

Arbeitsrecht: Das bleibt (nicht) unter uns! - Kündigung wegen Facebook-Nutzung

Von Lara Sherman, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Facebook hat inzwischen weltweit mehr als eine Milliarde Mitglieder. Allein 27,38 Mio. Deutsche nutzen das soziale Netzwerk. Die Mitgliederzahlen wachsen kontinuierlich und: Facebook-User werden immer älter. Etwa die Hälfte ist mittlerweile 35 Jahre oder älter. So bleibt es nicht aus, dass die Nutzung von Facebook immer mehr im Arbeitsleben eine Rolle spielt und arbeitsrechtlich in verschiedenen Bereichen relevant wird. Denn auch Arbeitgeber sind im sozialen Netz unterwegs und nehmen wahr, was in der Community ausgetauscht wird. Arbeitnehmer sollten sich also bewusst sein, dass ein allzu freimütiger Austausch auf Facebook über ihren Job arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann.

Facebook-Nutzung während der Arbeitszeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers

Nutzt ein Arbeitnehmer soziale Medien während der Arbeitszeit, verletzt er seine Arbeitspflicht. Hat der Arbeitgeber die Privatnutzung des Internets gegenüber den Arbeitnehmern nicht ausgeschlossen, so stellt die private Nutzung sozialer Medien zwar eine Pflichtverletzung dar, der Arbeitnehmer darf aber in der Regel davon ausgehen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten dulden werde. Wegen der kurzzeitigen Facebook-Nutzung während der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer in der Regel keine Kündigung zu befürchten. Dies ist jedoch anders zu beurteilen, wenn es sich um eine exzessive Nutzung sozialer Medien handelt.

Negative Äußerungen können zur Kündigung führen

Die Nutzung kann allerdings wegen des auf Facebook verbreiteten Inhalts kündigungsrelevant werden. Immer mehr Menschen lassen sich dazu hinreißen, private Daten über Facebook zu veröffentlichen oder auch abwertende Äußerungen über Dritte zu verbreiten. Hiervon betroffen sind häufig die Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Kunden des eigenen Arbeitgebers. Das Bundesarbeitsgericht hat sich bisher noch nicht mit Aktivitäten eines Arbeitnehmers bei Facebook beschäftigt, jedoch ist die öffentliche, negative Äußerung über Arbeitgeber und die damit verbundene Kündigungsmöglichkeit nicht neu.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Beleidigungen des Arbeitgebers eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung rechtfertigen. Erforderlich ist jedoch in jedem Falle eine Interessenabwägung, die in der Regel eine vor Ausspruch der Kündigung ausgesprochene Abmahnung erfordert, um dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten vor Augen zu führen. Eine Abmahnung vor Kündigungsausspruch kann allerdings entbehrlich sein, wenn eine Hinnahme des Fehlverhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich auch für den Arbeitnehmer erkennbar ausgeschlossen war. Dabei ist eine namentliche Nennung des Arbeitgebers nicht erforderlich, um diesen mit einer beleidigenden Äußerung zu verbinden.

Das Risiko zu vieler Freunde

Bei Facebook kann der Nutzer über die eigene Facebook-Seite persönliche Kommentare, Bilder oder Videos hochladen und seine Meinung verbreiten. In der Standardeinstellung kann jeder Facebook-Nutzer solche Daten lesen und dann auch speichern oder weiterleiten. Viele Facebook-User glauben nun, dass durch die Möglichkeit, nur den sogenannten „Facebook-Freunden“ das Einsehen auf der eigenen Seite zu ermöglichen, die Informationen nur einem ausgewählten Kreis zugänglich sind. Zu beachten ist jedoch, dass jeder Nutzer durchschnittlich 130 Freunde hat und über den „Like-Button“ auch seine Meinung kundtun kann und damit zum Ausdruck bringt, dass ihm der Inhalt einer anderen Profilseite gefällt.

Im Netz ist nichts privat, und es vergisst nichts

In jedem Unternehmen oder Betrieb tauschen Kollegen im persönlichen Gespräch oder auf Betriebsversammlungen ihre Meinungen aus. Im Unterschied dazu hat eine Äußerung bei Facebook aber einen anderen Charakter. Wer hier seine Meinung äußert, sollte folgende Besonderheiten beachten:

- die enorme Verbreitungsgeschwindigkeit im Internet,
- jede Äußerung kann von einer unüberschaubaren Menge an Menschen gelesen werden,
- einmal ins Internet gestellte Kommentare oder Dateien sind nur schwer wieder zu löschen,
- eine Äußerung bei Facebook stellt in der Regel keine spontane Reaktion dar, sondern wird am eigenen PC in aller Ruhe eingestellt,
- eine Vertiefung der Rechtsgutsverletzung tritt durch die Bewertungsmöglichkeit anderer Nutzer ein und
- ist die Äußerung einmal im eigenen Profil gespeichert, verliert der Nutzer die Kontrolle über die Erklärung, da diese von allen anderen Nutzern geteilt werden kann.

Diese Umstände lassen die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers deutlich schwerer wiegen. Eine Beschädigung des Rufs des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit kann auf diesem Weg viel schneller und in größerem Umfang eintreten, als dies bei kritischen Äußerungen gegenüber einzelner Personen der Fall wäre.

Meinungsfreiheit erlaubt Kritik, aber keine Schmähung oder Beleidigung

Selbstverständlich darf ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber im Rahmen der grundgesetzlich zugesicherten Meinungsfreiheit auch kritisieren. Das Grundrecht auf Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz gilt jedoch nicht schrankenlos, sondern wird durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre eines anderen beschränkt. Im Einzelfall muss zwischen dem Recht auf freie Meinung und dem Persönlichkeitsrecht des Betroffenen eine Abwägung erfolgen. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit soll hierbei regelmäßig zurücktreten, wenn sich die Meinungsäußerung als Formalbeleidigung oder Schmähkritik erweist.

Etwas anderes kann gelten, wenn die diffamierenden oder ehrverletzenden Äußerungen über den Arbeitgeber in einem vertraulichen Gespräch (unter Arbeitskollegen oder auch

zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Freundes- oder Familienkreis) fallen. In diesen Fällen darf der Arbeitnehmer regelmäßig darauf vertrauen, dass seine Äußerungen nicht nach außen getragen werden. Das Bundesarbeitsgericht sieht in diesem Fall keine Störung des Betriebsfriedens bzw. des Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber, so dass eine Kündigung auf ein solches Verhalten nicht gestützt werden kann.

Facebook-Freunde überschreiten den Rahmen der Vertraulichkeit

Sofern der ins Netz gestellte beleidigende Inhalt nur von Facebook-Freunden eingesehen werden kann, kann sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht darauf berufen, dass er mit Vertraulichkeit rechnen konnte. Bei der durchschnittlichen Freundesanzahl bei Facebook handelt es sich in der Regel nicht um den kleinen Personenkreis, dem der Arbeitnehmer soweit vertraut, dass das Gesagte nicht weitergetragen wird.

Aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht kann der Arbeitnehmer dazu verpflichtet werden, etwaige negative oder beleidigende Äußerungen zu löschen. Im Extremfall muss er auch mit der Möglichkeit einer Kündigung rechnen.

Quelle:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de;
www.k44.de