

Orientierungssatz:

Heimlicher Mitschnitt eines Personalgesprächs rechtfertigt eine fristlose Kündigung

Gericht: Hessisches Landesarbeitsgericht vom 23.08.2017

Aktenzeichen: 6 Sa 137/17

Der Rechtsstreit

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung. Der Kläger war seit dem 01. Juni 1990 bei der Beklagten beschäftigt. Bereits im November 2015 war der Kläger wegen Beleidigungen von Kolleginnen und Kollegen im Betrieb aufgefallen. In einer E-Mail an den Vorstandsvorsitzenden der Beklagten hatte er zwei Abteilungsleiter der Beklagten als „Low-Performer-Burn-Out“ und „faule Mistkäfer“ bezeichnet. Die Beklagte mahnte den Kläger daraufhin ab. Am 20. Februar 2016 ereignete sich ein weiterer Vorfall, bei dem der Kläger zwei Kolleginnen als „faule Schweine“ und „Low-Performer“ bezeichnet haben soll. Der Kläger wurde für die Zeit vom 24. Februar bis 11. März 2016 von seiner Arbeitsleistung suspendiert.

Wegen des Vorfalls vom 20. Februar fand am 17. März 2016 ein Personalgespräch in den Räumen der Beklagten teil. An diesem Gespräch nahmen neben dem Kläger auch ein Betriebsratsmitglied und mehrere Beschäftigte teil, unter anderem aus der Personalabteilung. Ohne Kenntnis der anderen Beteiligten nahm der Kläger das Personalgespräch mit seinem Smartphone auf.

Von diesem Umstand erfuhr die Beklagte aufgrund einer E-Mail des Klägers am 30. Mai 2016 und hörte den Betriebsrat zu einer außerordentlichen Kündigung an. Der Betriebsrat teilte der Beklagten mit, dass er zu der geplanten Kündigung keine Stellung nehmen werde, woraufhin die Beklagte gegenüber dem Kläger eine außerordentliche fristlose Kündigung sowie hilfsweise eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit aussprach.

Hiergegen wandte sich der Kläger mit einer Klage vorm Arbeitsgericht. Er trug vor, dass ihm nicht bewusst gewesen sei, dass er das Personalgespräch ohne Kenntnis der Gesprächsteilnehmer nicht aufnehmen darf. Das Arbeitsgericht wies die Klage dennoch ab. Gegen diese Entscheidung legte der Kläger Berufung beim Landesarbeitsgericht (LAG) ein. Dieses wies die Berufung mit Urteil vom 23.08.2017 zurück.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 01/2018 des Hessischen LAG vom 02.01.2018 und Urteil des Hessischen LAG vom 23.08.2017)

Der Kommentar

Das Landesarbeitsgericht sieht in dem heimlichen Mitschnitt des Personalgesprächs eine **Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten** des Arbeitnehmers, welche eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigt. Der Kläger hat mit seiner heimlichen Aufnahme des Personalgesprächs das **Recht der anderen Gesprächsteilnehmer** am gesprochenen Wort (abgeleitet aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz) verletzt. Hiernach darf jede Person selbst entscheiden, ob die eigenen gesprochenen Worte aufgezeichnet werden und inwiefern sie anderen zugänglich gemacht werden. Das Interesse der Beklagten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden, überwiegt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch das Weiterbeschäftigungsinteresse des Klägers. Hierbei hat das LAG auch die lange Beschäftigungszeit von über 25 Jahren berücksichtigt.

Das Urteil ist eine Mahnung an alle Beschäftigten, im Umgang mit Smartphones am Arbeitsplatz vorsichtig zu sein:

Nur weil man die technischen Möglichkeiten hat, Gespräche aufzuzeichnen, heißt es nicht, dass man dies auch ohne Weiteres darf. Das LAG hat vollkommen zutreffend erkannt, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Kolleginnen und Kollegen ein so schützenswertes Gut ist, dass ein Verstoß hiergegen auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Man sollte stets berücksichtigen, dass nicht nur man selbst, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen und die Vorgesetzten ein Recht darauf haben, nicht ohne ihre Kenntnis aufgezeichnet zu werden.

Ob ein Verstoß gegen diese Rechte eine fristlose Kündigung nach sich zieht, ist aber immer eine Frage der Interessenabwägung. Im vorliegenden Fall hat das LAG berücksichtigt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der vorherigen Ereignisse bereits erheblich belastet war. Daher war die Kündigung trotz über 25-jähriger Betriebszugehörigkeit gerechtfertigt.

Zusammengestellt und kommentiert von Ass. jur. A. Bullerdiek, Düsseldorf, 27.02.2018

Quelle

<https://www.verdi>

[bub.de/service/urteile/archiv/archiveinzelansicht/heimlicher_mitschnitt_eines_personalgesprachs_rechtfertigt_eine_fristlose_kuendigung/](https://www.verdi.de/service/urteile/archiv/archiveinzelansicht/heimlicher_mitschnitt_eines_personalgesprachs_rechtfertigt_eine_fristlose_kuendigung/)