

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage vor, unter welchen Voraussetzungen einem Mitarbeiter gekündigt werden kann, der sich in einer privaten Chatgruppe negativ über den Arbeitgeber äußert.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Berechtigte Vertraulichkeitserwartung bei Äußerungen in einer privaten Chat-Gruppe BAG, Urteil vom 24.08.2023 (2 AZR 17/23), Pressemitteilung Nr. 33/23

Die Instanzgerichte haben der Kündigungsschutzklage noch stattgegeben, das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen aufgehoben und zur erneuten Prüfung und Entscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts zurückverwiesen. In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechnete Vertraulichkeitserwartung berufen.

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger gehörte seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen. Alle Gruppenmitglieder waren nach den Feststellungen der Vorinstanz „langjährig befreundet“, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und menschenverachtender Weise ua.

über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem die Beklagte hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Beide Vorinstanzen haben der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Berufungsgericht hat rechtsfehlerhaft eine berechnete Vertraulichkeitserwartung des Klägers betreffend der ihm vorgeworfenen Äußerungen angenommen und das Vorliegen eines Kündigungsgrundes verneint. Eine Vertraulichkeitserwartung ist nur dann berechnete, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Das wiederum ist abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe. Sind Gegenstand der Nachrichten – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechnete erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Berufungsurteil insoweit aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird dem Kläger Gelegenheit für die ihm obliegende Darlegung geben, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechnete Vertraulichkeitserwartung haben dürfte."

Zwar macht das Bundesarbeitsgericht deutlich, dass bei solch krassen Äußerungen eine berechnete Vertraulichkeitserwartung des Arbeitnehmers nur im Ausnahmefall vorliegt und die Darlegungslast hierfür beim Arbeitnehmer liegt. Aber der Fall zeigt doch deutlich, dass eine erhebliche Schwelle besteht, wenn ein Arbeitnehmer in einer privaten Chatgruppe über seinen Arbeitgeber "herzieht". Denn in der Regel werden solche Äußerungen noch nicht die hier offenbar gegebene Qualität erreichen und beleidigend und menschenverachtend sein. Ein maßgebliches Kriterium wird aber sicherlich sein, wie groß diese Chatgruppe ist. Je mehr Mitglieder diese hat, desto geringer dürfte grundsätzlich eine berechnete Vertraulichkeitserwartung ausfallen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de