

SPEZIAL

In Kooperation mit:
statista

Okt. | Nov. 2015

SPEZIAL Anwälte

MARKENWÄCHTER: Wie sich Facebook und Co. gegen Produktpiraten wehren

42 SEITEN
**IHR
RECHT!**

JURISTEN
BEANTWORTEN
IHNEN DIE
WICHTIGSTEN
FRAGEN

VERKEHRS- RECHT

Rechtsirrtümer,
Polizeikontrolle,
Bußgelder,
Autokauf & Leasing

ARBEITS- RECHT

Abmahnung,
Kündigung,
Arbeitszeugnis,
Überstunden

MIETRECHT

Maklerprovision,
Nebenkosten,
Sanierung

FAMILIEN- RECHT

Scheidung, Unter-
halt, Sorgerecht

Mitarbeiter der
Wirtschaftskanzlei
Lutz und Abel,
München

**800
EXPERTEN**

HIER FINDEN SIE DEN
RICHTIGEN
ANWALT IN HRER
NÄHE

DEUTSCHLANDS TOP- ANWÄLTE

DIE FÜHRENDE JURISTEN & WIRTSCHAFTSKANZLEIEN
WER SIE SIND UND WAS SIE BIETEN

Arbeitsrecht

WARUM DIE NUTZUNG VON **SOZIALEN MEDIEN** UND **WHATSAPP** IM BÜRO NICHT RATSAM IST

Wenn Facebook zur Falle wird

Beispiele für fristlose Kündigungen wegen Äußerungen in sozialen Netzwerken gibt es viele. Gekündigt wird auf Grund von Begriffen wie „Speckrollen“, „Klugscheißern“, „Menschenschindern“, „Ausbeutern“ oder auch unbedachter „Likes“. Wichtig zu beachten: Ist die eigene Facebook-Seite für jedermann sichtbar, sind derartige Äußerungen am besten zu vermeiden. Ratsam ist zudem, private Postings nicht für Kollegen und Vorgesetzte zugänglich zu machen. Will man seinem Ärger Luft machen, sollte man eine geschlossene Gruppe wählen, in der Chef und Kollegen außen vor sind. Die Einstellungen zur Privatsphäre können dabei helfen, Berufliches und Privates klar zu trennen.



Auf die Meinungsfreiheit können sich Arbeitnehmer nur bedingt berufen. Beleidigungen sind beispielsweise nie erlaubt. Gleichwohl: Arbeitgeber dürfen in solchen Fällen nicht gleich (fristlos) kündigen, sondern müssen regelmäßig erst einmal abmahnen. Ein guter Tipp: Wenn Sie Ihre Wut rauslassen müssen, sollten Sie dieses am besten auf altmodische Art tun: Rufen Sie Freunde an und reagieren Sie sich bei diesen ab.

Ein ebenso nicht minder verbreitetes Thema ist die Nutzung von Messaging-Diensten wie „WhatsApp“. Bekannt ist, dass der durchschnittliche Arbeitnehmer ein bis zwei Stunden pro Tag auf sein Handy schaut und bis zu 80 Mal am Tag seine E-Mails abrufen. Ein nicht unerheblicher Teil davon fällt in die Arbeitszeit. Generell gilt: Erlaubt ist, was nicht verboten ist. Dabei kommt es entscheidend darauf an, wann der Arbeitnehmer



Der Arbeitgeber kann die private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz regeln und sogar verbieten“



FOCUS SPEZIAL
EXPERTE

Rechtsanwalt **Marc-Oliver Schulze** ist Experte für Arbeitsrecht bei der Kanzlei AfA in Nürnberg. Für dieses Heft hat er Tipps zur Social-Media-Nutzung am Arbeitsplatz zusammengestellt

Illustration: Borja Bonaque für FOCUS-Spezial. Foto: privat

Ihre Interessen im Arbeitsrecht - wir setzen sie erfolgreich durch.

staudacher Arbeitsrecht. steht für kompetente Beratung von Unternehmen, Vorständen, Geschäftsführern und Führungskräften in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Über viele Jahre erworbenes arbeitsrechtliches Know-how und ausgeprägtes Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge

ermöglichen es, gemeinsam mit den Mandanten individuelle und erfolgreiche Lösungen zu entwickeln, die nicht nur rechtlich optimal, sondern auch ökonomisch effizient und nachhaltig sind.

» www.staudacher-arbeitsrecht.de



staudacher Arbeitsrecht.



staudacher Arbeitsrecht. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Nikolaistraße 15 | 80802 München | T +49 (89) 55 05 456 0 | info@staudacher-arbeitsrecht.de

privat durchs Netz surft oder zum Handy greift. Wenn er während der Arbeitszeit via „WhatsApp“ & Co. seiner privaten Kontaktpflege nachgeht, muss er mit Abmahnung oder Kündigung rechnen. Der Arbeitgeber kann die private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz regeln und diese sogar ganz verbieten. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Smartphone zur Verfügung gestellt, wird er in aller Regel die private Nutzung ausschließen. Damit ist er gut beraten, denn von Datenschutz halten „WhatsApp“ & Co. eher wenig. Ein neues Prinzip, das sich derzeit in vielen Unternehmen großer Beliebtheit erfreut, lautet „BYOD“. Die Abkürzung steht für „Bring Your Own Device“ und bedeutet, dass die Mitarbeiter ihre privaten Geräte wie Smartphones oder Tablets auch für berufliche Dinge nutzen und der Arbeitgeber somit kein Geld für teure Hardware ausgeben muss. Für den Arbeitnehmer mag es augenscheinlich vorteilhaft sein, auch beruflich ein Gerät zu nutzen, das ihm gefällt. Das Modell kann allerdings schnell zur Selbstausbeutung führen, wenn Nachrichten auf diesem Weg auch weit nach Arbeitsende einlaufen. So verschwinden die Grenzen

von Beruflichem und Privatem zunehmend, und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes laufen ins Leere. Ein Betriebsrat kann hier gegensteuern, gegebenenfalls mittels einer Betriebsvereinbarung. Bestehen keine Regelungen, ist die private Nutzung erlaubt.

50

bis 80 Mal pro Tag überprüft ein deutscher Arbeitnehmer seinen persönlichen Posteingang am Handy

WICHTIGE URTEILE

Einhaltung von Pausenzeiten ist für Arbeitgeber Pflicht

Der Schichtplan eines Pflegeheims sah für eine Mitarbeiterin der Nachtschicht eine Pausenzeit von pauschal einer Stunde vor. Weitere Regelungen gab es nicht. Die Arbeitnehmerin trug vor, sie habe die ganze Nacht durchgearbeitet und daher Anspruch auf Bezahlung der gesamten Arbeitszeit ohne Ruhepause. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz gab ihr Recht. Zwar müssten Pausen normalerweise nicht bezahlt werden, doch der Arbeitgeber müsse sie richtig setzen. Pause heißt, weder zu arbeiten noch sich bereitzuhalten.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.5.2014, Aktenzeichen: 5 Sa 60/14)

Keine Kündigung wegen Einfordern des Mindestlohns

Ein Hausmeister war in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315 Euro beschäftigt – ein Stundenlohn von 5,19 Euro. Nachdem das Mindestlohngesetz in Kraft trat,

forderte der Mann von seinem Arbeitgeber den Mindestlohn von 8,50 Euro – worauf man ihm anbot, die Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden für 325 Euro (Stundenlohn von 10,15 Euro) herabzusetzen. Der Hausmeister lehnte ab – und wurde gekündigt. Die Richter sahen dieses als klare Reaktion auf die Forderung des Mindestlohns und erklärten die Kündigung für unwirksam. Merke: Es ist kein Unrecht, wenn man sich auf seine Rechte beruft.

(Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.4.2015, Aktenzeichen: 28 Ca 2405/15)

Keine Pflicht, alle Kollegen sofort zu erkennen

Vor der Mitarbeiterin eines Krankenhauses, die täglich die Aufnahme von Patienten betreut, stand eines Tages die Sekretärin des Chefarztes. Sie erkannte sie nicht und fragte: „Wer sind Sie denn?“ Die Kollegin beschwerte sich. Eine Abmahnung war die Folge – unberechtigt, wie das Arbeitsgericht entschied. Der Eintrag in ihrer Personalakte musste gelöscht werden.

(Arbeitsgericht Gelsenkirchen, Aktenzeichen: 5 Ca 499/14)

ANZEIGE



FÄRBER RECHTSANWÄLTE

Spezialkanzlei für Arbeitsrecht
Düsseldorf

- Transaktionsbegleitendes Arbeitsrecht
- Umstrukturierungen
- Interessenausgleich und Sozialplan
- Einigungsstellen
- Vertragsgestaltung
- Arbeitsgerichtsverfahren
- umfassend
- praxistauglich
- eindeutig
- strategisch durchdacht
- verständlich
- bundesweit

