

Rechtliche FAQ – Nutzung von Web 2.0 Anwendungen am Arbeitsplatz

<p>1. Hat ein Mitarbeiter das Recht auf (private) Nutzung von Web 2.0 Anwendungen, wie z.B. Instant Messaging, Blogs etc. am Arbeitsplatz?</p>	<p>Nein, ein Recht auf Privatnutzung von Firmeneinrichtungen gibt es für Mitarbeiter nicht. Ein Unternehmen kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft entscheiden, ob eine Privatnutzung erlaubt ist oder nicht. Insoweit kann für Mitarbeiter kein Anspruch auf Privatnutzung als „Gewohnheitsrecht“ entstehen, und der Betriebsrat hat hier kein Mitbestimmungsrecht.</p> <p>Empfehlung: Ein Unternehmen sollte regeln, ob die Nutzung von sozialen Medien während der Arbeitszeit erlaubt ist, und wenn ja – in welchem Umfang und unter welchen Rahmenbedingungen. Empfehlenswert ist es, Social Media-Richtlinien für Mitarbeiter zu erstellen, um sie für den verantwortungsvollen Umgang mit den Medien zu schulen.</p>
<p>2. Schließt die Erlaubnis seitens des Unternehmens zur Nutzung von Web 2.0- Anwendungen am Arbeitsplatz private Nutzung automatisch mit ein?</p>	<p>Ein Unternehmen kann frei entscheiden, welche Nutzung des Internets es erlaubt. Es kann daher durchaus einzelne Privatnutzungen erlauben und andere nicht. Es kann aber auch erlauben, dass bestimmte Anwendungen ausschließlich geschäftlich genutzt werden und eine Privatnutzung weiter verboten bleibt.</p>
<p>3. Ist das Unternehmen verantwortlich für Inhalte z.B. auf Xing, in Blogs, Instant Messaging Nachrichten, Wiki-Einträgen oder Forenbeiträgen auf seiner Homepage?</p> <p>Ist das Unternehmen für Kommentare, Links etc. von externen Internetnutzern innerhalb des eigenen Blogs oder einer anderen Web 2.0 Anwendung verantwortlich?</p>	<p>Rechtlich macht es keinen Unterschied, ob die Internetpräsenz eines Unternehmens Web 1.0 oder 2.0 ist. Für eigene Inhalte haftet man immer. Für fremde Inhalte kann die Haftung anders sein (z.B. Inhalte in öffentlichen Foren).</p> <p>Im November 2009 urteilte der Bundesgerichtshof beispielsweise, dass Betreiber von Web 2.0-Plattformen für rechtsverletzende Inhalte auch für von Dritten eingestellte Inhalte verantwortlich gemacht werden können, wenn sie sich diese zu eigen machen, indem sie sie zum Beispiel redaktionell in die Internetseite einbinden.</p> <p>Erfolgen die Äußerungen durch einen Mitarbeiter im Rahmen eines privaten Accounts (z.B. Herabsetzung eines Wettbewerbers mittels eines privaten Xing- oder Twitter-Accounts) droht eine Haftung des Unternehmens nur im Ausnahmefall. Ein solcher könnte aber gegeben sein, wenn dieser Account auch laufend geschäftlich genutzt wird und das Unternehmen dies billigend zur Kenntnis genommen hat.</p>
<p>4. Wie kann ein Unternehmen sicher sein, stets sämtliche rechtliche Anforderungen zu erfüllen?</p>	<p>Der Gesetzgeber und insbesondere die Gerichte machen es den Unternehmen nicht einfach. In einem Fall wird verlangt, dass Foren mit vielen tausend Beiträgen am Tag laufend überwacht werden, im anderen werden amtliche Mustertexte als wettbewerbswidrig verworfen. Eine hundertprozentige Rechtssicherheit kann daher niemand erhoffen, auch wenn sie verlangt wird.</p> <p>Ein Unternehmen sollte die wesentlichen rechtlichen Vorgaben kennen und deren Einhaltung überwachen lassen. Dies kann durch eigene Mitarbeiter oder externe Dienstleister geschehen. Der neu geschaffene Fachanwalt für IT-Recht ist hier ein geeigneter Ansprechpartner.</p>
<p>5. Drohen einem Arbeitgeber/Unternehmen rechtliche Konsequenzen, bei unterlassener Kontrolle von Web 2.0 Anwendungen?</p>	<p>Ja, ein Unternehmen muss seine eigenen Web 2.0- Angebote genau kontrollieren, wie sämtliche anderen Angebote auch. Nur wenn es sich um fremde Inhalte handelt, die das Unternehmen wiedergibt, kann eine privilegierte Haftung vorliegen.</p> <p>Falsch wäre die Annahme, im Web 2.0 sei alles erlaubt. Das Web 2.0 hat keine neuen Voraussetzungen geschaffen, sondern auch hier gelten die Gesetze 1:1 fort. Im Einzelfall kann sogar eine persönliche Haftung der Geschäftsleitung drohen, wenn diese ihre Kontrollpflichten (Stichwort Compliance) verletzt hat.</p>

<p>6. Bei welchen Tätigkeiten müssen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer mit rechtlichen Konsequenzen rechnen?</p> <p>(Anstößige Ausdrücke, Verbreitung (Unternehmens-) vertraulicher Informationen und/oder von Geschäftsgeheimnissen, rassistische Bemerkungen, Verbreitung von pornografischen Inhalten etc..)</p>	<p>Hier gelten dieselben Regeln, wie in der analogen Welt. Sofern ein Mitarbeiter oder zum Beispiel der eigene Chef öffentlich diffamiert wird, muss – unabhängig ob dies persönlich oder im Internet geschieht – mit rechtlichen Konsequenzen gerechnet werden. Hier wird nicht zwischen unrechtmäßiger Diffamierung oder vor anderen Leuten gemachten Äußerungen unterschieden.</p> <p>Bei pornografischen Inhalten muss darauf geachtet werden, dass diese nicht im Unternehmen verbreitet werden, um keine Klage wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu provozieren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geeignete Schutzprogramme durchzusetzen, um z.B. minderjährige Auszubildende vor sexistischen Zoten von Kollegen zu schützen.</p>
<p>7. Kann ein Fehltritt z.B. beim Bloggen durch einfaches Entfernen des Eintrags rückgängig gemacht werden? Vermeidet man auf diese Weise rechtliche Konsequenzen?</p>	<p>Ist das Wort erst aus dem Mund, kann man es nicht mehr zurück holen. Im Internet ist dies im Zweifelsfall nicht anders. Aber was keiner hören konnte bzw. aufgrund einer schnellen Löschung keiner lesen konnte, wird keine Konsequenzen mit sich bringen. Bei Inhalten im Internet besteht indes das Problem, dass eventuell schon eine Suchmaschine die Seite indexiert hat und der Inhalt dann doch wieder zu finden ist. Im Internet ist somit jeder Eintrag gut zu überlegen.</p>
<p>8. Inwieweit ist ein Unternehmen zur Archivierung von Kommunikation z.B. innerhalb eines Chat-Rooms oder im Rahmen von Instant Messaging verpflichtet? Welche rechtlichen Konsequenzen könnte eine Nicht-Archivierung mit sich ziehen?</p>	<p>Die Pflichten zur Archivierung richten sich nach der Branche und nach dem jeweiligen Inhalt der Kommunikation. Vereinfacht kann man sagen: Wenn eine entsprechende Mitteilung als Brief oder Email aufbewahrungspflichtig wäre, dann ist sie dies auch als Forenbeitrag, Beitrag im Extranet oder per Instant Messaging. Wer hier seine Aufbewahrungspflichten verletzt, kann sich Bußgeldern ausgesetzt sehen.</p>
<p>9. Wem gehören die Daten, wenn ein Mitarbeiter einen privaten Account eines Internetdienstes (z.B. Xing, Twitter, Facebook) für geschäftliche Zwecke nutzt?</p>	<p>Die geschäftliche Nutzung privater Accounts birgt für die Unternehmen erhebliche Risiken, wenn der Mitarbeiter ausscheidet und man die dort erfassten Daten herausgegeben und gelöscht haben möchte. Hier ist dringend zu empfehlen, dass man mit den Mitarbeitern ausdrückliche Vereinbarungen trifft und nach Möglichkeit Accounts genutzt werden, welche auf das Unternehmen lauten und auch bezahlt werden.</p>



Wie schätzen Sie die Chancen und Risiken von Web 2.0-Tools für Unternehmen ein?

Tipp:

Vergleichen Sie sich online mit anderen Unternehmen – mit dem Benchmarking-Tool unter <http://www.clearswift.de/work-life-web>. Und laden Sie sich die Auswertung der Umfrage herunter.



Clearswift GmbH
 Amsinckstr. 67
 20097 Hamburg
 Tel. +49 (0)40 23 999-0
 Fax: +49 (0)40 23 999-100
info@clearswift.de
www.clearswift.de



Hanselaw
 Hammerstein
 und Partner

Hanselaw Hammerstein und Partner
 Dr. Oliver Gießler
 Caffamacherreihe 5
 20355 Hamburg
 Tel. +49 (0)40 357 66 20
giessler@hanselaw.de
www.hanselaw.de