

Geißler: Heimlicher Mitschnitt eines Personalgesprächs als Kündigungsgrund

öAT 2018, 63

Heimlicher Mitschnitt eines Personalgesprächs als Kündigungsgrund

BGB § 626; GG Art. 2 I, 1 I

1. Das heimliche Mitschneiden eines Personalgesprächs durch den Arbeitnehmer ist rechtswidrig und kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

2. Ein Rechtsirrtum des Arbeitnehmers über die Zulässigkeit der heimlichen Aufzeichnung lassen die Rechtswidrigkeit des heimlichen Mitschnitts ebenso wenig entfallen wie vorangegangene Pflichtverletzungen des Arbeitgebers. (red. Leitsätze)

LAG Hessen, Urteil vom 23.8.2017 – 6 Sa 137/17 (ArbG Frankfurt a. M. 22.11.2016 – 18 Ca 4002/16), BeckRS 2017, 136877

RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine außerordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen. Der Kläger ist seit Juni 1990 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-F (VKA) Anwendung. Der Kläger ist tariflich ordentlich unkündbar.

Mit Schreiben vom 25.11.2015 wurde dem Kläger eine Abmahnung erteilt, da er sich in einer E-Mail an den Vorstandsvorsitzenden der Beklagten über zwei Abteilungsleiter beleidigend geäußert hatte. Am 17.3.2016 wurde der Kläger im Rahmen eines Personalgesprächs erneut mündlich abgemahnt. Grund hierfür war ein weiterer Vorfall, bei dem der Kläger zwei Kolleginnen beleidigt und eine Kollegin bedroht hatte.

Am 30.5.2016 erhielt die Beklagte durch E-Mails des Klägers Kenntnis davon, dass dieser das Personalgespräch vom 17.3.2016 heimlich mit seinem Smartphone aufgenommen hatte.

Die Beklagte entschloss sich daraufhin zum Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung.

Das ArbG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Entscheidung

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.

Die außerordentliche und fristlose Kündigung der Beklagten wegen der heimlichen Aufzeichnung des Personalgesprächs durch den Kläger ist wirksam.

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 I BGB zu rechtfertigen. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an. Mit dem Mitschnitt hat der Kläger die ihm nach § 241 II BGB obliegende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen der Beklagten verletzt.

Das heimliche Mitschneiden des Gesprächs ist rechtswidrig, weil aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 I iVm Art 1 II GG auch die Befugnis des Menschen folgt, selbst zu bestimmen, ob seine Worte einzig seinem Gesprächspartner, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollen (Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Wortes).

Ein Rechtfertigungsgrund für das Verhalten des Klägers war nicht ersichtlich. Er konnte sich nicht dadurch entlasten, dass ihm nach seiner Behauptung nicht bekannt gewesen sei, dass die

heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs verboten ist. Hier hätte er sich, etwa bei seinem Rechtsanwalt, vorher kundig machen müssen.

Eine Rechtfertigung folgt auch nicht aus der von ihm behaupteten Rechtswidrigkeit der Freistellung vor dem Personalgespräch. Auch wenn die Beklagte den Kläger zu Unrecht freigestellt und ihre Lohnzahlungspflicht verletzt haben sollte, so musste der Kläger nicht zum Mittel der heimlichen Aufzeichnung des Personalgesprächs greifen, um seine Rechte zu wahren.

Im Rahmen der Interessenabwägung stellt das LAG fest, dass trotz der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers keine positive Prognose gegeben ist, da das Arbeitsverhältnis nicht nur aufgrund des heimlichen Mitschnitts des Personalgesprächs, sondern bereits durch die E-Mail des Klägers an den Vorstandsvorsitzenden schwer belastet war.

Praxishinweis

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist eine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, die eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB rechtfertigen kann.

Das LAG hat hier die Rechtfertigungsversuche des Klägers nicht ausreichen lassen. Erfolgen diese vor Ausspruch der Kündigung, etwa im Rahmen einer Anhörung, so sollten diese Bestandteil der späteren Betriebsrats-/Personalratsanhörung sein. Ferner sollte der Arbeitgeber dann ausführen, warum sich aus der Einlassung des Arbeitnehmers keine Rechtfertigung ergibt bzw. warum diese widerlegt ist.

Ferner zeigt dieser Fall, dass vorangegangenes Verhalten des Arbeitnehmers (hier die E-Mail mit beleidigendem Inhalt), auch wenn es sich nicht um einschlägiges Verhalten handelt, Bedeutung im Rahmen der Interessenabwägung haben kann. Auch dieses Verhalten muss daher Bestandteil der Betriebsrats-/Personalratsbeteiligung sein, damit der Arbeitgeber sich im Kündigungsschutzverfahren hierauf berufen kann. Das gilt beispielsweise auch für nicht einschlägige Abmahnungen.