

# Wann ist eine Kündigung wirksam?

Immer wieder beschäftigen sich Arbeitsgerichte mit der Frage der Wirksamkeit von Kündigungen. Zwei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) haben zuletzt besondere Beachtung gefunden. Ein detaillierter Blick auf die Fälle ermöglicht wichtige Erkenntnisse.

**E**ine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist die drastische Sanktion, mit der ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden kann. Was ging den aktuellen Entscheidungen des BAG voraus? Um diese konkreten Fälle ging es bei den Urteilen.

## Fall 1: Kündigung wegen WhatsApp-Chat

Mit Urteil vom 24. August 2023 (2 AZR 17/23) hat das BAG entschieden, dass eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist, wenn sich Mitarbeiter in einer privaten WhatsApp-Chatgruppe in beleidigender, rassistischer, sexistischer und gewaltverherrlichender Weise über Vorgesetzte und Kollegen äußern, selbst wenn sie darauf vertrauten, dass die Chatinhalte vertraulich seien.

**Der Sachverhalt:** In diesem Fall hatten befreundete Arbeitskollegen, darunter zwei Brüder, jahrelang eine WhatsApp-Gruppe betrieben. In dieser Gruppe wurden Beschimpfungen, Gewaltfantasien und rassistische sowie sexistische Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen ausgetauscht. Ein Gruppenmitglied leitete den Chatverlauf an den Arbeitgeber weiter. Der Kläger, selbst Gruppenmitglied und Verfasser solcher beleidigenden Äußerungen, erhielt daraufhin eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Er klagte gegen die Kündigung mit dem Argument, dass seine

Äußerungen im privaten Rahmen erfolgt seien und er auf Vertraulichkeit innerhalb der WhatsApp-Gruppe vertrauen konnte.

**Das Verfahren:** Zuvor hatten das Arbeitsgericht Hannover und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Wesentlichen zugunsten des Klägers entschieden. Sie waren zwar der Auffassung, dass der Kläger nicht darauf vertrauen durfte, dass die schriftlich festgehaltenen Chatinhalte tatsächlich geheim blieben. Dennoch stuften sie den Chatverlauf als vertrauliche Kommunikation innerhalb der Gruppe ein, die verfassungsrechtlichen Schutz genieße.

## Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG sah die Sache jedoch anders. Es stellte klar, dass der Kläger nicht berechtigt war zu erwarten, dass die Chatinhalte vertraulich behandelt würden. Dieses Vertrauen sei nur gerechtfertigt, wenn die Mitglieder der Gruppe den besonderen Schutz einer vertraulichen Kommunikation

beanspruchen können. Dies hängt vom Inhalt der Nachrichten sowie der Größe und Zusammensetzung der Gruppe ab. Das BAG verwies den Fall an das Landesarbeitsgericht zurück und forderte den Kläger auf, zu erklären, warum er angesichts der Gruppenstruktur und der Art der Äußerungen dennoch darauf vertrauen konnte, dass die Chatinhalte vertraulich bleiben würden.

## Fall 2: Kündigung wegen heimlicher Kaffeepause

Im September 2022 entschied das Bundesarbeitsgericht (Beschl. v. 12. September 2022, Az. 1 ABR 22/21) wegweisend, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen. Seitdem müssen alle Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeitdokumentation vorhalten, um Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Beschäftigten aufzuzeichnen. Die tatsächliche Erfassung der Arbeitszeit können sie den Mitarbeitern übertragen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil

### Anna Stenger

LL.M., Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht, Lyck + Pätzold healthcare.recht, **Kontakt:** [stenger@medizinanwaelte.de](mailto:stenger@medizinanwaelte.de)



### Nadine Ettling

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht, Lyck + Pätzold healthcare.recht, **Kontakt:** [ettling@medizinanwaelte.de](mailto:ettling@medizinanwaelte.de)

