
Arbeitsrechtliche Aspekte der Nutzung Sozialer Netzwerke

Dr. Remo Sacherer, LL.M.
MOSATI Rechtsanwälte

5. Österreichischer IT-Rechtstag
Wien, 26.5.2011

Internet und Arbeitswelt (1)

- Das **Internet** hat die **Art und Weise des Arbeitens grundlegend verändert**
 - Unternehmenskommunikation
 - Organisation der Arbeit
 - Umgang mit Informationen und Daten
- **Soziale Netzwerke** bieten für **Arbeitgeber (AG)** neue Möglichkeiten, das Internet zu nutzen
 - Mitarbeiter als „Markenbotschafter“ ihres AG
 - Employer-Branding (zB kununu.com)
 - Recruiting-Instrument
 - Kontrollinstrument für das Arbeitnehmerverhalten

Internet und Arbeitswelt (2)

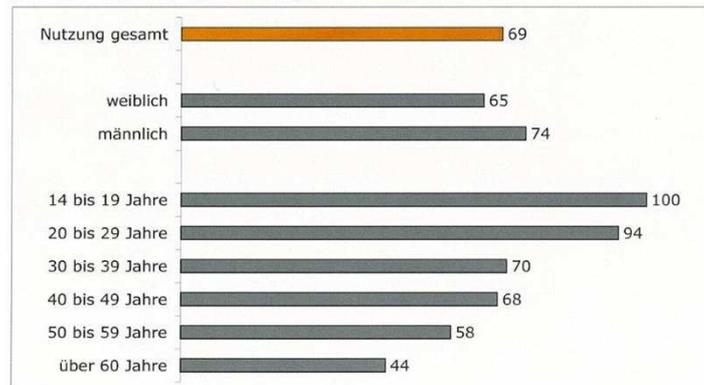
- **Soziale Netzwerke** verändern das Kommunikations- und Arbeitsverhalten von **Arbeitnehmern (AN)**
 - Privates „verschwimmt“ zunehmend mit Dienstlichem
 - Privates in der Arbeit
 - Arbeit in der Freizeit

Internetnutzung am Arbeitsplatz



Soziale Netzwerk-Nutzung in Österreich

Die Nutzung von Sozialen Netzwerken in Österreich
(nach Alter und Geschlecht, Angaben in Prozent)



Quelle: GfK Austria 2009

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz

- Zunehmende **Durchdringung der Arbeitsprozesse** mit Sozialen Netzwerken
- **Studie der WKO für Österreich (1/2011)**
 - **48% der Unternehmen** nutzen Soziale Netzwerke
 - **39,5%** der Unternehmen lassen die **Nutzung während der Arbeitszeit auch zu privaten Zwecken** zu (**23%** haben dazu **keine Regelung**)
 - In **31,3%** der Unternehmen dürfen **alle Mitarbeiter** Soziale Netzwerke nutzen
 - **77%** der Unternehmen geben die **Imagepflege** als Ziel der Nutzung an
 - **22% der Unternehmen** haben **Social Media-Richtlinien**

Tangierte Rechtsbereiche

- **Arbeitsrecht**
 - Individualarbeitsrecht
 - Persönlichkeitsrechte des AN (§ 16 ABGB)
 - Fürsorgepflicht (§ 18 AngG, § 1157 ABGB)
 - Betriebsverfassungsrecht
 - Information des Betriebsrates (BR)
 - Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV)
- **Datenschutzrecht**
- **Weitere Rechtsbereiche**
 - Urheberrecht
 - Wettbewerbsrecht
 - Strafrecht

Nutzung von Sozialen Netzwerken (1)

- **Nutzung ist nicht geregelt**
 - Analog Rsp zur privaten PC- und Telefon-Nutzung
 - **Eingeschränkte und maßvolle private Nutzung** der betrieblichen Kommunikationsmittel ist **erlaubt** („Verhältnismäßigkeit“)
 - **Zeitaspekt:** private Nutzung während der Arbeitszeit
 - **Kostenaspekt:** private Nutzung von Betriebsmitteln
 - **Jedenfalls zu beachten**
 - **Keine strafrechtlich relevanten Handlungen**
 - Einhaltung der „normalen“ **arbeitsrechtlichen Pflichten**
 - Wahrung von **Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen**
 - Vermeidung von **Cyber-Mobbing** und **Diskriminierung**
 - Keine **Ehrbeleidigung oder Kreditschädigung** gegenüber AG, Kollegen oder Kunden
 - Keine sonstigen Handlungen, die den AN **vertrauensunwürdig** machen

Nutzung von Sozialen Netzwerken (2)

- **Vermeidung von Sicherheitsrisiken** für den AG
- **Vermeidung der störenden Belastung** der System-Ressourcen des AG
- **BR kann Nutzungs-Regelung durch BV erzwingen** (§ 97 Abs 1 Z 1 und 6 ArbVG)

Nutzung von Sozialen Netzwerken (3)

- **Nutzung ist verboten**
 - AG kann jederzeit ein **Nutzungsverbot aussprechen** bzw bestimmte **Dienste sperren**
 - AN haben **Verbot zu beachten**
 - Rsp zur Privatnutzung des dienstlichen Telefons analog anzuwendbar?
 - Verwendet AN **private Geräte während der Arbeitszeit**, kann dies ebenfalls einen **Pflichtverstoß** darstellen
 - Verstoß gegen Nutzungsverbot kann einen **Entlassungsgrund** darstellen
 - **BR kann Nutzungs-Regelung durch BV erzwingen** (§ 97 Abs 1 Z 1 und 6 ArbVG)

Nutzung von Sozialen Netzwerken (4)

- **Nutzung ist erlaubt**
 - **Art und Umfang** der Nutzung kann der AG grundsätzlich **einseitig bestimmen**
 - Einseitige **Weisung**
 - **Social Media-Richtlinie**
 - **Vereinbarung** im Dienstvertrag
 - **Verstoß** gegen Nutzungsregelung kann grundsätzlich einen **Entlassungsgrund** darstellen
 - **BR** kann **Nutzungs-Regelung durch BV** erzwingen bzw hat ein **Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung** von Social Media-Richtlinien
 - Nutzungs-Regelung kann bei Nichteinigung über gerichtliche **Schlichtungsstelle** erzwungen werden (§ 97 Abs 1 Z 1 und 6 ArbVG)

Nutzung von Sozialen Netzwerken (5)

- **Nutzung ist vom AG erwünscht**
 - **Nutzung des Privat-Accounts des AN**
 - AN trifft grundsätzlich **keine Verpflichtung**, sein **Privatnetzwerk** für dienstliche Zwecke **zu nutzen**
 - **AN steht es** aber grundsätzlich **frei**, sein **Privatnetzwerk** auch **beruflich zu nutzen** oder **Informationen** über seinen AG **zu veröffentlichen**
 - (Arbeits-)rechtliche Grenzen sind zu beachten
 - Fehlverhalten kann einen Entlassungsgrund darstellen
 - **Nutzung des Accounts des AG**
 - Verpflichtung des AN, den **Account seines AG** zu nutzen?
 - Ausdrückliche **Vereinbarung** im Dienstvertrag
 - **Nutzungspflicht** kann sich aus der **vereinbarten Dienstverwendung** ergeben

Nutzung von Sozialen Netzwerken (6)

- AN trifft grundsätzlich die **Verpflichtung**, sich auf Weisung des AG **positiv über das Unternehmen zu äußern**
 - Pflicht des AN zu lügen?
 - Pflicht zur Akzeptanz von Ghost-Writeern?
- AN hat **alles zu unterlassen**, was für den AG **schädlich** sein kann oder den AN **vertrauensunwürdig** macht
 - Fehlverhalten kann einen **Entlassungsgrund** darstellen
- Abschluss einer **Social Media-Richtlinie** wird empfohlen

Kontrolle der Nutzung (1)

- **Kontrolle der dienstlichen Nutzung bzw der privaten Nutzung von Betriebsmitteln**
 - **Betriebe mit Betriebsrat**
 - Mitwirkung des BR nur bei **generellen Kontrollmaßnahmen**
 - BR ist vorab zu **informieren**, welche AN-Daten vom AG automationsunterstützt verarbeitet werden (§ 91 Abs 2 ArbVG)
 - **Betriebsvereinbarung ist abzuschließen**
 - **Notwendige BV**, falls Menschenwürde der AN berührt wird (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)
 - **Notwendig erzwingbare BV**, wenn „nur“ eine automationsunterstützte AN-Datenverarbeitung vorliegt (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)
 - Abgrenzungsfragen sind über **Rsp zu den Telefonanlagen** zu lösen (OGH 13.6.2002, 8 Ob A 288/01p)

Kontrolle der Nutzung (2)

- **Betriebe ohne Betriebsrat**
 - Berührt die Kontrolle bzw das Kontrollsystem die Menschenwürde des AN, ist vorab seine **Zustimmung** einzuholen (§ 10 AVRAG)
- **Individuelle Kontrollmaßnahme**
 - Zulässig bei begründetem **Verdacht einer strafbaren Handlung** oder eines **schwerwiegenden arbeitsrechtlichen Verstoßes**
 - **Keine Zustimmung** des BR oder AN erforderlich
 - AG hat **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** zu beachten

Kontrolle der Nutzung (3)

- **Kontrolle der rein privaten Nutzung**
 - **Von Arbeitnehmern**
 - Einsicht und Auswertung **berufsorientierter Netzwerke** ist grundsätzlich zulässig (zB XING)
 - Einsicht und Auswertung **freizeitorientierter Netzwerke** ist grundsätzlich unzulässig
 - Ausnahme: begründeter **Verdacht einer strafbaren Handlung mit Arbeitsplatzbezug** oder eines **schwerwiegenden arbeitsrechtlichen Verstoßes**
 - **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** ist zu beachten
 - **Mitwirkungsrechte des BR?**

Kontrolle der Nutzung (4)

– Von Bewerbern

- Einsicht und Auswertung **berufsorientierter Netzwerke**
 - Grundsätzlich **zulässig** (zB XING)
- Einsicht und Auswertung **freizeitorientierter Netzwerke**
 - Grundsätzlich **unzulässig**
 - **Grenzen des Fragerechtes** des AG analog anwendbar?
- Mitwirkungsrechte des **BR**
 - Qualifizierte **Einstellungsfragebögen** (§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG)
 - Qualifizierte **AN-Datenverarbeitung** (§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG)

– (Potenzieller) AG oder Personalberater als

„Freund“ des AN

- Liegt hier eine **Kontrollmaßnahme** vor?

Umsetzung notwendiger Maßnahmen

- **Schaffung der notwendigen Medienkompetenz**
- **Social Media-Richtlinien erlassen**
 - **Art und Weise** der zulässigen Nutzung festlegen
 - **Transparenz** über allfällige Kontrollen herstellen
 - In **Betrieben mit BR** muss dies idR mit **BV** erfolgen
- **Dienstvertragliche Regelungen vornehmen**
 - Allfällige **Nutzungspflichten** sollten vereinbart werden
 - In **Betrieben ohne BR** ist Zustimmung der AN zu allfälligen Kontrollen einzuholen
 - Regelung, was mit dienstlich genutzten **Daten und Kontakten** bzw dem **Account** geschehen soll, wenn AN aus dem Dienstverhältnis ausscheidet
- **Datenschutzrechtliche Pflichten erfüllen**

Kontaktdaten

Dr. Remo Sacherer, LL.M.
MOSATI Rechtsanwälte

A Berggasse 7/5, 1090 Wien
T +43 1 2181330-0
F +43 1 2181330-9
E sacherer@mosati.at
W www.mosati.at