Petzen nicht erlaubt? Fallstricke der DSGVO

Der BGH hatte sich Ende Juli 2026 mit einem Fall zu beschäftigen, der durchaus Brisanz aufweist. Um es vorwegzunehmen: Eine Entscheidung ist noch nicht da. Es wird erwartet, dass der BGH die Sache dem europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegt.

Der Fall ist einfach erzählt: 2 Freundinnen chatteten per WhatsApp. Eine Freundin war mit ihrem Arbeitgeber unzufrieden und drückte, wohl auch in beleidigenden Worten, in einem Chat ihren Missmut über ihren blöden Chef aus. Wie es im Leben so spielt, zerstritten sich die Freundinnen irgendwann einmal. Die Gesprächspartnerin gab die Chat-Nachricht an den Arbeitgeber weiter, der darüber erbost war und die Arbeitnehmerin fristlos kündigte. Die Arbeitnehmerin selbst erhob vor dem Zivilgericht Klage und verlangte Schadensersatz nach der DSGVO mit der Begründung, ihre ehemalige Freundin hätte die Daten nicht weitergeben dürfen. Das Landgericht gab der Klage statt. Das OLG wies diese ab. Dass bei Weitergabe von Daten ein Schadensersatzanspruch entstehen kann, ist allgemein bekannt. Allerdings hat die DSGVO eine sogenannte Haushaltsklausel, d. h., innerhalb einer Familie können Daten natürlich weitergegeben werden, ohne dass ein Schadensersatzanspruch ausgelöst wird. Gilt dies auch im Chatverkehr zwischen befreundeten Personen?

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit seiner Entscheidung vom 24.08.2023, 2 AZR 19/23 mit einem ähnlichen Fall beschäftigen müssen. Interessanterweise ging das Bundesarbeitsgericht ohne Weiteres davon aus, dass solche Daten weitergegeben werden dürfen. Allerdings stellt sich dann die Frage, ob sich ein Beweisverbot daraus ergibt, wenn diese Daten verbotenermaßen weitergegeben werden. Darf das Gericht bzw. der Arbeitgeber dies verwerten? Dies hat das Bundesarbeitsgericht, allerdings für Äußerungen, die in einer privaten Chat-Gruppe gefallen sind, bejaht. Das Gericht hat ausgeführt, dass lediglich im familiären Bereich ein Schutz besteht, d. h., wenn die Arbeitnehmerin sich mit ihrem Ehemann ausgetauscht hätte, hätte dies keine Kündigung zur Folge haben können. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes besteht allerdings bei ehrverletzenden Äußerungen über nicht anwesende Dritte grundsätzlich kein Beweisverwertungsverbot, sondern nur dann, wenn die Äußerung Ausdruck des besonderen Vertrauens ist und keine begründete Möglichkeit ihrer Weitergabe besteht, also bei den oben erwähnten Familienmitgliedern. Ob diese Rechtsprechung allerdings Bestand haben wird, wenn der EuGH tatsächlich über einen Schadensersatzanspruch urteilt, darf bezweifelt werden. Darüber hinaus hat die ganze Geschichte ja noch eine strafrechtliche Komponente, da die Chat-Partnerin gegenüber ihrem Arbeitgeber beleidigend geworden ist. Auch hier stellt sich die Frage, ob eine Strafbarkeit bejaht werden kann, wobei im Strafrecht eher mit einem Beweisverwertungsverbot argumentiert wird. Allerdings steht darüber ein Urteil des BGH Strafsenat noch aus.

Oliver Bittmann Fachanwalt für

Arbeits-

Straf-

und Verwaltungsrecht