

Social Media am Arbeitsplatz

- Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer

— Berlin, 27.01.2015| **Schnell mal die morgendliche Runde auf Facebook machen, in der Mittagspause eine private E-Mail schreiben, zwischendrin auf Twitter eine Frage beantworten und das eigene Unternehmen empfehlen –alles während der Arbeit natürlich. Die digitalen Medien am Arbeitsplatz bergen neben ihren Möglichkeiten auch einige Risiken für den Arbeitgeber. SmartLaw, Experte für individuelle, rechtssichere Verträge und Rechtsdokumente im Internet, fasst zusammen, was Arbeitgeber beachten sollten, damit sie auf der sicheren Seite bleiben.**

Mehrheit kennt ihre Rechte bezüglich der Nutzung digitaler Medien am Arbeitsplatz nicht

In einer repräsentativen Online-Umfrage hat die YouGov Deutschland AG im Auftrag von SmartLaw 1.039 Deutsche ab 18 Jahren befragt, ob sie ihre Rechte bezüglich der Nutzung digitaler Medien an ihrem Arbeitsplatz kennen. Dabei gaben nur 44% der Befragten an, dass sie ihre Rechte kennen und sich an die Regeln halten. Weitere 4% gaben an, zwar ihre Rechte zu kennen, aber die Vorschriften zu ignorieren.

Und die anderen Befragten? Sie kennen ihre Rechte nicht, entweder weil sie nicht von ihrem Arbeitgeber aufgeklärt wurden (14%), oder weil sie diese wieder vergessen haben (8%). Eine dritte Gruppe (30%) gab an, nicht erwerbstätig zu sein oder aus anderen Gründen nicht vom Thema Digitale Medien am Arbeitsplatz betroffen zu sein.

Warum Social Media-Richtlinien wichtig sind

Social Media-Richtlinien sollen Arbeitnehmer für die Risiken der Nutzung von digitalen Medien am Arbeitsplatz sensibilisieren und zu einem verantwortungsvollen Umgang anhalten. Die Angst vor dem Kontrollverlust über getätigte Aussagen und vor der extremen Geschwindigkeit in der Informationen in den sozialen Netzwerken inzwischen verbreitet werden können, lässt immer noch viele Arbeitgeber ein pauschales Verbot von sozialen Medien am Arbeitsplatz erwägen. Denn erlaubt er die Privatnutzung digitaler Medien auf der Arbeit, dann nimmt er zugleich eine Einschränkung seiner

Kontroll- und Zugriffsmöglichkeiten in Kauf, die durch die Bindung an das Fernmeldegeheimnis entstehen, also dem Verbot sich oder anderen Kenntnis vom Inhalt oder den näheren Umständen der Telekommunikation zu verschaffen.

Dürfen Arbeitgeber Social Media am Arbeitsplatz komplett verbieten?

Dafür muss man im ersten Schritt grundsätzlich zwischen der privaten Nutzung am Arbeitsplatz und der privaten außerbetrieblichen Nutzung unterscheiden. Am Arbeitsplatz kann die private Nutzung komplett verboten werden, streng genommen muss dafür nicht einmal ein explizites

Verbot ausgesprochen werden. Im Gegenteil muss der Arbeitnehmer sogar von einem Verbot ausgehen, wenn es keine anderslautenden Vereinbarungen gibt.

Für die private Nutzung von Social Media außerhalb des Arbeitsplatzes dagegen können keine verbindlichen Regeln aufgestellt werden, sondern nur reine Handlungsempfehlungen gegeben werden bzw. auf die generellen vertraglichen und gesetzlichen Pflichten hingewiesen werden.

Wie sieht es mit der Haftung für verursachte Schäden durch den Arbeitnehmer aus?

Äußerungen, die ein Arbeitnehmer über einen Internetzugang des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken tätigt, können unter Umständen dem Arbeitgeber zugerechnet werden. Das wird besonders dann zum Problem, wenn Mitarbeiter unwissentlich verbotene Schleichwerbung für das Unternehmen betreiben oder Urheberrechtsverletzungen begehen. Verursacht ein Arbeitnehmer nun durch seine Art der Social Media Nutzung einen Schaden, kann er auf Schadensersatz in Anspruch

genommen werden. Darüber hinaus kann das auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen von Abmahnung bis zur Kündigung führen, wenn durch die private Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt werden.

Und wie schützt man sich als Arbeitgeber am effektivsten?

Henrike Huth, Rechtsanwältin bei ALTENBURG, Fachanwälte für Arbeitsrecht empfiehlt: „Die Aufstellung von Social Media Richtlinien ist für Arbeitgeber grundsätzlich zu empfehlen, nicht zuletzt, um Vertragsverstöße zu definieren und hierauf schnell und effektiv reagieren zu können. Soweit Arbeitgeber die private Nutzung von Internet und E-Mail gestatten möchten, sollten sie sich umfassende Zugriffs- und Kontrollrechte vorbehalten. Hierzu bedarf es allerdings der ausdrücklichen Einwilligung der Arbeitnehmer, die gesondert und nicht als Teil eines Arbeitsvertrags geregelt werden sollte.“

Einfache, professionelle Hilfe bieten Online-Spezialisten wie SmartLaw. Sie halten kostenlose Tools wie die [Richtlinie Nutzung von E-Mail und Internet](#) und die [Richtlinie zur Nutzung von Social Media](#) auf ihrer Webseite www.smartlaw.de zum Download bereit.

PRESSEKONTAKT

Ulrike Grandi-Haferstroh

Telefon: +49 30 3465 503 - 51

Mail: ulrike.grandi-haferstroh@smartlaw.de

ÜBER SMARTLAW

“Sicher Dir Dein Recht” - Smartlaw vereint Fachwissen von hochspezialisierten Juristen mit einem intelligenten Onlineservice, der es seinen Nutzern erlaubt, den Überblick über ihre rechtliche Situation zu behalten und rechtliche Risiken zu vermeiden. Das Serviceangebot von Wolters Kluwer Deutschland richtet sich speziell an Unternehmer, Vermieter und an Privatpersonen und bietet ihnen verschiedene Services wie Entscheidungshilfen, Rechtscontent, Benachrichtigungen, Vertragserstellung und -verwaltung. Smartlaw wurde 2012 gegründet und ist seit 2014 Teil des Geschäftsbereichs Business of Law der Wolters Kluwer Deutschland GmbH. Die Dienstleistung von Smartlaw ist mit dem Trusted-Shops-Siegel ausgezeichnet und im Datenschutz TÜV-zertifiziert. Smartlaw hat 24 Mitarbeiter an den Standorten Berlin, Mannheim und Köln. Weitere Informationen unter www.smartlaw.de