

Globale Vernetzung, lokale Verwirrung?

**Internet, Social Media und Arbeitnehmer:
Aktuelle Rechtsfragen und Lösungsansätze**

29.04.2013

Prof. Dr. Thomas Wilmer
Institut für Informationsrecht
Hochschule Darmstadt

- Social Media Grundfragen und Differenzierungen
- Arbeitgebertendenzen
- Arbeitnehmernutzungen
 - Was machen Arbeitnehmer im Netz?
 - Übereifer, Wahrheiten, Unwahrheiten
- Risiken in der Praxis
 - Haftungsfragen
 - Pro / Kontra Privatnutzung
- Trost und Rat

Social Media Grundfragen



Social Media: Abgrenzung Web 1.0, Web 2.0

Gemeinschaftsnetzwerke

- Merkmale
 - Fokus auf registrierte Teilnehmer
 - Ziel: Steigerung der Registrierungen
 - Registrierung und Profilbildung
 - Abgeleitete Marketingeffekte

Social Media Grundfragen

Social Media:

Gemeinschaftsnetzwerke

- Facebook, StudiVZ
- Blogs, Twitter, RSS-Feeds
- Xing, LinkedIn
- Corporate Social Responsibility
- Wikis und Andere

Technisch / Organisatorisch

- Blogs
- Wikis
- Podcasts
- Social Networks
- RSS-Feeds

Social Media Grundfragen



Differenzierte Auftritte....

- Meistgenannte Hobbies Parship
 - Musikinstrument spielen
 - Risikosportart
 - Belletristik
 - Kochen
- Meistgenannte Hobbies Xing (Männer)
 - Golf
 - Joggen
 - Lesen
 - Ehrenamtliches Engagement
- Interessen Facebook „Gefällt mir“
 - Crash-Videos,
 - Sonderangebotsseiten
 - Videos von dt. Politikern, die englisch sprechen
 - Comedy und Firlefanz

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1199/umfrage/hobbys-die-frauen-bei-maennern-attractiv-finden/>

Arbeitgeber tendenzen

Verschiedene Stoßrichtungen der Darstellung

- Arbeitgeber
 - Corporate Social Responsibility
 - Netzwerken, Service
 - Entwicklungsbeteiligung der Kunden
 - Marketing, Vertrieb
- Privatpersonen
 - Berufliche Selbstdarstellung
 - Private Selbstdarstellung und Kontakte
 - Nebenverdienst
 - Firlefanzen

Arbeitgebertendenzen

Auftritt eigener AN in beruflichen Netzwerken, Social Media Guidelines

- Know-How-Regelungen
- Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse (Hierarchie?)
- Generelle Nutzung elektronischer Medien am Arbeitsplatz inklusive Social Media Policy
- 87 I Nr.1, 6 BetrVG beachten: Privatverhalten nicht kontrollierbar....

Mario Basler: „Jede Seite hat zwei Medaillen.“

Arbeitgebertendenzen

Wer sind die Akteure?

Wann ist Social Media privat, wann beruflich?

- Microsoft Social Media Guideline

Web 2.0 Nettiquette

- *Ihr werdet immer als Vertreter von Microsoft wahrgenommen! Seid Euch dessen bei Euren Einträgen und Kampagnen bewusst. Macht deutlich, wenn Ihr als Privatperson schreibt, behaltet aber immer im Hinterkopf, dass der Nutzer Euch auch weiterhin als Microsoft-Mitarbeiter ansehen könnte und wird.*
- *Sei authentisch und transparent. Mache erkenntlich, dass Du für Microsoft arbeitest und erkläre die Zielsetzung Deines Accounts.*
- *Informiere Dich über die Regeln der Community und halte Dich daran.*
- *Sei interessant und biete einen Mehrwert.*

Arbeitgebertendenzen

Wer sind die Akteure?

Wann ist Social Media privat, wann beruflich?

- Microsoft Social Media Guideline

Web 2.0 Nettiquette

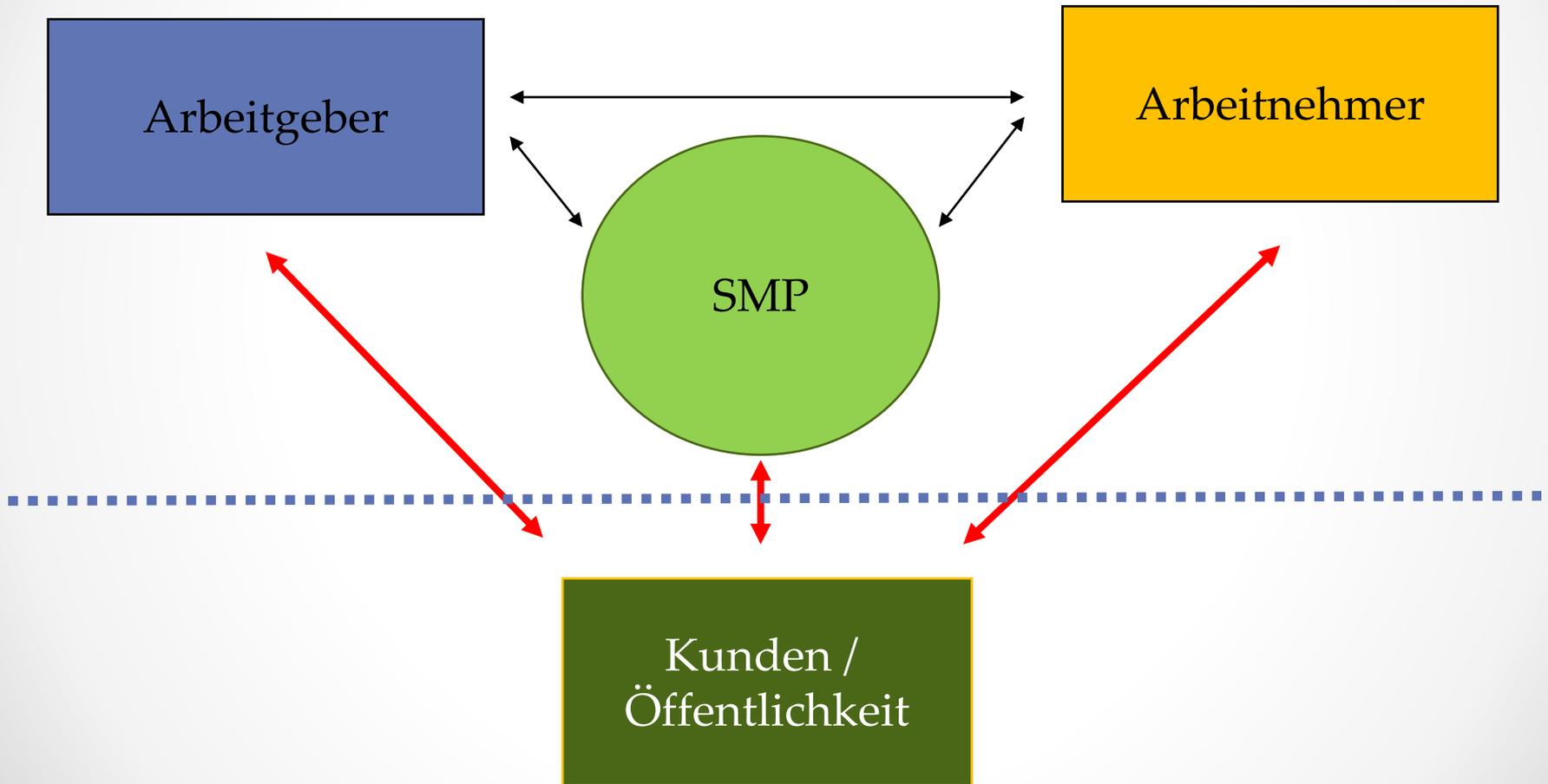
- *Achte aber darauf, Geheimes geheim und Internes intern zu lassen!*
- *Pflege Deinen Account und Deine Beziehung zur Community. Das bedeutet, auf Anfragen zu antworten und aktiv am Geschehen teilzunehmen.*
- *(...)*
- *Und das Wichtigste: Sei Dir bewusst, dass alles sofort öffentlich ist und – im schlimmsten Fall – vom gesamten World Wide Web gelesen wird.*

Arbeitgebertendenzen

Verhaltensregeln / Hausordnungen?

- BITKOM Leitfaden Social Media
- <http://mashable.com/2009/02/27/social-media-for-business-2/>
- www.slideshare.net/marieke/dos-and-donts-of-social-media
- <http://www.bvdw.org/medien/bvdw-veroeffentlicht-leitfaden-zu-social-software-in-unternehmen?media=4667>

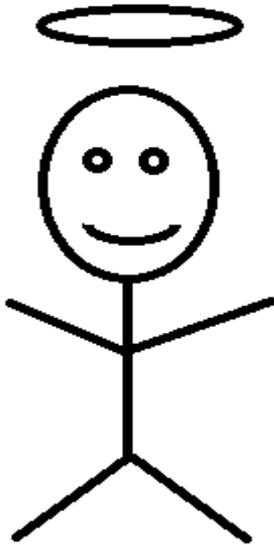
Arbeitnehmernutzungen



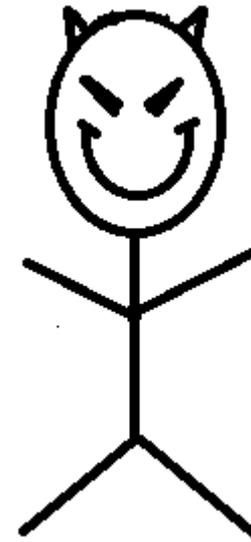
Arbeitnehmernutzungen

Rechtliche
Herausforderungen

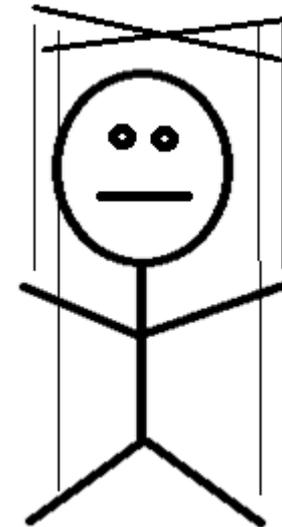
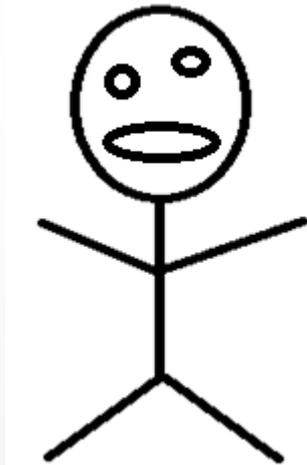
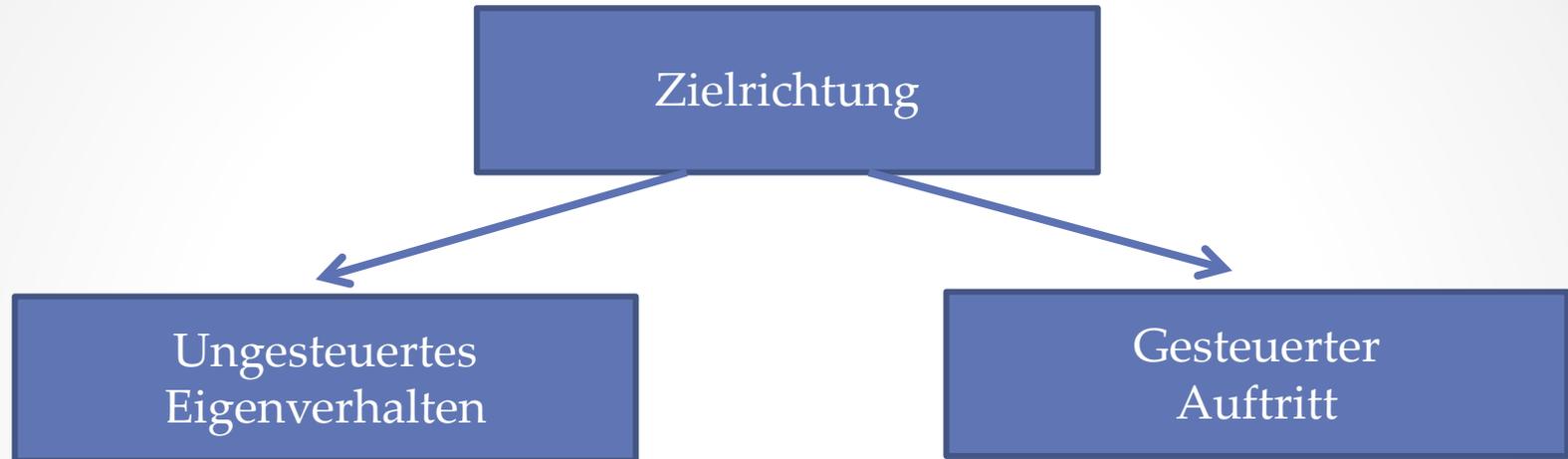
Gefahren für
Arbeitnehmer?



Gefahren durch
Arbeitnehmer!



Arbeitnehmernutzungen



Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Verbreitung von Bildern

- APR
 - Einstellen nach „Posen“?

§ 22 KunstUrhG

Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. Die Einwilligung gilt im Zweifel als erteilt, wenn der Abgebildete dafür, daß er sich abbilden ließ, eine Entlohnung erhielt. Nach dem Tode des Abgebildeten bedarf es bis zum Ablaufe von 10 Jahren der Einwilligung der Angehörigen des Abgebildeten. Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner und die Kinder des Abgebildeten und, wenn weder ein Ehegatte oder Lebenspartner noch Kinder vorhanden sind, die Eltern des Abgebildeten.

Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Verbreitung von Bildern

- APR
 - Einstellen nach „Posen“?

§ 23 KunstUrhG

- (1) Ohne die nach § 22 erforderliche Einwilligung dürfen verbreitet und zur Schau gestellt werden:
1. Bildnisse aus dem Bereiche der Zeitgeschichte;
 2. Bilder, auf denen die Personen nur als Beiwerk neben einer Landschaft oder sonstigen Örtlichkeit erscheinen;
 3. Bilder von Versammlungen, Aufzügen und ähnlichen Vorgängen, an denen die dargestellten Personen teilgenommen haben;
 4. Bildnisse, die nicht auf Bestellung angefertigt sind, sofern die Verbreitung oder Schaustellung einem höheren Interesse der Kunst dient.
- (2) Die Befugnis erstreckt sich jedoch nicht auf eine Verbreitung und Schaustellung, durch die ein berechtigtes Interesse des Abgebildeten oder, falls dieser verstorben ist, seiner Angehörigen verletzt wird.

Risiken in der Praxis: Übereifer



<http://www.spiegel.de/spiegel/vorab/0,1518,418289,00.html>

Siemens-Mitarbeiter haben versucht, das Image ihres Chefs Klaus Kleinfeld in der Online-Enzyklopädie Wikipedia zu korrigieren – und damit einen heftigen Streit zwischen dem Konzern und Verfassern sowie Nutzern des Internet-Lexikons ausgelöst.

"Da es Siemens nicht gelang", seine Handy-Sparte "erfolgreich zu sanieren", heißt es darin etwa, "verkaufte Siemens unter Führung von Kleinfeld diesen Bereich zu einem negativen Preis an das taiwanische Unternehmen BenQ".

Nach Informationen des SPIEGEL begannen Konzernmitarbeiter, einzelne Formulierungen zu entschärfen, komplette Absätze und Verweise zu streichen oder zu ergänzen, um ihren Chef in einem besseren Licht erscheinen zu lassen. In der Siemens-Variante fiel so einfach der erste Halbsatz über die misslungene Sanierung des Handy-Geschäfts weg, auch von dem Aufgeld für BenQ war zeitweise nicht mehr die Rede. Parallel dazu gelang es Siemens, lobende Passagen über Kleinfelds Verdienste als US-Chef einzustreuen und die Behauptung zu tilgen, ihr Boss sei "neoliberal".

Ein Siemens-Sprecher verteidigt seine Kollegen und argumentiert, das System stehe jedermann offen. Außerdem seien die Autoren nach den Richtlinien von Wikipedia zur Neutralität verpflichtet.

Risiken in der Praxis: Unwahrheiten

Astrourfing

Es verstößt gegen wettbewerbsrechtliche Bestimmungen auf einem Hotelbewertungsportal Hotelbetriebe in absteigender Reihenfolge unter Beliebtheit aufzulisten, wenn die Hotelbetriebe durch Entgeltzahlungen auf das Ranking Einfluss nehmen können

(LG Berlin, Beschl. v. 25.8.2011, Az.:16 O 418/11)

Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Haftung?



- Gefahren durch den Arbeitnehmer:
Schuldzuweisung möglich?

Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Haftung?



Haftung des Arbeitgebers?

BGH: Grundsätze der Mitstörerhaftung

- Quantität und Qualität der Rechtsverletzungen
- Werbung mit oder
- die Nähe der Anbieter zu den Inhalten,
- Frage des Profitierens an Rechtsverletzungen und
- die Schaffung alternativer Löschmöglichkeiten für Rechteinhaber
- technische Kontrollmöglichkeiten des Providers /Filterbarkeit der Inhalte

Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Haftung?



Haftung des Arbeitgebers?

Grenzen der Aufsichtspflicht im Internet?

Kontrolle von

- o emails?
- o Browserverlauf?
- o Logfiles?
- o Gespeicherten Dateien?

Risiken in der Praxis: Internationale Rechtslage



- Unterschiede europäisches / amerikanisches Recht?

Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Haftung?



Landgericht Mannheim, Urteil vom 29. September 2006 – 7 O
76/06

Prüfungs- und Überwachungspflichten?

Prüfungs- und Überwachungspflichten sind nur insoweit anzunehmen, als diese im Rahmen der Erziehung von Kindern in Abhängigkeit von deren Alter auch auf anderen **Betätigungsfeldern (im offline-Bereich)** notwendig ist. Eine dauerhafte Überprüfung des Handelns der eigenen Kinder oder des Ehepartners ist ohne konkreten Anlass nicht zumutbar.



Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Haftung?



LG München I, Urteil vom 04.10.2007 - 7 O 2827/07

1. Allein aus der Tatsache, dass auf einem im Unternehmen Mitarbeitern (hier: Volontär eines Radiosenders) bereitgestellten Computer keine Firewall installiert ist, lässt sich kein fahrlässiges Organisationsverschulden (§ 831 BGB) der Organe des Unternehmens für Urheberrechtsverletzungen ableiten, wenn keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Mitarbeiter insoweit rechtswidrige Handlungen vornehmen (hier: Austausch von Musikdateien über Filesharing-Programme). Jedenfalls existiert keine allgemeine Lebenserfahrung, dass Mitarbeiter bereitgestellte Computer für Urheberrechtsverletzungen benutzen werden.

Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken

Gefahren durch den Arbeitnehmer: Haftung?



LG München I, Urteil vom 04.10.2007 - 7 O 2827/07

2. Im Rahmen der Störerhaftung ist es einem Unternehmer nicht zuzumuten, ohne konkrete Anhaltspunkte den Zugriff seiner Mitarbeiter und Angestellten auf Internetinhalte durch Filterprogramme oder gar durch Abschalten des Internetzugangs zu beschränken. Dies gilt umso mehr als dies dazu führen kann, dass auch erwünschte und legale Internetinhalte herausgefiltert werden. Zudem ist dem Unternehmer eine ständige manuelle Kontrolle der Tätigkeit seiner Angestellten (hier: eines Volontärs, dem die Pflege der Internetseite eines Radiosenders alleinverantwortlich übertragen war) nicht zuzumuten. Dies gilt umso mehr, wenn es sich um eine kleineres Unternehmen handelt, das nur schwerlich den damit verbundenen Aufwand leisten könnte und wenn dem betreffenden Unternehmen eine schützenswerte Grundrechtsposition hinsichtlich seines Tätigkeitsfeldes zugute kommt (hier: Rundfunk- und Meinungsfreiheit für einen Rundfunksender).



Risiken in der Praxis:

Pro / Kontra Privatnutzung



- Was spricht für Privatnutzung?
 - Betriebsklima
 - Know-How-Aufbau
 - Mißbrauch auch bei Erlaubnis verboten...
 - BAG, Urteil vom 27.04.2006, 2 AZR 386/05 (Pornoseiten);
 - (BAG) vom 07.07.2005, 2a ZR 581/04: Auch ohne Begrenzung keine Übernutzung (zeitlich, Datenmengen) erlaubt... Die private Nutzung des Internets darf die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht **erheblich** beeinträchtigen

Risiken in der Praxis:

Pro / Kontra Privatnutzung



- Was spricht gegen Privatnutzung?
 - Haftungsrisiko:
 - rechtswidrige Uploads / Downloads
 - » PC Beschlagnahme
 - » Unterlassungsansprüche
 - » Mitstörerhaftung
 - Unterlizenzierung von Programmen
 - Einschleppung von Viren, Trojanern
 - Beschlagnahme von PCs
 - ...

Risiken in der Praxis: Rechtslage Privatnutzung

- Was spricht gegen Privatnutzung?
 - Datenschutz / Fernmeldegeheimnis:
 - Konsequenzen 3 V TKG, 85 TKG
 - Keine Kontrollmöglichkeiten während Nutzung
 - Probleme beim Ausscheiden des Mitarbeiters
 - Korruptionsbekämpfung
 - E-Mail-Archivierung
 - ...

Risiken in der Praxis:

Rechtsslage Privatnutzung



– Urteile zur Privatnutzung: Grundsätze

o BAG vom 12. Januar 2006 - 2 AZR 179/05 :

als kündigungsrelevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten bei einer privaten Nutzung des Internets ua. in Betracht:

- das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme ("unbefugter download"), insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher **Vireninfiltrierungen** oder anderer **Störungen des - betrieblichen - Betriebssystems** verbunden sein können oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen **Rufschädigungen** des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden

Risiken in der Praxis:

Rechtslage Privatnutzung

- Urteile zur Privatnutzung
 - BAG:
 - *die private Nutzung* des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise - **zusätzliche** - **Kosten** entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel - unberechtigterweise - in Anspruch genommen hat;
 - die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets *während der **Arbeitszeit***, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt

Risiken in der Praxis:

Rechtslage Privatnutzung

- Urteile zur Privatnutzung
 - (BAG) vom 07.07.2005, 2a ZR 581/04: **Auch ohne Begrenzung keine Übernutzung (zeitlich, Datenmengen)** erlaubt... Die private Nutzung des Internets darf die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht **erheblich** beeinträchtigen
 - "Bei einer privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit verletzt der Arbeitnehmer **grundsätzlich** seine (Hauptleistung-)Pflicht zur Arbeit."
 - "Aus einer möglichen Berechtigung zur privaten Nutzung des Internets folgt noch nicht, dass der Arbeitnehmer das Medium intensiv während der Arbeitszeit nutzen darf."

Risiken in der Praxis:

Rechtsslage Privatnutzung



- Urteile zur Privatnutzung
 - LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.02.2010, Az.:2 AZR 386/05,
 - Kündigung des AN wegen unbefugter Internetnutzung am Arbeitsplatz
 - Arbeitgeberklausel "Der Zugang zum Internet und E-Mail ist nur zu dienstlichen Zwecken gestattet. Jeder darüber hinausgehende Gebrauch – insbesondere zu privaten Zwecken – ist ausdrücklich verboten. Verstöße gegen diese Anweisung werden ohne Ausnahme mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert und führen – insbesondere bei Nutzung von kriminellen, pornographischen, rechts- oder linksradikalen Inhalten – zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Rechtslage Social Media Äußerungen

- Urteile zur Social Media Nutzung
- Arbeitsgericht Duisburg , Urteil vom 26.09.2012 – Az.: 5 Ca 949/12:
- grobe Beleidigungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitskollegen - wie im vorliegenden Fall – durchaus eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen können.
- einige seiner Arbeitskollegen in Status-Updates unter anderem als „Speckrollen“ bzw. „Klugscheißer“ bezeichnet, ohne jedoch deren Namen zu nennen. Der Arbeitnehmer war mit einer Reihe von Arbeitskollegen befreundet, so dass diese die Einträge lesen konnten.
- Insbesondere kommt im Fall einer Veröffentlichung einer Beleidigung im Internet (z.B. auf Facebook) erschwerend hinzu, dass sie – im Gegensatz zu einer mündlichen Äußerung unter Kollegen – nachhaltig in die Rechte der Betroffenen eingreift, da der Eintrag, solange er nicht gelöscht wird, immer wieder gelesen werden kann. Dabei macht es keinen Unterschied, dass entsprechende Postings nur von „Freunden“ bzw. „Freundesfreunden“ oder öffentlich auf Facebook einsehbar und zugänglich sind.
- Nur aufgrund der besonderen Umstände kam das Gericht vorliegend jedoch trotzdem zu der Entscheidung, dass die Kündigung im Ergebnis unwirksam war. Das Status-Update erfolgte nämlich im „Affekt“, nachdem der Arbeitnehmer erfuhr, dass einige seiner Arbeitskollegen ihn bei seinem Arbeitgeber denunziert hatten. Zudem war ihm anzurechnen, dass er mit den ausgesprochenen Beleidigungen keine Namen von Kollegen in Verbindung brachte, so dass diese allein aufgrund des Facebook Eintrags nicht identifizierbar waren.

Rechtslage Social Media Äußerungen

- LAG Hamm: Skype-Chat am Arbeitsplatz als Beweismittel für Kündigung (Urt. v. 10. Juli 2012; Az.: 14 Sa 1711/10)
- 1. Skype-Chat-Protokolle können als Beweismittel für einen außerordentlichen Kündigungsgrund im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich verwendet werden, soweit die Erhebung der Daten rechtmäßig erfolgte und insbesondere nicht in das Persönlichkeitsrecht eingreift.
2. Chat-Protokolle sind nicht vom Grundrecht der Telekommunikationsfreiheit erfasst, da sie keinen aktiven Kommunikationsvorgang mehr darstellen.

Rechtslage Social Media Äußerungen

- Beleidigungen des Chefs wie "Drecksau", "Scheißhaufen", "Wixxer" oder "faules Schwein" rechtfertigen grundsätzlich die Kündigung - oder etwa doch nicht!? (ArbG Hagen, Urt. v. 16.05.2012, Az. 3 Ca 2597/11 sowie Vergleich vor dem LAG Hamm)
- 1. Eine im öffentlichen Bereich eines sozialen Netzwerks abgegebene Beleidigung des Chefs rechtfertigt grundsätzlich eine Kündigung des Arbeitnehmers.
2. Die fristlose Kündigung hängt von einer Interessenabwägung ab. Hierbei sind insbesondere Lebensalter des Arbeitnehmers, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen.
3. Eine hilfweise erklärte ordentliche Kündigung ist dagegen bei Verunglimpfung des Chefs auch ohne vorherige Abmahnung rechtmäßig.

Rechtslage: Social Media Äußerungen

- Fristlose Kündigung wegen zu Eigen Machens einer Beleidigung über den Facebook "Gefällt mir" Button (ArbG Dessau-Roßlau, Urteil vom 21.03.2012, AZ.: 1 Ca 148/11)
- Das Arbeitsgericht Dessau-Roßlau hat entschieden, dass unabhängig von der Frage, ob sich eine Arbeitnehmerin über den Facebook "Gefällt mir" Button, eine Beleidigung eines Dritten überhaupt zu Eigen macht, dieses im konkreten Fall jedenfalls nicht für eine Kündigung ausreichend ist.

Risiken in der Praxis:



Rechtslage: Social Media Äußerungen

- Negative Äußerung über Kunden des Arbeitgebers bei Facebook rechtfertigt Kündigung nicht unbedingt (VGH München; Beschluss vom 29. Februar 2012 - 12 C 12.264)
- Private Äußerungen einer Arbeitgeberin in einem Internet-Portal, in denen sich diese abfällig über einen Kunden des Arbeitgebers beschwert, rechtfertigen nicht zwangsläufig eine arbeitgeberseitige Kündigung.

Risiken in der Praxis (USA):



Rechtslage: Social Media Äußerungen

- The FaceBook Pictures
- On Saturday October 3, the plaintiff spent eight hours attending Pulaski Days, a local Polish heritage festival with friends. She later posted nine pictures on Facebook taken at the festival of her engaging in a variety of activities. Thereafter, the plaintiff stated in voicemail messages to her supervisor that she would not be at work on Monday (October 5) because she was in pain.
- Facebook pictures posted by the plaintiff, her prior statements made in support of leave and interviewed plaintiff prior to making the decision to terminate her employment. Notably, the Facebook pictures were not surreptitiously obtained by the employer. Rather, the plaintiff had earlier “friended” her supervisor and co-workers which made her Facebook postings and pictures open for viewing. Deceptive or covert use of Facebook by the employer may have been treated differently by the court. Finally, as use of social media grows among employees, employers must continually review their social media policies in light of legislative developments, court and agency decisions.
- Jaszczyszyn v. Advantage Health Physician Network, 2012 U.S. App. LEXIS 23162 (6th Cir. Nov. 7, 2012)

Risiken in der Praxis (USA):



Rechtslage: Social Media Äußerungen

- Recently, a Texas appeals court was asked to determine whether the firing of an employee on the basis of her Facebook comment violated that employee's state law privacy rights. The court held that it did not.
- *Roberts v. CareFlite, Texas Court of Appeal 2d District, No. 02-12-00105-cv, Oct. 4, 2012*

Risiken in der Praxis (Brasilien):



Rechtslage: Social Media Äußerungen

Superior Labour Court, AIRR 5078-36.2010.5.06.0000. July 25 2012

Facts

A nurse who worked at the intensive care unit (ICU) of Prontolinda Hospital posted several photographs on Orkut taken both inside the ICU facility and during her journey to work. The photographs depicted intimate moments and inappropriate behaviour with work colleagues while wearing the hospital uniform, and indirectly exposed patients.

As soon as the hospital noticed the photographs, the plaintiff's employment agreement was immediately terminated for cause for bad behaviour.

The plaintiff filed a labour lawsuit before the Labour Court of Olinda in the state of Pernambuco, claiming that her right to privacy had been breached, since her termination was grounded on pictures obtained on a social network with private access. She therefore pleaded for the termination for cause to be converted into termination without just cause, and for the corresponding severance payments to be paid.

Risiken in der Praxis (Brasilien):



Rechtslage: Social Media Äußerungen

In its defence, the hospital alleged that the plaintiff's conduct went against the morality expected of someone who worked at an ICU. In addition, exposing the hospital (by taking pictures while in work uniform and of patients) was disrespectful and inconsistent with the maintenance of the employment relationship. Therefore, the bad conduct necessary to justify a termination for cause was verified.

Decision

The Superior Labour Court, ruled in favour of the hospital and maintained the termination for cause.

The employer has a discretionary right to conduct its business activities. Nevertheless, this right must be exercised in accordance with the law in a reasonable way, since the Constitution guarantees the right to intimacy, honour, private life and image. For instance, pre-employment tests and examinations may be performed to the extent they are necessary to assess employees' capabilities for the job position, and employers may conduct the necessary analysis to hire a candidate by requesting information about past employment or verifying whether academic credentials are accurate. However, in all cases a balance must be found between the employer's right to conduct its activity and the employee's right to protect his or her privacy and honour, with analysis being made on an individual basis



Neuer § 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten

(1) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten dem Beschäftigten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber bei dieser Nutzung anfallende Verkehrsdaten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen und dies erforderlich ist

1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,
2. zu Abrechnungszwecken oder
3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, einschließlich der Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten im Beschäftigungsverhältnis.



Neuer § 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten

(2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten darf der Arbeitgeber nur erheben, verarbeiten und nutzen, sofern dies zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist und der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner vorher eingewilligt haben und im konkreten Einzelfall vorher darüber informiert wurden. **Gehört die ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubte Nutzung von Telefondiensten zum wesentlichen Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber, auch ohne konkrete Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall, Inhalte dieser Nutzung erheben, verarbeiten und nutzen, wenn der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner vorher über diese Möglichkeit informiert wurden und eingewilligt haben.**



Neuer § 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten

(3) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von anderen als in Absatz 2 genannten Telekommunikationsdiensten darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, soweit es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zu den in Absatz 1 Nummer 1 genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen

des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Dies gilt auch, wenn die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zur Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist.



§ 32(6) BDSG-E

- Der Arbeitgeber darf allgemein zugängliche Daten **ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben**, wenn er den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat,
- Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, dürfen nur erhoben werden, wenn Sie aus Netzwerke stammen, **die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation** ihrer Mitglieder bestimmt sind.



Feb 06, 2013 (113th Congress, 2013–2015) **H.R. 537:**
Social Networking Online Protection Act

To prohibit employers and certain other entities from requiring or requesting that employees and certain other individuals provide a user name, password, or other means for accessing a personal account on any social networking website.



NLRA National Labor Relations ACT

Violation?:

Use technology appropriately

* * * * *

If you enjoy blogging or using online social networking sites such as Facebook and YouTube, (otherwise known as Consumer Generated Media, or CGM) please note that there are guidelines to follow if you plan to mention [Employer] or your employment with [Employer] in these online vehicles. . .

Don't release confidential guest, team member or company information. . . .





NLRA Sec. 7. [§ 157.] Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection, (...)

Violation by clause mentioned above +

as prohibiting employees from discussing and disclosing information regarding their own conditions of employment, as well as the conditions of employment of employees other than themselves-



Recent court decisions related to employees' online postings have centered on whether disciplinary decisions regarding those postings may violate the National Labor Relations Act (NLRA). The NLRA protects certain employee "**concerted activities**" aimed at discussing or improving working conditions, and precludes interference with such communications, including online messages. However, individuals also have brought other legal causes of action against employers for so-called "Facebook firings."

<http://www.nlr.gov/news-outreach/news-releases/acting-general-counsel-releases-report-employer-social-media-policies>,

Daneben SCA Stored Communications Act...

Trost

Anpassung der Rechtsentwicklung an Fortentwicklung
des Web

*„Recht als beständige Reproduktion der
gesellschaftsprägenden Verhältnisse“,*

*(„autopoietisches System“ nach **Zé Roberto**)*

Beispiel: Facebook-Fortentwicklung



- Gibt es vermittelnde Lösungen?
 - Politik des weichen Teppichs und der offenen Tür...
 - Webmailer als Lösung für E-Mail-Archivierung?
 - Reine „Header“-Lösung („Privat:...“)?
 - Zwei Dienstaccounts? (t.wilmerprivat@empire.org)
 - Zugang über privates Notebook?
 - Privatnutzung ja, aber zeitlich beschränkt?
 - Vertrauen durch Kontrolle:
Größenbeschränkungen, Seitensperren?

Rat

- Klärung der Zielsetzung der Social Media-Nutzung im Unternehmen
- Klare Kommunikations- und Identitätsregeln, auch innerhalb der Hierarchien
- Klare Vorgaben zum Schutz des Know-Hows
- Klare Vorgaben zur Nutzung Geistigen Eigentums
- Klare Regelungen der Privatnutzung bei
 - Internetzugriffen
 - Downloads
 - Uploads
 - Programminstallationen
 - Social Media Auftritten
- Sensibilisierung

Rat

BDVW- Leitfaden:

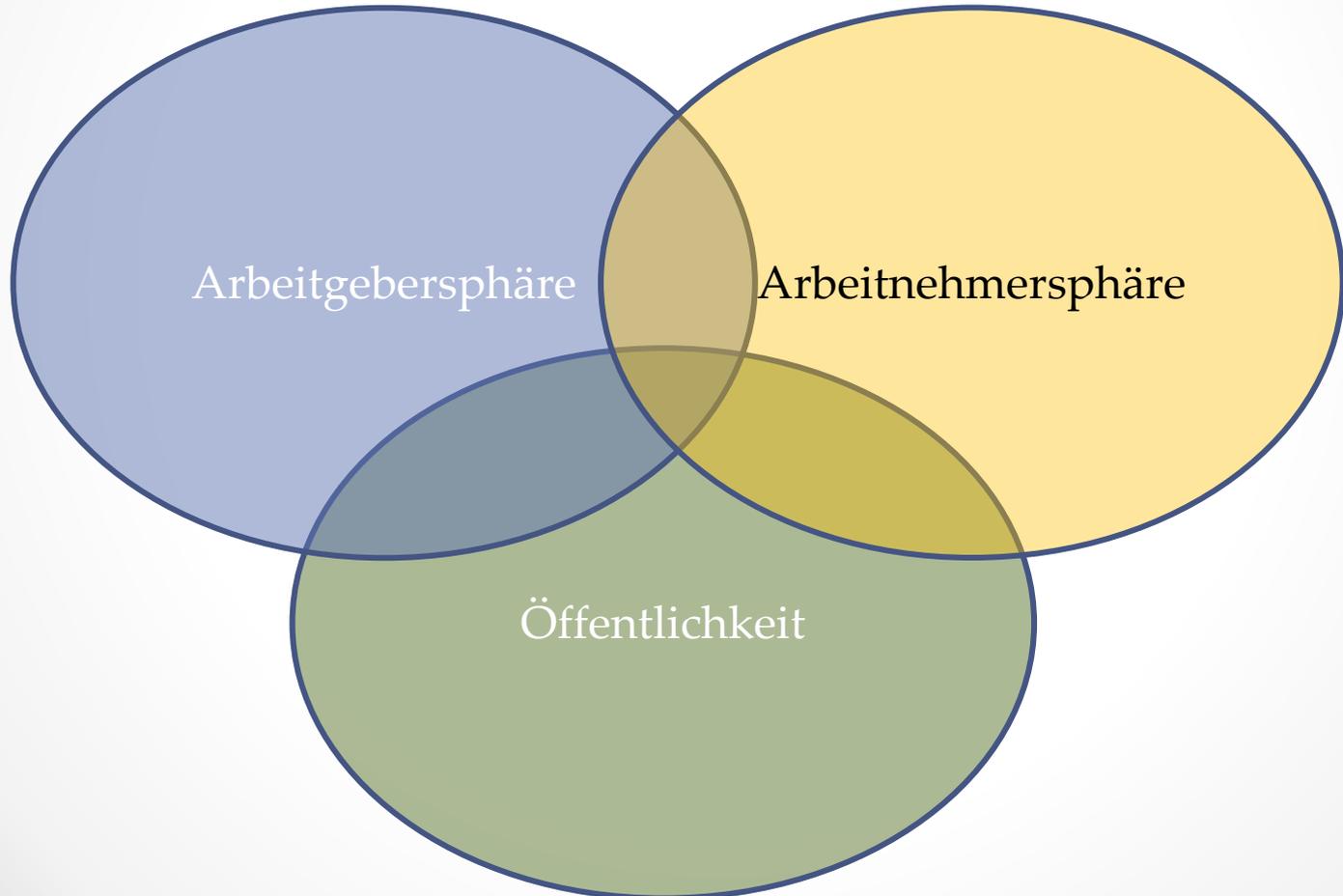
1. Definieren Sie Ziele
2. Geheimnisse sind geheim und Interna bleiben intern
3. Mitarbeiter müssen authentisch sein
4. Wer veröffentlicht, übernimmt Verantwortung
5. Interne Kritik ist erlaubt, bleibt aber intern
6. Gehen Sie mit Fehlern offen um
7. Schonen Sie Ihre Geschäftsbeziehungen
8. Beachten Sie das geltende Recht
9. Schränken Sie private Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit ein
10. Social Media erfordert kontinuierliches Engagement

<http://www.bvdw.org/medien/bvdw-veroeffentlicht-social-media-leitfaden-fuer-unternehmen-und-mitarbeiter?media=1770>

Rat

- Zugehörige Betriebsvereinbarung zur Internetnutzung muss enthalten:
 - E-Mail-Strukturvorgaben
 - Privatnutzung
 - Paßwortbenutzung
 - Umgang mit E-Mail, PC, Server, Mobile Devices, Handy, PDA, Laptop, CDs, DVDs, USB-Sticks, Speicher-Chips, Disketten, Speicher von Digitalkameras

Rat



Arbeitnehmer in Social-Media-Netzwerken



Thomas.wilmer@h-da.de

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!