

Kein Insiderwissen bei Facebook

Neue Kommunikationsformen im Internet wie Facebook, Twitter und andere soziale Medien werden zunehmend auch in und von Unternehmen genutzt. Daraus ergeben sich im Arbeitsalltag eine Menge Fragen, die oft noch nicht von bestehenden Vereinbarungen zur Intranet- und Internetnutzung abgedeckt werden. Viele Betriebe – und mit ihnen die Interessenvertretungen – müssen nun überlegen, wie damit umgegangen werden soll. So auch der Betriebsrat der MTU Maintenance Hannover: Im Interview berichtet Angelo Gross über erste Schritte und Ideen für eine Richtlinie zur Nutzung der sozialen Medien (Social Media Policy) in seinem Betrieb.



Angelo Gross ist ausgebildeter Flugtriebwerkmechaniker und arbeitete bis zur Freistellung als Betriebsrat in 2009 in der Triebwerkmontage. Zuvor war er sechs Jahre in der Jugendvertretung. Seine Themenschwerpunkte im Betriebsrat sind IT-Anwendungen und neue Technologien.

AiBplus: Ihr als Betriebsrat der MTU habt gerade angefangen, euch damit zu beschäftigen, wie man die Nutzung sozialer Medien regeln kann. Wie kam es dazu, warum ist das Thema für euch wichtig?

Gross: Wir sind darauf gekommen, weil wir durch einen Zufall auf Bilder von Mitarbeitern in einer öffentlichen Plattform gestoßen sind. Auf diesen Bildern sind sie während eines dienstlichen Auftrags bei einem unserer Kunden zu sehen. Da hier Eigentum des Kunden und auch spezielle MTU-Ausrüstung zu sehen waren, haben wir die Kollegen aufgefordert, diese privaten Bilder umgehend zu entfernen. Durch diesen Vorfall sind wir grundsätzlich auf diese Themen aufmerksam geworden und haben sie mit unserem Arbeitgeber andiskutiert. Es geht uns zum einen um den Schutz der Mitarbeiterinteressen, aber auf der anderen Seite auch um den Schutz der Interessen unseres Arbeitgebers und unserer Kunden.

AiBplus: Wie sieht es mit der Qualifikation und Aufgabenteilung bei euch im Gremium zu diesem Thema aus? Gibt es Spezialisten, die die anderen Mitglieder des Gremiums beraten oder kommt das von außen?

Gross: Aktuell wird dieses Thema von unserem Ausschuss »Datenverarbeitung und Neue Technologien« betreut. Wir haben einen Kollegen, der sich privat mit dem Thema schon ausgiebig beschäftigt hat. Eine exter-

ne Beratung war bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht notwendig.

AiBplus: Wie läuft die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber beziehungsweise wie stellt ihr euch die idealerweise vor?

Gross: Es gibt eine Arbeitsgruppe bei unserer Konzernmutter MTU Aero Engines in München, die sich vorrangig mit der Erstellung einer Social Media Guideline beschäftigt. Da wir seit längerer Zeit konzernweite Verhaltensgrundsätze haben, in denen schon ein Teil des richtigen Verhaltens von Mitarbeitern nach außen geregelt und akzeptiert ist, wird die neue Guideline nur eine ergänzende Empfehlung darstellen.

AiBplus: Wie geht ihr die Entwicklung der Richtlinie an? Welche Abteilungen werden einbezogen und wie organisiert ihr das?

Gross: Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern der Personalabteilung, der IT, der Online-Kommunikation und dem Betriebsrat. Sie alle gestalten gemeinsam den Inhalt der Guideline. Die Organisation liegt in diesem Falle in den Händen der Personalabteilung.

AiBplus: Habt ihr vor festzulegen, was inhaltlich kommuniziert werden darf oder wollt ihr das den Mitarbeiter/innen überlassen? Wollt ihr festlegen WIE kommuniziert wird?

Gross: Die Guideline wird lediglich eine Empfehlung sein, wie sich Mitarbeiter auf solchen Plattformen in Bezug auf ihren Arbeitgeber zu bewegen haben, beziehungsweise wie sie kommunizieren sollen. Es wird unter anderem Hilfestellung geben, wie sich zum Beispiel ein Entwickler auf einer solchen Plattform verhalten sollte, insbesondere im Hinblick auf Kommunikationspartner, die bei möglichen Konkurrenzunternehmen arbeiten. Was untersagt ist, sind mögliche Veröffentlichungen von Bildern von Einsätzen bei unseren Kunden oder Bilder von Kollegen an ihren Arbeitsplätzen. Selbstverständlich ist auch die Veröffentlichung von Insiderwissen hier explizit untersagt. Wie wir Betriebsräte mit der Überprüfung der Einhaltung der Guideline umgehen, ist im derzeitigen Status der Verhandlungen noch nicht abschließend geregelt. Ich gehe aber davon aus, dass wir uns bei möglichen Verstößen gemeinsam mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und der Personalabteilung den Sachverhalt ansehen werden und mögliche Maßnahmen

dann abstimmen. Derzeit benutzen wir dieses Verfahren auch für die Klärung interner Unstimmigkeiten – zum Beispiel bei Verstößen im Umgang mit IT-Anwendungen.

AiBplus: Wisst ihr schon, welche Dienste (zum Beispiel Facebook, Xing) in der Richtlinie geregelt werden?

Gross: Es handelt sich um eine allgemeine Regelung zu allen in Betracht kommenden Social-Media-Plattformen. Der Anwendungsbereich ist nicht auf eine spezielle Plattform beschränkt sondern bewusst allgemein gehalten.

AiBplus: Wo wollt ihr insgesamt hin mit der Richtlinie, habt ihr übergeordnete Ziele?

Gross: Es geht hier vorrangig um die Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Mitarbeiter, aber auf der anderen Seite auch um den Schutz der Interessen unseres Arbeitgebers und unserer Kunden.

(INTERVIEW: UTE DEMUTH)

MTU Maintenance Hannover

Der Betrieb in Hannover Langenhagen mit seinen aktuell rund 1600 Mitarbeiter/innen ist Teil der MTU Maintenance-Gruppe und verantwortlich für die Instandhaltung und Reparatur mittlerer und größer ziviler Triebwerke. Die Konzernmutter MTU Aero Engines hat ihren Sitz in München und beschäftigt weltweit circa 7500 Menschen.

Lesetipp

Arbeitsrecht im Betrieb 5 / 2011: Enterprise 2.0 – Mitmachmedien erobern die Arbeitswelt, Uli Flake, S. 310

