



SOCIAL MEDIA

Wenn Kollegen ablästern

In ihrer Freizeit dürfen sich Mitarbeiter frei in den sozialen Medien äußern. Problematisch wird es, wenn „Posts“ negativ aufs Unternehmen zurückstrahlen.

Für einige wenige handelt es sich bei Facebook, Youtube, Blogs, Twitter & Co. zwar immer noch um verheißungsvolles Neuland. Den meisten ist die Nutzung von Online-Plattformen und sozialen Netzwerken mittlerweile aber vertraut und es werden regelmäßig Ereignisse und Meinungen „gepostet“. Oftmals „posten“ Mitarbeiter von Unternehmen jedoch

nicht nur über ihr privates Leben, sondern auch über ihre Arbeit und ihren Arbeitgeber. Diese „Posts“ fallen dann – zum Leidwesen aller – nicht immer positiv aus. Wie ein Unternehmen solche schädlichen Äußerungen in sozialen Netzwerken von vornherein verhindern kann und welche Konsequenzen rufschädigende Beiträge haben können, wollen wir Ihnen in diesem Beitrag aufzeigen.

Kein rechtsfreier Raum

Grundsätzlich können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern nicht verbieten, sich in sozialen Medien auch über die Arbeit und den Arbeitgeber zu äußern. Selbst kritische Äußerungen können vom Recht der freien Meinungsäußerung umfasst sein. Die

Grenze zu nicht mehr zulässigen Äußerungen ist fließend. Jedem Arbeitnehmer muss daher klar sein, dass soziale Netzwerke kein rechtsfreier Raum sind. Auch im Internet gelten die Gesetze (z.B. Urheberrechte und Persönlichkeitsrechte) und sind die Regeln aus dem Arbeitsvertrag, wie insbesondere die Verschwiegenheitspflicht und Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, zu beachten. So ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, grobe Beleidigungen, grob unsachliche Angriffe oder Schmähungen des Arbeitgebers oder gegenüber Kollegen zu verbreiten.

Konsequenzen für Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber muss eine rufschädigende Äußerung seines Mitarbeiters in sozialen

KURZFASSUNG

Wenn sich Mitarbeiter in sozialen Medien negativ über ihren Chef äußern oder radikale Ansichten vertreten, kann der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen. In einem Social Media Leitfadens sollten auf jeden Fall klare Regeln formuliert werden.

Netzwerken nicht einfach hinnehmen. Im Grundsatz stehen dem Arbeitgeber folgende Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung:

- **Abmahnung:**
Die Abmahnung dient nur als Warnung und soll den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinweisen und ihn auffordern, dieses Verhalten zu unterlassen. Gegebenenfalls kann die Abmahnung eine Voraussetzung für eine spätere Kündigung sein.
- **Fristlose Kündigung:**
Ist das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hingegen äußerst gravierend gestört, dann kann auch eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Ein derart nachhaltig gestörtes Vertrauensverhältnis wurde von den Arbeitsgerichten beispielsweise angenommen, wenn der Arbeitgeber als „Menschenschinder und Ausbeuter“ bezeichnet wurde. Darüber hinaus kann auch eine ehrverletzende Bezeichnung von Kollegen oder Vorgesetzten zu einer fristlosen Kündigung führen.

- **Schadensersatz**
Wenn es auf Grund der Äußerungen des Mitarbeiters zu einem konkreten Schaden beim Arbeitgeber kommt, dann kommen auch Schadensersatzansprüche in Frage. Ein Nachweis wird hier aber sicherlich schwierig werden. Nicht nur der Absender eines Posts kann zur Rechenschaft gezogen werden. Auch Mitarbeiter, die rufschädigende oder beleidigende Äußerungen unterstützen, indem sie den „Gefällt mir“-Button drücken, haben mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen!

Social Media Leitfadens

Wie kann man als Unternehmer das Risiko von rufschädigenden Posts möglichst von vornherein minimieren? Das Risiko

PUNKTE FÜR DEN SOCIAL MEDIA LEITFADEN

1. Bleiben Sie diskret

Interne Informationen und Geheimnisse des Unternehmens dürfen nicht nach außen getragen werden. Auch Äußerungen von Vorgesetzten, neue Produkte oder Designs müssen geheim bleiben.

2. Kritik bleibt intern

Sollten Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen nicht zufrieden sein, kann Kritik intern mit den Vorgesetzten besprochen werden. Sie darf jedoch nicht über soziale Netzwerke veröffentlicht werden.

3. Mitarbeiter müssen authentisch und erkennbar sein

Äußern Sie sich online nur unter Ihrem richtigen Namen und möglicherweise Ihrer Funktion im Unternehmen. Versuchen Sie nicht, anonym Kommentare und Kritik zu verbreiten.

4. Wer postet, übernimmt Verantwortung

Bedenken Sie, dass das Internet nichts vergisst. Jeder Mitarbeiter ist für seine Meinungsäußerungen selbst verantwortlich. Rufschädigende Äußerungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung haben.

5. Geben Sie Fehler zu

Falls verletzend oder falsche Äußerungen getätigt wurden, sollten Sie Ihren Fehler umgehend zugeben, erklären und korrigieren. Die Konsequenzen von nicht korrigierten Fehlern können im Netz unüberschaubar sein.

6. Beachten Sie das geltende Recht

Mitarbeiter müssen die Rechte der Nutzer sowie unbeteiligter Dritter respektieren. Beleidigungen und Diskriminierungen sind ausdrücklich verboten. Halten Sie sich an geltendes Recht, Datenschutz und Privatsphäre.

So oder so ähnlich können Regeln in einem Social Media Leitfadens aussehen. Wichtig ist immer, dass die Regeln klar formuliert und gut verständlich sind.

von kritischen und rufschädigenden Posts kann durch die Einführung eines Social Media Leitfadens im Betrieb eingedämmt werden. Arbeitgeber können mit einem solchen Leitfadens zur Nutzung von sozialen Netzwerken ihre Mitarbeiter aktiv unterstützen.

Bei der Einführung eines Social Media Leitfadens sollten aber einige Punkte beachtet werden.

- Führen Sie die Richtlinien aktiv ein (beispielsweise als Ergänzung zum Arbeitsvertrag)
- Erklären Sie Mitarbeitern den Leitfadens in internen Veranstaltungen

- Klären Sie, ob und wie umfangreich Mitarbeiter während der Arbeitszeit soziale Medien privat nutzen dürfen.

Maximilian Appelt
Rechtsanwalt, Steuerberater
www.raw-partner.de

KOMMENTAR

Das Internet und die sozialen Netzwerke sind kein rechtsfreier Raum. Jeder Arbeitgeber kann und sollte auf rufschädigende Äußerungen seiner Arbeitnehmer im Internet reagieren. Durch die Einführung eines Social Media Leitfadens können Mitarbeiter im Umgang mit sozialen Netzwerken sensibilisiert und rufschädigenden Äußerungen vorgebeugt werden.

Barbara Lux-Krönig
Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin



Rostsanierer und Grundierer in Einem!

epoxy BRUNOX®

2-mal auftragen kein Abwaschen



www.brunox.swiss
Info: BRUNOX Korrosionsschutz GmbH,
Adlzreiter Str. 13, DE-95051 Ingolstadt, Tel. 0841 961 29 04