

von RAin Franziska Hasselbach

Kündigung aufgrund von Facebook-Einträgen: Worauf Arbeitnehmer achten sollten

Exzessive Nächte, der Clubbesuch am Wochenende oder der Geburtstag der besten Freundin. Einen Grund zum Feiern gibt es immer. Meistens landen die Fotos besagter Veranstaltungen dann auf Facebook, Instagram und anderen sozialen Netzwerken. Wer nicht aufpasst, kann allerdings seinen Arbeitsplatz riskieren. Nicht jeder Arbeitgeber sieht seine Mitarbeiter gerne nassgeschwitzt mit Bierflasche in der Hand auf der Theke tanzen. Insbesondere dann nicht, wenn man am Montagmorgen nicht erholt auf der Arbeit erschienen ist. Genauso, wenn sich ein Arbeitnehmer krank meldet und in der Zeit, in der er am Arbeitsplatz fehlt, beim Shoppen oder Freizeitsport abgelichtet wird.

Dabei ist das Privatleben grundsätzlich privat. Es steht unter dem Schutz des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 Grundgesetz). Deswegen ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht berechtigt aus dem privaten Verhalten seiner Arbeitnehmer arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen.

Es gibt allerdings Ausnahmefälle, in denen sich das private Verhalten auf den betrieblichen Bereich auswirkt und das Arbeitsverhältnis stört. In diesem Fall können sich gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben. Wir stellen Ihnen einige Fälle vor, in denen sich die Gerichte damit beschäftigt haben, welche Konsequenzen Arbeitgeber aus dem Onlineverhalten ihrer Mitarbeiter ziehen dürfen.

Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers

Stämmiger Lagerist

Der erste Fall spielte sich im letzten Sommer am Arbeitsgericht Krefeld (Az.: 3 Ca 1384/13) ab: Ein 21-jähriger Lagerist hatte ein Hochzeitsfoto auf Facebook veröffentlicht, auf dem er seine frisch verheiratete und hochschwangere Ehefrau auf Händen durch ein Herz trug. Das Problem der Situationsromantik war, dass er bereits einige Wochen wegen eines Bandscheibenvorfalles krankgeschrieben war. Außerdem war er von der Arbeit freigestellt, weil er angeblich keine schweren Kisten heben könne. Als der Arbeitgeber das Foto sah, setzte er sofort eine fristlose Kündigung auf.

Der Fall landete vor Gericht. Das Arbeitsgericht stellte klar, dass der Arbeitnehmer natürlich Bilder seiner Hochzeit veröffentlichen dürfe. Das Problem sei das, was auf den Bildern zu sehen war. Das Heben der Ehefrau verstieße gegen die Pflicht des Arbeitnehmers, sich während der rückenbedingten Krankschreibung so zu verhalten, dass er möglichst bald wieder arbeitsfähig sei und die Heilung nicht unnötig verzögert würde. Das gehöre zu den sogenannten Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers. Ein Kündigungsgrund läge vor, weil sich der Arbeitnehmer genesungswidrig verhalten habe. Weil das Bild für den Arbeitgeber offen einsehbar war, hatte dieser auch die Berechtigung, es zur Rechtfertigung der Kündigung heranzuziehen.

In der Sache erging allerdings kein Urteil, weil sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtzeitig geeinigt hatten. Die fristlose Kündigung wurde in eine ordentliche Kündigung umgedeutet und der Lagerist erhielt eine Abfindung.

"Ab zum Arzt und dann Koffer packen"

Einen ähnlichen Fall gab es 2011: Eine Auszubildende Frisörin tippte auf Ihre Facebook-Pinnwand "ab zum Arzt und dann Koffer packen". In den folgenden Tagen folgten ausgelassene Strand- und Discobilder von den Balearen. Auch das sah der Vorgesetzte - und war wenig begeistert. Er kündigte der Auszubildenden fristlos. Da half auch nicht das Argument der 18-jährigen, dass der Urlaub "gut für ihren Heilungserfolg" gewesen sei.

Auch hier gab es einen außergerichtlichen Vergleich vor einer Schlichtungsstelle, weil die Mitarbeiterin als Auszubildende besonderen Schutz benötige. Grundsätzlich seien arbeitsrechtliche Konsequenzen aber möglich.

Ansehen des Arbeitgebers

Polizeilich bekannt

Ein Hamburger Polizist verlor im September 2013 seinen Dienstplatz, weil er auf Facebook ein Foto seiner Polizeimütze auf einem Totenschädel präsentierte. Das Pikante daran war folgendes: Er tat grade Dienst als Objektschützer vor einer jüdischen Schule. Genau diese Schule war im Hintergrund des hochgeladenen Fotos zu sehen.

Die Vorgesetzten und die Presse sahen darin die Symbolik der SS-Totenkopfverbände, die im "Dritten Reich" die Konzentrationslager bewachten. Die Landespolizei kündigte dem Polizisten unversehens mit

dem Argument, dass der Beamte sowohl gegen seine Vorbildrolle, als auch seinen Diensteid verstoßen habe.

Der Polizeibeamte reichte hiergegen Klage ein. Das Arbeitsgericht Hamburg gab der Klage mit Urteil vom 18.09.2013 (Az: 27 Ca 207/13) statt. Das Gericht sah es als nicht hinreichend bewiesen an, dass der Totenkopf der Ausdruck rechtsradikaler Gesinnung sei. Deswegen fehle es an einem zulässigen Kündigungsgrund. Alleine die Tatsache, dass eine jüdische Schule auf dem Bild zu sehen sei, reiche nicht aus.

Hintergrund: In diesem Fall hatte der Beamte Glück, weil ihm die "rechte Gesinnung" nicht nachgewiesen werden konnte. Grundsätzlich überwiegt bei politischer Gesinnung und privatem Verhalten das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, sofern es nicht auf das Arbeitsverhältnis einwirkt. Im öffentlichen Dienst hingegen, zu dem auch der Polizeidienst gehört, haben die Angestellten eine besondere Vorbildrolle. Sie müssen nach § 8 BAT "sich durch [ihr] gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes" bekennen. Verstoßen sie dagegen als Privatperson, könne dies laut Urteil eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Auch andere Arbeitnehmer, die besonders herausragende Positionen in einem Unternehmen haben oder es nach außen repräsentieren sollen, müssen in ihrer Freizeit aufpassen: Bei solchen Berufen wirkt das private Verhalten oft auf das Arbeitsverhältnis ein. Auch Veröffentlichungen im Internet können geeignet sein, dem Ansehen des Unternehmens Schaden zuzufügen oder gar den Betriebsfrieden zu gefährden.

Menschenschinder und Ausbeuter - Beleidigung

Der Betriebsfrieden ist besonders gefährdet, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und -geber auf die persönliche Ebene einwirkt. Ein 27-jähriger Auszubildender aus Bochum nannte seinen Arbeitgeber im Internet einen "Menschenschinder und Ausbeuter" und erhielt dafür ebenfalls eine fristlose Kündigung. Auch dieser Fall landete vor Gericht. Das Arbeitsgericht Bochum sah durch diese Äußerungen des Arbeitnehmers den Tatbestand der Beleidigung als erfüllt an. Zwar habe der Mann grundsätzlich ein Recht auf freie Meinungsäußerung, so drastisch ausgesprochen verstoße seine Meinung aber gegen die Loyalitätspflicht zu seinem Arbeitgeber. Weil der Mann ebenfalls Auszubildender war, habe der Arbeitgeber aber eine besondere Förderungspflicht. Eine Abmahnung sei ausreichend gewesen. Das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 10. Oktober 2012, Az: 3 Sa 644/12) sah das in der nächsten Instanz wiederum anders und bestätigte die Kündigung. "Der Auszubildende habe nicht annehmen dürfen, dass diese Äußerungen keine Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses haben würden".

Keine Meinungsfreiheit für Schmähkritik

Auch die Beleidigung als "Wixxer" auf der eigenen Pinnwand kann zur fristlosen Kündigung führen, selbst, wenn der Chef es nur über Dritte erfährt. Es genügte dem Arbeitsgericht Hagen (Az: 3 Ca 2597/11), dass 70 Freunde - darunter viele Firmenkollegen - das Posting sahen. Die Kündigung sei wirksam erfolgt. Als der Mann daraufhin Berufung einlegen wollte, einigte man sich ebenfalls außergerichtlich mit dem Arbeitgeber auf einen **Aufhebungsvertrag**.

Vorsicht beim "gefällt mir"

Auch bei den Beiträgen anderer Nutzer ist Vorsicht geboten. Der Ehemann einer Sparkassenangestellten hatte sein Sparschwein öffentlich auf den Namen des örtlichen Sparkassenchefs getauft und zur Schlachtung ausgerufen. Der Gattin "gefiel" die Vorstellung vom geschlachteten Chef so gut, dass sie den Gefällt-mir-Button drückte. Das Arbeitsgericht Dessau-Roßlau sah in seinem Urteil vom 21.03.2012 (Az: 1 Ca 148/11) in dem "Like" eine schwere Pflichtverletzung der Mitarbeiterin. Nur auf Grund ihrer langen Betriebszugehörigkeit erfolgte lediglich eine Abmahnung.

Ebenfalls gekündigt wurde einem Arbeitnehmer, dem das Musikstück "Bück Dich hoch" der Gruppe Deichkind (Textauszug: "Fleißig Überstunden, ganz normal, unbezahlt, scheißegal, keine Wahl.") gefiel und mit einer Anspielung auf seinen Arbeitgeber versah. Bevor das Arbeitsgericht Herford entscheiden konnte, erfolgte eine außergerichtliche Einigung.

Geschäftsgeheimnisse und Fußablagen - Verschwiegenheitspflicht

Einen anderen brisanten Fall stellen Fotos aus dem Büro dar. Egal, ob sich der Arbeitnehmer online über den viel zu vollen Schreibtisch beschweren will oder eine halbe Stunde vor Feierabend das Foto mit den Füßen auf dem Tisch mit "vorgezogener Feierabend" kommentiert. So lustig manche Büroanekdoten auch sein mögen, sie können den Arbeitsplatz gefährden.

Es kommt nicht nur eine mangelnde Arbeitsmotivation zum Ausdruck, auf dem Schreibtisch können vielmehr auch Dokumente oder Bildschirmausschnitte zu sehen sein, die sensibles Material (wie Bilanzen oder Kundendaten) zeigen. Der fahrlässige Umgang führt fast immer zu einer Abmahnung. In wiederholten oder schweren Fällen, kann sogar eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Der Grund ist nicht nur, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht in vollem Umfang erbringt, viele Konkurrenzunternehmen nutzen solche Daten zur Marktbeobachtung.

Konsequenzen vermeiden: Das kleine graue Rädchen

Am besten ist es, wenn der Arbeitgeber problematische Postings erst gar nicht sehen kann. Das geht über die "Privatsphäreneinstellungen" (englisch: "privacy") der sozialen Netzwerke. In den jeweiligen Hilfebereichen der Plattformen kann man ausführlich lesen, welche Einstellungen das eigene Profil schützen.

In vielen Netzwerken kann man individuell die verbundenen Personen gruppieren und festlegen, welche Gruppe was sehen darf. So kann man selbst Kollegen und Vorgesetzte zur restriktiven Freundesliste hinzufügen, ohne das Profil verändern zu müssen. So können gewisse Personen oder Gruppen einen Beitrag oder das Album "Partyfotos" nicht sehen.

Außerdem sollte dafür Sorge getragen werden, dass die Freundesliste verborgen wird. Wenn beispielsweise der Chef sieht, dass man sich mit Mitarbeitern eines Konkurrenzbetriebs verbindet, muss das zwar nicht zur Kündigung führen, es kann das Betriebsklima aber sicherlich negativ beeinflussen.

Autor:

RAin Franziska Hasselbach