

Partyvideos in sozialen Medien: Drohen mir als Arbeitnehmer Konsequenzen?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Hamburg

Außerdienstliches Verhalten ist grundsätzlich Privatsache

Das Partyvideo der finnischen Ministerpräsidentin Sanna Marin ist in den sozialen Medien viral gegangen und hat für viele Diskussionen gesorgt. Was gilt aber für Arbeitnehmer, wenn diese ausgelassen feiern, dabei womöglich über die Stränge schlagen und ein Video davon dann im Betrieb die Runde macht. Können einem Arbeitnehmer dafür Konsequenzen drohen?

Die Rechtslage stellt der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott dar.

Außerdienstliches Verhalten ist grundsätzlich Privatangelegenheit

Neben der Erfüllung der Arbeitsleistung treffen einen Arbeitnehmer auch sog. vertragliche Nebenpflichten wie etwa eine Treue- und Loyalitätspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber. Im Betrieb kann ein Arbeitgeber daher durchaus Anordnungen zur Kleidung oder auch bestimmte Vorgaben zum Verhalten seiner Mitarbeiter aufstellen.

„Diese Pflichten beziehen sich aber nur auf die Arbeitsleistung. In seiner Freizeit kann der Arbeitnehmer das machen, was er möchte“, so Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott. Arbeitgeberseitige Vorgaben zum Verhalten in der Freizeit wären damit unzulässig. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers steht etwaigen einschränkenden Vorgaben entgegen.

„Feiern darf ich in meiner Freizeit so oft und so viel ich will. Auch, wenn die Kollegen oder die Chefin dies sehen sollten, bleibt dies meine Privatsache“, so Michael Fuhlrott. Ein Partyvideo, selbst wenn dieses erheblichen Alkoholkonsum zeige, dürfe für einen Arbeitnehmer daher keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen.

Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps

Die Trennung von Arbeit und Freizeit gehe sogar noch weiter. „Selbst ein Arbeitnehmer, der in seiner Freizeit eine Straftat begeht, hat dafür keine Konsequenzen von seinem Arbeitgeber

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2022

zu erwarten“, erläutert der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht. Plakativ formuliert: „Ein Arbeitnehmer, der in seiner Freizeit Autos aufbricht oder als Hooligan sich mit Mitgliedern anderer Vereine prügelt, kann ein gewissenhafter Kurierfahrer oder ein ausgesprochen freundlicher Kellner sein“.

Denn: Die Ahndung von Straftaten ist allein Sache der Polizei und Staatsanwaltschaft, nicht aber die des Arbeitgebers. Solange die Arbeitsleistung hiervon nicht beeinträchtigt werde und nicht leide, sei das außerdienstliche Verhalten durch den Arbeitgeber hinzunehmen.

Ausnahme: Ausstrahlung auf den Arbeitgeber

Ausnahmen hiervon macht die Rechtsprechung nur dann, wenn das Verhalten Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat oder auf den Arbeitgeber zurückfallen kann.

„Ein Arbeitnehmer, der in Dienstuniform seines Arbeitgebers Scheiben einschlägt, wird arbeitsrechtliche Konsequenzen zu erwarten haben“, so Fuhlrott. Denn hier werde ein Bezug zum Arbeitgeber hergestellt. Gleiches gelte bei Äußerungen in sozialen Medien, wenn der Firmenname des Arbeitgebers genannt werde: „Kein Arbeitgeber muss es dulden, wenn ein Mitarbeiter in seinem Account mit Firmennamen rassistische Äußerungen tätigt. Hier droht eine fristlose Kündigung“, fasst Arbeitsrechtler Fuhlrott die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zusammen.

Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb von Relevanz

Besonderheiten könnten sich zudem noch aus der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ergeben. Je höher der Arbeitnehmer in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt sei, desto größer sei dessen Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

„Natürlich darf auch der Bereichsvorstand feiern und in seiner Freizeit ein oder zwei Glas zu viel trinken“.

Jedoch dürfte die Autorität einer oberen Führungskraft, von der Videos kursieren, die diese völlig hilflos und unbeherrscht zeigen, massiv leiden. Im Einzelfall könne dies dann auch dazu führen, dass dem Mitarbeiter die erforderliche Eignung zur Ausübung der Tätigkeit verloren gehe“.

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2022

Recherche des Arbeitgebers nach Partyvideos erlaubt?

Allerdings dürften Arbeitgeber nicht auf Gutdünken die Profile ihrer Mitarbeiter in sozialen Medien nach skandalträchtigen Videos oder Äußerungen durchforsten. „Ein Arbeitgeber darf hier nur aktiv werden, wenn er einen konkreten Verdacht einer erheblichen Pflichtverletzung hat. Einfach mal so „ins Blaue hinein“ bei Instagram nach anrühigen Fotos meiner Mitarbeiter zu suchen, ist unzulässig“, erklärt Arbeitsrechtler Fuhlrott und verweist auf die Vorgaben des Datenschutzes, bei deren Verletzung empfindliche Geldbußen drohen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung:

Prof. Dr. Michael Fuhlrott
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius
FHM Rechtsanwälte
Rothenbaumchaussee 5
20148 Hamburg
Tel.: 040 – 36 111 83 0 Fax: 040 – 36 111 83 33
fuhrrott@fhm-law.de www.fhm-law.de