

Mitarbeiterkontrolle über ein soziales Netzwerk!

Wieweit darf Mitarbeiterkontrolle im Internet gehen?

Darf sich ein Arbeitgeber unter falscher Identität in einem sozialen Netzwerk wie zum Beispiel Facebook, Xing oder StudiVZ anmelden, Kontakt zu seinen Mitarbeitern aufnehmen und diese hierdurch kontrollieren oder ausfragen? Mit einem klaren „Nein“ entschieden die Arbeitsrichter einen solchen Fall. Ein Arbeitgeber hat sich als „falscher Freund“ auf der Internetplattform Facebook bei seiner Mitarbeiterin eingeschlichen und selbige, die aufgrund von starker Migräne erkrankt war, beobachtet. Er hat dabei festgestellt, dass die Mitarbeiterin trotz „Ihrer Krankheit“ zwanzig Minuten auf der Internetplattform aktiv war. Hieraufhin kündigte der Arbeitgeber mit der Bemerkung: „Wer das könnte, könnte auch arbeiten.“ Das Arbeitsgericht entschied, dass dies eindeutig zu weit gehe. Genauso wie bei einem Detektiveinsatz müsse für eine solche Kontrolle des Mitarbeiters im Internet ein konkreter Verdacht vorliegen. Selbst dann ist es jedoch nicht unproblematisch, wenn sich der Arbeitgeber unter Vorspiegelung einer falschen Identität in die Vertrauenssphäre seiner Arbeitnehmer „einschleicht“. Baut der Mitarbeiter derart großes Vertrauen zu seinem „falschen Freund“ im Internet auf, besteht die Gefahr, dass er Informationen aus seiner Privat- oder sogar Intimsphäre preisgibt. Dies steht dann nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis, zu dem vom Arbeitgeber verfolgten Zweck der Mitarbeiterkontrolle. In diesem Falle überwiegt der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann die von ihm so erlangten Informationen nicht zum Nachteil seiner Arbeitnehmer verwenden.

Allgemein zugänglich Informationen im Internet oder in sozialen Netzwerken, darf der Arbeitgeber aber natürlich aufgreifen und im Falle eines arbeitsvertraglichen Pflichtenverstoßes auch sanktionieren. Dies kann so weit gehen, dass wie in einem anderen Fall, eine Arbeitnehmerin, die auf Ihrer Pinnwand bei StudiVZ Kunden ihres Arbeitgebers übel nachgeredet hat, eine verhaltensbedingte Kündigung rechtmäßig erhalten hat. Genauso ist natürlich das surfen auf sozialen Netzwerken während der Arbeitszeit soweit es arbeitsvertraglich untersagt ist verboten. Selbst wenn ein solch ausdrückliches Verbot fehlt, kann bei übermäßigen zeitlichen Aufwendungen, die die Arbeitsleistung beeinträchtigen können, ein arbeitsvertraglicher Pflichtenverstoß vorliegen, den der Arbeitgeber abmahnen und im Wiederholungsfall mit einer Kündigung ahnden kann. Aus arbeitsrechtlicher Sicht empfiehlt sich deshalb für beide Arbeitsparteien ein zurückhaltender Umgang mit den boomenden sozialen Netzwerken.