

Privates vs. Berufliches bei Posts auf Social Media



Infos zum Autor

Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
www.medizinanwaelte.de



In Finnland sind der ehemaligen Ministerpräsidentin private Partyfotos zum Verhängnis geworden. Die Reaktionen auf die Enthüllungen reichten von absolutem Unverständnis über die Skandalvorwürfe, über Anschuldigungen einer Gefährdung des Landes bis hin zu positiven Stimmen im Sinne einer Politik der neuen Generation. Was für finnische Ministerpräsidentinnen gilt, gilt auch für Arbeitnehmende in einer Zahnarztpraxis, die ihr Privatleben im Internet, z. B. auf Social Media, präsentieren: Sie werden als Privatperson UND Person des öffentlichen Lebens, zum Beispiel als Teil eines Praxisteams, wahrgenommen. Welche Konsequenzen dies zur Folge haben kann, skizziert dieser Tipp.

Grundsatz: Recht auf persönliche Freiheit

Das Grundgesetz sichert in Art. 2 Abs. 1 jedem Menschen das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu. Das gilt auch für Beschäftigte. Jeder Beschäftigte kann also im Grundsatz tun und lassen, was er möchte. Doch welche Grenzen gibt es?

Fallbeispiel

Folgender Fall hat sich in unserem Mandantenkreis ereignet: Eine Mitarbeiterin teilte auf Social Media ihr Privatleben, mitunter in freizügigen Posen. Dabei verschwammen nach und nach die privaten und beruflichen Grenzen, da Bilder und Videos teilweise aus der Praxis oder in unmittelbarer Praxisnähe aufgenommen wurden. Die Angelegenheit schaukelte sich hoch und musste gerichtlich geklärt werden, wobei am Ende beide als Verlierer herausgingen. Denn die Beschäftigte verlor ihren Arbeitsplatz und der Arbeitgeber musste wegen Bildrechtsverstößen – er nutzte Fotos auf der Praxiswebsite ohne Einwilligung – sogar Ausgleichszahlungen leisten.

Negativer Praxisbezug

Weisen Social-Media-Posts negative betriebliche Bezüge auf, man denke an den stripptenden Pfarrer, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen in Form von Abmahnungen und Kündigungen. Gleiches gilt für das „Lustigmachen“ über den Chef oder eben, wie in unserem Fall, die fehlende Qualifizierung als Praxismitarbeiterin, da die Mitarbeiterin ihre Freizügigkeit in der Praxis im Rahmen von Patientenbehandlungen auslebte.

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber die sozialen Aktivitäten seiner Mitarbeiter überprüfen darf. Zudem sollte arbeitsvertraglich die private Nutzung des Internets geregelt werden. Als Alternative zu dem strikten Verbot bietet sich eine Reduzierung der Privatnutzung auf ein Mindestmaß an. Denn seien wir einmal ehrlich: Eine gänzlich fehlende private Nutzung ist utopisch.

Zudem sollte der Arbeitgeber durch Zusätze zum Arbeitsvertrag den Umgang mit Social Media regeln. Denn auch der Arbeitgeber darf nur solche Bilder weiterbenutzen, für die die Einwilligung des Mitarbeiters vorliegt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in diesem Zusammenhang festgestellt, dass die einmal erteilte Einwilligung der Mitarbeiter nicht durch Ausscheiden aus der Praxis erlischt. Sie bleibt fortan bestehen.



#whdentalwerk



iodent.wh.com

W&H Deutschland GmbH

t 08651 904 244-0

office.de@wh.com, wh.com



Innovative Instrumentenaufbereitung mit ioDent®-System



Smarteres ioDent®-System für die Lisa Remote Plus Sterilisatoren

In Verbindung mit dem ioDent®-System gewährleisten die neuen W&H Sterilisatoren eine intelligente und vernetzte Instrumentenaufbereitung. Durch die Übermittlung präziser Echtzeitinformationen kann Ihr Service Support schnell auf Fehlfunktionen reagieren und somit eventuelle Ausfallzeiten Ihres Geräts reduzieren. Über die ioDent® Onlineplattform haben Sie ihr Gerät jederzeit im Blick – und das von überall aus.

