

THEMENDIENST

Drei Dinge, die man als Arbeitnehmer auf Facebook beachten sollte

Köln, 18.03.2014 Dass die Nutzung von Facebook am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber nicht unbedingt gerne gesehen ist, dürfte jedem Arbeitnehmer bewusst sein. Doch auch außerhalb der Arbeitszeit kann das Surfen auf sozialen Plattformen unter Umständen zu Problemen mit dem Arbeitgeber führen.

1. Auch private Handlungen auf Facebook können sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken

In einem [Fall](#), den das Arbeitsgericht Hamburg zu entscheiden hatte, war einem Polizeiangeestellten fristlos gekündigt worden, nachdem er auf seiner Facebook-Seite das Foto eines Totenschädels mit Polizeimütze hochgeladen hatte. Dieses Foto wurde vor einer jüdischen Schule aufgenommen, für die der Polizeiangeestellte als Objektschützer eingesetzt worden war.

Sein Arbeitgeber, die Freie Hansestadt Hamburg, sah dieses Foto als Zeichen einer rechtsradikalen Gesinnung und kündigte dem Angestellten daraufhin außerordentlich.

Das Arbeitsgericht entschied in diesem Fall, dass die Kündigung unwirksam war, da das Foto keine ausreichende Begründung einer etwaigen rechten politischen Einstellung darstelle. Der Totenkopf sei nicht zwangsläufig Ausdruck einer rechtsradikalen Einstellung. Ein dringender Zusammenhang zwischen der im Hintergrund des Fotos zu sehenden Schule und dem Totenkopf sei zudem nicht ersichtlich.

Auch wenn in diesem Fall die Kündigung unwirksam war, zeigt sich doch deutlich, dass auch ein spontanes Foto, eine unbedachte Äußerung oder ein Gefällt-Mir-Klick dazu führen können, dass der Arbeitgeber Rückschlüsse zieht, die sich letztendlich negativ auf das Arbeitsverhältnis, sogar bis hin zur Kündigung auswirken können.

2. Äußerungen über den Arbeitgeber können einen Kündigungsgrund darstellen

Wer sich auf Facebook negativ über seinen Arbeitgeber äußert, vergisst all zu häufig, dass das Internet kein rechtsfreier Raum ist.

So äußerte sich ein Mediengestalter in Bezug auf tarifliche Vorgänge in seinem Betrieb mit den

Worten „ich kotze gleich“ und „asoziale Gesellschafter“ in einer frei zugänglichen Facebook-Gruppe. Das [Landesarbeitsgericht Hessen befand](#), dass diese Aussagen keinen sachlichen Bezug mehr aufwiesen, den Arbeitgeber herabwürdigten und somit auch nicht mehr von der Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers gedeckt waren.

In einem [anderen Fall](#) entschied das Arbeitsgericht Duisburg, dass auch die Beleidigung von Arbeitskollegen auf Facebook unter Umständen eine Kündigung rechtfertigen kann.

Hier hatte der Betroffene seine Kollegen unter anderem als „Speckrollen“ und „Klugscheißer“ bezeichnet.

3. Die Nutzung von Facebook während der Arbeitszeit kann zur Abmahnung führen

Wie viel privates Surfen während der Arbeitszeit letztendlich zu viel ist, kann pauschal nicht gesagt werden. Ist die private Internetnutzung arbeitsvertraglich nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber gestattet, muss man sich als Arbeitnehmer jedoch darüber bewusst sein, dass man beim privaten Surfen seine Hauptpflicht verletzt, da man in dieser Zeit keine Arbeitsleistung erbringt.

Diese Pflichtverletzung kann unter Umständen zumindest Grund für eine Abmahnung sein.

Zu einer Kündigung dürfte es dagegen nur in besonders krassen Fällen reichen. So etwa in einem [ähnlich gelagerten Fall](#) vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen, in dem ein Arbeitnehmer teilweise bis zu 173 private E-Mails am Tag versendete. Das Gericht ging pro Mail von einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit von drei Minuten aus und kam so zu dem Ergebnis, dass an einem solchen Tag gar keine Zeit mehr für die Erledigung von Dienstaufgaben bleiben könne.

Damit sei die Arbeitspflicht in einem solch hohen Maße verletzt worden, dass eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt war.

Die Kanzlei Hasselbach ist eine auf das Familien- und Arbeitsrecht spezialisierte mittelständische Rechtsanwaltskanzlei mit Büros in Köln, Frankfurt und Groß-Gerau.

Ansprechpartner für die Presse

Irene Neubeck

Hohenstaufenring 44-46

50674 Köln

Tel. +49(0)221 / 789 68 550

E-Mail: Presse@Kanzlei-Hasselbach.de