



# Wenn der Mitarbeiter Unschönes twittert ...

**Welche rechtlichen oder tatsächlichen Möglichkeiten haben Arbeitgeber, wenn sich ein Arbeitnehmer in sozialen Netzwerken negativ oder sehr offen über das eigene Unternehmen äußert? Sind Disziplinarmaßnahmen erlaubt?**

Was kann ein Vorgesetzter dagegen unternehmen, wenn ein Arbeitnehmer über Social Media-Kanäle wie Twitter, Facebook oder Xing vertrauliche Informationen der Firma preisgibt oder sich kritisch über Kollegen und Vorgesetzte äußert? Zunächst gilt hier der alte Satz: Vorsorge ist besser als Nachsorge. Bevor das Kind in den Brunnen fällt, sollte der Arbeitgeber von sich aus handeln und entsprechende Regeln, so genannte Social Media-Richtlinien, im Unternehmen festlegen. Eine solche Vorgehensweise hat

den entscheidenden Vorteil, dass der Arbeitnehmer weiß, was er sagen darf und was nicht. Von vornherein ist dem Mitarbeiter klar, welche Inhalte er über Twitter & Co. ansprechen darf und welche nicht.

Doch obgleich inzwischen Social Media-Richtlinien durchaus eine gewisse Verbreitung in der deutschen Wirtschaft gefunden haben, sind sie leider nach wie vor eher die Ausnahme. Daher gilt: Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit über alle Ereignisse und Vor-

kommnisse in dem Unternehmen, in dem er arbeitet, verpflichtet.

## Verschwiegenheitspflicht contra Meinungsfreiheit

Ohne die Zustimmung durch seinen Vorgesetzten darf der Mitarbeiter keine Interna nach draußen dringen lassen. Der Grad und der genaue Umfang dieser Verschwiegenheit richtet sich nach zweierlei Kriterien: Erstens nach dem Inhalt der Tätigkeit des Arbeitnehmers: Handelt es sich beispielsweise bei dem Arbeitnehmer um ein Mitglied des Betriebsrats, in dem stets interne Angelegenheiten besprochen werden, gelten andere Regeln als bei einem LKW-Fahrer, der Ware ausliefert. Auch die Art des Betriebes ist wichtig: So gelten beispielsweise für Marketing-Firmen andere Maßstäbe als für Anwaltskanzleien. Die arbeitsvertragliche Verschwiegenheit muss nicht ausdrücklich vertraglich bestimmt sein, sie ergibt sich vielmehr als ungeschriebene Nebenpflicht aus dem Kontrakt mit dem Arbeitgeber.

Darüber hinaus gibt es mehrere gesetzliche Vorschriften, die einen Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichten. So existieren

besondere rechtliche Geheimnispflichten für einzelne Berufsgruppen, zum Beispiel für Beamte, Ärzte, Rechtsanwälte oder auch Sozialarbeiter. Verstöße hiergegen können laut Strafgesetzbuch (StGB) mit einer Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren bestraft werden. Neben den Pflichten für spezielle Berufsgruppen gibt es im Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) auch eine Regelung, die alle Arbeitnehmer betrifft: Nach Paragraph 17 UWG muss der Arbeitnehmer absolutes Stillschweigen über Geschäftsgeheimnisse

## SOCIAL MEDIA-VORTEILE NUTZEN

*Bei vielen Unternehmen stehen die Risiken von Social Media-Diensten im Vordergrund. Doch diese einseitige Betrachtung sollte die Firmenleitung grundlegend überdenken, denn das Social Web, in die richtigen Bahnen gelenkt, bietet für Unternehmen auch enorme Vorteile. Der Arbeitgeber sollte dieses bislang brachliegende Potential für sich nutzen. Um dabei Probleme mit den eigenen Mitarbeitern zu vermeiden, empfiehlt es sich, von vornherein für alle Beteiligten verbindliche Spielregeln festzulegen.*

wahren. Unter derartige Geheimnisse fallen beispielsweise Kundenadressen, wichtige Verträge, Produktionsformeln oder interne Geschäftskooperationen. Der Begriff des Geschäftsgeheimnisses ist hier nicht abschließend definiert, sondern ein offener Tatbestand. Verstöße hiergegen gelten ebenfalls als Straftaten, die mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren bestraft werden können.

Verletzt der Arbeitnehmer diese vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten, so steht dem Arbeitgeber das gesamte Repertoire des Arbeitsrechts zur Verfügung: Von der außergerichtlichen Abmahnung bis hin zur außerordentlichen Kündigung. Letztere Möglichkeit, also die sofortige Beendigung des Arbeitsvertrages, wird jedoch nur in absolut schwerwiegenden Ausnahmefällen denkbar sein. Der Regelfall dürfte dagegen sein, dass der Arbeitgeber zunächst für den Pflichtverstoß abgemahnt wird.

Es gibt jedoch eine Ausnahme: Sie betrifft die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers. Es ist ständige Rechtsprechung, dass der Arbeitnehmer sich auch im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit berufen kann. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich zwar eine grund-

sätzliche Zurückhaltung, jedoch macht das Vertragsverhältnis den Arbeitnehmer nicht per se mundtot. Dabei gelten für den twitternden Mitarbeiter die gleichen Regeln wie für alle anderen Personen auch: Meinungsäußerungen sind grundsätzlich zulässig, Tatsachenbehauptungen hingegen nur, wenn sie wahr sind.

Eine Tatsachenbehauptung liegt vor, wenn sich der Inhalt zumindest theoretisch beweisen lässt. Also: Das Auto von Herrn Müller ist grün. Oder: Frau Stein ist noch ledig. Meinungsäußerungen hingegen sind nicht dem Beweis zugänglich, sondern enthalten vielmehr eine subjektive, innere Wertung. Dies betrifft Aussagen wie: Das grüne Auto ist nicht schön. Oder: Das Essen schmeckt mir nicht.

## Begrenzter Spielraum

Die Unterscheidung zwischen Tatsachen und Meinungsäußerungen ist in der Praxis außerordentlich wichtig. Denn: Äußert der Arbeitnehmer in seinem Tweet eine Meinung, ist diese grundsätzlich zulässig. Nur dort, wo die Grenze zur Schmähkritik überschritten wird, ist eine Meinungsäußerung rechtswidrig. Diese Grenze ist immer dann erreicht, wenn es dem Betroffenen nicht mehr um die Sache selbst geht, sondern wenn das vorherrschende Motiv ist, einen anderen zu diffamieren oder herabzuwürdigen. Dabei existieren jedoch gesteigerte Anforderungen an die Annahme einer Schmähkritik. So sind selbst polemische oder verletzend formulierte Aussagen grundsätzlich von der Meinungsfreiheit geschützt.

Bei Tatsachenbehauptungen hingegen gilt ein strengeres Prinzip: Dort sind nur wahrheitsgemäße Erklärungen erlaubt. Unwahre Äußerungen sind eindeutig verboten. So hat es etwa das Arbeitsgericht Herford im Jahr 2009 für zulässig erklärt, dass ein – ehemaliger – Mitarbeiter in seinem Blog den früheren Arbeitgeber als „Abzocker“, „Mafia“ und als Vertreter der „Nutzlos-Branche“ titulierte. Das betroffene Unternehmen betrieb mehrere umstrittene kostenpflichtige Internet-Portale. Das Gericht argumentierte, es handle sich durchgehend um zulässige Meinungsäußerungen, die der Arbeitnehmer habe tätigen dürfen. Eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen sei nicht erkennbar. Eine ähnliche Ansicht vertrat das Landesarbeitsgericht Stuttgart im Februar 2010: In diesem Fall hatte sich ein Arbeitnehmer mit den Sät-

zen „Menschenverachtende Jagd auf Kranke“ und „Verschärfte Ausbeutung“ online über seine Firma geäußert. Auch hier verneinten die Robenträger eine Pflichtverletzung und erklärten das Handeln des Arbeitnehmers für rechtmäßig.

Zusammengefasst heißt das: Ein Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer nicht umfassend verbieten, sich inhaltlich oder gar kritisch über das Unternehmen im Internet zu äußern. Die Grenze des rechtlich Zulässigen ist jedoch dort erreicht, wo der Arbeitnehmer Betriebsinterna ausplaudert, die der vertraglichen Verschwiegenheit unterliegen oder die ein Geschäftsgeheimnis darstellen. Meinungsäußerungen sind nur soweit hinzunehmen, soweit sie nicht die Grenze zur Schmähkritik überschreiten. Auch wenn die Äußerungen des Mitarbeiters kritische Inhalte über das Unternehmen enthalten, ist nicht immer ein juristisches Einschreiten möglich.

## Kein Freibrief

Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber nur eine begrenzte rechtliche Einwirkungsmöglichkeit auf den Arbeitnehmer hat. Der Arbeitnehmer sollte dies jedoch nicht als Freikarte verstehen. Eine außerordentliche Kündigung ist auch in sonstigen Einzelfällen möglich, zum Beispiel, wenn der Tweet existenzgefährdende Ausmaße für das Unternehmen annimmt oder zur dauerhaften Störung der Betriebsruhe führt: Wenn sich etwa ein Mitarbeiter trotz mehrfacher Ermahnungen weiterhin sexuell anzüglich über Kolleginnen äußert, kommt es dadurch immer wieder zu Streit innerhalb der Belegschaft.

Diese Betrachtung zeigt, dass dem Arbeitgeber nur ein beschränktes Repertoire an arbeitsrechtlichen Sanktionen zusteht. Er sollte daher, wenn möglich, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitnehmer suchen und den Grund für dessen negative Äußerungen in Erfahrung bringen.

**Martin Bahr**



Dr. Martin Bahr ist Rechtsanwalt in Hamburg und auf Neue Medien spezialisiert.

bahr@dr-bahr.com