

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Halina Wawzyniak, Jan Korte, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 18/117 –**

### **Regelungsbedarf für arbeitsrechtliche Maßnahmen bei der Nutzung von Sozialen Netzwerken und Internetforen**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Immer häufiger werden Kündigungen wegen Äußerungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Internetforen oder Sozialen Netzwerken ausgesprochen. Auch die Rechtsprechung hierzu nimmt zu.

Grundsätzlich hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung. Dieses gilt jedoch nicht schrankenlos. Formalbeleidigungen und Schmähkritik sind dadurch nicht gedeckt und können deshalb arbeitsrechtlich relevant sein. Sollten solche Äußerungen allerdings in einem vertraulichen Gespräch mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen fallen, so kann sie laut einschlägiger Rechtsprechung nicht als Begründung für eine Kündigung herangezogen werden. Ab wann eine Äußerung in einem sozialen Netzwerk oder einem Internetforum als privat gelten kann, wurde in einigen Gerichtsentscheidungen thematisiert. Die Ergebnisse fallen allerdings unterschiedlich aus. So urteilte das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm am 10. Oktober 2012, dass auch dann keine Vertraulichkeit gegeben ist, wenn ein Posting nur einem bestimmten Freundeskreis zugänglich ist. Demgegenüber merkte der Verwaltungsgerichtshof (VGH) München am 29. Februar 2012 in einem anderen Fall an, dass ein Benutzer selbst dann, wenn er über seinen privaten Facebookaccount eine Äußerung verbreitet, damit rechnen darf, dass diese vertraulich behandelt wird (AN 14 K 11.02132).

Der Rechtsprechung fällt es derzeit also schwer, eine klare Unterscheidung zwischen einer öffentlichen und einer privaten Äußerung in einem sozialen Netzwerk oder einem Internetforum zu treffen. Dies liegt zum einen an einer fehlenden gesetzlichen Regelung, hängt zum anderen aber auch damit zusammen, dass sich das Verständnis von „Privatheit“ bei Internetnutzerinnen und Internetnutzern gewandelt hat. Eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) liegt noch nicht vor, mithin gibt es keine Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Nutzung sozialer Netzwerke und Internetforen an sich, kann ebenfalls zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. So kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer trotz be-

scheinigter Arbeitsunfähigkeit in einem sozialen Netzwerk aktiv ist. Nicht nur vor diesem Hintergrund wirft die Erhebung von Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber rechtliche Fragen auf. Aus diesem Grund hatte die Bundesregierung im Jahr 2010 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der u. a. § 32 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) „Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ ändern sollte (Bundestagsdrucksache 17/4230). Im Januar 2013 wurde ein Änderungsantrag auf die Tagesordnung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages gesetzt (Ausschussdrucksache 17(4)636), jedoch nach massiver Kritik daran, kurz darauf wieder abgesetzt. Noch immer ist also der Datenschutz für Beschäftigte gesetzlich nicht konkret geregelt.

Letztlich ist der beste Datenschutz noch immer, wenn gar keine Daten erhoben werden können. Dies ermöglicht zum Beispiel die anonyme und pseudonyme Nutzung des Internets.

1. Welche Daten dürfen Arbeitgeber nach Ansicht der Bundesregierung von potenziellen Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken und Internetforen vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis erheben?
2. Sieht die Bundesregierung Bedarf, verbindlich zu regeln, welche Daten Arbeitgeber von potenziellen Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken und Internetforen vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis erheben dürfen?
  - a) Wenn ja, gibt es bereits konkrete Pläne?
  - b) Wenn nein, warum nicht?
3. Welche Daten dürfen Arbeitgeber nach Ansicht der Bundesregierung von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken und Internetforen innerhalb eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erheben?
4. Sieht die Bundesregierung Bedarf, verbindlich zu regeln, welche Daten Arbeitgeber von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken und Internetforen innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses erheben dürfen?
  - a) Wenn ja, gibt es bereits konkrete Pläne?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Gemäß § 32 Absatz 1 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) dürfen Arbeitgeber personenbezogene Daten von Bewerbern oder Beschäftigten erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Die Zulässigkeit dieser Erhebung, Verarbeitung und Nutzung setzt darüber hinaus voraus, dass sie nach Art und Ausmaß in Anbetracht der verfolgten Zwecke angemessen ist. Dies gilt auch für die Erhebung von Daten in sozialen Netzwerken und Internetforen. Darüber hinausgehende verbindliche Regelungen erfordern zunächst eine sorgfältige Prüfung und Beteiligung aller betroffenen Kreise.

5. Sieht die Bundesregierung Bedarf, verbindlich zu regeln, ab wann eine Unterhaltung in sozialen Netzwerken und Internetforen als vertraulich gilt, und ab wann sie öffentlich ist?
  - a) Wenn ja, gibt es bereits konkrete Pläne?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Der Datenschutz soll künftig einer Datenschutz-Grundverordnung unterfallen, die derzeit auf EU-Ebene verhandelt wird. Dazu gehören auch Fragen des Datenschutzes in sozialen Netzwerken und Internetforen.

6. Unter welchen Voraussetzungen hält die Bundesregierung arbeitsrechtliche Maßnahmen aufgrund einer Äußerung eines Arbeitnehmers in einem sozialen Netzwerk oder einem Internetforum für gerechtfertigt?
7. Sieht die Bundesregierung Bedarf, die Voraussetzungen, unter denen arbeitsrechtliche Maßnahmen aufgrund einer Äußerung eines Arbeitnehmers in einem sozialen Netzwerk oder einem Internetforum möglich sind, verbindlich zu regeln?
  - a) Wenn ja, gibt es bereits konkrete Pläne?
  - b) Wenn nein, warum nicht?
8. Unter welchen Voraussetzungen hält die Bundesregierung arbeitsrechtliche Maßnahmen aufgrund der Nutzung eines sozialen Netzwerks oder eines Internetforums an sich durch einen Arbeitnehmer für gerechtfertigt?
9. Sieht die Bundesregierung Bedarf, die Voraussetzungen, unter denen arbeitsrechtliche Maßnahmen aufgrund der Nutzung eines sozialen Netzwerks oder eines Internetforums an sich durch einen Arbeitnehmer möglich sind, verbindlich zu regeln?
  - a) Wenn ja, gibt es bereits konkrete Pläne?
  - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Zulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitgebers gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet sich, auch wenn sie wegen Äußerungen in sozialen Netzwerken oder Internetforen oder wegen der Nutzung von sozialen Netzwerken oder Internetforen erfolgen, nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Darüber hinausgehende verbindliche Regelungen erfordern zunächst eine sorgfältige Prüfung und Beteiligung aller betroffenen Kreise.

10. Welche Pläne hat die Bundesregierung, den Beschäftigtendatenschutz im Sinne der Beschäftigten zu regeln?

Auf die Antwort zu den Fragen 1 bis 4 wird verwiesen.

11. Gibt es Pläne der Bundesregierung, die anonyme und pseudonyme Nutzung des Internets künftig zu unterbinden?

Die Bundesregierung hat keine dahingehenden Pläne.

