Arbeitsrecht meets Facebook

Rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeitgebers
in Bezug auf Kündigungen des Arbeitnehmers
wegen beleidigender Äußerungen auf Facebook

Bachelorarbeit vorgelegt von Elena Janzen

Angefertigt im Studiengang Wirtschaftsrecht
an der Fachhochschule Bielefeld,
Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit
Wintersemester 2014/2015

Bielefelder Schriften zur wirtschaftsrechtlichen Praxis

herausgegeben vom
Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit
der Fachhochschule Bielefeld
Prof. Dr. Axel Benning

Band 26

Elena Janzen

Arbeitsrecht meets Facebook

Rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeitgebers in Bezug auf
Kündigungen des Arbeitnehmers wegen beleidigender Äußerungen
auf Facebook

Shaker Verlag
Aachen 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Copyright Shaker Verlag 2015

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-3401-1

ISSN 1860-3882

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
A. Einleitung.....	1
B. Auslegung der beleidigenden Äußerung.....	3
I. Beleidigung	3
II. Meinungsfreiheit nach Art. 5 GG.....	5
C. Maßnahmen des Arbeitgebers.....	8
I. Pflichtverletzung.....	8
II. Außerordentliche Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB	9
III. Ordentliche Kündigung gem. § 620 BGB	11
IV. Interessenabwägung.....	12
1. Berufung auf Vertraulichkeit	13
a) Bedeutung des Kommunikationskanals.....	14
aa) Chat / Nachrichten	14
bb) Chronik	15
cc) Facebook-Gruppen.....	16
dd) Profil.....	17
b) Sonderfall: „Gefällt mir Button“.....	18
c) Genaue namentliche Nennung des Arbeitgebers	19
2. Betrieblicher oder branchenüblicher Umgangston.....	19
3. Bildungsgrad und psychischer Zustand eines Arbeitnehmers ..	19
4. Ort und Zeitpunkt des Geschehens	20
5. Dienstzeitzugehörigkeit	21
6. Affektsituation.....	22
V. Abmahnung.....	23
1. Erforderlichkeit der Abmahnung	24
2. Vorweggenommene Abmahnung	24
3. Entbehrlichkeit der Abmahnung	25
D. Social Media Guidelines.....	27
I. Funktion	27
II. Rechtliche Verankerung.....	28
III. Verbindlichkeit von Social Media Guidelines.....	28
IV. Social Media Guidelines auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen	29
1. Regelungsinhalte.....	29
a) Erläuterung der Besonderheit / Risiken der Social Media- Nutzung	30

b)	Erlaubnis/Verbot/Grenzen der Nutzung während der Arbeitszeit (Differenzierung zwischen dienstlicher und privater Nutzung)	30
c)	Aufklärung im Rahmen von § 241 Abs. 2 BGB im Hinblick auf Äußerungen über das Unternehmen in sozialen Netzwerken (Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflicht)	32
d)	Aufklärung auf einzuhaltenden Rechtsrahmen (Betriebs-/Geschäftsgeheimnisse, Urheberrecht, Markenrecht, Wettbewerbsrecht und Persönlichkeitsrecht).....	33
e)	Klarstellung der Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen/Pflicht zu Offenlegung der Autorenschaft.....	33
f)	Folgen bei Verstößen der Social Media Guidelines	34
g)	Ansprechpartner	35
2.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat	35
3.	Geltungsbereich	37
E.	Fazit.....	40
	Rechtsprechungsverzeichnis	V
	Literaturverzeichnis.....	VII