

Ein unbedachter Tweet kann den Job kosten

Social Media. Tweets eines Richters werfen Fragen zur Meinungsfreiheit auf, auch für „normale“ Arbeitnehmer. Zurückhaltung kann manchmal geboten sein.

VON JUDITH HECHT UND CHRISTINE KARY

Wien. Die abfälligen Tweets des Korneuburger Strafrichters Manfred Hohenecker über Karl-Heinz Grasser haben in den vergangenen Tagen eine breite Öffentlichkeit beschäftigt. Brisanterweise ist der Jurist nämlich auch Ehemann von Marion Hohenecker, also jener Richterin, die seit Dienstag den Buwog-Prozess gegen den ehemaligen Finanzminister und 14 andere Angeklagte leitet. Der Jurist hat seiner Frau mit seiner eigenwilligen Aktion sicherlich keinen Gefallen getan, selbst wenn der Befangenheitsantrag von Grassers Anwälten gegen sie abgelehnt wurde.

Sein Fall hat aber – nicht nur in der Justiz – die Frage aufgeworfen, welche Meldungen und Fotos Arbeitnehmer auf Social Media verbreiten können/dürfen, ohne mit dem Arbeitgeber in Konflikt zu geraten. Und inwieweit auch Äußerungen von Angehörigen Mitarbeiter in die Bredouille bringen können.

Es geht ums Ansehen der Justiz

Was Richter zu anstehenden oder laufenden (Straf)verfahren sagen dürfen, ist für den Arbeitsrechtsexperten Georg Schima klar: „Generell nichts. Ein Richter hat jedwede Äußerung oder Erörterungen dazu generell zu unterlassen, unabhängig von jeder familiären Beziehung zum zuständigen Richter und unabhängig davon, ob in dem Verfahren Prominente involviert sind oder nicht – und zwar aus einem Grund: Er schadet damit dem Ansehen der Justiz.“



[Marin Goleminov]

Aber welche Folgen hat es, wenn sich ein Angehöriger des zuständigen Richters zu einer Äußerung hinreißen lässt? „Da geht es um die Unabhängigkeit des Richters“, sagt Rechtsanwalt Stephan Nitzl. „Um die Frage, ob in seinem unmittelbaren Umfeld jemand Einfluss auf ihn nimmt, der eine sehr klare Meinung zum Prozessthema hat.“ Dass sich daraus eine Befangenheit ergeben könnte, wäre nicht abwegig, meint er. Im konkreten Fall sahen Gerichtspräsident und Schöffense-nat die Unparteilichkeit der Richterin freilich nicht in Gefahr.

Wie auch immer: Auf „normale“ Arbeitnehmer ist all das nicht 1:1 übertragbar. Befangenheit ist hier im Normalfall kein Thema.

Von selbst versteht sich jedoch, dass kein Mitarbeiter in Social Media Betriebsgeheimnisse preisgeben darf, sagt Rechtsanwältin Birgit Vogt. „Ein Betriebsrat eines Technologieunternehmens postete etwa Fotos von einer Betriebsanlage auf Google-Maps. Das geht natürlich nicht. Jedem Mitarbeiter muss klar sein, dass er nichts veröffentlichen darf, wenn dem Arbeitgeber an Diskretion gelegen ist. In einer Anwaltskanzlei wäre es etwa ein

grober Verstoß, wenn ein Mitarbeiter etwas über Fälle verbreitet, oder Fotos, auf denen Akten zu sehen sind.“ Auch beim Posten von Bildern der Weihnachts- oder Betriebsfeier ist Zurückhaltung geboten. Wer seinen Chef in betrunkenem Zustand oder anderen prekären Posen auf Facebook zur Schau stellt, kann zumindest mit einer Kündigung rechnen, sagt Vogt. Und nicht nur der Poster riskiert seinen Job, auch all jene, die ein solches Chef-Foto liken. Und wie ist ein entsetztes Emoji zu interpretieren? „Am sichersten ist es, sich bei heiklen Tweets oder Postings

eines Kollegen einfach jedes Kommentars zu enthalten“, sagt die Arbeitsrechtsexpertin.

Was kann einem Arbeitnehmer aber passieren, wenn sich zum Beispiel seine Frau auf Facebook abfällig über seinen Vorgesetzten äußert? Oder sonst etwas postet, was dem Arbeitgeber gegen den Strich geht? „Es gibt im Arbeitsleben keine Sippenhaftung. Äußerungen eines Familienmitglieds, wo auch immer, werden in aller Regel das Arbeitsverhältnis nicht berühren“, sagt Nitzl. Es sei denn, es stellt sich dadurch heraus, dass der Mitarbeiter Unternehmensinterna ausgeplaudert hat.

Vertrauensunwürdig?

Und wie steht es um pointierte Meinungsäußerungen, die der Mitarbeiter selbst in Social Media postet? „Die Meinungsfreiheit darf und soll nicht gefährdet sein“, sagt Nitzl. Allerdings liegt manchmal nur ein schmaler Grat zwischen erlaubter Kritik und Dingen, von denen sich ein Arbeitgeber im Interesse des Unternehmens distanzieren muss. Etwa bei klar menschenverachtenden Äußerungen oder Tatbeständen wie Verhetzung oder Wiederbetätigung ist dieser Grat überschritten. Dadurch kann man vertrauensunwürdig werden, das wäre ein Entlassungsgrund.

Dazwischen liegt ein Graubereich, in dem Richter im Einzelfall nach Ermessen entscheiden. Wobei es auch darauf ankommt, inwieweit man bei einer zweifelhaften Äußerung das Unternehmen „mit hineingezogen“ hat: Tritt man etwa auf Youtube in Dienstkleidung oder vor dem Firmenlogo auf, kann eine Privatmeinung leicht als Unternehmensansicht umgedeutet werden – umso mehr Zurückhaltung ist dann angebracht. Selbst wenn man bloß im Facebook-Profil seinen Arbeitgeber angegeben hat, ist Vorsicht geboten. Postings in einer kleinen, abgeschlossenen Whatsapp-Gruppe sind tendenziell harmloser, aber auch das kann jedes Gruppenmitglied weitertragen. „Ich rate jedem: Postet nichts, was ihr nicht auch in der Zeitung über euch lesen wollt“, sagt Nitzl.