

## Die Facebook-Abmahnung

Umgang mit sozialen Medien und Bewertungsportalen

**W**as ist im Umgang mit Facebook, XING, Snapchat, Instagram & Co. im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz zu beachten und was kann der Arbeitgeber gegen unliebsame Äußerungen in sozialen Medien tun?

### DIE AUTOREN



Rechtsanwältin **Nadine Crocoll** berät spezialisiert zu allen Fragen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts. Zu ihren Mandanten zählen Unternehmen und Führungskräfte.

Rechtsanwalt **Philip M. Kohl** arbeitet im gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht. Er ist außergerichtlich und gerichtlich sowie vor den Markenämtern tätig.

### Social Media & Arbeitsrecht

"Arbeitgeber: menschen-schinder & ausbeuter, Leibeigener – Bochum, daemliche scheisse fuer mindestlohn -20 % erledigen" – diese Bemerkung hatte ein Auszubildender aus Bochum auf seinem Facebook-Profil gepostet. Beliebt sind im Internet auch **Bewertungsportale** – neben Ärzten, Lehrern und Hotels kann man auch den eigenen Arbeitgeber bewerten. Kommentare wie "sehr häufige Neueinstellungen und Kündigungen", "Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es hier nicht", "chaotische Vorgesetzte" oder "das Arbeitspensum ist nicht zu bewältigen" finden sich zuhauf. Zwar werden die Bewertungen anonym abgegeben, manchmal lässt sich aber erschließen, welcher (ehemalige) Mitarbeiter dahinter steckt. Wo hört der Spaß – sprich die Meinungsfreiheit – auf?

Generell unterliegt jede Äußerung des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber oder Vorgesetzte der Meinungsfreiheit und zwar auch im **Web 2.0**. Von vorneherein nicht von der Meinungsfreiheit umfasst sind jedoch unwahre Tatsachenbehauptungen und Schmähkritik. Besonders geschützt sind außerdem vertrauliche Informationen des Arbeitgebers.

Überdies findet die Meinungsfreiheit ihre Grenzen in dem Recht der persönlichen Ehre nach Art. 5 Abs. 2

GG, den sonstigen Ausprägungen des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG, der wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit nach Art. 12 GG und den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, also auch den Grundregeln über das **Arbeitsverhältnis**, insbesondere den Treue- und Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers. Berührt die Äußerung des Arbeitnehmers diese Rechtspositionen des Arbeitgebers, ist ihre Rechtmäßigkeit anhand einer Abwägung der Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls zu prüfen. Dabei sind Kontext und (potentielle) Reichweite der Äußerung zu berücksichtigen. So darf der Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung des BAG für in einem vertraulichen Gespräch getätigte (auch beleidigende) Aussagen zwar grundsätzlich erwarten, dass diese nicht nach außen getragen werden. Eine solche Vertraulichkeit kommt bei sozialen Netzwerken aber nur bei Äußerungen in Betracht, die in einer privaten Nachricht gesendet, in einer geschlossenen Gruppe gepostet oder nur "engen Freunden" zugänglich gemacht werden. Bereits das Anklicken des "Gefällt mir"-Buttons bei Facebook ist dabei als konkludente Äußerung zu werten.

Doch wie kann der Arbeitgeber reagieren, wenn die Äußerung unzulässig ist? Hier ist vor allem an eine Abmahnung oder eine – unter Umständen sogar außerordentliche fristlose – Kündigung zu denken. In die Interessenabwägung, ob eine Kündigung in Betracht kommt, sind neben den üblichen Kriterien, wie Alter und Betriebszugehörigkeit, die genauen Umstände der Äußerung miteinzubeziehen.

### Unterlassungsansprüche des Arbeitgebers

Voraussetzung ist zunächst, dass die jeweilige Äußerung rechtswidrig ist. **Meinungsäußerungen** auf Web 2.0-Plattformen können daher untersagt werden, wenn sie sich in bloßer Schmähkritik erschöpfen, Tatsachenbehauptungen, wenn sie unwahr sind.

Bewertungsportal  
Web 2.0  
Arbeitsverhältnis  
Meinungsäußerung  
Störerhaftung



Der Kommentar "chaotische Vorgesetzte" stellt eine reine Meinungsäußerung dar. Trotz der scharfen Formulierung enthält er konkrete Kritikpunkte, die das Arbeitsverhältnis betreffen, und verlässt nicht gänzlich die Sachebene, um sich in Schmähkritik zu erschöpfen. Die Aussagen "sehr häufige Neueinstellungen und Kündigungen" oder "Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es hier nicht" sind reine Tatsachenäußerungen. Sie beinhalten zwar teilweise auch Elemente einer Meinungsäußerung (was sind "häufige" Neueinstellungen?), denn selten kann man scharf zwischen Meinungs- und Tatsachenäußerungen trennen. Die Äußerungen enthalten aber bestimmte, objektiv nachweisbare Tatsachenbehauptungen. Nur falls diese unwahr sind, bestehen Unterlassungsansprüche. Schließlich handelt es sich bei der Aussage "das Arbeitspensum ist nicht zu bewältigen" um eine Meinungsäußerung mit Tatsachenkern (Tatsachenkern: die Arbeit ist erwartungsgemäß nicht innerhalb der Arbeitszeit zu leisten). Auch hier ist ein Vorgehen denkbar, wenn nachweisbar ist, dass eine als Tatsachenkern identifizierte Aussage falsch ist.

### ***Vorgehen gegen den Seitenbetreiber***

Der Seitenbetreiber haftet als Täter für eigene Beiträge und solche Inhalte, die zwar von Dritten eingestellt werden, die er sich jedoch zu Eigen gemacht hat. Bei Bewertungsportalen im Internet und den meisten anderen Web 2.0-Plattformen wird in aller Regel beides nicht der Fall sein. Denn die Beiträge werden mit den entsprechenden Benutzernamen der Verfasser veröffentlicht, sodass der durchschnittliche Internetnutzer erkennt, dass es sich nicht um einen Beitrag des Betreibers handelt. Eine Haftung als Täter oder Teilnehmer scheidet daher aus.

Weil der Seitenbetreiber, indem er das Bewertungsportal überhaupt erst zur Verfügung stellt, die fremde Rechtsverletzung aber mittelbar gefördert hat, kommt eine **Störerhaftung** in Betracht. Dies setzt die Verletzung von Verhaltenspflichten, insbesondere Prüfpflichten, voraus,

die allerdings zumutbar sein müssen. Dabei sind auch die Vorschriften des Telemediengesetzes zu berücksichtigen, die die Verantwortlichkeit des Seitenbetreibers erheblich einschränken. Der Seitenbetreiber muss deshalb Beiträge nicht vorab auf ihre Rechtmäßigkeit hin kontrollieren. Wird ihm aber eine Rechtsverletzung mitgeteilt, ist er verpflichtet, den jeweiligen Beitrag zu löschen und künftige gleichartige Rechtsverletzungen zu verhindern.

### ***Fazit***

Insgesamt ist also Vorsicht geboten bei Aussagen über den Arbeitgeber – gerade auch in sozialen Netzwerken. Rein äußerungsrechtlich sind diese an einem sehr viel großzügigeren Maßstab zu messen. Dem entspricht, dass Seitenbetreiber in aller Regel nicht für erkennbar nutzergenerierte Beiträge haften.

#### **BRP Renaud & Partner mbB**

berät und vertritt mittelständische und große Unternehmen national und international zu allen wirtschaftsrechtlichen Fragen. Sämtliche der rund 50 Rechtsanwälte, Steuerberater und Patentanwälte sind ausgewiesene Spezialisten auf ihrem Gebiet und arbeiten fachübergreifend eng zusammen. BRP verfügt über Büros in Stuttgart und Frankfurt am Main und ist Teil des internationalen Netzwerks unabhängiger Kanzleien Interlaw.

Nadine Crocoll  
Rechtsanwältin  
T +49 711 16445-325  
nadine.crocoll@brp.de

Philip M. Kohl  
Rechtsanwalt  
T +49 711 16445-373  
philip.kohl@brp.de

Ansprechpartner für Bewerbungen:  
Sibylle Günther  
Kaufmännische Leiterin  
Stuttgart/Frankfurt am Main  
T +49 711 16445-307  
sibylle.guenther@brp.de

BRP Renaud & Partner mbB  
Königsbau  
Königsstraße 28  
D-70173 Stuttgart  
info@brp.de  
www.brp.de