbreitet und die Konkurrenz schlechtredet. Ein derartiges Verhalten fällt sofort auf das Unternehmen zurück und gefährdet auch dessen Ruf.

Äußerungen des Arbeitnehmers über seinen Arbeitgeber

Unangenehm können auch kritische Äußerungen des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen werden.

Private Internetnutzung am Arbeitsplatz

Schließlich droht durch die wachsende Popularität von Social Media verstärkt eine ausufernde private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz.

III. Risikominimierung durch Vorsorge

Aufgrund der dargestellten Risiken in Folge des Spannungsfelds zwischen Verschwiegenheits-, Treue- und Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers auf der einen Seite und dem Recht auf freie Meinungsäußerung sowie des Allgemeinen Persönlichkeitsrecht als verfassungsrechtlich geschützten Positionen des Arbeitnehmers auf der anderen Seite besteht für Unternehmen ein erheblicher Handlungsbedarf.

Das Internet ist unverzeihlich

Denn das Internet ist im Hinblick auf die genannten Risiken unverzeihlich: (Ungewollt veröffentlichte) Informationen verbreiten sich in Windeseile und das in aller Regel unwiderruflich, das Internet vergisst nicht und nirgendwo haben Lügen kürzere Beine als im Netz.

Es gilt also, den Arbeitnehmern rechtzeitig die Regeln und Grenzen einer Betätigung im Bereich Social Media aufzuzeigen, bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist. Der Arbeitnehmer sollte neben der erforderlichen Medienkompetenz auch Kenntnis darüber besitzen, welche Inhalte er ins Netz stellen darf und welche nicht sowie vor Augen gehalten bekommen, wie er sich auf den Social Media Plattformen generell zu präsentieren und zu verhalten hat.

Was gilt ohne entsprechende Regelungen?

Maßgeblich für die Nutzung von Social Media durch den Arbeitnehmer sind ohne ausdrückliche Regelungen dahingehend die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen.

Die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers muss dabei nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgeschrieben werden. Vielmehr ergibt sich eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Verschwiegenheit bereits als ungeschriebene Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis.

Damit stehen aber noch nicht Intensität und Umfang der Verschwiegenheitspflicht fest. Wann und inwieweit der Arbeitnehmer der Zustimmung seines Arbeitgebers zur Verbreitung von Interna bedarf, ergibt sich ohne ausdrückliche Regelung dahingehend erst aus dem Inhalt dessen Tätigkeit und der Art des Betriebs.

Für ein Mitglied des Betriebsrats gelten etwa andere Maßstäbe als für eine Hilfskraft, ebenso wie innerhalb einer Anwaltssozietät andere Anforderungen an das Maß der Verschwiegenheit gelten als in einer Gärtnerei.

Bei Verstößen drohen dem Arbeitnehmer arbeitsrechtliche Sanktionen, von der Abmahnung als Regelfall

bis hin zur außerordentlichen Kündigung im schwerwiegenden Extremfall.

Zusätzlich statuieren mehrere gesetzliche Vorschriften besondere Verschwiegenheitspflichten für bestimmte Berufsgruppen wie etwa für Ärzte, Rechtsanwälte oder Beamte. Ein Verstoß hiergegen zieht dann nicht nur arbeitsrechtliche, sondern in aller Regel auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer grundsätzlich Zurückhaltung für die Kundgabe betrieblicher Sachverhalte gebietet, ist er deswegen noch lange nicht mundtot. So kann sich der Arbeitnehmer auch gegenüber seinem Arbeitgeber auf sein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung berufen.

Es gilt hierbei die übliche Grenzziehung: Meinungsäußerungen sind (bis zur Grenze der Schmähkritik) per se zulässig, Tatsachenbehauptungen dagegen nur dann, wenn sie auch wahr sind.

Mit anderen Worten: Kritische Meinungsäußerungen des Arbeitnehmers sind vom Arbeitgeber hinzunehmen, sofern es dem Arbeitnehmer noch um die Sache geht, und er nicht seine Meinung nicht nur deswegen äußert, den Arbeitgeber zu diffamieren oder herabzuwürdigen.

In der Praxis bestehen hier erhebliche Unsicherheiten, denen durch die Schaffung verbindlicher Verhaltensregeln begegnet werden sollte.

III. Schaffung einer Social Media Richtlinie als Lösung?

Um den geschilderten Risiken vorzubeugen, bietet sich die Implementierung eines den Arbeitsvertrag ergänzenden Regelungskatalogs hinsichtlich Nutzung und Verhalten betreffend Social Media an. Von diesen Regelungen sollten sämtliche arbeits-, datenschutz- und urheberrechtlichen Belange erfasst werden.

Welche Regelungen eine derartige Social Media Richtlinie enthalten sollte und wie eine solche Richtlinie gestaltet werden kann, erfahren Sie **im nächsten Beitrag unserer Serie zum Thema Social Media**.

Autor:

RA Nicolai Amereller

Rechtsanwalt