

Durch Social Media zur Kündigung? Worauf Arbeitnehmer achten sollten

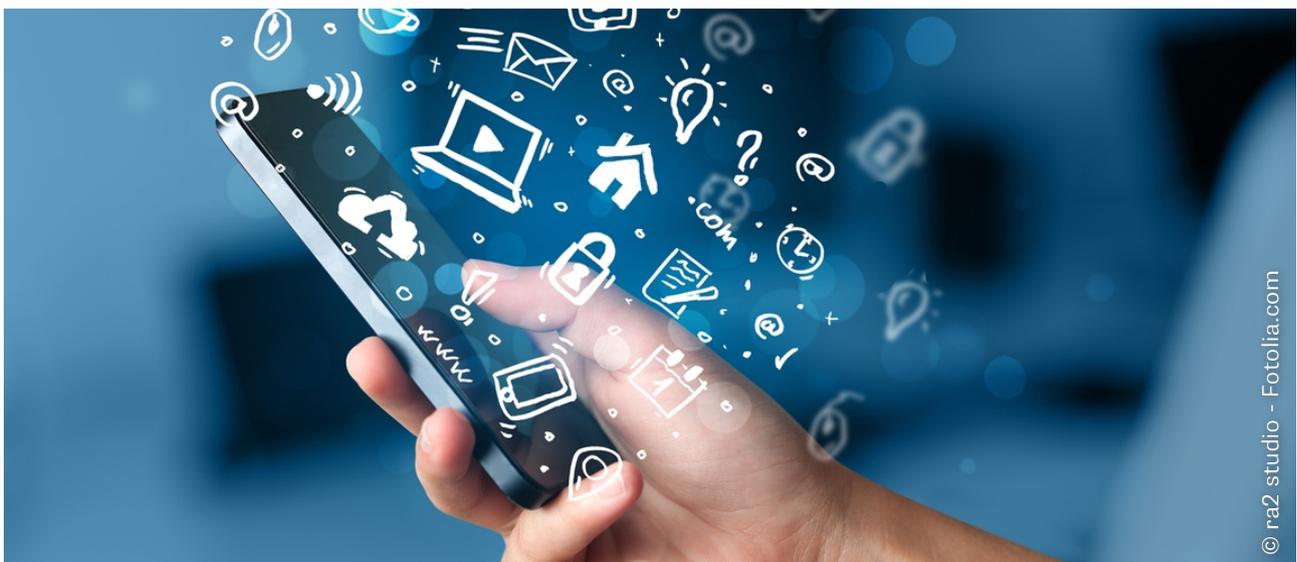
Facebook, Twitter und Co.

Die Fälle häufen sich: Immer öfter werden Einträge auf den Social Media Kanälen zum Verhängnis für Arbeitnehmer. Abmahnungen und Kündigungen sind die Folge, schnell steht man vor Gericht. Wie kann hier guter Datenschutz aussehen?



Dr. Kai Stumper
Rechtsanwalt

Stand: 28.11.2014



© ra2 studio - Fotolia.com

„Ab zum Arzt und dann Koffer packen“ postete die Auszubildende Friseurin auf ihrer Facebook-Seite. Nach ihrer Krankmeldung fuhr sie in den Urlaub nach Mallorca und stellte heitere Urlaubsbilder in ihr Netzwerk.

Nach der Kündigung, zu der der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden war, berief sich die angehende Friseurin darauf, sie sei in Absprache mit ihrem Arzt auf Mallorca gewesen. Vor dem Gericht kam es zu einem Vergleich.

Solche und ähnliche Fälle sehen Arbeitsrichter in zunehmendem Maße. Das liegt nicht nur an den teilweise fehlenden rechtlichen Grenzen. Auch die Social Media-Nutzer selbst sind oftmals zu unvorsichtig.

Wann aber droht eine Abmahnung oder Kündigung?

Eine Kündigung droht zumindest dann, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung von Facebook und ähnlichen Social Media auf den Geräten des Unternehmens verboten hat. Wird der Arbeitnehmer dabei erwischt, wird es eng.

Hat der Arbeitgeber dies nicht verboten, so droht zumindest eine Abmahnung, abhängig davon, in welchem Umfang er seine Erlaubnis ausgesprochen hat. Denn ganz grundsätzlich ist es ohnehin nicht erlaubt, Betriebsmittel für private Zwecke zu benutzen.

Doch dabei gibt es auch umfangreiche Grauzonen, je nachdem, wie intensiv der Arbeitgeber all dies duldet. Anders gesagt: wenn er nicht auch kontrolliert, darf der sündige Arbeitnehmer wieder Hoffnung schöpfen. Rechtssicherheit sieht aber sicherlich anders aus. Daher sollte man im Zweifel die Finger davon lassen.

Social Media: Rufschädigung wird richtig teuer

Besonders unangenehm wird es, wenn Arbeitnehmer das Unternehmen schädigen. Ähnlich wie beim Datenschutz im Unternehmen tritt der Schutz des Arbeitnehmers zurück, wenn das öffentliche Interesse höheren Rang einnimmt. Nichts anderes anders ist aber die Verletzung von Straftatbeständen.

Der Extremfall dürfte dementsprechend darin liegen, dass der Arbeitnehmer sich durch sein schädigendes Verhalten bereits selbst strafbar macht. Strafbar kann zum Beispiel eine Rufschädigung oder grobe Beleidigung sein oder auch die Nutzung unternehmenseigener Server zur Verbreitung strafbarer Inhalte. Das ist etwa dann der Fall, wenn pornographische Inhalte vom Firmenrechner auf YouTube hochgeladen werden, oder rechtsradikale Texte in einem Chatroom verbreitet werden.

Eine Rufschädigung kann bereits eintreten, wenn die Äußerungen des Betroffenen sich direkt auf das Unternehmen beziehen, ohne beleidigend zu sein. So etwa, wenn der Verdacht auf ein umweltschädigendes Produktionsverfahren geäußert wird.

Facebook-Postings als Privatperson sind weniger gefährlich

Da es sich bei dieser Art von Betätigung aber überwiegend um das Äußern von Meinungen handelt, ist hier eher mit einer Abmahnung als mit einer Kündigung zu rechnen. Maßgebend ist daher auch, ob der Arbeitnehmer nach außen erkennbar als Vertreter des Unternehmens auftritt, oder als Privatperson.

Als Privatperson darf ein Arbeitnehmer das Recht auf freie Meinungsäußerung mit einem größeren Gewicht versehen.

Spricht er dagegen für das Unternehmen, hat er die entsprechenden Schutz- und Rücksichtnahmepflichten gegenüber den Interessen des Unternehmens zu wahren. In welcher Art und Weise der Arbeitnehmer die Rufschädigung betreibt, ist nicht unbedingt entscheidend. Er kann sie durch schriftliche Äußerungen, aber auch durch Fotos oder Zeichnungen herbeiführen.

So kann ein Foto, auf dem der Vertriebsleiter eines Großkonzerns während einer Karnevalsfeier nur halb bekleidet mit einer ebenfalls halbnackten Frau den Geschlechtsakt andeutet, dazu führen, dass er mindestens eine Abmahnung erhält. Freilich gilt das nur, wenn der Arbeitnehmer dafür verantwortlich ist, dass dieses Foto publiziert wurde.

Weltweite Präsenz erhöht das Risiko

Manche Gerichte betonen die weltweite Abrufbarkeit von kritischen Äußerungen, die Beschäftigte über Arbeitgeber in einem Internetforum tätigen. Solche Äußerungen könnten daher ein Gewicht erlangen, das bei einer betriebsinternen Äußerung nie erreicht worden wäre.

Dem entspricht es, wenn Gerichte auch abwägen, dass Postings in geschlossenen Gruppen, also etwa unter Facebook-Freunden, ein geringeres Gewicht haben können. Das gilt auch, wenn sie später durch ein „Leck“ in Hände geraten, die ursprünglich nicht zu den Adressaten zählten. Trotzdem ist es schlau, wenn man vor dem Urlaub auf Mallorca nochmal genau prüft, ob auch alles wirklich auf Facebook zu sehen sein muss.

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