

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter September/Oktober 2023.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

Bundesarbeitsgericht:

Mögliche Kündigung wegen beleidigenden Äußerungen in einer privaten Chatgruppe

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein Schutz durch Vertraulichkeit nicht pauschal immer anzunehmen sei. Es komme vielmehr auf den Einzelfall an. In einem Kündigungsschutzprozess können private Nachrichten demnach verwertet werden.

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht:

Kein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel in Arbeitszeugnissen

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der Frage beschäftigt, ob und wenn ja unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Aufnahme einer Dankes- und Wunschformel in das Arbeitszeugnis hat.

Bundesarbeitsgericht: Mögliche Kündigung wegen beleidigenden Äußerungen in einer privaten Chatgruppe

Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung des BAG vom 24.08.2023 - 33/23

Mit Urteil vom 24.08.2023 hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage beschäftigt, ob Äußerungen und ggf. Beleidigungen in privaten WhatsApp-Gruppen berufliche Konsequenzen haben können.

Das BAG entschied, dass nur in Ausnahmefällen ein Schutz durch Vertraulichkeit bestehe, sodass eine Verwertung der Nachrichten dann nicht in Betracht komme.

Im betreffenden Fall ging es um eine WhatsApp-Gruppe mit sieben Mitgliedern, die sich privat untereinander kannten. Neben den üblichen, rein privaten Nachrichten, äußerte sich ein Arbeitnehmer „in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise“ über Vorgesetzte, so das BAG.

Der Arbeitgeber des WhatsApp-Gruppenmitglieds, welches die Aussagen getätigt hatte, kündigte diesem, nachdem er zufällig von den Beleidigungen erfahren hatte, fristlos.

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die fristlose Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage. In der Vorinstanz hatte er damit zunächst Erfolg (LAG Niedersachsen, Urteil vom 19. Dezember 2022 - 15 Sa 284/22).

Die Revision des Arbeitgebers vor dem Bundesarbeitsgericht hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts nun aber auf. Bei rassistischen Äußerungen oder Beleidigungen von Arbeitskollegen in WhatsApp-Gruppen drohe eine außerordentliche Kündigung, wenn menschenverachtende Pöbeleien öffentlich werden, so das BAG.

Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der 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.

Sofern Gegenstand der Nachrichten - wie vorliegend - beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige seien, bedürfe es einer besonderen Darlegung, warum

der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das LAG Niedersachsen zurückverwiesen. Das LAG wird dem Kläger Gelegenheit für die ihm obliegende Darlegung geben, 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.

Bundesarbeitsgericht: Kein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel in Arbeitszeugnissen

BAG, Urteil vom 25.01.2022, Az. 9 AZR 146/21

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Arbeitnehmer auch bei leicht überdurchschnittlicher Bewertung keinen Anspruch auf die Aufnahme einer Dankes- und Wunschformel in ihr Arbeitszeugnis haben.

Eine Ausnahme könne nur dann bestehen, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Formel standardmäßig in Arbeitszeugnissen verwende.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht auf Berichtigung seines Arbeitszeugnisses. Der klagende Arbeitnehmer war der Ansicht, seine frühere Arbeitgeberin habe das Zeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der sie ihm für die geleistete Arbeit danke und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünsche.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht, in 2. Instanz, gab der Klage statt. Aus diesem Grund legte die ehemalige Arbeitgeberin Revision zum Bundesarbeitsgericht ein.

Das Bundesarbeitsgericht entschied zu Gunsten der beklagten Arbeitgeberin. Dem Arbeitnehmer stehe aufgrund der erheblichen Beeinträchtigung der negativen Meinungsfreiheit der Arbeitgeberin und der geringen Relevanz bei der Realisierung des Zeugniszwecks kein Anspruch auf die gewünschte Berichtigung des Arbeitszeugnisses zu. Der Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem Gebot der Rücksichtnahme.

§ 109 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) regelt abschließend, was Inhalt eines Arbeitszeugnisses zu sein habe. Das Rücksichtnahmegebot könne nicht herangezogen werden, um abschließende gesetzliche Regelungen zu erweitern.

Gewerbeordnung

§ 109 Zeugnis

(1) Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

(2) Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

(3) Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Das Bundesarbeitsgericht führte weiter aus, dass sich eine Verpflichtung der ehemaligen Arbeitgeberin zur Aufnahme des begehrten Passus allenfalls daraus ergeben könne, dass der Arbeitgeber in von ihm erteilten Arbeitszeugnissen standardmäßig entsprechende Schlussformeln verwende. Ein solcher Fall habe hier jedoch nicht vorgelegen.

Vorinstanzen: ArbG Mönchengladbach, 27.10.2020 - 1 Ca 1729/20
LAG Düsseldorf, 12.01.2021 - 3 Sa 800/20

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>