

## Neues aus der Rechtsprechung

### Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

*Wer sich in Chatgruppen von Instant-Messaging-Diensten wie WhatsApp den Frust von der Seele schreibt, muss mit erheblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Arbeitnehmer, die sich in privaten Chatgruppen beleidigend und menschenverachtend über andere Betriebsangehörige äußern, können einer Kündigung nur im Ausnahmefall eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung in Bezug auf ihre Nachrichten entgegenhalten. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24. August 2023 (Az. 2 AZR 17/23, bislang nur als Pressemitteilung veröffentlicht) entschieden.*

Der Kläger war seit 2014 Mitglied einer WhatsApp-Gruppe, die zuletzt aus insgesamt sieben befreundeten und zum Teil miteinander verwandten Kollegen bestand. Neben privaten Themen ging es in den Chats auch um Arbeitsplatzkonflikte. Dabei äußerte der Kläger sich in stark beleidigender und menschenverachtender Weise über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. So enthielt der Chatverlauf unter anderem Äußerungen wie: „Der Pole ist der Schlimmste“, „aber erst den Polakken umnieten der ist der schlimmste“, „Und die Neeger kommen“, „ja, die Moslems sind dem gemeinen Juden recht ähnlich was Geschäfte angeht, allerdings 7 Klassen tiefer, Ziegen, Kiosk und gebrauchte statt Banken, Medien und Firmen“ und „der soll seine Fresse halten, sonst läuft bald ‚spiel mir das Lied vom Tod‘ noch mal im Kino“. Nachdem die Beklagte zufällig Kenntnis von dem Inhalt des Chatverlaufs erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Sowohl das Arbeitsgericht Hannover als auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gaben der Kündigungsschutzklage des Klägers statt. Das LAG stellte dabei maßgeblich auf die Umstände ab, unter denen die Äußerungen des Klägers gefallen waren. Diese seien Bestandteil einer vertraulichen Kommunikation zwischen den Teilnehmern der Chatgruppe gewesen und genossen als solchen verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre der durch die Äußerungen betroffenen Personen vorgehe. Zwar sei mit der Kommunikation über WhatsApp ein erhöhtes Risiko verbunden. Während

das gesprochene Wort flüchtig sei, werde die Kommunikation in einem WhatsApp-Chat dokumentiert. Somit seien Äußerungen auch noch nach vielen Jahren vollständig nachvollziehbar und belegbar. Dies schränke jedoch die Vertraulichkeit der Kommunikation nicht ein, so das LAG. Der Austausch zwischen dem Kläger und den anderen Mitgliedern der Chatgruppe sei auf Vertraulichkeit ausgerichtet gewesen. Diese hätten Ende-zu-Ende verschlüsselte Nachrichten ausgetauscht und seien langjährig befreundet; zwei Mitglieder seien sogar miteinander verwandt.

Das BAG hat anders entschieden. Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder einer Chatgruppe den **besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation** in Anspruch nehmen könnten. Dies wiederum sei **abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe**. Handele es sich bei den Nachrichten – wie vorliegend – um **beleidigende und menschenverachtende Äußerungen** über Betriebsangehörige, bedürfe es einer **besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, dass der Inhalt seiner Nachrichten von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben werde**.

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das LAG zurückgewiesen. Der Kläger wird nun darlegen müssen, 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 berechtigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte. Angesicht dieser hohen Anforderungen, ist zweifelhaft, dass ihm dies gelingen wird.

Das Urteil ist aus Arbeitgebersicht erfreulich, da es diesen erleichtert, gegen „hetzende“ Arbeitnehmer vorzugehen. Das setzt natürlich voraus, dass sie von solchen Vorgängen überhaupt Kenntnis erlangen. Zudem ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob Äußerungen tatsächlich zum Anlass für eine Kündigung genommen werden dürfen oder diese aufgrund der konkreten Umstände der Sphäre vertraulicher Kommunikation zuzurechnen sind.

## Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)