

Social Media: Auf den richtigen Ton kommt es an!

WhatsApp, Twitter und Co.

Auch um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollten Äußerungen im Internet sorgfältig überdacht werden. Das Netz vergisst nichts – und wer möchte schon jahrelang von einem peinlichen Partyfoto verfolgt werden? Geht es gegen den Arbeitgeber, dann steht sogar das Risiko einer Kündigung im Raum.



Maria Dimartino
Rechtsanwältin

Stand: 11.9.2017

Lesezeit: 03:45 min



WhatsApp, Facebook und Co. sind sehr beliebt, weil sie ein menschliches Grundbedürfnis bedienen – nämlich die Kommunikation. Auch wenn Social Media überwiegend privat genutzt werden, ist Vorsicht geboten. Denn zum einen verschwimmt die Grenzen zwischen privat und beruflich immer mehr. Zum anderen gehört ein guter Ton einfach dazu.

Wirklich nur privat?

Äußerungen im Internet (auch private!) haben eine andere Qualität als Äußerungen, die beispielsweise an einem Stammtisch getätigt werden. Denn das geschriebene Wort bzw. hochgeladene Foto bleibt sehr lange sichtbar – und das für eine Vielzahl von Nutzern.

Postet man einen hässlichen Kommentar ist es so, als würde man sich mitten auf den Marktplatz stellen und sich dort mit einem Megafon äußern. Und wer Partyfotos hochlädt, kann diese auch gleich ans Schwarze Brett pinnen. Denn selbst wenn man sein Profil „privat“ eingestellt hat und nur „Freunde“ bzw. eigene Kontakte Zugang zum Partyfoto haben, verbreitet sich dieses unter Umständen blitzschnell. Es können Screenshots erstellt, Beiträge kopiert oder einfach geteilt werden – und so bei unzähligen Nutzern landen. Schnell ist man ungewollt Teil der medialen Aufmerksamkeit. Und vielleicht bekommt auch der Arbeitgeber Wind davon.

Grenzen der Meinungsfreiheit

„Das ist doch meine Meinung, das darf ich sagen!“ lautet ein weit verbreiteter Irrglaube. Denn nicht jede Äußerung ist von der Meinungsfreiheit geschützt, z.B. Unwahrheiten, Beleidigungen oder Schmähkritik. Eigentlich sollte einem bereits die gute Kinderstube verraten, dass Vieles besser ungesagt bleiben. Und da nützt es auch nichts, den Satz mit den Worten zu beginnen: „Meiner Meinung nach bist Du...“.

Wegen Social Media vor Gericht

Das Internet ist kein rechtsfreier Raum, zum Glück. Beleidigungen, Mobbing und Hassreden können jederzeit strafrechtlich verfolgt werden. Ebenso können Urheberrechtsverletzungen und Verletzungen der Privatsphäre gerichtlich geahndet werden. Gerade die Verwendung von fremden Fotos bzw. Motiven sorgen immer wieder für rechtliche Auseinandersetzungen.

Auch die Anzahl der Fälle, in den sich Arbeitsgerichte mit Social Media befassen müssen, steigt spürbar. Das kann beispielsweise der Arbeitszeitbetrug durch exzessive Internetnutzung während der Arbeitszeit sein, der durch die Zeitangabe der Veröffentlichungen wunderbar dokumentiert wird.

Zuweilen geht es auch um Verstöße gegen den Datenschutz, z.B. wenn im Hintergrund des „Selfies“ vertrauliche Dokumente abgelichtet werden.

Am häufigsten sind allerdings die Fälle, in denen eine abfällige Äußerung im Social Media (z.B. über den Arbeitgeber) zu einer Kündigung führt. Hierzu ein Beispiel:

Beleidigung des Arbeitgebers bei Facebook

Eine Beleidigung des Arbeitgebers auf Facebook kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies gilt sogar, wenn der Arbeitgeber namentlich nicht benannt wird, urteilte das Landesarbeitsgericht Hamm (Az. 3 Sa 644/12). Was war passiert?

Ein Auszubildender zum Mediengestalter wurde fristlos gekündigt, nachdem der Ausbilder sein Facebook-Profil gesehen hatte. Dort stand bei „Arbeitgeber“: „Menschenschinder & Ausbeuter“ welcher den Arbeitnehmer als „Leibeigenen“ halte, der „dämliche Scheiße für Mindestlohn“ erledige. Schmähkritik wird nicht von Meinungsfreiheit des Art. 5 GG geschützt, so das LAG Hamm – und bestätigte die außerordentliche Kündigung.

All das zeigt wie wichtig es ist, grundlegende Regeln im Umgang mit Social Media zu beachten.

Azubis und Social Media

Für die jüngeren Generationen, die „digital Natives“, sind Social Media in der Regel selbstverständlich. Aber gerade Azubis sollten sich die Frage stellen: Was muss das Netz über mich wissen? Sind Partyfotos oder die „Meinungsäußerung“ von heute in einigen Jahren vielleicht eher hinderlich, etwa wenn es um Bewerbungen geht?

Die JAV sollte es sich daher zur Aufgabe machen, Azubis und junge Arbeitnehmer zu sensibilisieren. Ihnen muss klar gemacht werden, dass es auch außerhalb der Arbeitszeit wichtig ist, sich an Regeln im Umgang mit Social Media zu halten. Berufliche Zukunft und drohende Kündigung sind Schlagworte, die jeder Azubi kennen sollte.

Gibt es eine Betriebsvereinbarung oder Richtlinien im Unternehmen zum Thema Social Media, sollten diese Regelungen allen vertraut sein. Hilfreich kann es auch sein, einen Verhaltenskodex zu erarbeiten.

Ehrenamt im Internet

Ist es für mich ok, dass zukünftige Arbeitgeber von meiner ehrenamtliche Betätigung als BR oder JAV erfahren? Diese Frage sollte man sich stellen, bevor man darüber „twittert“. Denn das Amt muss im Bewerbungsprozess nicht offengelegt werden („Recht zur Lüge“). Auch im Ausbildungszeugnis darf die Tätigkeit als JAV nur auf eigenen Wunsch hin Niederschlag finden (§ 16 BBiG). Letztlich ist es eine sehr persönliche Entscheidung, wie offen man mit seinem Ehrenamt umgeht.



Sag ich's oder sag ich's nicht?

Wie offen geht ihr im Netz damit um, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter oder JAVler zu sein? Sagt uns Eure Meinung unter: redaktion@ifb.de

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de