



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Beleidigungen und Pöbeleien in Chat-Gruppen als
Kündigungsgrund (BAG vom 24. August 2023 – 2 AZR 17/23)

Jan Einhaus
Partner

Carolin Hartmann
Associate

Die Entscheidung des BAG vom 24. August 2023

- Große mediale Aufmerksamkeit
- Verhalten kommt leider vermutlich täglich vor
- Wo sind die Grenzen vertraulicher Kommunikation?

Die Entscheidung des BAG vom 24. August 2023 – Was ist passiert?

- Kläger war seit 2014 Mitglied einer Chatgruppe auf WhatsApp mit fünf, zwischenzeitlich sechs, anderen AN
- Bei den Gruppenmitgliedern handelte es sich um langjährige Freunde, zwei Mitglieder waren miteinander verwandt
- In der Gruppe wurde über private Themen, aber auch über die Arbeit geschrieben
- Kläger beleidigte Arbeitskollegen über Jahre auf das Übelste rassistisch, sexistisch, er rief zu Gewalt gegen die Kollegen auf und hetzte gegen ethnische Minderheiten

Die Entscheidung des BAG vom 24. August 2023 – Was ist passiert?

- Gruppenmitglied zeigte im Rahmen von Gesprächen über Arbeitsplatzkonflikt den Chatverlauf einem anderen Mitarbeiter, der diesen kopierte und dem Betriebsrat zuleitete
- Betriebsratsvorsitzender informierte Personalleiter und übersandte ihm ein 316-seitiges Word-Dokument mit dem Inhalt des Chat-Verlaufs für den Zeitraum zwischen dem 19. November 2020 bis 17. Januar 2021
- Nach Anhörung und Zustimmung des BR kündigte AG das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos

Die Vorinstanzen

- Das Arbeitsgericht Hannover (24. Februar 2022 – 10 Ca 147/21) sowie das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (19. Dezember 2022- 15 Sa 284/22) gaben der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage statt
- Begründung: Die Äußerungen seien zwar grds. geeignet gewesen, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, nicht jedoch im konkreten Fall:
- Bei einem Gruppen-Chat handele es sich um eine vertrauliche Kommunikation in einer geschützten Privatsphäre
- Im Rahmen einer Interessenabwägung müsse das Interesse der diffamierten und beleidigten Kollegen gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Vertraulichkeit im privaten Bereich zurückstehen, da der Arbeitnehmer davon ausgehen dürfen, dass die Inhalte nicht an Dritte gelangen

Das sog. Vertrauensgespräch

- Im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs unter Kollegen besteht grds. eine Vertraulichkeitserwartung. Der AN kann sich darauf verlassen, dass Inhalte des Gesprächs nicht nach außen getragen werden. Dies folgt aus den Grundrechten der freien Persönlichkeitsentfaltung, dem Schutz der Privatsphäre und der Meinungsfreiheit (bestätigt durch BAG und BVerfG)
- In diesem Rahmen darf daher grds. auch geschimpft und gelästert werden, selbst in vulgärer Art und Weise
- ABER: Ändert sich an diesen Grundsätzen etwas, wenn der Austausch in einer Chat-Gruppe (hier: WhatsApp) erfolgt?
- Sind Chat-Gruppen vertrauliche Räume?

Das Bundesarbeitsgericht war anderer Meinung



- Außerordentliche Kündigung gerechtfertigt. Zurückverweisung an das LAG Niedersachsen
- Vertraulichkeitserwartung nur dann berechtigt, wenn Mitglieder einer Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können
- Abhängig von Größe und personeller Zusammensetzung der Chatgruppe, sowie insbesondere auch vom Inhalt der Nachrichten
- Bei beleidigenden und menschenverachtenden Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigterweise erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das Bundesarbeitsgericht war anderer Meinung



- Bereits die Verwendung einer auf schnelle Verbreitung ausgerichteten Technik (hier: WhatsApp) spricht gegen eine berechnete Vertraulichkeitserwartung
- Aber: bisher liegt nur die Pressemitteilung des BAG vor, die Entscheidungsgründe müssen noch abgewartet werden

Was ändert sich durch die Entscheidung?

- Erleichterung für AG, konsequent gegen herablassende und diffamierende Äußerungen von AN vorzugehen
- Vermutlich verringertes Prozessrisiko für AG
- Sind die Äußerungen ausreichend gravierend, kippt die Darlegungslast zu Gunsten des AG. Dieser muss nicht länger darlegen, warum der betreffende AN ausnahmsweise nicht auf die Vertraulichkeit vertrauen durfte. Vielmehr muss nun der AN darlegen, warum er ausnahmsweise darauf vertrauen durfte, dass solch schwerwiegende Äußerungen vertraulich bleiben.
- Einzelfallabwägung: BAG konkretisiert die Frage der Anforderungen an eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung bei der Kommunikation

Indizien gegen Vertraulichkeitserwartung

(Stand heute bis zur Veröffentlichung der Entscheidungsgründe)

- Mitgliederzahl von mindestens 7 Personen

- Leichte Zugänglichkeit und sich ändernde Personenzusammensetzung

- Auf eine schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegtes Medium, wie ein WhatsApp-Chat

- Besondere Schwere der Beleidigung oder menschenverachtende Äußerungen



Key Take-aways:

- 1 -

Die Kündigung von AN, die in privaten Chatgruppen Hetze betreiben, ist möglich

- 2 -

Schutzpflichten des Arbeitgebers aus § 12 AGG

Schulungen durchführen

Beschwerdestellen einrichten

- 3 -

Einzelfall:

BAG erhöht Anspruch an Abwägung einer Vertraulichkeit und verlangt noch genauere Differenzierung

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 12. Oktober 2023
11.45 - 12.00 Uhr

vanguard | **Littler**



Jan Einhaus

Partner



Carolin Hartmann

Associate

Veranstaltungshinweis

HR Legal Insights: Discuss & Connect

- Chancen & Risiken bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- Steigende Inflation, steigende Betriebsrenten – Ihre Gestaltungsspielräume im Rahmen der Anpassung von Betriebsrenten

Zur Diskussion dieser Themen
laden wir Sie in unser
Hamburger Büro ein am



10.10.2023

8:30 - 10:30 Uhr

Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)