



**Markus Jordi**, Leiter Human Resources und Mitglied der Konzernleitung, SBB

**Was bringt Ihnen Ihr juristischer Hintergrund für den Berufsalltag im HR?**

Jurisprudenz ist eine Sozialwissenschaft. Insofern sind viele im Studium vermittelte Kompetenzen Querschnittskompetenzen, die im Berufsalltag breite Anwendung finden. Zudem gibt die Kenntnis der juristischen Grundlagen aus unterschiedlichen Lebensbereichen (Staat, Gesellschaft, Unternehmen etcetera) wertvolle Orientierung, die bei der Lösung vielschichtiger Probleme sehr hilft. Am Wichtigsten erachte ich die vermittelte Denkschule; so sind die Aneignung deduktiver beziehungsweise systemorientierter Problemlösungsmethoden unglaublich hilfreich. Zu guter Letzt lernt man, präzise und genau zu formulieren – eine Tugend, die für das Umfeld auch zur Last werden kann ...

**Weshalb haben Sie sich als Jurist für eine Karriere im HR entschieden?**

Ich liebe den Kontakt mit Menschen. Zudem hatte ich nie die Absicht, als Fachexperte tätig zu sein. Und so habe ich die Juristerei als Grundausbildung betrachtet, mit dem Ziel, diese dann bewusst mit Weiterbildungen zu ergänzen.

**Bei welchen Themen, mit denen Sie sich in der HR-Praxis auseinandersetzen, kommt Ihnen der juristische Background am meisten zugute?**

Ich habe viel mit kollektivarbeits- und vorsorgerechtlichen Fragestellungen zu tun. Da kann ich von einem über Jahre aufgebauten Fundus profitieren. (sb)

# Arbeitgeber-Bewertungsplattformen

Nicht nur Hamburger und Hotelzimmer, auch Arbeitgeber werden heute auf Plattformen wie kununu.com oder glassdoor.com online bewertet. Was ist aus juristischer Sicht dabei zu beachten?

■ Juristisch ist zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber selbst ein Profil auf der Bewertungsplattform erstellt und zu diesem Zweck einen Vertrag mit der Betreiberin der Bewertungsplattform eingeht oder ob das Profil des Arbeitgebers ohne dessen Zutun von ehemaligen oder bestehenden Mitarbeitern erstellt wird.

Im ersten Fall ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, vor Vertragsabschluss zu überprüfen, ob seine Rechte unter den AGB der Betreiberin der Bewertungsplattform ausreichend gewahrt werden und ob der Schutz vor Missbrauch seines Profils gewährleistet ist. Zudem kann der Arbeitgeber auf einer Vertragsklausel bestehen, die es ihm erlaubt, zu einzelnen Kommentaren auf der Bewertungsplattform Stellung zu nehmen. Ebenso ist dem Arbeitgeber zu raten, eine Klausel aufzunehmen, wonach die Betreiberin der Bewertungsplattform verpflichtet ist, beim Verdacht auf Missbrauch (zum Beispiel durch Verwendung fiktiver Arbeitnehmerprofile) entsprechende

«Ein generelles Verbot, eine kritische Bewertung abzugeben, ist mit der Meinungsäusserungsfreiheit nicht vereinbar.»

Kommentare auf erste Aufforderung hin zu entfernen. Verletzt die Betreiberin den Vertrag, kann der Arbeitgeber Klage gegen sie erheben und vertragsgemässe Erfüllung, beziehungsweise Schadenersatz fordern.

Kommentare auf erste Aufforderung hin zu entfernen. Verletzt die Betreiberin den Vertrag, kann der Arbeitgeber Klage gegen sie erheben und vertragsgemässe Erfüllung, beziehungsweise Schadenersatz fordern.

**Kritische Bewertungen lassen sich nicht verbieten**

Unabhängig davon, ob eine Vertragsbeziehung vorliegt, stehen dem Arbeitgeber die Rechtsbehelfe aus Persönlichkeitsschutz, Schutz vor unlauterem Wettbewerb, Urheber- und Markenrechtsschutz sowie gegebenenfalls strafrechtliche Rechtsbehelfe zur Verfügung. Der privatrechtliche Persönlichkeitsschutz, auf den sich auch juristische Personen berufen können, schützt jeden Rechteinhaber vor widerrechtlichen Verletzungen seiner Persönlichkeit und schützt sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Werden auf der Bewertungsplattform persönlichkeitsverletzende Inhalte verbreitet, kann der Arbeitgeber gegen die Betreiberin der Bewertungsplattform und – sofern dieser bekannt ist – gegen den Urheber auf Beseitigung der persönlichkeitsverletzenden Inhalte und auf Unterlassung klagen.

Gegenüber dem Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht zur Wehr setzen, wenn der Arbeitnehmer in Schädigungsabsicht negative Bewertungen abgibt, die stark übertrieben oder erfunden sind, oder wenn er gegen die arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflicht verstösst. Ein generelles Verbot, eine kritische Bewertung abzugeben, ist jedoch mit der Meinungsäusserungsfreiheit nicht vereinbar. ■

Emanuel Schiwow, Dominique Anderes



Rechtsanwalt lic. iur. **Emanuel Schiwow**, LL.M., berät Unternehmen und Privatpersonen im Gesellschaftsrecht, Erbrecht, Vertrags- und Arbeitsrecht. [www.bhp.ch](http://www.bhp.ch)

Rechtsanwalt lic. iur. **Dominique Anderes** berät Unternehmen und Privatpersonen im Vertragsrecht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht. [www.bhp.ch](http://www.bhp.ch)

Lesen Sie den ausführlichen Beitrag online:

[hrtoday.ch](http://hrtoday.ch)