

Die Privatnutzung von Social Networks am Arbeitsplatz

Soziale Netzwerke erlangen in der Kommunikation immer weitreichendere Bedeutung und werden von Arbeitnehmern auch am Arbeitsplatz genutzt. Im Folgenden wird überblicksmäßig dargestellt, wie die Privatnutzung von sozialen Netzwerken am Arbeitsplatz geregelt werden kann und welche Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten dem Arbeitgeber zukommen.

Social Networks

Soziale Netzwerke sind Gemeinschaften innerhalb des Internets. Sie fördern die Kommunikation und Interaktion der Nutzer durch die Möglichkeit der Erstellung eines individuellen Profils und die Vernetzung mit anderen Nutzern. Durch soziale Netzwerke kann aktiv an der Gestaltung und Verbreitung von Nachrichten und Inhalten teilgenommen werden sowie Chatprogramme genutzt werden.

Regelungsmöglichkeiten der Privatnutzung am Arbeitsplatz

Werden soziale Netzwerke von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz genutzt, ist hinsichtlich der Regelungsmöglichkeiten eine Unterscheidung dahingehend zu treffen, ob die Arbeitnehmer dazu eigene Geräte (z.B. Smartphone) verwenden oder die Betriebsmittel des Arbeitgebers (z.B. Internetverbindung, Computer, Mobiltelefon) nutzen dürfen.

Nutzung von Social Networks durch Betriebsmittel des Arbeitgebers

Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, die Nutzung von sozialen Netzwerken unter Verwendung seiner Betriebsmittel zu regeln. Eine solche Regelung kann durch Weisung, im Arbeitsvertrag, oder auch durch erzwingbare Betriebsvereinbarung erfolgen.

Die Regelung kann die private Nutzung von sozialen Netzwerken durch die Betriebsmittel des Arbeitgebers entweder ganz verbieten, ganz zulassen, oder aber auch eingeschränkt zulassen. Eine Einschränkung kann z.B. durch einen festgelegten zeitlichen Rahmen, ein festgelegtes Datenvolumen oder hinsichtlich der abrufbaren Netzwerke erfolgen. Wird die Privatnutzung sozialer Netzwerke während der Arbeitszeit erlaubt bzw. eingeschränkt erlaubt, darf der Arbeitnehmer im vereinbarten Ausmaß von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Tipp!

Es ist zu empfehlen, die private Nutzung von sozialen Medien während der Arbeitszeit nur eingeschränkt zu erlauben bzw. gänzlich zu untersagen.

Wird die Privatnutzung von sozialen Netzwerken am Arbeitsplatz nicht geregelt, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich zur eingeschränkten Privatnutzung berechtigt. Allerdings darf dadurch die ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden. Die Nutzung ist lediglich verhältnismäßig und maßvoll zulässig, insbesondere ist auf eine allfällige Beeinträchtigung von Ressourcen des Arbeitgebers, wie z.B. durch Herbeiführung von Sicherheitsrisiken, zu achten.

Nutzung durch eigene Geräte

Nutzt der Arbeitnehmer soziale Medien durch private Geräte (z.B. Smartphone, privates Tablet), darf diese Privatnutzung die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen. Ein gänzlich Verbot der Privatnutzung von sozialen Netzwerken mit privaten Geräten während der Arbeitszeit ist nicht möglich.

Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Einhaltung von Ordnungsvorschriften und Weisungen durch den Arbeitnehmer zu kontrollieren.

Dabei sind jedoch sowohl der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers, als auch die Regelungen des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG) zu beachten.

Aus den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers ergibt sich, dass in diese nur dann eingegriffen werden kann, wenn der Eingriff verhältnismäßig ist und die Interessen auf Arbeitgeberseite überwiegen. Eine Kontrolle durch den Arbeitgeber ist daher nur dann zulässig, wenn diese sachliche und legitime Kontrollziele verfolgt und die Kontrolle verhältnismäßig ist.

Ein legitimes Kontrollziel ist z.B. die Kontrolle der Einhaltung eines Verbots der Nutzung von sozialen Netzwerken.

Bezieht sich die Kontrolle auf personenbezogene Daten, das sind Angaben über Betroffene, deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist, sind die Geheimhaltungsinteressen des Arbeitnehmers mit den Informations- und Kontrollinteressen des Arbeitgebers abzuwägen.

Daten, die sich aus der Internetnutzung bzw. der Nutzung von sozialen Medien durch den Arbeitnehmer ergeben, sind jedenfalls personenbezogene Daten, für die der Geheimhaltungsschutz gilt.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind über die Kontrollen zu informieren. Über Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist die schriftliche Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer einzuholen. Dabei ist zu beachten, dass flächendeckende Kontrollen, die z.B. durch eine spezielle Software Internetzugriffe lückenlos erfassen und den Inhalt überprüfen, die Menschenwürde verletzen. Derartige Kontrollmaßnahmen sind daher jedenfalls unzulässig, selbst wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern vorliegt.

Sanktionsmöglichkeiten

Der Arbeitgeber kann bei Verstößen gegen die Regelungen hinsichtlich der Privatnutzung von sozialen Medien Sanktionen ergreifen. In erster Linie wird der Arbeitgeber in einem solchen Fall ein vertragskonformes Verhalten einfordern und den Arbeitnehmer verwarnen. Die sogenannte schlichte Verwarnung ist eine Ermahnung, die Warnfunktion hat, jedoch nicht als Sanktion für das gesetzte Verhalten zu verstehen ist.

Davon zu unterscheiden sind Disziplinarmaßnahmen, die die vom Arbeitnehmer gesetzte Verfehlung sanktionieren sollen und zu einem rechtlich zulässigen Nachteil für den Arbeitnehmer führen. Disziplinarmaßnahmen sind z.B. Geldbußen oder der Entzug freiwilliger Leistungen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen in Betrieben mit Betriebsrat der Zustimmung des Betriebsrates bzw. einer mit seiner Zustimmung eingerichteten Stelle bedarf.

In schwerwiegenderen Fällen kann als letzte Konsequenz auch die Entlassung des Arbeitnehmers ausgesprochen werden. Als Entlassungsgrund kommt dabei insbesondere die beharrliche Vernachlässigung der Arbeitnehmerpflichten in Betracht. Erforderlich für eine Entlassung aus diesem Grund ist jedoch, dass der Arbeitnehmer zuvor bereits aufgrund von Arbeitspflichtverletzungen verwarnet wurde und die Arbeitspflichtverletzung schwerwiegend ist. Der Entlassungsgrund kann auch unabhängig davon gegeben sein, ob der Arbeitnehmer die Betriebsmittel des Arbeitgebers nützt, oder ob er seine eigenen Geräte benützt. Es kommt im Wesentlichen darauf an, dass der Arbeitnehmer durch seine Nutzung sozialer Medien die Arbeitspflicht vernachlässigt.

Beispiel:

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde vertraglich vereinbart, dass die Nutzung sozialer Medien über die Internetverbindung des Arbeitgebers für maximal 15 Minuten täglich zulässig ist. Der Arbeitnehmer verbringt jedoch täglich ca. 1,5 Stunden in sozialen Medien. Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer daher eine schriftliche Verwarnung. Wenn sich das Verhalten des Arbeitnehmers dennoch nicht bessert, kann der Arbeitgeber nach einer nochmaligen Verwarnung die Entlassung des Arbeitnehmers aussprechen.

Tipp!

Es ist zu empfehlen, bei Verletzungen der Regelungen zur Privatnutzung von sozialen Medien eine schriftliche Verwarnung des Arbeitnehmers zu tätigen, damit der Ausspruch der Verwarnung im Falle eines Gerichtsverfahrens nachgewiesen werden kann.

Auch andere Entlassungsgründe können – je nach Sachverhalt – zur Anwendung kommen. Verbreitet ein Arbeitnehmer z.B. ehrverletzende oder beleidigende Aussagen über den Arbeitgeber in sozialen Medien, kann auch in diesem Fall ein Entlassungsgrund gegeben sein, unabhängig davon, ob die Aussagen in sozialen Medien während oder außerhalb der Arbeitszeit getätigt wurden. Eine vorherige Verwarnung ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Tipp!

Ob ein Entlassungsgrund vorliegt, kann immer nur im Einzelfall beurteilt werden. Erkundigen Sie sich daher vor Ausspruch der Entlassung unverzüglich bei Ihrer Wirtschaftskammer.

Stand: 01.11.2015

Quelle: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Die-Privatnutzung-von-Social-Networks-am-Arbeitsplatz.html>