

## Heimliches Mitschneiden eines Personalgesprächs führt zur Kündigung

Heimliche Gesprächsaufnahmen können den Job kosten. Diese Lektion musste auch eine Mitarbeiterin der Bundesagentur für Arbeit lernen, die heimlich ein Personalgespräch mit dem Smartphone aufzeichnete. Das LAG Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 03.02.2016 - 7 Sa 220/15 - diesen Fall entschieden. Die gegenteilige Variante ist allgemein bekannter: häufig sind es Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter in unzulässiger Weise abhören oder überwachen.

Der Sachverhalt: Die Bundesagentur für Arbeit kündigt einer Mitarbeiterin wegen häufiger Krankheitsfehltag und nach einer abgebrochenen Wiedereingliederungsmaßnahme. Hiergegen wehrt sich die Mitarbeiterin, erhebt Kündigungsschutzklage und gewinnt den Fall in erster Instanz. Was danach passiert ist mehr als ungeschickt. Denn im Rahmen des erstinstanzlichen Rechtsstreits erklärt die anwaltlich vertretene Mitarbeiterin schriftlich, sie habe ein Personalgespräch, das sie mit ihrem Vorgesetzten geführt hat, auf dem Smartphone aufgezeichnet. Was macht der Arbeitgeber? Er kündigt ihr erneut, dieses Mal wegen der heimlichen Aufzeichnung des Personalgesprächs mit ihrem Vorgesetzten und deren unbefugter Überlassung an Dritte und erhält vom Gericht Recht. Parallel zum arbeitsgerichtlichen Fall erstattet der Arbeitgeber sowohl gegen die Mitarbeiterin als auch deren Anwalt eine Strafanzeige.

Dass die Kündigung wegen der heimlichen Aufnahme wirksam ist, ist nicht verwunderlich. Denn die Vertraulichkeit des Wortes ist ein hohes Gut, weshalb auch deren Verletzung eine Straftat ist, die mit bis zu drei Jahren Freiheitsstrafe geahndet werden kann.

Das Gericht sagte aber gleichzeitig, dass in diesem Fall nicht das strafrechtliche Verhalten maßgeblich ist, sondern vielmehr die mit dem Verhalten verbundene Verletzung der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers. Diese wird verletzt, wenn der Arbeitnehmer durch sein Vorgehen in

den Schutzbereich der Grundrechte seines Vorgesetzten oder anderer Mitarbeiter eingreift, ohne dass dies durch überwiegende Interessen des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist.

Das heimliche Mitschneiden des Gesprächs durch die Mitarbeiterin ist verboten, weil aus dem grundrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht das Recht auf die Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Wortes folgt. Danach darf grundsätzlich jedermann selbst und allein bestimmen, wer sein Wort aufnehmen soll sowie ob und vor wem seine auf einen Tonträger aufgenommene Stimme wieder abgespielt werden darf.

Übersetzt heißt das, dass der Vorgesetzte Personalgespräche führen können muss, ohne befürchten zu müssen, dass das Gespräch heimlich aufgenommen oder sogar gegen seinen Willen verwertet wird.

In der heutigen Zeit hat jedermann ein Smartphone, das problemlos verborgen in Hosen- oder Jackentaschen mitgeführt werden kann. Damit wird die Aufnahme eines Gesprächs ohne größeren Aufwand möglich.

Allerdings zeigt dieses Urteil den Einsatzmöglichkeiten eines Smartphones ganz klar Grenzen auf. Das Urteil ist auch eine Ermahnung an Arbeitnehmer, ihren Job nicht mit leichtsinnigen Taten aufs Spiel zu setzen.



Martin Müller  
Fachanwalt für Arbeitsrecht