

# FACEBOOK UND DIE FOLGEN

Soziale Netzwerke sind mittlerweile überall. Sie beeinflussen den Datenschutz und reichen in die deutsche Arbeitswelt. Der Beitrag bietet einen Überblick über Chancen, Risiken sowie Entwicklungen und gibt Anregungen für Arbeitgeber

**S**oziale Netzwerke sind aus unserer Kommunikation nicht mehr wegzudenken. In Deutschland nutzen rund 20 Millionen Menschen Facebook. Für Unternehmen können diese modernen Kommunikationswege in vielerlei Hinsicht hilfreich und wertvoll sein – allerdings sind eine ganze Reihe gesetzlicher Regelungen zu beachten.

**Auf Facebook geben Mitarbeiter preis, was sie wirklich denken. Darf ich als Arbeitgeber im Netz recherchieren und die Daten speichern?**

Studien zufolge verschaffen sich vier von zehn deutschen Arbeitgebern Einblick in die Persönlichkeit (potenzieller) Mitarbeiter über soziale Netzwerke.

In diesem Zusammenhang gelten aktuell die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Dieses Gesetz soll jedoch in Kürze durch den Entwurf zum Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes (BDSG) ergänzt werden.

Wie bisher soll der Arbeitgeber bei der Nutzung von Daten aus sozialen Netzen nur solche nutzen dürfen, die allgemein zugänglich waren und die das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an seinen Daten nicht verletzen. Dies sei der Fall, wenn die Daten aus einem sozialen Netzwerk stammen, das ausschließlich oder wenigstens überwiegend der Darstellung der beruflichen Qualifikation dient.

Das BDSG soll unter anderem die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis und vor dessen Begründung spezifizieren. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll zukünftig zwischen vorwiegend privaten Netzwerken (wie Facebook, StudiVZ oder StayFriends) und vorwiegend beruflich motivierten Netzwerken (wie Xing oder LinkedIn) unterschieden werden, auch wenn dies die Wirklichkeit durch die Vielfältigkeit der Beiträge nur bedingt widerspiegelt.

Bis zum In-kraft-treten des neuen Gesetzes sind die bisherigen Regelungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten aus sozialen Netzwerken einschlägig. Demnach dürfen personenbezogene Daten von Mitarbeitern nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn es für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

Erforderlich ist eine Recherche und die Nutzung der hieraus gewonnenen Informationen dann, wenn die Interessen des Arbeitgebers die Interessen des Arbeitnehmers an dem Ausschluss der Erhebung und Verwertung überwiegen. Der Vorgang der Interessenabwägung findet demnach schon nach heutiger Rechtslage statt. Lediglich die weitestgehende Beschränkung des Arbeitgebers auf Business-Netzwerke sieht das geltende Recht nicht vor. Als Faustregel gilt: Je privater die Daten sind, die ein Arbeitgeber nutzt, desto bessere Gründe muss er für die Datenerhebung haben.

**Wie soll ich mich als Arbeitgeber zur Nutzung sozialer Netzwerke während der Arbeitszeit stellen? Verbieten, auf firmeneigenen Rechnern untersagen oder einfach tolerieren?**

Ein Verbot wäre vielleicht konsequent, wird aber dem künftig anzunehmenden Stellenwert der Kommunikation in sozialen Netzwerken kaum gerecht. Versucht man, die Nutzung auf berufliche Netze zu beschränken, setzt das eine Trennschärfe voraus, die der Wirklichkeit nicht entspricht. Regelungen zur Beschränkung von Meinungsäußerungen durch Mitarbeiter in privaten Netzwerken wiederum, werden sich in der Praxis vermutlich als unwirksam erweisen.

Erlaubt nun der Arbeitgeber, dass Mitarbeiter sich in soziale Netzwerke begeben und stellt dafür sogar Kommunikationsmittel des Unternehmens zur Verfügung, fällt in Streitfragen >



- › bei einer Interessensabwägung zu seinen Gunsten ins Gewicht, dass er dem Arbeitnehmer einen Vertrauensvorschuss eingeräumt hat. Der Arbeitnehmer muss also im Interesse seines Arbeitgebers eine gewisse Rücksichtnahme an den Tag legen. Heißt: Es sind unternehmensschädigende Äußerungen zu unterlassen.

Aktivitäten von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken können zu weiteren schwerwiegenden Problemen im Arbeitsverhältnis führen, etwa wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers leidet. Andererseits kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer anlässlich seiner Aktivitäten in sozialen Netzwerken ein Verhalten an den Tag legt, das für den Arbeitgeber nachteilig ist.

Für eine hierauf begründete Frage der Kündigung kommt es darauf an, ob und wie sich der Arbeitgeber zuvor positioniert hat. Dem Arbeitgeber, der Aktivitäten in sozialen Netzwerken fördert, fällt es schwerer, seinem Arbeitnehmer dies als Kündigungsgrund vorzuwerfen. Er wird nur dann eine Kündigung aussprechen können, wenn er entweder zuvor bestimmt hat, bis zu welcher Grenze die Mitarbeiter in sozialen Netzwerken aktiv sein dürfen und der Mitarbeiter diese Grenze überschritten hat oder wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unter den Aktivitäten in sozialen Netzwerken offensichtlich leidet, weil Kommunikation und Arbeitserbringung in einem auch für den Arbeitnehmer auffälligen Missverhältnis zueinanderstehen.

Hat sich der Arbeitgeber zuvor nicht zur Nutzung sozialer Netzwerke positioniert, kann im Wesentlichen die Rechtsprechung des BAG Anwendung finden, nach der die private Internetnutzung während der Arbeitszeit nur in geringfügigem Umfang zu dulden ist.

Wir wollen uns als junges, dynamisches Unternehmen präsentieren. Kann ich Mitarbeiter dazu anhalten, in sozialen Netzwerken mitzumachen? Die Veröffentlichung personenbezogener Daten im Internet stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Per-

sönlichkeitsrecht dar. Daher steht einzig dem Arbeitnehmer – nicht dem Arbeitgeber – die Entscheidungshoheit über das Ob und Wie zu.

**Kann ich von meinen Mitarbeitern verlangen, sich nicht negativ über das Unternehmen zu äußern?**

Hat der Arbeitgeber die Aktivitäten seiner Mitarbeiter in sozialen Netzwerken nicht eindeutig gebilligt oder gefördert, so handelt es sich bei diesen Äußerungen um private Meinungen. Hierauf hat der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Einfluss. Eine Grenze ist dort zu ziehen, wo der Arbeitnehmer sich in einem sozialen Netzwerk und damit in der Öffentlichkeit in einer Weise über den Arbeitgeber, dessen Mitarbeiter oder dessen Produkte äußert, dass Betriebsfrieden oder Betriebsablauf gestört werden. Während Betriebsräten in diesem Bereich vom Gesetzgeber eine gewisse Narrenfreiheit zugewilligt wird, müssen Arbeitnehmer in herausgehobener Stellung besonders genau darauf achten, den Ruf des Unternehmens nicht zu schädigen.

Eine besondere Rücksicht der Mitarbeiter ist zu erwarten, wenn diese sich in speziellen Firmenblogs oder -gruppen äußern. Denn hier besteht eine weitaus engere Verknüpfung zum Unternehmen als in sonstigen sozialen Netzwerken, die vorwiegend der privaten Kommunikation dienen. Äußerungen in diesem Zusammenhang werden eher als Äußerungen des Unternehmens wahrgenommen.

**Kann und soll der Arbeitgeber das Verhalten der Arbeitnehmer in sozialen Netzwerken explizit regeln?**

Ja. Die Aufstellung einer Social Network Policy bringt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber Vorteile mit sich: Der Arbeitgeber zeigt, dass er die Existenz sozialer Netzwerke nicht einfach ignoriert, sondern er erkennt den positiven Einfluss an. Zudem stellt er dar, welches Verhalten er von seinen Mitarbeitern im Umgang mit diesen modernen Kommunikationsmedien ▶



**Markus Arendt**, Herausgeber von Kalkül, weiß um die Besonderheiten von Social Media im deutschen Arbeits- und Datenschutzrecht. Autoreninfo

Weil Leistung zählt.

Hilleke Immobilien steht seit 1987 für gute Beratung, profunde Sachkunde und Verlässlichkeit in allen Fragen des Immobilienwesens.



Erfahren. Anerkannt. Sicher.



Monika Hilleke



von der  
Zertifizierungsstelle  
DIAZert der  
DIA Consulting AG  
zertifizierte  
Immobilienmaklerin  
(DIA)® nach  
EN 15733

Der erste Makler in Offenburg mit Leistungsgarantie.



Die Wein-Etiketten nehmen mit ihrem Liniendesign Bezug auf architektonische Gestaltungselemente des Neubaus

# Perfektes Zusammenspiel

Das neue Corporate Design des Weinguts und Restaurants Weber setzt auf frische Farben, abstrahierte Reben und Bilder aus der Natur

Das Weingut und Restaurant Weber in Ettenheim ist ein junger, moderner Familienbetrieb. Umgeben von Reben, mitten in der Natur, liegt der Familienbetrieb auf dem Ettenheimer Kaiserberg. Die Gäste genießen eine gehobene Gastronomie mit ausgezeichneten Weinen des eigenen Weinguts. Die Nachfrage ist groß. Aktuell plant Familie Weber daher einen modernen Neubau des Weinguts. Mit moderner Architektur, einer gläsernen Produktion, einem freundlichen Verkaufsraum und einem Barriekeller als Showroom, erleben Gäste das Kulturgut Wein.

Der Umbruch ist ein günstiger Zeitpunkt, um das Erscheinungsbild des Betriebes zu modernisieren – und ein Corporate Design zu verankern, das den heutigen Ansprüchen der Familie Weber gerecht wird.

Das neue Design setzt auf Reben und Natur. Auf frische Farben und einen jahreszeitlichen Wechsel. Webers führen damit eine gestalterische Idee der Architekten fort: In den Fenstern des Neubaus visualisieren schräge Sprossen in reduzierter Form Weinreben. Durch die große Fensterfläche kommt viel Tageslicht hinein und man hat das Gefühl, mitten in der

Natur zu stehen. Je nach Jahreszeit fällt das Sonnenlicht anders und malt unterschiedlich viele Reben auf den Boden und in den Raum.

Grafikdesignerin Annika Burg entwickelte daraus ein Liniensystem. Da jede Jahreszeit ihre Besonderheiten hat, verändert sich auch das Liniensystem (die Reben).

Annika Burg: „Genau wie in der Natur sind es im Frühling nur ein paar wenige Linien, die im Sommer mehr werden. Im Herbst, wenn die Reben voll sind und die Lese erfolgt, ist die Dichte am größten, um dann im Winter wieder abzunehmen.“

## Kontakt

Wein- und Sektgut Weber GbR  
77955 Ettenheim  
[www.weingut-weber.de](http://www.weingut-weber.de)

Annika Burg  
Grafikdesignerin  
[www.nikadesign.net](http://www.nikadesign.net)

**WEBER**  
Weingut | Restaurant



## Willkommen im **BusinessPark** Gengenbach

Der **BusinessPark** Gengenbach entwickelt sich zur Drehscheibe, Ankerpunkt und Plattform vieler Unternehmen aus der Region.

Wir bieten Ihnen auf dem Areal Flächen für Handwerk, Produktion, Ateliers und Events auf Mietbasis ab 300 m<sup>2</sup> und zum Kauf ab 500 m<sup>2</sup> an. Die Gewerbeflächen sind bereits vorhanden und können in kürzester Zeit auf Ihre individuellen Ansprüche angepasst werden.

- > Mieten / Kaufen
- > Gewachsene Infrastruktur/  
Günstige Verkehrsanbindungen
- > Start-ups, Dienstleistung, Produktion,  
Logistik
- > Erneuerbare Energie, Biomassekraftwerk

#### Im Bestand:

- > Trocknungshalle (1000 m<sup>2</sup>)
- > Lagerhallen (300 m<sup>2</sup> – 5.000 m<sup>2</sup>)
- > Produktionshallen (500 m<sup>2</sup> – 10.000 m<sup>2</sup>)
- > Ausstellungsflächen (1.000 m<sup>2</sup> – 2.000 m<sup>2</sup>)
- > Büroflächen (100 m<sup>2</sup> – 2.000 m<sup>2</sup>)
- > Catering (300 m<sup>2</sup> – 1.000 m<sup>2</sup>)

#### Aliseo Kappa GbR

Leutkirchstraße 63, 77723 Gengenbach



Kontakt:  
Gunter Maier

Phone: +49 7834 8343 49  
Fax: +49 7834 8343 30  
Email: [info@businesspark.biz](mailto:info@businesspark.biz)

[www.businesspark.biz](http://www.businesspark.biz)

- > erwartet und schafft Rechtssicherheit im Verhältnis zu seinen Arbeitnehmern.

Gerade unter den jüngeren Arbeitnehmern, die mit dem Medium Internet aufgewachsen sind, demonstriert ein Arbeitgeber Selbstsicherheit, wenn er diesen erlaubt, den für sie selbstverständlichen Online-Aktivitäten nachzugehen. Diese Akzeptanz kann im besten Fall sogar zu Wettbewerbsvorteilen führen.

Rechtsgrundlage für eine Social Network Policy ist dabei das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dies erstreckt sich auf die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer und umfasst damit auch die Art und Weise des Umgangs mit Kommunikationsmitteln im Betrieb.

„ Gerade unter den jüngeren Arbeitnehmern, die mit dem Medium Internet aufgewachsen sind, demonstriert ein Arbeitgeber Selbstsicherheit, wenn er erlaubt, Online-Aktivitäten nachzugehen “

Für das in der Freizeit in sozialen Netzwerken gezeigte Verhalten fehlt es hingegen an einem Bestimmungsrecht. Denn das außerdienstliche Verhalten ist grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers. Doch in der Policy hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, gegenüber seinen Arbeitnehmern darzustellen, was aus seiner Sicht vertragswidrige und nicht geduldete Verstöße gegen Rücksichtnahmepflichten sind und wie er auf solche Verstöße reagieren wird. Dies wird besonders im Zusammenhang mit Verstößen relevant, die zu einer außerordentlichen Kündigung führen sollen. Ansonsten nimmt die Rechtsprechung an, dass ein Arbeitnehmer erst abgemahnt werden muss.

Bei der Aufstellung einer Social Network Policy ist in der Regel die Beteiligung des Betriebsrats erforderlich. Denn sie betrifft nicht nur die einseitige Entscheidung des Arbeitgebers, die private Kommunikation zu zulassen. Diese Entscheidung bedeutet auch die Gewährung eines geldwerten Vorteils und damit das Gesamtvolumen des Lohns. Darüber hinaus sind auch Maßnahmen zur Kontrolle der Einhaltung der Social Network Policy mitbestimmungspflichtig.

Derzeit ist noch unklar, inwiefern durch eine Betriebsvereinbarung oder Social Network Policy von den Vorschriften des BDSG neuer Fassung abgewichen werden kann. Denn einerseits soll nach dem Gesetzeswortlaut und der -systematik ausdrücklich die Möglichkeit vorgesehen werden, Daten zukünftig auf der Rechtsgrundlage einer Betriebsvereinbarung zu erheben und zu nutzen. Andererseits schließt das Gesetz die Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmer bei Erhebung, Verarbeitung und Nutzung aus. ■