

### Rechtssichere Nutzung sozialer Netzwerke am Arbeitsplatz

Die Zahlen sprechen für sich: 40% der Unternehmen setzen soziale Netzwerke ein und 38% betreiben sogar einen Unternehmensblog. Umso wichtiger ist es, den Umgang der Mitarbeiter mit sozialen Netzwerken rechtssicher zu gestalten. Social Media Guidelines sind dabei das Mittel der Wahl. Was sie leisten und was bei deren inhaltlicher Ausgestaltung zu beachten ist, hat Rechtsanwalt *Dr. Karsten Kinast* der NJW erläutert.

**NJW:** Welche Bedeutung haben soziale Netzwerke im Geschäftsleben?

**Kinast:** Die Bedeutung von sozialen Netzwerken für Unternehmen ist in den letzten ein bis zwei Jahren stark gestiegen. Seitdem ist eine Entwicklung hin zur professionellen Nutzung von sozialen Netzwerken zu beobachten. Von Vorteil ist insbesondere die Möglichkeit, kostengünstig Personalmarketing, Produktvertrieb oder Public Relations zu betreiben. Unternehmen können zudem durch soziale Netzwerke unmittelbarer und persönlicher mit ihren Kunden und Bewerbern in Kontakt treten als dies bisher über die „klassischen“ Kanäle möglich ist.

**NJW:** Alle reden nur von den Chancen der sozialen Netzwerke. Wo liegen deren Gefahren?

**Kinast:** Das größte Risiko besteht in einer jederzeit möglichen auch nachhaltigen Schädigung der Reputation des Unternehmens. Dieses Risiko kann aus im Wesentlichen zwei unterschiedlichen Richtungen herühren. Zum Einen können Unternehmen selbst ihr Ansehen beschädigen, indem sie mit Kritik ungeschickt umgehen, beispielsweise durch Löschen unliebsamer Kommentare, da hierdurch das betreffende Unternehmen oft erst recht in den öffentlichen Fokus rückt. Die größere, zugleich auch schwerer zu kontrollierende Gefahr droht durch unangemessenes Verhalten der Mitarbeiter des Unternehmens im Umgang mit sozialen Netzwerken. Ob Firmeninterna bei Twitter veröffentlicht werden oder sich bei Facebook über einen Großkunden beklagt wird – die Gefahren für die Reputation der betreffenden Unternehmen sind mindestens genauso vielfältig wie die Möglichkeiten, sich in sozialen Netzwerken zu bewegen.

**NJW:** Was leisten hier Social Media Guidelines?

**Kinast:** Social Media Guidelines können zur Gefährdungsminimierung beitragen. Anknüpfungspunkt ist hierbei, dass jeder einzelne Mitarbeiter nicht nur als Privatperson, sondern auch als Zugehöriger seines Unternehmens betrachtet wird. Sinn und Zweck der Guidelines sollte es deshalb sein, einen Verhaltenskodex zu etablieren, der den Mitarbeitern einen Leitfaden für den sicheren Umgang mit sozialen Netzwerken an die Hand gibt. Begleitende Schulungen er-

scheinen sinnvoll, weil das Thema sonst oft unterschätzt wird.

**NJW:** Warum sollten Unternehmen derartige Guidelines einführen?

**Kinast:** Sie können Richtlinien für Mitarbeiter vorgeben, deren Bedeutung kaum zu unterschätzen ist. Unternehmen ist dabei anzuraten, ihre Mitarbeiter zur Trennung von privaten und betrieblichen Aktivitäten in sozialen Netzwerken anzuhalten. So wird einerseits Transparenz dahingehend sichergestellt, ob es sich um eine „offizielle“ Äußerung oder um eine Privatmeinung handelt. Andererseits besteht bei klar getrennten Accounts auch bei Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses kein Problem, wem das im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit aufgebaute Kontaktnetzwerk „gehört“ – das ist nicht zuletzt eine Frage des Datenschutzrechts.

**NJW:** Welche Haftungsrisiken bestehen für ein Unternehmen, wenn Arbeitnehmer unter dem Firmennamen twittern und bloggen?

**Kinast:** Hier sind vor allem zwei Bereiche relevant. Zum Einen besteht die Möglichkeit der Verletzung von Vorschriften zum Datenschutz sowie von Urheber- und Persönlichkeitsrechten Dritter durch unberechtigte Veröffentlichung von Inhalten, Bildern und Videos. Der zweite Bereich ist zwar seltener, aber wenn, dann sehr relevant: Bei der Veröffentlichung von Insiderinformationen, die den Aktienkurs beeinflussen können, kann gegen börsenrechtliche Vorschriften verstoßen werden.

**NJW:** Wie werden die Guidelines arbeitsrechtlich verbindlich und welche Sanktionen können im Falle der Nichtbeachtung drohen?

**Kinast:** Grundsätzlich kann die betriebliche Nutzung von sozialen Netzwerken hinsichtlich des „Ob“ und des „Wie“ im Wege von Verhaltensvorschriften, arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Bei Verstößen gegen die Guidelines drohen dann arbeitsrechtliche Konsequenzen, die von einem Gespräch über eine Abmahnung bis hin zu einer verhaltensbedingten Kündigung reichen können.

**NJW:** Was sollte ein Arbeitnehmer grundsätzlich immer vor Augen haben, wenn es um Social Media geht?

**Kinast:** Wie so oft gilt: Schnellschüsse vermeiden und den gesunden Menschenverstand bemühen, sich also insbesondere fragen, wie eine Mitteilung bei der – ja mitunter großen – Empfängerschaft ankommen könnte.

**NJW:** Und der Arbeitgeber?

**Kinast:** Er sollte sich überlegen, ob die erhofften Vorteile mit den Risiken solcher nur begrenzt beherrschbarer Medien in ein angemessenes Verhältnis zu bringen sind und, falls das zu bejahen ist, unter Beteiligung des Datenschutzbeauftragten eine individuelle Strategie für den Social Media Bereich erarbeiten, die auch eventuell auftretende Schwierigkeiten mit einem Notfallplan berücksichtigt. ■