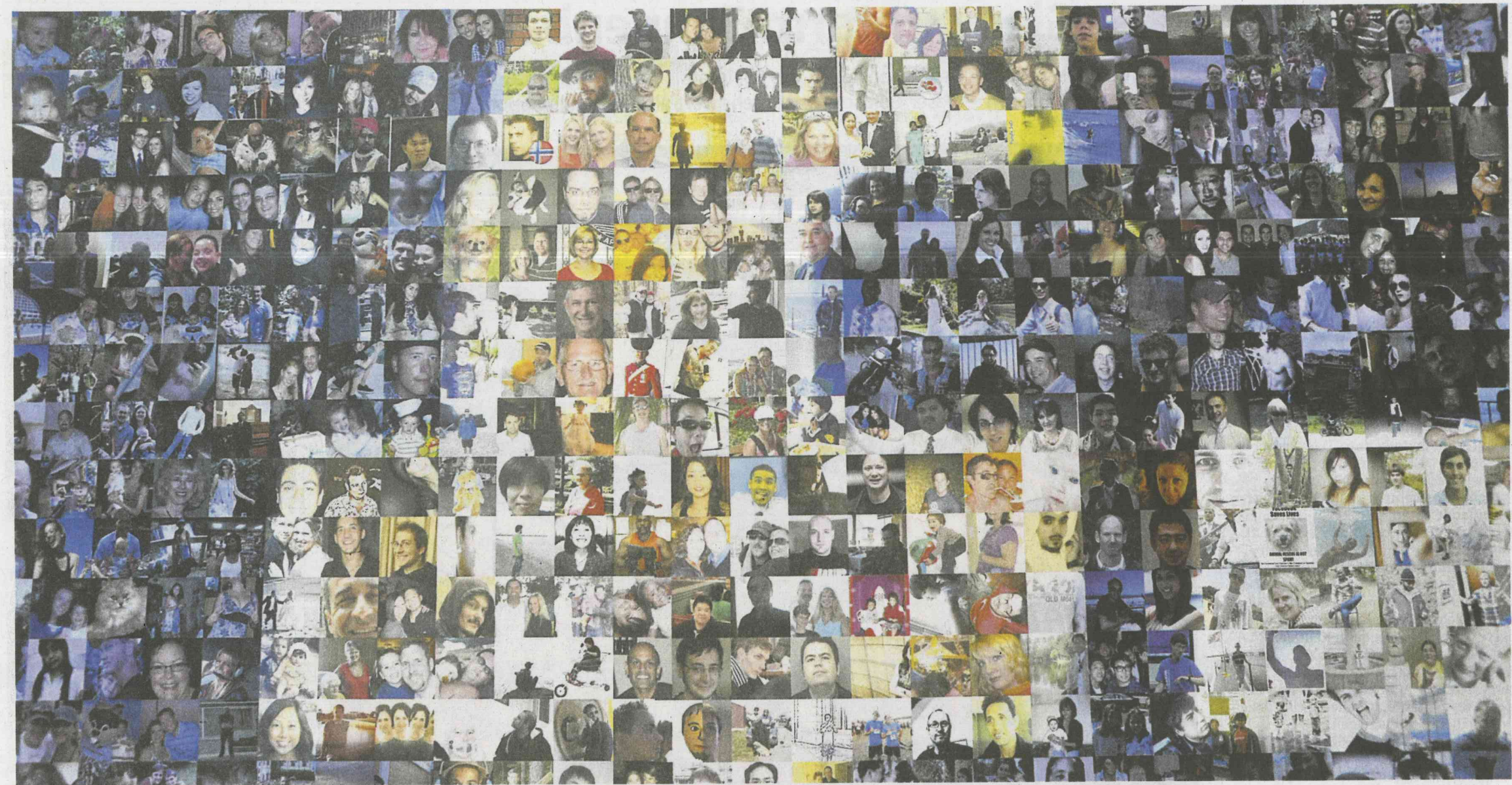




Digitales Leben: Immer mehr Menschen kommunizieren über Facebook.

SüddeutscheZeitung vom 18. Dezember 2012

FOTO: RAINIER EHRHARDT/AFP

Mein Boss, der Menschenchinder

Soziale Netzwerke verändern die Arbeitswelt. Griff man früher zum Telefon und sagte seine Meinung, wird heute gechattet und getwittert. Doch was dürfen Mitarbeiter im Internet und was sollten sie besser lassen? Die Rechte von Arbeitnehmern im Überblick

München – Das Internet und Angebote wie Facebook, Twitter oder Blogs haben das Leben verändert. In vielen Bereichen. Menschen kommunizieren nun anders, sie chatten oder posten statt zu telefonieren. Und auch die Einstellung zum Schutz der eigenen Daten und Fotos scheint sich zu verändern. Die Gesetzgeber laufen bei all diesen Entwicklungen hinterher. Auch dann, wenn es um diese Fragen geht: Was darf eigentlich ein Arbeitnehmer im Netz und was darf er nicht? Und was darf ihm der Arbeitgeber verbieten oder wozu darf er ihn eventuell sogar zwingen?

„Das Arbeitsrecht entspricht noch der alten Situation, in der es noch keine Angebote wie Facebook oder Twitter gab und in der Arbeitnehmer nicht per Blackberry dauererreichbar waren“, erklärt der Anwalt Tobias Leder von der Kanzlei Latham & Watkins in München. Dementsprechend wird die rechtliche Situation derzeit über Gerichtsurteile abgeklopft. Nach und nach. Schritt für Schritt. Die SZ gibt eine erste Übersicht.

Surfen in der Arbeitszeit

Die Hälfte aller Arbeitnehmer nutzt das Internet während der Arbeitszeit für private Zwecke. Da werden E-Mails geschrieben, Urlaube gebucht oder eben auch mal mit der besten Freundin geschattet. Was in Maßen kein großes Problem ist, wird jedoch zu einem, wenn es überhandnimmt. Denn die Zeit geht natürlich von der Arbeitszeit ab. Die Unternehmen stehen also vor der

Frage: Erlauben sie oder verbieten sie private Nutzung des Internets? Arbeitsrechtler raten auf jeden Fall, dass es klar geregelt werden sollte. Alles sei auf jeden Fall besser als Unklarheit.

Rechtlich sieht die Situation derzeit so aus: Ist es nicht genau geregelt, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter zunächst informieren, bevor er ihn wegen übermäßiger privater Internetnutzung abmahnt. Und eine kurze private Nutzung ist immer hinnehmbar, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer eine kurze E-Mail schreibt, dass er später nach Hause kommt (*Bundesarbeitsgericht, Az.: 2 AZR 581/04*).

Ist das private Surfen im Internet grundsätzlich erlaubt, kann es sich trotzdem um eine zu exzessive Nutzung handeln. Das Bundesarbeitsgericht hielt zum Beispiel mehr als eine Stunde pro zwei Tage für einen Kündigungsgrund (*Az.: 2 AZR 200/06*). Auch eine missbräuchliche, strafbare Nutzung kann zu einer Kündigung führen, selbst wenn private Nutzung erlaubt ist. Das heißt, wenn ein Arbeitnehmer strafbare pornografische Seiten besucht. „Nur pornografische Inhalte reichen für eine Kündigung nicht“, erklärt Anwältin Claudia Heins von Latham & Watkins, „das kristallisiert sich derzeit bei den Prozessen heraus.“ Heins und ihre Kollegen beraten Unternehmen gezielt in Sachen Arbeitsrecht und Social Media.

Wer in seiner Arbeitszeit trotz eines grundsätzlichen Verbots des Unternehmens privat im Internet surft, der kann abgemahnt und in der Folge auch gekündigt werden.

Zwang zum Twittern

Kann der Arbeitgeber den Angestellten verpflichten, in Foren, bei Twitter oder Ähnlichem aktiv zu sein? Auch wenn das bedeutet, dass er so persönliche Daten preisgeben muss? „Ja, wenn es zum Aufgabenbereich des Mitarbeiters gehört“, sagt Anwältin Heins, „das kann zum Beispiel Pressesprecher betreffen oder andere Mitarbeiter aus dem Bereich der Unternehmenskommunikation.“

Social Media in der Freizeit

Prinzipiell geht es den Arbeitgeber nichts an, was ein Mitarbeiter in seiner Freizeit macht, ob er also beispielsweise bei Twitter rege über Fußballspiele oder seine Meinung zum aktuellen „Tatort“ im Ersten verbreitet. Die Meinungsfreiheit ist ein in Deutschland sehr hoch geschätztes Gut, und dementsprechend großzügig sind die Gerichte. „Der Arbeitnehmer darf dabei nur nicht den Eindruck vermitteln, dass er im Namen des Arbeitgebers auftritt“, so Expertin Heins.

Öffentliche Kritik am Arbeitgeber

Grundsätzlich gilt auch hier: Die Meinungsfreiheit steht im Vordergrund. Das Landgericht Baden-Württemberg hat zum Beispiel 2010 entschieden, dass kritische Äußerungen des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber im Internet durch die Meinungsfreiheit geschützt sind (*Az.: 2 Sa 59/09*). Die Grenze sind hier natürlich unwahre Tatsachenbehauptungen oder Ehrverletzendes. Dementsprechend durfte einem Banker, der über seinen Arbeitgeber in ei-

nem Forum verbreitet hatte, dort herrsche ein nationalsozialistisches Terrorsystem, daraufhin gekündigt werden (*Bundesarbeitsgericht, Az.: 2 AZR 584/04*).

Auch zahlreiche Fälle von Beleidigungen des Arbeitgebers via Facebook wurden von den Gerichten bereits für die Arbeitgeber entschieden und dem Arbeitnehmer durfte gekündigt werden. So nannte zum Beispiel ein Azubi bei Facebook seinen Arbeitgeber Menschenschinder und musste gehen (*Landgericht Hamm, Az.: 3 Sa 644/12*).

Die Kommunikation in sozialen Netzwerken wie Facebook oder über Twitter unterscheidet sich eben doch von einem Gespräch unter Freunden oder Kollegen. Denn dort ist die Anzahl an Empfängern nicht klar begrenzt, und schnell können kritische Kommentare über den Arbeitgeber kopiert oder weitergeleitet werden. „Eine Kündigung ist da eher möglich als bei mündlichen Äußerungen gegenüber Arbeitskollegen“, erklärt Anwältin Heins.

Geheimnisverrat im Netz

Arbeitnehmer dürfen Betriebsgeheimnisse nicht ausplaudern. Auch schon im Privaten nicht. Aber in sozialen Medien ist die Gefahr einer schnellen Weiterverbreitung natürlich noch viel größer. Von daher sorgen sich hier viele Unternehmen. „Sie sollten klare Anweisung erteilen, dass die Verschwiegenheitspflicht auch bei Äußerungen im Internet gilt“, rät Heins. So könne der Arbeitnehmer auf die Problematik aufmerksam gemacht werden. Ansonsten gilt: Kündigungen bei Geheimnisverrat

sind oft arbeitsrechtlich in Ordnung. Das kann sogar für sogenanntes Whistleblowing gelten, wenn also ein Arbeitnehmer Missstände bei seinem Arbeitgeber aufdeckt über soziale Netzwerke. „In Deutschland sind die Gerichte da erst mal gar nicht so gnädig“, erklärt Anwalt Leder. Doch: Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte habe da ein deutsches Urteil kassiert und das öffentliche Interesse an der Aufdeckung von Missständen in den Fokus gehoben (*Az.: 28274/08*). Deshalb rechnet Anwalt Leder in Zukunft damit, dass sich hier die Beurteilung verschieben wird.

Online-Kontakte

Wenn der Arbeitnehmer geht oder ihm gekündigt wird, dann tauchen plötzlich Probleme auf, von denen man sich vorher nicht hätte träumen lassen. Fragen wie: Wem gehört das Outlook-Telefonbuch? Dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber? „Termine und Kontakte müssen dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden“, sagt Anwältin Heins. Und das gilt auch für die Follower auf Twitter, wenn der Twitter-Account des Arbeitnehmers eindeutig in seiner Funktion für das Unternehmen geführt wurde. Was sehr theoretisch klingt, wird etwas verständlicher, wenn man sich ausmalt, dass Regierungssprecher Steffen Seibert irgendwann mal zum Fernsehen zurückgeht und dann aber bitte die Follower seines derzeitigen Accounts @RegSprecher mitnehmen möchte. Verständlich, dass das nur schwer möglich sein wird.