



Mitteilungen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.08.2023

2 AZR 17/23

Das BAG hatte folgenden Sachverhalt zu entscheiden:

Es gab eine private WhatsApp-Gruppe, bestehend aus Arbeitskollegen der Fluggesellschaft TUfly. Diese Gruppe hat sieben Mitglieder, die schon seit Jahren befreundet waren. Zwei von ihnen sind miteinander verwandt. Außer den privaten Themen, die dort in der Gruppe besprochen worden, gab es von einem Mitglied der WhatsApp-Gruppe in „stark beleidigender, rassistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise“ Äußerungen über seine Vorgesetzte. Ferner hatte er auch noch formulierte Tötungsfantasien gegenüber gewissen Arbeitskollegen geäußert.

Einer der Mitglieder dieser Gruppe wandte sich mit diesem Teil des Chats an den Betriebsrat. Von dem Betriebsrat wurde der Personalchef informiert. Der Arbeitgeber erfuhr kurze Zeit später von diesen Beleidigungen und kündigte seinen Arbeitnehmer außerordentlich fristlos. Gegen diese Kündigung hat sich der Arbeitnehmer zunächst erfolgreich gewehrt, denn beide Vorinstanzen (ArbG und LAG) gaben der Kündigungsschutzklage des Klägers statt.

Der Arbeitgeber hat daraufhin Revision eingelegt. Diese hatte beim 2. Senat des BAG Erfolg, da bei rassistischen Äußerungen oder Beleidigungen von Arbeitskollegen in WhatsApp-Gruppen eine außerordentliche Kündigung drohe, wenn diese Beleidigungen öffentlich gemacht werden. Eine Vertrauenserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz eines Bereichs vertraulicher Kommunikation in Anspruch nähmen. Dieses sei aber von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten, sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Gruppe abhängig. Wenn der Hauptteil der Nachrichten beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige sein, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, dass der Inhalt an keine Person weitergegeben werde.

Das Berufungsurteil wurde insoweit teilweise vom BAG aufgehoben und an das LAG zurückverwiesen. Dieses solle dem Kläger die Gelegenheit für die Darlegung geben. Der Kläger solle vorlegen, warum er angesichts der Größe und Zusammensetzung der unterschiedlich beteiligten Mitglieder an dem Chat und wegen der Nutzung eines solchen Mediums eine Vertraulichkeitserwartung hatte. Aus diesem Grund beschäftigte sich das BAG



WILLIG RECHTSANWÄLTE

auch mit der Frage, ob eine kleinere WhatsApp-Gruppe ein vertraulicher, privater Bereich sei, in welchem dann auch Beleidigungen ohne arbeitsrechtliche Sanktionen ausgetauscht werden könnten.

Die Rechtsprechung zu ehrverletzenden Äußerungen in geschlossenen Gruppen von Messagingdiensten ist allerdings bisher uneinheitlich und deshalb äußerste Vorsicht geboten.