

## Neues aus der Rechtsprechung

### Äußerungen im WhatsApp-Chat als Kündigungsgrund?

*In einem aktuellen Fall hatte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg über die Kündigung des Technischen Leiters eines gemeinnützigen Vereins zu entscheiden. Dieser hatte sich in einem privaten WhatsApp-Chat mit Kollegen sehr herabwürdigend und verächtlich über Geflüchtete und in der Flüchtlingshilfe tätige Menschen geäußert. Mit Urteil vom 19. Juli 2021 (Az. 21 Sa 1291/20 – bislang nur als Pressemitteilung) hat das LAG entschieden, dass die Kündigung zwar unwirksam sei; es hat aber das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst.*

Bei dem beklagten Arbeitgeber handelt es sich um einen Verein, der überwiegend in der Flüchtlingshilfe tätig ist. Der Verein ist in erheblichem Maße auf ehrenamtliche Unterstützung angewiesen. Per Zufall erlangte der Verein Kenntnis von einem privaten WhatsApp-Chat-Verlauf zwischen dem Technischen Leiter (und späteren Kläger) und zwei weiteren Beschäftigten. Innerhalb des Chats tätigte der Technische Leiter menschenverachtende und herabwürdigende Äußerungen sowohl über Geflüchtete als auch über Helferinnen und Helfer. Diese Äußerungen gelangten an die Öffentlichkeit. Der Verein kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Technischen Leiter verhaltensbedingt und ordentlich.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt und die Kündigung für unwirksam erklärt. Dabei hat es ein etwaiges Beweisverwertungsverbot abgelehnt und stattdessen die Verwertung des Chatverlaufs im Gerichtsverfahren für zulässig erachtet. Es hat jedoch eine die Kündigung rechtfertigende Pflichtverletzung mit der Begründung verneint, dass eine **vertrauliche Kommunikation** unter den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts falle. Das Vorliegen einer solchen vertraulichen Kommunikation hat das Gericht hinsichtlich des WhatsApp-Chats bejaht. Hier sei die Kommunikation in einem **sehr kleinen Kreis mit privaten Handys** erfolgt und erkennbar **nicht auf Wiedergabe an Dritte**, sondern auf Vertraulichkeit ausgelegt gewesen.

Dass der Kläger aufgrund seiner Äußerungen nicht für die Tätigkeit bei der Beklagten geeignet sei, hat das Gericht ebenfalls verneint. Hierbei hat das Gericht ausgeführt, dass besondere Loyalitätspflichten nicht bestünden, weil der Kläger als Technischer Leiter **keine unmittelbaren Betreuungsaufgaben** wahrnehme. Auch könne dem Kläger nicht das erforderliche **Mindestmaß an Verfassungstreue**, welches für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst erforderlich sei, allein aufgrund dieser Äußerungen abgesprochen werden.

Das Gericht hat jedoch auf Antrag des Beklagten das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Diese Möglichkeit eröffnet § 9 KSchG. Danach hat das Gericht auf **Antrag des Arbeitgebers** das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer **angemessenen Abfindung** zu verurteilen, wenn Gründe vorliegen, die eine den **Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Diese Voraussetzung hat das Gericht im vorliegenden Fall bejaht. Aufgrund des öffentlichen Bekanntwerdens der schwerwiegenden Äußerungen des Technischen Leiters könne der Verein bei dessen Weiterbeschäftigung nicht mehr glaubwürdig gegenüber geflüchteten Menschen auftreten. Auch sei zu befürchten, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers zu einer deutlichen Verringerung der ehrenamtlichen Hilfe führen würde, auf die der Verein dringend angewiesen ist. Vor diesem Hintergrund sei eine **weitere Zusammenarbeit nicht möglich** gewesen.

Das LAG hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Auch wenn das LAG Berlin-Brandenburg im vorliegenden Fall den WhatsApp-Chat-Verlauf unter den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gestellt hat, bedeutet das nicht, dass solche widrigen Äußerungen in Chatverläufen immer geschützt sind. Es ist davon auszugehen, dass das Gericht bei einer – ggf. auch nur geringfügig – höheren Anzahl an Gruppenteilnehmern in dem Chat die Vertraulichkeit verneint und eine Pflichtverletzung des Klägers bejaht hätte. Zu begrüßen ist hingegen die Entscheidung des Gerichts, dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers stattzugeben – dies geschieht in der Praxis selten.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
+49 (0) 221 650 65-129  
malte.goebel@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de