

Handreichung



Allgemeines

Social Media bzw. Soziale Medien wie Facebook, Instagram, Twitter, TikTok etc., auf denen Fotos, Videos, Chats und Statusmeldungen präsentiert werden, sind aus dem Alltag vieler Pfleger nicht mehr wegzudenken. Das gilt sowohl im Privat- als auch im Arbeitsleben, wobei sich die beiden Bereiche vermischen können, was einige Fragen aufwirft: Inwieweit betrifft es den Arbeitsbereich, wenn Pfleger vermeintlich privat Soziale Medien nutzen? Darf der Arbeitgebende das verbieten? Riskieren Arbeitnehmende arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn sie sich außerhalb des Arbeitsplatzes in Chats über die Arbeit austauschen? Darf der Arbeitgebende die Aktivitäten seiner Beschäftigten in den Sozialen Medien nachverfolgen? Ist es erlaubt, am Arbeitsplatz mal schnell zwischendurch einen Post in Sozialen Medien abzusetzen?

Autorin:
Anja Sollmann
Rechtsanwältin,
Referentin für Rechts- und
Versicherungsfragen

Kann die Meinungsfreiheit von Arbeitnehmenden beschränkt werden?

Grundsätzlich gilt die durch Artikel 5 Grundgesetz geschützte Meinungsäußerungsfreiheit, die weit ausgelegt werden kann. Meinungen können politische, private, berufliche oder öffentliche Angelegenheiten betreffen. Es ist völlig unerheblich, ob die Meinung vernünftig, unvernünftig, polemisch, überspitzt formuliert oder sachlich falsch ist. Wie jedes Grundrecht ist aber auch die Meinungsfreiheit nicht schrankenlos. Bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen, Beleidigungen, Ehrverletzungen oder Verunglimpfungen fallen nicht mehr unter das Recht auf freie Meinung. Im Arbeitsverhältnis kollidiert die Meinungsäußerungsfreiheit mit dem **allgemeinen Persönlichkeitsrecht** von Kolleginnen und Kollegen sowie mit der **Berufsfreiheit der Arbeitgebenden**, deren störungsfreie wirtschaftliche Betätigung von Artikel 12 Grundgesetz geschützt wird. Darüber hinaus sind Arbeitnehmende und Arbeitgebende durch das Arbeitsvertragsverhältnis an gegenseitige Treue- und Rücksichtnahmepflichten gebunden. Beschäftigte sind daher dazu verpflichtet, alles zu unterlassen, was dem Betrieb schaden könnte, und das gilt auch für Aktivitäten in den Sozialen Medien.

Wann können private Posts den Arbeitsplatz gefährden?

Die Arbeitgebenden geht die Privatsphäre ihrer Mitarbeitenden grundsätzlich nichts an. Arbeitnehmende können sich über den Betrieb, die Arbeitsbedingungen, die Kolleg:innen und die Vorgesetzten so äußern, wie sie das möchten. Schließlich ist niemand dazu verpflichtet, über seinen Arbeitsplatz positiv zu denken oder zu sprechen. Doch wann ist eine Äußerung in den sozialen Netzwerken privat und wann öffentlich? Die Rechtsprechung sieht Posts im Netz dann nicht mehr als privat, das heißt vertraulich und nur für den Familien- und Freundeskreis bestimmt an, wenn diese mit mehr als 100 Nutzer:innen im Netz geteilt werden. Da diese Zahl schnell erreicht ist, sind auch privat gepostete Memes, Fotos oder Videos schon als **öffentliche Kundgabe** anzusehen. Arbeitsrechtlich problematisch können Äußerungen oder Fotos sein, die einen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und dem Unternehmen herstellen. Beispiel: ein Selfie in Dienstkleidung, auf der das Logo des Krankenhauses zu erkennen ist, mit dem Titel „Bin heute im Irrenhaus“. Ein solcher Post rechtfertigt durchaus eine Abmahnung.

Rechtliche Fragestellungen bei der privaten Verwendung Sozialer Medien durch Pflegende

Eine außerordentliche, fristlose Kündigung ist jedoch nur bei besonders schwerwiegenden Verstößen gegen die Loyalitäts- und Treuepflicht zulässig. Was grundsätzlich unterlassen werden sollte, ist das Fotografieren von Patient:innen und Bewohner:innen – so, dass sie klar identifiziert werden können.

Beispiele: Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg vom 11.4.2014 zur Veröffentlichung von Patientenbildern auf Facebook:

Eine Kinderkrankenpflegende hat in ihrer Arbeitszeit Fotos gemacht, auf denen ein von ihr betreuter Säugling allein oder gemeinsam mit ihr zu erkennen war, und diese auf ihrem Facebook-Profil veröffentlicht. Nachdem der Krankenhausträger davon erfuhr, kündigte er der Pflegenden außerordentlich und fristlos. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Fall eine Abmahnung für ausreichend gehalten und die Kündigung als unwirksam angesehen. Die Bilder hätten zu keiner schwerwiegenden Persönlichkeitsverletzung geführt, argumentierten die Richter:innen, da der Säugling nicht individualisiert werden konnte. Außerdem sei nicht erkennbar, in welchem Krankenhaus der Patient behandelt wurde.

Urteil des LAG Hamm vom 10.10.2013 zur Beleidigung des Arbeitgebers:

Ein Auszubildender hatte auf seinem Facebook-Profil unter der Rubrik „Arbeitgeber“ eingetragen: „menschenschinder & ausbeuter, Leibeigener? Dämliche scheiße für mindestlohn – 20 % erledigen.“

Das ausbildende Unternehmen hat daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos gekündigt. Das LAG Hamm sah die Kündigung als rechtswirksam an, da der Eintrag eine besonders ehrverletzende Äußerung darstelle, die dem Unternehmen eine Haltung gegenüber seinen Beschäftigten attestiere, die auf unterster Stufe stehe.

Urteil des Sächsischen LAG vom 27.2.2018 zu fremdenfeindlichen Äußerungen ohne Arbeitsbezug:

Ein Arbeitnehmer hatte auf seinem Facebook-Profil das Bild einer meckernden Ziege mit einer Sprechblase und den Worten „Achmed, ich bin schwanger“ veröffentlicht. Das Profilbild des unter seinem vollständigen Namen geführten Accounts zeigte den Beschäftigten in seiner Dienstkleidung. Das Sächsische LAG hielt die fristlose Kündigung des Arbeitgebers für gerechtfertigt, da das gepostete Foto eine menschenverachtende Schmähung einer ausländischen Bevölkerungsgruppe darstelle und nicht als Satire angesehen werden könne. Das lasse auf eine generell rechtsextreme Haltung schließen, die der Arbeitgeber nicht hinnehmen muss. Durch das Bild des Arbeitnehmers in Dienstkleidung könne außerdem ein unmittelbarer Bezug zum Unternehmen hergestellt werden.

Dürfen Social Media während der Arbeitszeit genutzt werden?

Ein Verbot, soziale Netzwerke während der Arbeitszeit zu nutzen, kann im Arbeitsvertrag, in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder per Direktionsrecht bzw. Anweisung geregelt werden. Aber auch wenn die private Nutzung sozialer Netzwerke im Dienst nicht ausdrücklich ausgeschlossen bzw. untersagt ist, können Pflegende **nicht von einer Erlaubnis ausgehen**.

Das gilt sowohl für die Internetnutzung mit betrieblichen Geräten als auch für das Surfen und Posten auf dem eigenen Handy. Es geht hierbei weniger um den Inhalt der Posts als vielmehr um die bezahlte Arbeitszeit, die für private Aktivitäten verwendet wird. Bei betrieblichen Geräten besteht zudem die Gefahr, dass das Datensystem durch Downloads mit Viren infiziert wird.

In den Pausen dürfen Arbeitnehmende natürlich ihr privates Handy nutzen.

Darf das Unternehmen die Social Media Aktivitäten der Mitarbeitenden kontrollieren?

Arbeitgebende dürfen das Kommunikationsverhalten ihrer Mitarbeitenden im Netz nicht beliebig erforschen, sondern müssen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, das Recht auf informa-

Rechtliche Fragestellungen bei der privaten Verwendung Sozialer Medien durch Pflegende

tionelle Selbstbestimmung und den Arbeitnehmerdatenschutz beachten. Eine Überwachung und Kontrolle von **dienstlichen** Geräten und Accounts ist nur dann erlaubt, wenn ein **konkreter Verdacht** auf schwere Pflichtverletzungen oder Straftaten im Netz besteht.

Anders verhält es sich mit Daten, die jede Person über frei zugängliche Suchmaschinen „googlen“ kann. Solche Daten dürfen auch der Chef oder die Chefin erheben. Was Arbeitgebende allerdings nicht dürfen: in freizeitorientierten Netzwerken wie Facebook und Twitter gezielt und verdeckt, z.B. über einen Fake-Account, zu den Aktivitäten ihrer Arbeitnehmenden recherchieren.

Anders verhält es sich, wenn Arbeitgebende selbst als Privatperson im „Jedermannsbereich“ in den Sozialen Medien unterwegs sind. Die auf diese Weise eher zufällig erlangten Kenntnisse über Posts von Mitarbeitenden dürfen Arbeitgebende als Beweis für illoyales oder betriebsschädigendes Verhalten verwerten – z. B. für eine Abmahnung oder für die Begründung einer Kündigung.

Eine klare Abgrenzung dazu, wie die Informationen erlangt wurden, ist nicht immer leicht. Ob und, wenn ja, welche Daten erhoben und verwertet werden dürfen, ist daher im jeweiligen Einzelfall zu klären.

Dürfen sich Pflegende über Missstände am Arbeitsplatz im sozialen Netzwerk äußern?

Als Arbeitnehmende sind Pflegende ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin zu Loyalität und Verschwiegenheit verpflichtet. Strukturelle und organisatorische Probleme am Arbeitsplatz wie zum Beispiel Unterbesetzung, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Fehler bei der Medikamentengabe oder hygienische Mängel **sollten daher zunächst intern gemeldet werden**. Sorgt die unmittelbar vorgesetzte Person nicht für Abhilfe oder wiegelt sie ab, sind die nächsten Hierarchieebenen einzubeziehen. Pflegende können sich auch dem Betriebsrat oder der Mitarbeitervertretung anvertrauen und um Unterstützung bitten. Werden die Meldungen über Missstände innerhalb des Unternehmens nicht ernst genommen oder ignoriert, ist zu überlegen, ob und welche **externen Stellen** informiert werden könnten. Das sind zum Beispiel **Berufsverbände, Pflegekammern, Medien, Aufsichtsbehörden** oder **Strafverfolgungsorgane**.

Ausführliche Informationen zu den Handlungsmöglichkeiten bei der Identifikation von „Gefährlicher Pflege“ gibt es in unserer Handreichung speziell zu diesem Thema, die unter nordwest@dbfk.de angefordert werden kann.

Ob die **sozialen Netzwerke** das geeignete Medium sind, um eine breite Öffentlichkeit auf Missstände im Unternehmen aufmerksam zu machen, ist zumindest fraglich. Meistens wird das Unternehmen auf diese Weise nur angeprangert. Ein kritischer Post im Netz mit einer negativen und womöglich verfälschten Darstellung kann kaum rückgängig gemacht werden und sich so weit verbreiten, dass dem Arbeitgebenden dadurch ein erheblicher Schaden entstehen kann.

Mit der Verbreitung von Posts über Fehlverhalten und Missstände am Arbeitsplatz riskieren Pflegende also arbeitsrechtliche Konsequenzen oder den Vorwurf der Rufschädigung.

Wenn Sie arbeitsrechtliche Fragen haben zu diesem oder zu anderen Themen in Ihrem Arbeitsbereich, können Sie unsere **Rechtsberatung** in Anspruch nehmen. DBfK Mitglieder erhalten die **Beratung kostenlos** durch kompetente und erfahrene Juristinnen. Für eine Beratung nehmen Sie unter der Rufnummer **0511 696 8440** Kontakt zu uns auf oder Sie richten Ihre Frage per E-Mail an nordwest@dbfk.de.

