

Die Chat-Gruppe unter Kolleginnen und Kollegen – ein Rechtsproblem?

Die Fahrgemeinschaft

Vier Arbeitskollegen haben sich zu einer Fahrgemeinschaft zusammengeschlossen. Während der Heimfahrt wird über den gemeinsamen Chef gelästert („dummes Kriechtier“) und auch der „Oberste“ als „eitles Arschloch“ bezeichnet. Würde man dies in der betrieblichen Öffentlichkeit sagen, etwa eine entsprechende Aussage ans Schwarze Brett hängen oder ins Intranet stellen, wäre die Rechtslage klar: Es lägen zwei Beleidigungen vor, die ggf. eine Kündigung rechtfertigen könnten.

Solange man dies im kleinen Kreis unter Freunden und Bekannten tut, ist die Situation eine andere. Hier greift der Beleidigungstatbestand nicht ein, weil man sich im Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsbereichs bewegt. Hier darf man sagen, was man denkt – auch wenn es unsachlich oder beleidigend ist. In der Rechtsprechung wie in der Literatur ist dies grundsätzlich anerkannt.¹ Man kann davon ausgehen, dass keiner der Beteiligten das Gesagte nach außen trägt, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt. Geschieht es dennoch, so ist dies den anderen Gruppenmitgliedern nicht zuzurechnen. Eine Mitteilung an die Personalleitung „Der mitfahrende X hat den Chef als dummes Kriechtier bezeichnet“ darf deshalb nicht dazu führen, dass eine Kündigung ausgesprochen wird. Eine solche Denunziation wäre ein unzulässiger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht.

Diese Grundsätze sind von großer Bedeutung. Würde es sie nicht geben, wäre unser Alltag ein anderer. Man dürfte immer nur das sagen, was „unangreifbar“ ist. Man müsste sich einer Sprache befleißigen, wie sie vielleicht von einem Oberlandesgerichtspräsidenten oder einem katholischen Bischof, aber nicht von einem Normalmenschen verlangt werden kann. Die freie Rede im Umgang mit anderen wäre drastisch eingeschränkt; wer die Regeln nicht beachtet und trotzdem schimpft, müsste damit rechnen, dass „Nicht-Freunde“ ihn jederzeit ans Messer liefern können.

¹ BAG 10.12.2009 – 2 AZR 534/08 – NZA 2010, 698; ähnlich schon BAG 10.10.2002 – 2 AZR 418/01 – NZA 2003, 1295; aus der Literatur zuletzt Hülsmann, RdA 2022, 228 232.

Die Caféhausrunde

Schon in einer älteren Entscheidung hat das BAG dies genauso gesehen.² In dem damaligen Fall hatten sich drei Mitarbeiter einer Baubehörde, die Ehefrau eines von ihnen und der Heizungsmonteur einer Drittfirma nach getaner Arbeit in einem Café zusammengesetzt. Dabei wurden die Vorstellungen eines Vorgesetzten über Architektur von einem der Anwesenden als „unmodern“ und „überholte Blut- und Bodenauffassung“ bezeichnet. Ein anderer anwesender Mitarbeiter der Baubehörde übermittelte dies dem fraglichen Vorgesetzten, der von ihm ein Gedächtnisprotokoll verlangte, das er umgehend erstellte. In einer wenige Tage später stattfindenden Dienstbesprechung kritisierte ein anderer Beteiligter der Caférunde, der „Übermittler“ habe private Dinge nach außen getragen. Daraufhin erstellte dieser ein zweites Gedächtnisprotokoll, das sich auf den Kritiker bezog. Dieser habe „seine Verwunderung darüber ausgesprochen, dass der amerikanische Schriftsteller Hoggan, der Deutschlands Alleinschuld am zweiten Weltkrieg leugne, in Deutschland bekämpft statt begrüßt werde, auch habe er Eichmanns Überführung von Argentinien nach Israel als bedenklich bezeichnet und von einem wieder aufkeimenden Antisemitismus gesprochen, an dem die Juden selbst schuld seien.“ Da sich weitere Beschäftigte auf die Seite der beiden Beschuldigten stellten, wurde dem „Übermittler“ eine Versetzung in eine andere Dienststelle angeboten. Dies lehnte er ab. Mit Zustimmung des Personalrats wurde er daraufhin verhaltensbedingt gekündigt.

Die dagegen gerichtete Kündigungsschutzklage blieb auch beim BAG ohne Erfolg.

Bemerkenswert sind bestimmte Teile der Begründung. So führte das BAG aus:

„Bei der bekannten Neigung aller Menschen zu Kritik an ihren Mitmenschen und an den politischen Geschehnissen wird erfahrungsgemäß oft im Kollegenkreis und vornehmlich in gemütlicher Runde nach Dienstschluss über diesen oder jenen Kollegen gelästert und diese oder jene politische Äußerung getan, vielfach auch in einer übertriebenen oder in einer vom geschichtlichen und politischen Irrtum getragenen, jedenfalls anfechtbaren Weise. Solche anfechtbaren oder doch jedenfalls unvorsichtigen Äußerungen werden im Kreise der Kollegen in der sicheren Erwartung getan, dass sie nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen. Der Ort, seinen gegenteiligen Standpunkt zu vertreten, ist die Gesprächsrunde selbst. Wem Thema und Ton des Gesprächs nicht passen, kann sie verlassen. Wer aber an ihr bis zum Schluss teilnimmt, unterwirft sich damit den stillschweigenden Regeln menschlicher Gemeinschaften, die Äußerungen der Gesprächsrunde nicht an andere Stellen weiterzugeben, mögen diese auch an sich legitimiert sein, Anzeigen und Beschwerden entgegenzunehmen. Wer diese Regeln, auf denen sich ein gutes Betriebsklima und ein gedeihlicher Arbeitsfriede aufbaut, nicht einhält und solche im privaten Kreis gefallene Äußerungen von Kollegen weitergibt, gefährdet den Betriebsfrieden. Er hat es sich selbst zuzuschreiben, wenn die Kollegen ihm die Weitergabe ihrer Äußerungen, die sie im vertrauten Kreis gemacht haben, verargen, nun nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten wollen und demgemäß die Personalvertretung der Kündigung zustimmt.“

² BAG 21.10.1965 – 2 AZR 2/65 – AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung

Ergänzend wurde betont, Abweichendes könne gelten, wenn eine echte Pflichtenkollision vorliege, weil der Betroffene beispielsweise von den Plänen eines anderen Kollegen erfahre, die Verfassung zu untergraben, wenn also ein Fall vorliege, „wie er hier keineswegs gegeben ist.“

Die Chat-Gruppe

In der Entscheidung vom 24.8.2023³ hat das BAG diese Grundsätze auf eine aus sieben Personen bestehende private Chat-Gruppe übertragen, gleichzeitig aber erhebliche Einengungen vorgenommen.

In der Sache ging es „um beleidigende und menschenverachtende Äußerungen“ über Betriebsangehörige, insbesondere über Vorgesetzte. Sie werden anders als im Urteil der Vorinstanz⁴ nicht im Einzelnen mitgeteilt; der Leser erfährt lediglich, es sei u.a. auch zur Anwendung von Gewalt aufgerufen worden. Ausgangspunkt für die rechtliche Beurteilung war für das BAG die Frage, ob eine „berechtigte Vertraulichkeitserwartung“ bestand. Diese wurde anders als in der Caféhausrunde nicht schon darin gesehen, dass die Beteiligten in kleinerem Kreis privat zusammenkamen. Vielmehr wurde eine Vertrauensbeziehung vorausgesetzt, wie sie der zwischen nahestehenden Familienangehörigen entspreche.⁵ Außerdem spiele die Zahl der beteiligten Personen eine Rolle; je mehr Personen involviert seien, umso eher könnten Zweifel an der Wahrung der Vertraulichkeit angebracht sein. Außerdem hänge die Vertraulichkeitserwartung auch von den jeweiligen Gesprächsinhalten ab. Äußerungen, deren Bekanntwerden den Betriebsfrieden in besonderem Maße stören würden und durch die das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber erheblich belastet würde, seien nicht ohne weiteres von der „Vertraulichkeitserwartung“ gedeckt. Sie greife in solchen Fällen nur ein, wenn die anderen Gruppenmitglieder die Wertungen des Erklärenden teilen würden oder wenn dieser „aufgrund besonderer Umstände“ damit rechnen konnte, dass die Gesprächsinhalte nicht an Außenstehende weitergegeben würden.

³ 2 AZR 17/23. Dazu Frowein CuA 11/2023 S. 37

⁴ LAG Niedersachsen 19.12.2022 – 15 Sa 284/22 – juris (Rn.7 ff.)

⁵ Leitsatz 6

Legt man diese Ausführungen zugrunde, so wird der Unterschied zum Fall der Caféhausrunde deutlich: Dass zwischen allen dort beteiligten Personen ein familienähnliches Vertrauensverhältnis bestand, kann schwerlich angenommen werden: Der bei einer anderen Firma beschäftigte Heizungsmonteur gehörte nicht einmal zur Belegschaft der Baubehörde. Ob zwischen der Ehefrau eines Beteiligten und allen übrigen Anwesenden ein vom BAG heutzutage verlangtes Vertrauensverhältnis bestand, wird man nach der Lebenserfahrung bezweifeln müssen.

Leider hielt es das BAG nicht für erforderlich, sich mit seinen damaligen Ausführungen auseinander zu setzen.⁶ Auch waren die Äußerungen zur Kriegsschuld und zum Fall Eichmann geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig in Frage zu stellen; dies hätte nach heutigen Maßstäben als „eher rechtsextreme Position“ zur Verneinung des Schutzes geführt, da nicht davon auszugehen war, dass andere diese Meinung teilen und aus sonstigen Gründen mit einer absoluten Vertraulichkeit zu rechnen war.

Rechtfertigung der Verschärfung

Das BAG vertritt ergänzend zu dem früher Gesagten den Standpunkt, die Nichtverwertung von Äußerungen aus einem Chatprotokoll müsse im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers „zwingend geboten“ sein.⁷ Dabei sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber mit Rücksicht auf den Grundsatz des rechtlichen Gehörs nach Art. 103 Abs. 1 GG grundsätzlich verlangen könne, dass sein Sachvortrag berücksichtigt werde. Insoweit habe eine Abwägung zwischen den Interessen der Beteiligten stattzufinden. Dies ist eine eigenartige Auslegung des rechtlichen Gehörs: Dieses bezieht sich nach bisheriger Auffassung nur auf das Vorbringen, das in legaler Art und Weise in das Verfahren eingebracht wurde. Was eingeführt werden darf, ist eine Vorfrage, die mit dem rechtlichen Gehör schon vom Wortsinn her nichts zu tun hat.

Was die Handhabung der Vertraulichkeitserwartung angeht, so soll eine einseitige Erwartung nicht ausreichen. Vielmehr muss es sich um eine „berechtigte“ Erwartung handeln. Auch die Verwandtschaft zwischen zwei Gruppenmitgliedern führe nicht zwingend zu Vertraulichkeit, so dass der Einzelne im Streitfall beweisen muss, weshalb zu

⁶ Die in Bezug genommenen bisherigen Entscheidungen bezogen sich auf andere Konstellationen, insbesondere Gespräche zwischen zwei Personen.

⁷ Rn.18

seinem Verwandten ein besonderes Vertrauensverhältnis bestand. Weiter hatten sich nur drei der sieben Gruppenmitglieder im Sinne der (in der Tat indiskutablen) Aussagen des Betroffenen geäußert. Da die übrigen schwiegen, konnte der Gekündigte nicht davon ausgehen, dass sie seine Meinung teilen und deshalb Verschwiegenheit praktizieren würden. Auch die Tatsache, dass lange Jahre Nachrichten ausgetauscht wurden, ohne dass etwas nach außen drang, genüge nicht, weil ein neues Mitglied hinzugekommen war, das die Chatprotokolle nach außen getragen hatte. Auf diese Weise wird es bei aus dem Rahmen fallenden Äußerungen fast unmöglich gemacht, eine „berechtigte Vertraulichkeitserwartung“ zu belegen.

Kritik

Die Einengung des Schutzbereichs für persönliche Äußerungen ist höchst bedenklich, weil damit vieles nicht mehr zum „gesicherten Raum“ gehört, das in der Praxis dazu gezählt wird. Auch wenn man in der Kantine mit einem Kollegen redet, den man nicht so genau kennt, unterstellt man, dass er nicht am nächsten Tag zu einer höheren Stelle rennen und dort alles Gesagte ausplaudern wird. Die „Vertraulichkeitserwartung“ ist sehr viel breiter als vom BAG angenommen, und dies mit gutem Grund: In unserer Gesellschaft geht man davon aus, dass einen niemand denunziert – abgesehen von persönlichen Feinden, denen gegenüber man sowieso Vorsicht walten lässt. Dieser Schutz vor Denunziation ist für viele eine Art elementare Erfahrung; sie stützt entscheidend die verbreitete Vorstellung, in einer freiheitlichen Gesellschaft zu leben. Dies für zahlreiche Fälle zurückzunehmen, ist nicht nur den Betroffenen gegenüber ungerecht, die damit nicht rechnen konnten.⁸ Vielmehr wird auch die freie Kommunikation als solche eingeschränkt, was für die weitere Entwicklung der Gesellschaft gefährlich ist. Will das BAG wirklich in Kauf nehmen, dass sich das Bewusstsein ausbreitet, in einer Gesellschaft zu leben, wo man mit einer Denunziation und entsprechenden Folgen rechnen muss? Ein anderer deutscher Staat ist mit einem solchen Vorgehen krachend gescheitert. Dies ist ersichtlich nicht bedacht worden.

Die BAG-Entscheidung macht zugleich deutlich, wie notwendig es wäre, nicht einfach mit Annahmen wie „Vertraulichkeitserwartung besteht nur in der Familie oder bei familienähnlichen Vertrauensverhältnissen“ zu arbeiten, sondern empirisch zu überprüfen,

⁸ Im konkreten Fall hatten sowohl das ArbG Hannover als auch das LAG Niedersachsen zugunsten des Gekündigten entschieden.

wie die tatsächliche Vertraulichkeitserwartung in den Betrieben und Dienststellen beschaffen ist. Das erwartbare Ergebnis wäre ein völlig anderes, und das BAG wäre nicht dem Vorwurf ausgesetzt, lebensfremde Entscheidungen getroffen zu haben.

Das hier besprochene Urteil fügt sich ein in eine neuere Rechtsprechungslinie, die den Schutz der abhängig Beschäftigten Schritt für Schritt zurücknimmt.⁹ Dem muss entschieden und nicht nur mit verhaltener Kritik entgegengetreten werden.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen

⁹ Weitere Nachweise bei Däubler AuR 2023, 411, 414 f.