

Richtlinien: Worauf Arbeitgeber und Arbeitnehmende achten sollten

Unternehmen sind im Umgang mit Facebook und Co. oft überfordert oder reagieren mit Einschränkungen und Verboten. Sinnvoller ist es jedoch, die Nutzung von sozialen Netzwerken im Arbeitsalltag mit verbindlichen Richtlinien zu regeln. Damit können auch mögliche rechtliche Auseinandersetzungen verhindert werden. Hier die wichtigsten Punkte, die dabei zu beachten sind. *Dominik Marbet und René Pfister*

Trotz des Booms der Social Media und damit verbundener Risiken sind Richtlinien, welche die Nutzung von sozialen Netzwerken in Unternehmen oder Organisationen regeln, noch erstaunlich dünn gesät. Das belegt unter anderem auch die jüngst publizierte Umfrage, die der Personaldienstleister Manpower gemacht hat (siehe auch Seite 20). Er hat weltweit 34 400 Unternehmen zu ihrem Umgang mit sozialen Netzwerken und ihrer Social-Media-Politik befragt – darunter 850 in der Schweiz. Das Resultat: Lediglich 25 Prozent der befragten Firmen hatten Ende 2009 Richtlinien zur Verwendung sozialer Netzwerke am Arbeitsplatz formuliert. In der Schweiz waren es gar nur 7 Prozent, 93 Prozent der befragten Firmen hatten noch gar keine Bestimmungen erlassen.

Die Arbeitgeber haben ein Weisungsrecht

Aus Arbeitgebersicht ist es sinnvoll und angezeigt, solche Richtlinien zu erlassen. Dabei sollten Unternehmen folgende Punkte beachten: Der Arbeitgeber ist aufgrund seines Weisungsrechts gemäss Art. 321 d OR befugt, den Umgang sowie die Nutzung von Social-Media-Plattformen am Arbeitsplatz zu regeln. Es besteht grundsätzlich kein Recht des Arbeitnehmers auf private Nutzung solcher Plattformen. In der Regel bestehen in Unternehmen bereits Nutzungsrichtlinien bezüglich des privaten Gebrauchs des Internets. Diese sind meist Bestandteil der Betriebsreglemente. Die private Nutzung von Social-Media-Plattformen wäre somit eigentlich schon mit der Regelung der privaten Internetnutzung abgedeckt. Trotzdem empfiehlt sich eine zusätzliche Richtlinie, die sich speziell

mit dem Umgang mit sozialen Netzwerken befasst. Dies auch deshalb, weil Social Media viel weitergehende Möglichkeiten bieten als das reine Surfen im Internet.

Weiter ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer gemäss Art. 321a OR an die Sorgfalts- und Treuepflicht gebunden

ist. Diese beinhaltet auch die Pflicht, Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Soziale Netzwerke, in denen sich berufliche und private Informationen vermehrt vermischen, bergen eine gewisse Gefahr, weil damit die Kommunikationshoheit eines Unternehmens nicht mehr alleine bei der Kommunikationsabteilung liegt. Der ▶

Besser mit Richtlinien regeln: Informationsaustausch über Social Media.



Illustration: iStockphoto.com/Giovanni Meroni

- ▶ Arbeitnehmer ist aber ungeachtet der Möglichkeit der privaten oder auch beruflichen Nutzung von sozialen Netzwerken gehalten, die Regeln, welche auch sonst im Umgang mit Medien respektive in der Verwendung firmeninterner Information gelten, einzuhalten.

Klare Vorgaben schützen vor Missbrauch

In extremen Fällen kann es auch zu einem Missbrauch der Arbeitszeit kommen. Leidet die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aufgrund übermässiger Nutzung sozialer Netzwerke oder leistet der Arbeitnehmer nicht die vereinbarte Arbeitszeit, zu welcher er verpflichtet wäre, so kann der Arbeitgeber das Manko vom Lohn abziehen (Art. 324 Abs. 2 OR) und/oder sogar Schadenersatz nach Art. 41 OR verlangen, sofern dem Unternehmen durch diese übermässige Nutzung eine finanzielle Einbusse entstanden ist. Auch eine fristlose Kündigung des Arbeitgebers (Art. 337 OR) kann ausgesprochen werden, wenn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist.

Klare Regelungen für die Internetnutzung in Unternehmen und spezielle Social-Media-Richtlinien sind daher sinnvoll, damit es nicht zu den beschriebenen rechtlichen Konsequenzen kommen kann. Als Arbeitgeber ersparen Sie sich damit auch unnötige administrative Umstände und rechtliche Auseinandersetzungen. Die Richtlinien bestehen in erster Linie aus Vorgaben und Handlungsempfehlungen an die Arbeitnehmer. Ihr primäres Ziel sollte es sein, zu verhindern, dass betriebsinterne Informationen veröffentlicht werden.

Gleichzeitig können Sie mit den Richtlinien aber auch die Internetaktivitäten der Mitarbeiter im Sinne des Unternehmens steuern und nutzen. Mit einer kontrollierten Steuerung können Mitarbeiter Kontakte knüpfen und pflegen, sodass die Präsenz des Unternehmens, der Marke oder der Produkte im Internet gestärkt werden kann. Wichtig ist aber auch, dass der Schulung im Rahmen des Nutzens von Social Media ebenso Beachtung geschenkt wird wie den Richtlinien selbst.

Inhaltlich sollten die Richtlinien verschiedene Punkte ansprechen. Zum einen

Nützliche Links

Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB) erläutert auf seiner Website die Risiken und Gefahren von sozialen Netzwerken für die Privatsphäre und gibt Empfehlungen für einen verbesserten Schutz der Personendaten. Einen umfassenden Service zu Social Media und Unternehmen inklusive Beispiele von Richtlinien bietet der deutsche Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW):
www.edoeb.admin.ch/Themen
www.bvdw.org ■

die so genannte «Netiquette», die zum Beispiel den Aspekt regelt, dass Mitarbeiter innerhalb sozialer Netzwerke sich als solche zu erkennen geben respektive auch klar machen, wenn sie private Meinungen vertreten. Weiter sind Regelungen zum Inhalt und Umfang firmeninterner Informationen sowie die Einhaltung der Urheber- und Wettbewerbsrechte sinnvoll. Auch der Punkt der Sicherheit im Internet ist anzusprechen. Schliesslich müssen Sie auch rechtliche Verbindlichkeiten schaffen und klare Konsequenzen bei einem Verstoß gegen die Richtlinien festlegen.

Was Arbeitgeber auch noch wissen sollten

Der Zürcher Rechtsanwalt Dr. Urs Egli (Egli, Isler Partner Rechtsanwälte AG) hat eine Analyse zum Thema soziale Netzwerke und Arbeitsverhältnisse aus arbeitsrechtlicher Sicht gemacht. Dabei zieht er unter anderem folgende, aus Arbeitgebersicht wichtige Folgerungen:

Nutzungsregeln: Unternehmen sollten die Nutzung von Internet und sozialen Netzwerken am Arbeitsplatz mittels Weisung respektive Reglement regeln. Dies auch, weil die digitale Vernetzung der Arbeitnehmenden mit ihrem Umfeld neuartige Sicherheits- und Reputationsrisiken für Unternehmen mit sich bringt. Dabei ist zu beachten: Die Überwachung des Internetverkehrs der Arbeitnehmenden ist nur in engen Grenzen zulässig. Eine präventive personenbezogene Überwachung ist unzulässig.

Verbot und Missbrauch: Der Arbeitgeber darf die Nutzung sozialer Netzwerke mit der betrieblichen Informatikinfrastruktur verbieten. Eine missbräuchliche Verwendung während der Arbeitszeit ist eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten. Vor Sanktionen ist der betroffene Arbeitnehmer in der Regel abzumahnern.

Chancen und Risiken: Soziale Netzwerke eröffnen Unternehmen zwar Potenzial (etwa beim Marketing, bei der Kommunikation oder bei Stellenausschreibungen), sie bergen aber auch Risiken wie Spionage im Internet (Phishing und Cybersquatting), Rufschädigung, Mobbing im digitalen Raum oder Indiskretionen. Vorgesetzte und Mitarbeitende sollten auch aus diesem Grund sehr zurückhaltend sein, sich in sozialen Netzwerken zu befreunden. ■ (Pfi.)

Bund gibt Tipps zu Gefahren und Datenschutz

Bei der Überwachung der Einhaltung der Richtlinien gelten dieselben Bestimmungen wie bei der Nutzung von Internet und Mail am Arbeitsplatz. Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB) hat dazu einen Leitfaden für die Verwaltung und die Privatwirtschaft erarbeitet – und jetzt auch Hinweise zu Risiken und Gefahren von sozialen Netzwerken sowie Empfehlungen für Nutzer und Nutzerinnen. Diese sind im Internet abrufbar (siehe Box oben). ■

Dominik Marbet ist Mitarbeiter der Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbands Basel und zuständig für Öffentlichkeitsarbeit.