



Achtung bei privaten WhatsApp-Gruppen

Viele private Konversationen finden mittels Messengerdiensten statt. Auch Arbeitnehmer tauschen sich privat hierüber regelmäßig aus. Wie ein privater Chatverlauf einem Arbeitnehmer zum Verhängnis wurde, zeigt der nachfolgende Fall, mit dem sich vor Kurzem das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 24. August 2023) beschäftigt hat.

Der Fall: Privat oder doch nicht?

Einige befreundete Arbeitskollegen, darunter auch zwei Brüder, unterhielten jahrelang eine gemeinsame WhatsApp-Gruppe. Unter anderem tauschten sie dort herbe Beschimpfungen über Vorgesetzte bis hin zu Wünschen über Gewalttaten an den unliebsamen Personen aus. Durch eines der Gruppenmitglieder gelangte der Chatverlauf später über Umwege an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber sprach daraufhin eine außerordentliche Kündigung aus und der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage. Man fand sich also vor Gericht wieder. Der Arbeitnehmer argumentierte vor allem damit, dass die Kündigung rechtswidrig sei, weil seine Äußerungen im privaten Bereich erfolgt waren und er auf die Diskretion der Gespräche innerhalb der WhatsApp-Gruppe vertrauen durfte.

Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer gewann sowohl vor dem Arbeitsgericht Hannover als auch vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen. Die beiden Gerichte waren der Ansicht, dass der Chatverlauf, auch wenn er letztlich dem Arbeitgeber bekannt geworden war, Teil einer vertraulichen Kommunikation zwischen den Teilnehmern der Chatgruppe war und, als solcher, verfassungs-

rechtlichen Schutz genießt, der dem Schutz der Ehre der durch die Äußerungen betroffenen Personen vorgeht.

Das höchste deutsche Arbeitsgericht sah dies – glücklicherweise – anders. Das Bundesarbeitsgericht führte aus, dass ein Arbeitnehmer gerade nicht erwarten dürfe, dass die Gesprächsinhalte seines WhatsApp-Chats vertraulich sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Kollegen und Vorgesetzte ausgetauscht werden.



TIPP

Wer sich in WhatsApp oder ähnlichen Messengerdiensten austauscht, sollte sich jederzeit bewusst sein, dass er sich im Zweifel nicht in einem geschützten, privaten Raum befindet. Die getätigten Äußerungen sind schriftlich niedergelegt und abgespeichert. Arbeitgeber sollten deshalb den Umgang mit Internet- und Telekommunikationsmedien im Arbeitsvertrag regeln.



Infos zum Autor



Lyck+Pätzold,
healthcare.recht
Infos zum Unternehmen

Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht • Lyck+Pätzold. healthcare.recht • www.medizinanwaelte.de



AFFINIS®

ERFOLG

Das perfekte Ergebnis
ist erreicht



Die ausgezeichnete Lesbarkeit und Detailwiedergabe beruht auf der einzigartigen Gold- und Silberpigmentierung der AFFINIS PRECIOUS Washmaterialien und erleichtert die Erfolgskontrolle.

 **COLTENE**