



Personalratsinfo Chatgruppen in WhatsApp & Co

Unterliegen alle Nachrichten der Vertraulichkeit oder können Äußerungen auch zur Kündigung führen?

Ob im Sportverein, unter den Mitarbeitern oder in Schule und Kita – Chatgruppen in WhatsApp & Co sind eine bequeme Weise, um sich schnell über bestimmte Dinge auszutauschen. Doch gerade im beruflichen Umfeld ist Vorsicht geboten. Denn wie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (Urteil vom 23.08.2023, Az. 2 AZR 17/23) zeigt, können unbedachte Äußerungen auch schnell an die Vorgesetzten gelangen und im schlimmsten Fall zur Kündigung führen.

Dürfen Nachrichten in privaten Chats ungefragt weitergeleitet werden?

Das Weiterleiten von Chatnachrichten und Bildern stellt generell erst einmal einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar (Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz, Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz). Der Inhalt eines Chats darf also nicht ohne Einwilligung der Gesprächspartner weitergegeben werden und es drohen erhebliche Strafen. Im beruflichen Kontext kann hier sogar das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Anwendung finden – nämlich immer dann, wenn die Chatnachrichten mit Gewinnerzielungsabsicht weitergegeben, in einem Gerichtsverfahren verwendet oder an die Arbeitgebenden weitergegeben werden.

Arbeitgebende dürfen personenbezogene Daten nur dann erheben, wenn dies nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich war. Ist dies der Fall, dann dürfen bei Zuwiderhandlung auch arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen.

In der Regel sind private Unterhaltungen in Chats, auch unter Kollegen, aber nicht für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich.

Ist eine Kündigung nach ungefragter Chat-Weiterleitung dennoch möglich?

Wie das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom 23.08.2023, Az. 2 AZR 17/23 zeigt, ist trotz umfassender Persönlichkeits- und Datenschutzrechten eine Kündigung möglich. Im betreffenden Fall hatte sich ein Arbeitnehmer über Monate in einer Chatgruppe „in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise“ über Vorgesetzte geäußert. Nachdem der Chatverlauf dem Arbeitgeber zugänglich gemacht wurde, sprach dieser die sofortige Kündigung aus. Eine dagegen gerichtete Kündigungsschutzklage wegen Verstoß gegen die Persönlichkeits- und Vertraulichkeitsrechte scheiterte.

Die Richter stellten fest: **Mitglieder geschlossener Chatgruppen können sich nur im Ausnahmefall auf den Schutz durch Vertraulichkeit berufen.** Hierbei spielen Gruppengröße und die Art der Nachrichten eine entscheidende Rolle.

Sind beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige Gegenstand der Chatnachrichten, so müssen die Nachrichtenersteller im Verfahren besonders darlegen, warum sie glauben, dass diese Nachrichten der Vertraulichkeit und einem Schutz vor Weiterleitung unterliegen.

Fazit: Das Internet ist kein rechtsfreier Raum. Auch hier muss auf die notwendigen Umgangsformen geachtet werden. Die eigenen Persönlichkeitsrechte schützen nur bedingt, vor allem wenn Nachrichtenverfasser Hass und Hetze verbreiten.

Ihr habt Fragen? Dann meldet Euch bei uns!

Der Personalrat

