Heimliches Aufzeichnen eines Personalgesprächs

Die heutige Technik mit Smartphone & Co. ermöglicht eine heimliche Aufzeichnung von Gesprächen. Nicht alles, was technisch möglich ist, ist aber auch erlaubt. Dies wird in einem Fall deutlich, den das Arbeitsgericht Freiburg zu entscheiden hatte.

Der Arbeitnehmer (Urteil vom 27. Oktober 2022 – 2 Ca 193/22) hatte ein mit ihm geführtes Personalgespräch aufgenommen, ohne die Gesprächspartner darüber zu informieren und deren Zustimmung einzuholen. Die Arbeitgeberin erfuhr hiervon in einem Vorprozess, in dem es um eine Versetzung ging und in dem der Arbeitnehmer das Abspielen der Aufzeichnung als Beweismittel anbot. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Gegen diese Kündigung wandte sich der Arbeitnehmer mit seiner weiteren Klage.

I. Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung

Das Arbeitsgericht Freiburg (ArbG) hielt die fristlose Kündigung für unwirksam. Die heimliche Aufzeichnung des Personalgesprächs rechtfertige zwar „an sich" eine außerordentliche Kündigung. Der Arbeitnehmer habe unbefugt das nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufgenommen. Er habe sich daher mit unmittelbarem Bezug zum Arbeitsverhältnis der Straftat der Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes (§ 201 Abs. 1 Nr. 1 StGB) schuldig gemacht und das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) seiner Gesprächspartner verletzt.

Im Rahmen der Interessenabwägung seien aber folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Die Pflichtverletzung habe angesichts der Grundrechtsverletzung erhebliches Gewicht. Sie beeinträchtige das Verhältnis zum Vorgesetzten sowie zur Betriebsratsvorsitzenden gravierend.
- Zwar habe der Arbeitnehmer nicht um die Strafbarkeit der Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes gewusst. Dies ändere aber nichts daran, dass ihm die Umstände, die das Unwerturteil begründen, bewusst waren.
- Der Arbeitnehmer habe sich in einer emotional angespannten Lage befunden und sei sehr verunsichert gewesen. Er habe nicht aus Böswilligkeit, sondern aus Unsicherheit gehandelt. Er habe sich aber auch nicht in einer Notsituation befunden.
- Indem der Arbeitnehmer die Audiodatei im Vorprozess als Beweismittel angeboten habe, habe er in Kauf genommen, dass die Vertraulichkeit des Gesprächs endgültig gebrochen werde. Er habe damit seine Prozessaussichten auf Kosten seiner Gesprächspartner verbessern wollen. Dass die Audiodatei im Prozess nicht verwertet worden sei, beruhe nicht auf der Entscheidung des Arbeitnehmers.
- Eine Wiederholungsgefahr sei wohl nicht mehr gegeben.
- Das Arbeitsverhältnis habe zum Kündigungszeitpunkt gut 19 Jahre und damit langjährig störungsfrei bestanden.
- Der Arbeitnehmer sei zwei Kindern gegenüber unterhaltspflichtig.

Unter Berücksichtigung all dieser Aspekte hielt das Gericht die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Kündigungsfrist für zumutbar.

II. Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung

Dies gelte aber auch nur für diese Dauer: Die ordentliche, fristgerechte Kündigung sei aufgrund der Schwere des Verstoßes wirksam, auch ohne zuvor ausgesprochene Abmahnung. ■

Autor
Mathias Effenberger
ist Rechtsanwalt und Kooperationspartner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteufel Partnerschaft mbB in Göttingen Telefon: +49 551 499960
www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de