Presseinformation

Nr. 01/2018 Frankfurt am Main, den 2. Januar 2018

Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs ist wirksam

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden.
Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte über die Wirksamkeit einer Kündigung zu entscheiden, die ausgesprochen wurde, weil der Arbeitnehmer ein Gespräch mit Vorgesetzen und dem Betriebsrat heimlich mit dem Smartphone aufnahm. Dem Arbeitnehmer war vorgeworfen worden, er habe Kollegen beleidigt und eine Kollegin verbal bedroht. Er wurde deshalb zu einem Personalgespräch eingeladen. Bereits einige Monate zuvor hatte er in einer E-Mail an Vorgesetzte einen Teil seiner Kollegen als „Low Performer“ und „faule Mistkäfer“ bezeichnet und war deshalb abgemahnt worden.
Die Arbeitgeberin erfuhr einige Monate nach dem Personalgespräch durch eine E-Mail des Arbeitnehmers von der heimlichen Aufnahme und sprach deshalb eine fristlose außerordentliche Kündigung aus. Der Arbeitnehmer hat im Kündigungsrechtsstreit geltend gemacht, er habe nicht gewusst, dass eine Ton-Aufnahme verboten war. Sein Handy habe während des Gesprächs offen auf dem Tisch gelegen.

Das LAG hat ebenso wie das Arbeitsgericht Frankfurt am Main die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Der Arbeitgeber war berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Das heimliche Mitschneiden des Personalgesprächs verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 Grundgesetz (GG). Dies gewährleiste auch das Recht auf Wahrung der Unbefangenheit des gesprochenen Worts, nämlich selbst zu bestimmen, ob Erklärungen nur den Gesprächspartnern, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollten.
Bei jeder fristlosen Kündigung sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Einzelfall zu prüfen. Trotz der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers von 25 Jahren überwogen nach Auffassung des Gerichts die Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahmefunktion aktiviert war, die Heimlichkeit sei nicht zu rechtfertigen. Das Arbeitsverhältnis sei außerdem schon durch die E-Mail beeinträchtigt gewesen, mit der Kollegen beleidigt worden waren.

Hess. LAG, Urteil vom 23.08.2017, Az. 6 Sa 137/17
vorhergehend: Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 22.11.2016, Az. 18 Ca 4002/16

Pressesprecherin:
Vors. Richterin am LAG Charlotte Gieraths
Hessisches Landesarbeitsgericht
Gutleutstraße 130
D-60327 Frankfurt am Main
Tel. (069) 15047-8355
Fax (069) 15047-8383
E-Mail: Pressesprecher@LAG-Frankfurt.Justiz.Hessen.de