

Beleidigung und Schmähung
per WhatsApp

KÜNDIGUNG RECHTENS?

Der Schutz der vertraulichen Kommunikation gilt nicht immer. Arbeitgeber können Mitarbeitern fristlos kündigen, wenn diese sich in privaten Chatgruppen beleidigend, rassistisch oder sexistisch über Arbeitskollegen oder Vorgesetzte äußern und die Chats öffentlich werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil am 24. August 2023 klargestellt.

Der Fall

Der Arbeitnehmer war Mitglied einer seit mehreren Jahren bestehenden Chatgruppe mit sieben befreundeten und teilweise sogar verwandten Kollegen. Nachdem der Arbeitgeber zufällig von Äußerungen des Arbeitnehmers innerhalb dieses Chats erfahren hatte, die unter anderem gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen beleidigend und menschenverachtend waren, kündigte er das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste daraufhin entscheiden, ob sich Arbeitnehmer auf eine Vertraulichkeit ihrer Kommunikation berufen können, wenn sie sich innerhalb einer privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt anstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Beschäftigte äußern.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gab drei Mitgliedern der Chatgruppe recht und ihren Kündigungsschutzklagen statt. Zur Begründung führten die Gerichte an, dass die Kläger hinsichtlich ihrer vorgeworfenen Äußerungen eine Vertraulichkeit erwarten durften. Ein Kündigungsgrund sei deshalb nicht gegeben. Dagegen legte der Arbeitgeber Revision beim BAG ein.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision des Arbeitgebers hatte Erfolg. Das BAG hob am 24. August 2023 (2 AZR 17/23) das Urteil der Vorinstanz auf und verwies es zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurück. Als Begründung gab das BAG an, dass das Landesarbeitsgericht fälschlicherweise angenommen hat, dass der Kläger hinsichtlich der von ihm vorgenommenen Äußerungen berechtigt Vertraulichkeit erwarten durfte. „Das Bundesarbeitsgericht hat erklärt, dass eine solche Vertraulichkeitserwartung nicht immer berechtigt ist“, sagt Ecovis-Experte Gunnar Roloff. Ob eine Vertraulichkeit zu erwarten ist, hängt nicht nur von der Größe und der personellen Zusammensetzung einer Chatgruppe ab, sondern auch vom Inhalt der ausgetauschten Nachrichten. „Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb so

entschieden, weil es im vorliegenden Fall um beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige ging“, erklärt Roloff. Das BAG verlangt, dass die Arbeitnehmer in der Chatgruppe darlegen, warum sie berechtigt erwarten konnten, dass kein Gruppenmitglied den Inhalt der Chat-Nachrichten an Dritte weitergibt.

Das sollten Arbeitgeber beachten

„Vor dem Hintergrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dürfen Arbeitgeber auch vermeintlich vertrauliche Nachrichten von Arbeitnehmern zur Begründung einer Kündigung heranziehen. Das gilt insbesondere dann, wenn die Nachrichten einen beleidigenden Inhalt haben“, fasst Roloff zusammen. „Trotzdem sollten Arbeitgeber jede Kündigung im Vorfeld genau überlegen und prüfen, um späteren Ärger und unnötige Kosten zu vermeiden.“

ECOVIS AG Steuerberatungsgesellschaft

Sicher. Sauber. ALPRO.



Reinigung, Desinfektion und Pflege von Absaugsystemen

Die 2-Phasen Reinigungstechnologie von ALPRO mit der AlproJet-Serie gewährleistet eine zuverlässige Aufbereitung Ihres Absaugsystems (egal ob mit oder ohne Amalgamabscheider).

Lassen Sie sich überzeugen von unseren ALPRO-Teams:

AlproJet-D und AlproJet-W
AlproJet-DD und AlproJet-W

