

Äußerungen auf Socia-Media-Plattformen als Kündigungsgrund

Äußerungen von Arbeitnehmer:innen in Messenger-Gruppen haben die Arbeitsgerichte in Deutschland bereits vielfach beschäftigt. Zunehmend werden aber auch Äußerungen auf anderen Social-Media-Plattformen im arbeitsrechtlichen Kontext relevant. TikTok, Instagram, X (ehemals Twitter) & Co. sind für viele ein Sprachrohr. Nicht selten werden diese Medien genutzt, um den Frust aus dem eigenen Arbeitsalltag loszuwerden. Für viele ist ihr Account ihr „Safe Space“, also der Ort, an dem frei die eigene (sowohl positive als auch negative) Meinung geteilt werden kann.

Wegen Äußerungen in all diesen Netzwerken kommt es immer wieder zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Was viele nicht bedenken: Unbedachte negative Äußerungen über den oder die Arbeitgeber:in oder auch Äußerungen politischer Natur können einen Kündigungsgrund darstellen.

Grundsätzlich können sich Arbeitnehmer:innen auf die Meinungsfreiheit oder auch die Kunstfreiheit berufen. Nicht selten dürften z.B. Reels auch unter den Kunstbegriff zu fassen sein.

Ob eine Äußerung in sozialen Medien einen wirksamen Kündigungsgrund darstellt, richtet sich in der Regel danach, wie zugänglich beziehungsweise (vermeintlich) vertraulich die betreffende Äußerung war. Weist eine getätigte Äußerung erkennbar einen dienstlichen Bezug auf oder wird von der oder dem betreffenden Arbeitnehmer:in selbst ein solcher Bezug hergestellt, ist ein Berufen auf diese Freiheiten nicht mehr ohne Weiteres möglich. Arbeitnehmer:innen müssen sich darüber bewusst sein, dass Äußerungen in sozialen Medien nicht ohne Weiteres als vertraulich gelten.

Ist ein Profil öffentlich, kann in jedem Fall nicht mehr von einer Vertraulichkeit ausgegangen werden. Aber auch wenn das Profil privat ist, einem aber Kolleginnen und Kollegen in den Sozialen Netzwerken folgen, kann eine Vertraulichkeit nicht mehr angenommen werden. Man spricht dann von der sog. Betriebsöffentlichkeit. Das ist z. B. der Fall, wenn Kolleg:innen als Follower:innen den Beitrag zur Kenntnis nehmen können oder der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin im Profil genannt oder durch Fotos oder Beiträge identifizierbar ist. In solchen Konstellationen handelt es sich um eine bewusste und von der oder dem Arbeitnehmer:in selbst gesteuerte Veröffentlichung, sodass eine Berufung auf den Schutz einer vertraulichen Äußerung regelmäßig nicht möglich ist.

Zunehmend besteht auch bei privaten Konten das Problem, dass sich Nutzer:innen der sozialen Netzwerke nicht darauf verlassen können, dass ihre privaten Beiträge nicht an die Öffentlichkeit gelangen.

Auch bei Äußerungen politischer Natur, die keinen unmittelbaren Bezug zur Arbeit oder zum Arbeitgeber beziehungsweise zur Arbeitgeberin aufweisen, kann es einen Kündigungsgrund darstellen, wenn anderweitig (z.B. durch die Angabe des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin im Profil) ein Bezug zum Unternehmen hergestellt wird. Denn Arbeitnehmer:innen verstoßen schwerwiegend gegen ihre Rücksichtnahmepflicht, wenn sie den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unter anderem der Gefahr einer erheblichen Rufschädigung aussetzen.

Eine abschließende Rechtsprechung gibt es zu dem Thema der Äußerungen in sozialen Netzwerken nicht. Solche Fälle werden auch weiterhin die deutschen Gerichte viel beschäftigen. Es bleibt abzuwarten, wie die deutschen Gerichte hier in Zukunft entscheiden werden.

Sie haben Probleme im arbeitsrechtlichen Kontext mit Äußerungen in sozialen Medien? Melden Sie sich gerne.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de