



Landesarbeitsgericht Niedersachsen



Jahresgeschäftsbericht 2022

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort des Präsidenten.....	3
II. Statistiken der Arbeitsgerichte.....	5
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts.....	9
IV. Ausgewählte Entscheidungen im Berichtszeitraum.....	13
V. Impressum.....	20

I. Vorwort zum Jahresgeschäftsbericht 2022

Die Geschäftslage der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit hat sich im Jahr 2022 auf dem (niedrigen) Niveau des Jahres 2021 stabilisiert. Auch 2022 haben die seitens der Bundesregierung und der Niedersächsischen Landesregierung veranlassten Maßnahmen zur Stützung der Niedersächsischen Wirtschaft in der Corona-Pandemie dazu geführt, dass Maßnahmen des Personalabbaus weitgehend unterblieben sind. Positiv wirkt sich auf den Arbeitsmarkt auch aus, dass in vielen Branchen sowohl ein Fachkräftemangel aber auch ein Mangel an nicht gelernten Arbeitnehmern besteht. Welche Auswirkungen im Jahr 2023 aus dem Ukraine-Krieg, der anstehenden Transformation auf die Elektromobilität und sonstigen beeinträchtigenden Faktoren (Lieferkettenproblematik) resultieren, kann nicht verlässlich abgeschätzt werden.

Die Eingangszahlen bei den Arbeitsgerichten erster Instanz sind mit 21.989 gegenüber dem Jahr 2021 mit 22.035 nahezu unverändert, dies gilt auch für die Beschlussverfahren und die Mahnverfahren. Die durchschnittliche Verfahrensdauer bei den Arbeitsgerichten ist von 3,2 Monaten im Jahr 2021 auf 2,9 Monate im Jahr 2022 zurückgegangen, obwohl in einigen Arbeitsgerichten im Zuge der Umstellung auf die elektronische Aktenbearbeitung mehrere Wochen keine Termine stattfinden konnten. Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird damit ihrem Auftrag, Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine zügige Lösung ihres Arbeitsplatzkonfliktes anzubieten, in vollem Umfang gerecht.

Beim Landesarbeitsgericht hat es in Berufungsverfahren (Sa-Verfahren) einen signifikanten Rückgang von 1.219 Verfahren im Jahr 2021 auf 906 Verfahren im Jahr 2022 gegeben. Ursächlich hierfür sind etliche Massenverfahren zu Nachzuschlägen, die in den Vorjahren beim LAG eingegangen sind.

Nach wie vor und in verstärktem Maße wird die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit vor allem in den Verwaltungs- und IT-Abteilungen durch das noch nicht abgeschlossene organisatorische Großprojekt der Einführung der elektronischen Akte e²A belastet. Es ist 2022 gelungen, nach dem bereits 2021 umgestellten Arbeitsgericht Oldenburg die Arbeitsgerichte in Lingen, Emden, Stade, Wilhelmshaven und das größte Arbeitsgericht in Hannover auf die Arbeit mit der elektronischen Akte e²A umzustellen. In diesen Gerichten wird mittlerweile führend mit der elektronischen Akte gearbeitet. Der flächendeckende Rollout der elektronischen Akte in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit wird im Jahr 2023 abgeschlossen. Bis zu den Sommerferien in Niedersachsen werden sämtliche Arbeitsgerichte und nach den Sommerferien das Landesarbeitsgericht im September umgestellt. Die Niedersächsische Arbeitsgerichtsbarkeit wird Ende 2023 voll elektronisch arbeiten.

Nach dem bereits im Jahr 2021 es mit einem Kraftakt gelungen ist, sämtliche Serviceeinheiten in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit mit einem Notebook auszustatten, haben im Jahr 2022 sämtliche Serviceeinheiten und sonstigen Beschäftigten der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit das Angebot bekommen, zwei Monitore einschließlich einer Dockingsta-

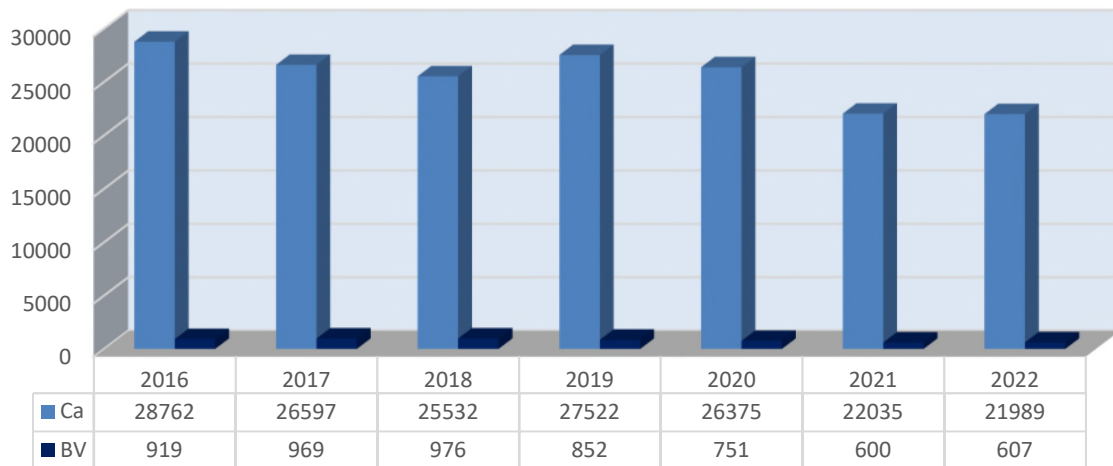
tion mit nach Hause zu nehmen. Damit können sämtliche Beschäftigten in der Niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit sowohl von ihrem Büro wie aus dem Homeoffice einschränkungslos ihre Arbeit erbringen.

Hannover im Juni 2023

Wilhelm Mestwerdt

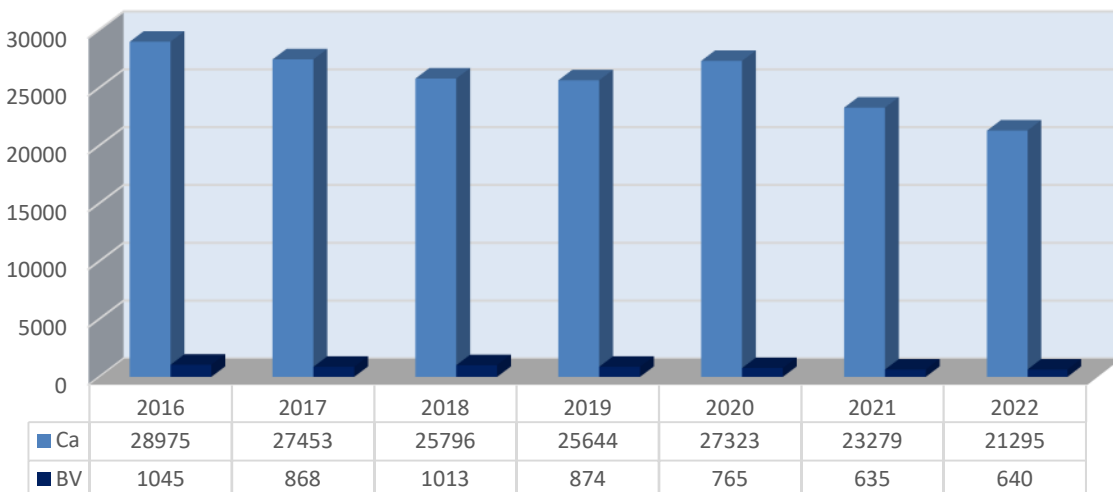
II. Statistiken der Arbeitsgerichte

Eingangszahlen der Arbeitsgerichte



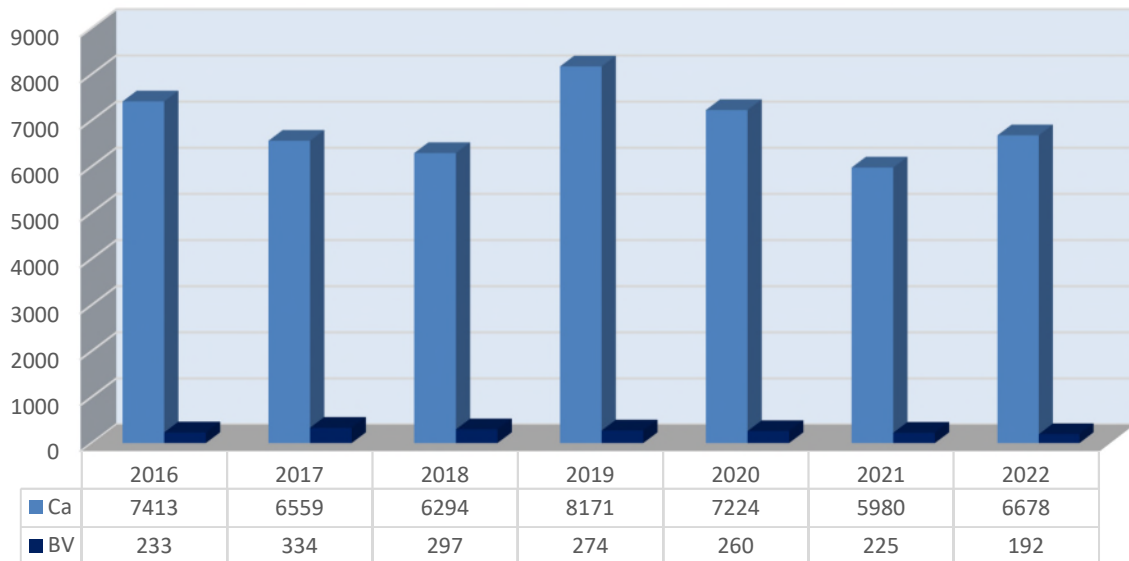
Die Eingangszahlen in Klageverfahren und in Beschlussverfahren lagen im Jahr 2022 auf dem Niveau des Vorjahres.

Erledigungen der Arbeitsgerichte



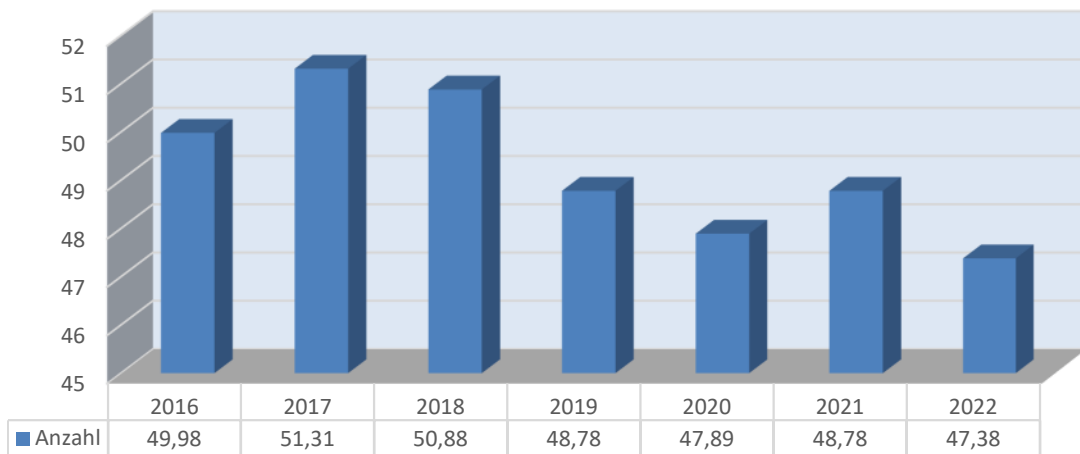
Die Erledigungszahlen in Klageverfahren sind gegenüber 2021 leicht zurückgegangen, in Beschlussverfahren sind sie gleich geblieben.

Unerledigte Verfahren der Arbeitsgerichte zum Jahresende



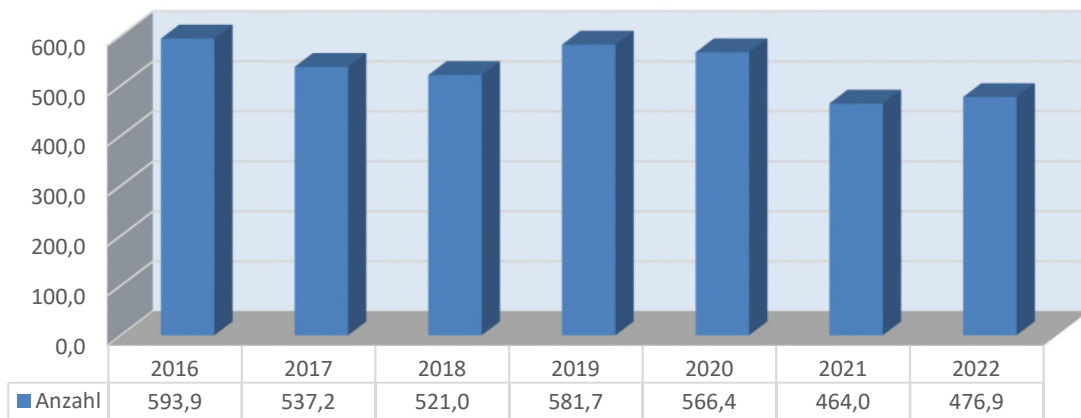
Die Zahl der am Jahresende unerledigten Verfahren ist in Klageverfahren leicht gestiegen, in Beschlussverfahren konnte sie im Vergleich zum Vorjahr wiederum gesenkt werden.

Arbeitskraftanteile der Richterinnen und Richter in Rechtssachen an den Arbeitsgerichten



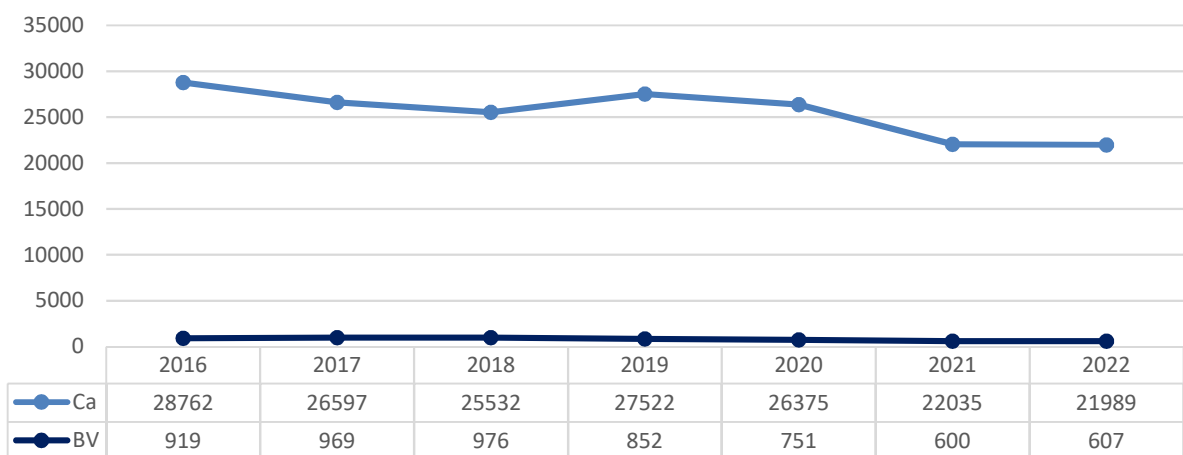
Die Arbeitskraftanteile der Richter nur für Rechtssachen sind im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken.

Durchschnittliche Verfahrensanzahl je Arbeitskraftanteil der Richterinnen und Richter bei den Arbeitsgerichten

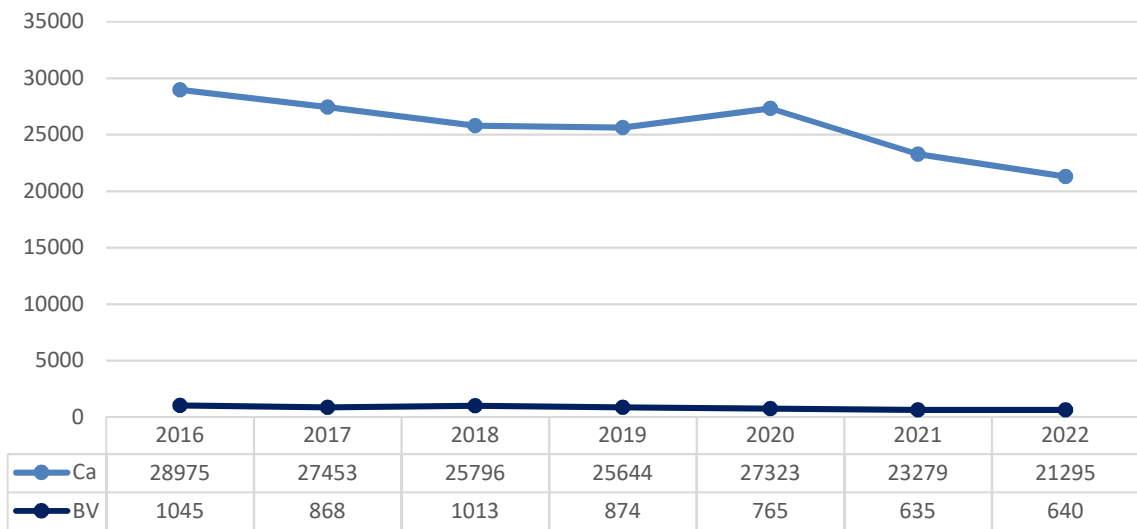


Die durchschnittliche Verfahrensanzahl je Arbeitskraftanteil Richter in Rechtssachen bei den Arbeitsgerichten ist gestiegen.

Entwicklung der Eingangszahlen bei den Arbeitsgerichten

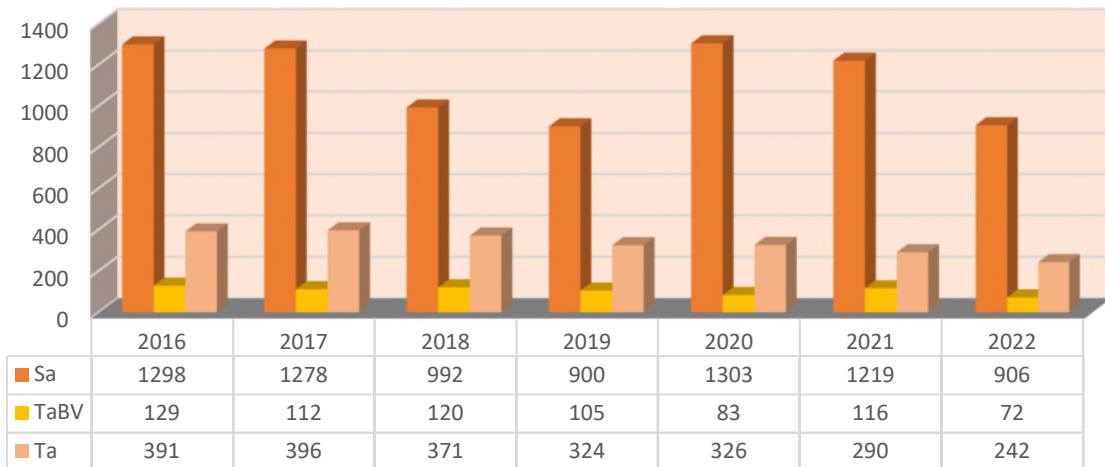


Entwicklung der Erledigungen bei den Arbeitsgerichte



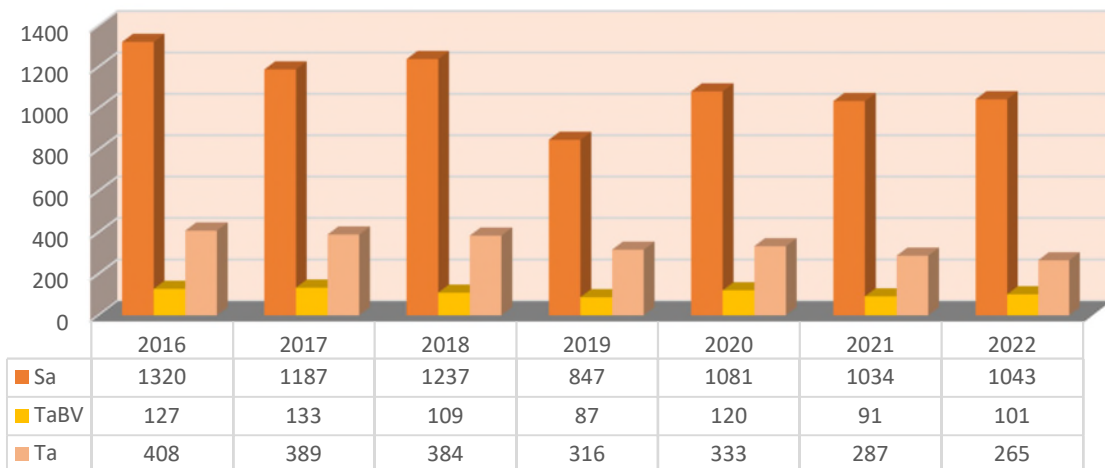
III. Statistiken des Landesarbeitsgerichts

Eingangszahlen des Landesarbeitsgericht



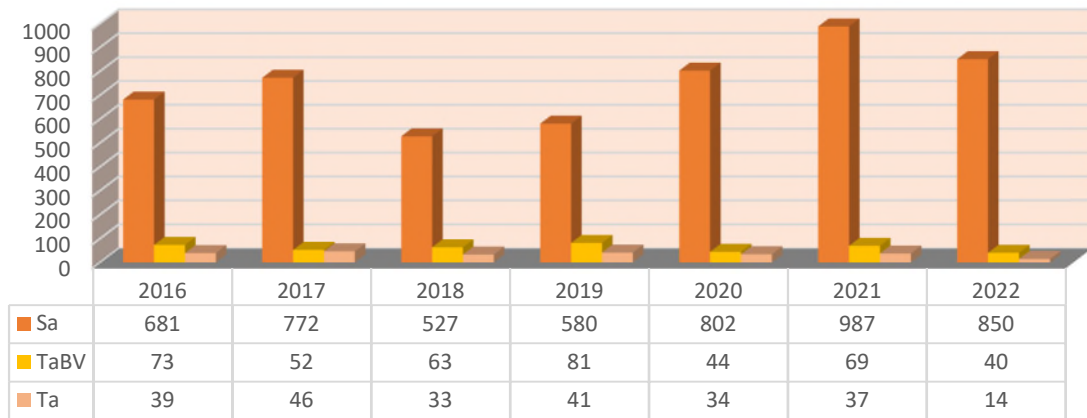
Im Jahre 2022 ist die Zahl der eingelegten Berufungen und Beschwerden in Beschlussverfahren gegenüber dem Vorjahr gesunken.

Erledigungen des Landesarbeitsgericht



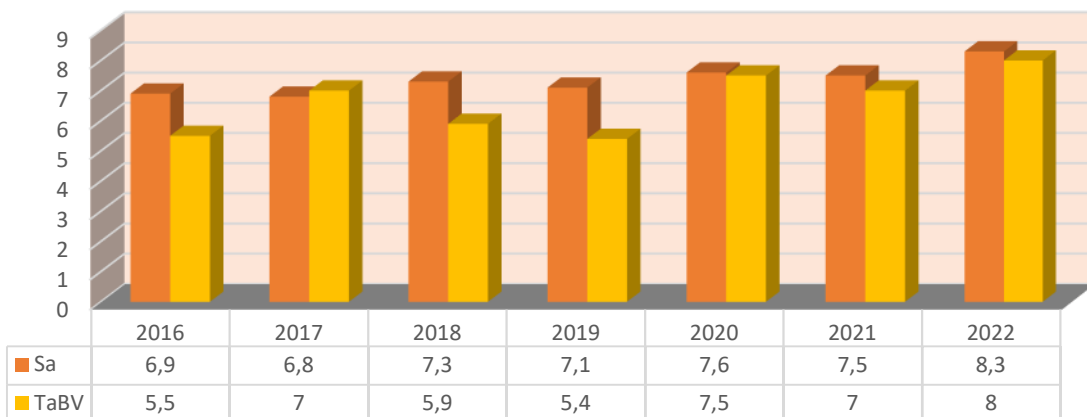
Die Zahl der Erledigungen in Berufungsverfahren und Beschwerdeverfahren ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Unerledigte Verfahren des Landesarbeitsgericht zum Jahresende



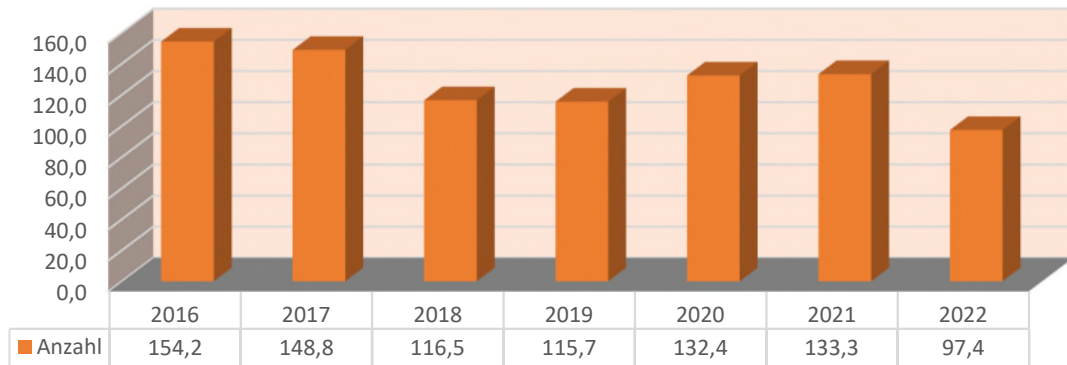
Die Zahl der unerledigten Berufungs- und Beschwerdeverfahren konnte im Jahr 2022 deutlich gesenkt werden.

Durchschnittliche Verfahrensdauer am Landesarbeitsgericht



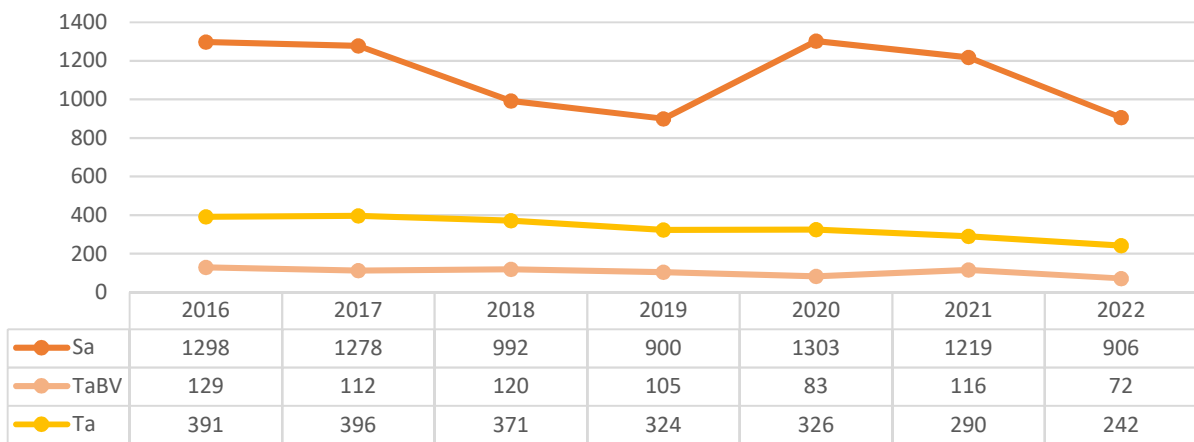
Die durchschnittliche Dauer sowohl der Berufungsverfahren als auch der Beschwerden im Beschlussverfahren ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

Durchschnittliche Verfahrensanzahl je Arbeitskraftanteil der Richterinnen und Richter in Rechssachen beim Landesarbeitsgericht

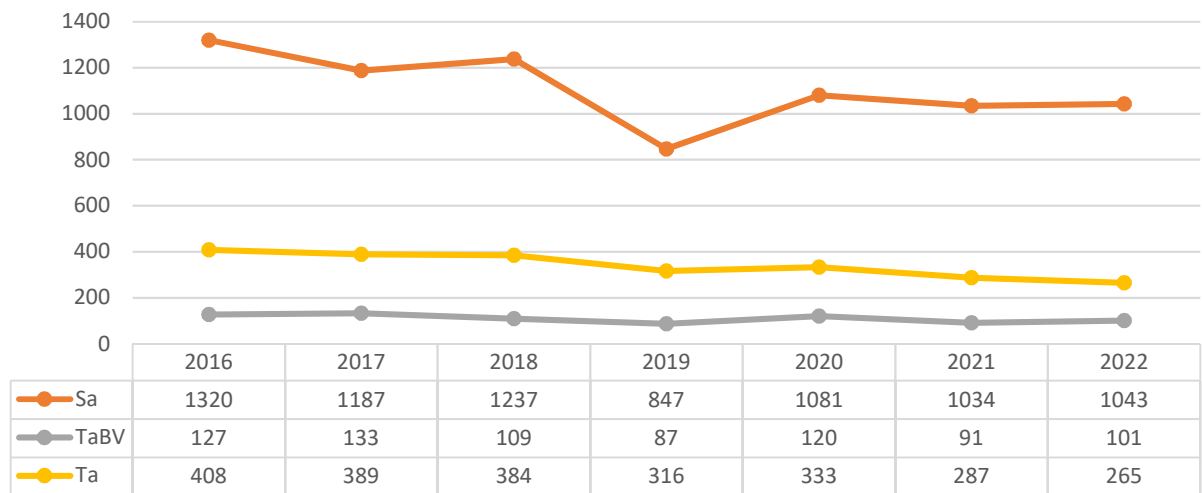


Die Anzahl der pro Berufsrichter durchschnittlich zu bearbeitenden Verfahren lag 2022 unter dem erhöhten Niveau des Vorjahres.

Entwicklung der Eingangszahlen am Landesarbeitsgericht



Entwicklung der Erledigungen am Landesarbeitsgericht



IV. Wichtige Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im Berichtszeitraum

1. Zahlung einer Entschädigung - Benachteiligung im Auswahlverfahren - Religionszugehörigkeit

Orientierungssatz

Die indizierte unterschiedliche Behandlung aufgrund der Nichtmitgliedschaft in einer evangelischen Gliedkirche ist nach § 9 Abs 1 Alt 2 AGG zulässig, da die Zugehörigkeit zu (einer Gliedkirche) der Evangelischen Kirche in Deutschland eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne des Art 4 Abs 2 der Richtlinie EGRL 78/2000 darstellt.

Urteil vom 12.1.2022, 8 Sa 599/19

2. Nutzungsausfall - Berücksichtigung des Sachbezugs (Dienst-PKW) bei den Pfändungsfreigrenzen - mitverdienender Ehepartner - unterhaltsberechtigter Person

Leitsatz

Bei der Berechnung der Pfändungsfreigrenzen ist als unterhaltsberechtigter auch der Ehepartner mit eigenem Einkommen zu berücksichtigen. Das gilt auch dann, wenn dieser ein gleich hohes oder höheres Einkommen erzielt. Eine abweichende Entscheidung hierzu kann nur vom Vollstreckungsgericht getroffen werden (§ 850 c Abs. 4 ZPO). Eine Festsetzung nach Billigkeitsgesichtspunkten durch das Prozessgericht kann im Arbeitsverhältnis auch dann nicht getroffen werden, wenn ein Vollstreckungsverfahren nicht vorliegt.

Orientierungssatz

1. Im Arbeitsverhältnis hat der private Anteil am Gebrauchswert eines Dienstwagens keine feststehende Größe, sondern verändert sich in Abhängigkeit von der Zeit für die der Gebrauch gewährt werden soll. Der Gebrauchsvorteil ist damit spezifisch arbeitsvertraglich zu bestimmen und weicht von den im Verkehrsunfallrecht maßgeblichen Tabellen ab. Im Rahmen des richterlichen Ermessens ist der Wert der privaten Nutzung üblicherweise mit einem Prozent des inländischen Listenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattungen einschließlich Umsatzsteuer anzusetzen.

2. Die Fahrtkosten von der Arbeitsstätte zur Wohnung und zurück können nicht zur Erhöhung dieser Pauschale führen.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 273/22)

Urteil v. 08.02.2022, 9 Sa 407/21

3. Befristung ohne Sachgrund - vorheriges unbefristetes Arbeitsverhältnis - Höchstüberlassungsgrenze - tarifliche Regelung – Inhaltsnorm

Leitsatz

Eine tarifvertragliche Bestimmung, die abweichend vom Gesetz (§ 1 Abs. 1b AÜG) die Überlassungshöchstdauer regelt, ist eine Inhalts- und keine Betriebsnorm.

Orientierungssatz

1. Zur Unzulässigkeit einer Befristungsabrede nach § 14 Abs 2 S 1 und 2 TzBfG, da zwischen den Parteien bereits unmittelbar zuvor gemäß §§ 1 Abs 1 b, 9 Abs 1 Nr 1 b, 10 Abs 1 AÜG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
2. Einzelfall eines Verstoßes gegen die gesetzliche Höchstüberlassungsgrenze des § 1 Abs 1b AÜG, da der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs 1b S 3 AÜG wegen Nichtanwendbarkeit des gegenständlichen Tarifvertrags auf das streitige Arbeitsverhältnis nicht einschlägig ist.
3. Betriebsnormen regeln normativ das betriebliche Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft als Kollektiv, nicht hingegen die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern, die hiervon allenfalls mittelbar betroffen sind.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 223/22)

Urteil vom 21.04.2022, 5 Sa 97/21

4. Urlaubsabgeltung – Betriebsübergang

Leitsatz

1. Der Arbeitnehmer muss sich den ihm während des Kündigungsschutzrechtsstreits von einem anderen Arbeitgeber gewährten Urlaub auf seine Urlaubsansprüche gegen den alten Arbeitgeber in entsprechender Anwendung der §§ 615 S. 2 BGB, 11 KSchG anrechnen lassen, wenn er die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht gleichzeitig hätte erfüllen können. Das gilt auch für den vertraglich vereinbarten Urlaub der den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.
2. Auch bei der Anrechnung des Urlaubs ist eine Gesamtberechnung anhand der im gesamten Anrechnungszeitraum gewährten Urlaubs vorzunehmen.

Urteil vom 02.05.2022, 15 Sa 885/21

5. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Beweiswert

Orientierungssatz

1. Auch wenn es grundsätzlich nicht ausgeschlossen ist, dass ein Verstoß gegen die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie zur Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führen kann, gilt dies jedenfalls nicht für einen vorliegenden Verstoß gegen § 5 Abs 1 S 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie.

2. Die sich aus der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ergebende Verpflichtung zur Angabe aller Diagnosen (§ 5 Abs 1 S 3) und auch die Verpflichtung, Symptome nach spätestens 7 Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose auszutauschen (§ 5 Abs 1 S 4) betreffen allein die Verpflichtung des die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellenden und an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Arztes gegenüber den Krankenkassen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Arbeitgeber hat jedoch keine Angaben über die Ursache und die Art der Arbeitsunfähigkeit und der zugrundeliegenden Erkrankung zu enthalten.

3. Nicht jede Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist erschütterte den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 335/22)

Urteil vom 09.05.2022, 4 Sa 505/21

6. Elternzeit - Urlaubsanspruch - Kürzungserklärung des Arbeitgebers - Zeitpunkt

Leitsatz

1. Die Tarifnorm des § 26 Abs. 2c TVöD enthält oder ersetzt nicht die nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG erforderliche Erklärung des Arbeitgebers, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Dem stehen die auch durch Tarifvertrag nicht abdingbaren Regelungen gemäß §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG entgegen.

2. Auch soweit der Urlaubsanspruch den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, enthält oder ersetzt § 26 Abs. 2c TVöD nicht die Kürzungserklärung des Arbeitgebers gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG.

3. Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber sein Kürzungsrecht vor, während und nach dem Ende der Elternzeit ausüben, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 207/22)

Urteil vom 17.05.2022, 10 Sa 954/21

7. Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung von Praktikantinnen

Leitsatz

1. Fortgesetzte sexuelle Belästigungen einer bzw. mehrerer Praktikantinnen können die fristlose Kündigung eines langfristig beschäftigten Arbeitnehmers auch dann rechtfertigen, wenn eine einschlägige Abmahnung nicht vorausgegangen ist.

2. Das Gewicht der entsprechenden Pflichtverletzung wird dadurch erheblich erhöht, dass der Belästiger durch Hinweise auf seine bessere Verankerung im Betrieb und seine Kompetenz,

das Zeugnis der Praktikantinnen zu schreiben, die Duldung der von ihm ausgehenden Übergriffe zu erzwingen versucht.

3. Wenn ein Prozessbevollmächtigter einen vom Gericht auf seinen Antrag hin geladene Zeugen eigenmächtig nach Hause schickt, obwohl das Gericht gerade noch über einen Ablehnungsantrag berät und den Termin zur mündlichen Verhandlung nicht aufgehoben hat, kann dies als eine seiner Partei zuzurechnende Beweisvereitelung gewertet werden.

4. Zu den Voraussetzungen für eine Entscheidung nach Lage der Akten (§ 251a ZPO) und die Durchführung einer Beweisaufnahme trotz Ausbleibens der Partei (§ 367 ZPO).

Urteil vom 20.06.2022, 12 Sa 434/21

8. Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges - Beweismittel Videoaufzeichnung und elektronisches Zugangserfassungssystem – Beweisverwertungsverbot

Leitsatz

1. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung, eine personenbezogene Auswertung von Daten, die er durch den Einsatz von Kartenlesegeräten gewonnen hat, nicht vorzunehmen, kann sich auch der einzelne Arbeitnehmer darauf berufen.

2. Erklärt der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept oder auf einer Beschilderung einer Videoüberwachungsanlage, die hieraus gewonnenen Daten nur 96 Stunden lang aufzubewahren, kann ein Arbeitnehmer hierauf die berechnigte Privatheitserwartung stützen, dass der Arbeitgeber nur auf Videodateien Zugriff nehmen wird, die - bei erstmaliger Sichtung - nicht älter als 96 Stunden sind.

3. Zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten ist eine Videoüberwachungsanlage an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes in der Regel weder geeignet noch erforderlich.

4. Der - erstmalige - Zugriff auf Videoaufzeichnungen, die mehr als ein Jahr zurückliegen, ist zum Zwecke der Aufdeckung eines behaupteten Arbeitszeitbetruges regelmäßig nicht angemessen. Solche Daten unterliegen im Kündigungsschutzprozess einem Beweisverwertungsverbot.

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 2 AZR 297/22)

Urteil vom 06.07.2022, 8 Sa 1148/20

9. Vergütung von Standby-Diensten - linearen Gehaltserhöhung - Tarifvertragsauslegung - nachträgliche Abänderung - Rückwirkung - Vertrauensschutz

Leitsatz

1. Der Rechtscharakter einer von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Protokollnotiz ist im Wege der Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB zu ermitteln.
2. Die Tarifvertragsparteien können selbst geschaffene Ansprüche unter Beachtung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Rückwirkung von Gesetzen nachträglich abbedingen.
3. Einzelfallentscheidungen zu Ansprüchen eines Flugkapitäns aus einem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für Mitarbeiter des Cockpitpersonals in Übereinstimmung mit der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 16.08.2021 - 8 Sa 505/20 - (Revision BAG 5 AZR 27/22).

Orientierungssatz

Zur einzelfallbezogenen Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung zur Reduzierung der Flugzeugflotte, teilweisen Standortschließung und Umstrukturierung des Flugbetriebs (hier verneint).

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 319/22)

Urteil vom 07.07.2022, 6 Sa 936/21

10. Abrücken des Arbeitgebers von der zunächst erteilten sogenannten Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel im geänderten Arbeitszeugnis

Leitsatz

1. Ein Arbeitnehmer kann unmittelbar aus § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel ableiten. Das Interesse des Arbeitgebers, seine innere Einstellung zu dem Arbeitnehmer sowie seine Gedanken- und Gefühlswelt nicht offenbaren zu müssen, ist dabei höher zu bewerten als das Interesse des Arbeitnehmers an einer Schlussformel. Dies gilt auch für Zeugnisse mit einer weit überdurchschnittlichen Bewertung.
2. Der Arbeitgeber ist an den Inhalt eines erteilten Zeugnisses jedoch grundsätzlich gebunden. Von den in ihm enthaltenen Wissenserklärungen des Arbeitgebers zum Verhalten oder zur Leistung des Arbeitnehmers kann er nur dann abrücken, wenn ihm nachträglich Umstände bekannt werden, die eine abweichende Beurteilung rechtfertigen. Das ergibt sich auch aus dem Rechtsgedanken des Maßregelungsverbots (§ 612a BGB). Der Arbeitgeber ist deshalb nicht befugt, vom Arbeitnehmer nicht beanstandete Teile des Zeugnisses grundlos über die zu Recht verlangten Berichtigungen hinaus zu ändern. Dies gilt auch für eine erteilte Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel.
3. Dass das Arbeitsverhältnis bei Erteilung des (berichtigten) Zeugnisses nicht mehr besteht, hindert nicht die Anwendung des Maßregelungsverbotes.

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 272/22)

Urteil vom 12.7.2022, 10 Sa 1217/21

11. Eingruppierung einer angestellten Lehrkraft mit wissenschaftlichem Hochschulstudium (sog. Quereinsteiger) im Sekundarbereich I an einer integrierten Gesamtschule in Niedersachsen

Leitsatz

In dem durch Schulgesetz und konkretisierende Erlasse im Land Niedersachsen geregelten Rahmen entspricht die Tätigkeit einer angestellten Lehrkraft, der als sog. Quereinsteiger eine Lehrbefähigung für ein Fach an Gymnasien zuerkannt wurde, und die im Sekundarbereich I einer integrierten Gesamtschule eingesetzt ist, ihrer Lehrbefähigung für Gymnasien. Sie ist nach Abschnitt 2 der Anlage EntgO-L in Entgeltgruppe 12 eingruppiert.

Orientierungssatz

EntgO-L = Anlage zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 4 AZR 366/22)

Urteil vom 11.10.2022, 11 Sa 196/22 E

12. Betriebsrat - Mitbestimmung - Verbot der Handynutzung zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit

Leitsatz

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei dem Verbot der Handynutzung zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit besteht auch dann nicht, wenn es im Betrieb an einigen Arbeitsplätzen Warte- oder Leerlaufzeiten geben kann.

Orientierungssatz

(Rechtsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 1 ABR 24/22)

Beschluss vom 13.10.2022, 3 TaBV 24/22

13. Analoge Anwendung von § 9 BUrlG - Absonderungsanordnung des Gesundheitsamtes während des Urlaubs

Leitsatz

§ 9 BUrlG kann nicht analog angewandt werden, wenn ein nicht arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer während seines Urlaubs einer Absonderungsanordnung des Gesundheitsamtes gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG als Kontaktperson unterliegt.

Orientierungssatz

Der Arbeitnehmer trägt regelmäßig das Risiko, dass sich der Urlaubszweck nach der Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht (vollständig) realisiert. Dieses Risiko wird regelmäßig durch innere und äußere Umstände beeinflusst, die dem persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen sind.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 13/23)

Urteil vom 23.11.2022, 2 Sa 93/22

14. Kündigung wegen ehrverletzender Äußerungen in einem privaten WhatsApp Chat – Vertraulichkeit

Leitsatz

1. Äußerungen in einer privaten Chatgruppe genießen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgeht, wenn der Äußernde auf die Wahrung der Vertraulichkeit vertrauen durfte.
2. Die Tatsache, dass die Äußerungen durch die Protokollierung des Chatverlaufs schriftlich festgehalten werden, rechtfertigt keine andere Beurteilung.
3. Bei einer privaten Chatgruppe bestehend aus 7 Personen, die miteinander befreundet sind, können die Mitglieder in der Regel darauf vertrauen, dass Dritten der Chatverlauf nicht offengelegt wird.

Orientierungssatz

Einzelfall einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs 1 BGB wegen unangemessener und beleidigender Äußerungen innerhalb einer Chatgruppe im Rahmen einer vertraulichen Kommunikation.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 2 AZR 17/23)

Urteil vom 19.12.2022, 15 Sa 284/22

V. Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Der Präsident
Leonhardtstraße 15
30175 Hannover

Tel. 0511 - 89750801

E-Mail: lagh-verwaltungspoststelle@justiz.niedersachsen.de

Internet: www.landesarbeitsgericht.niedersachsen.de

Redaktion und Kontakt:

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Niedersachsen
Timm Ole Trapp

Tel. 0511 – 89750801

E-Mail: tim.trapp@justiz.niedersachsen.de