

LKS Rechtsanwälte, News vom 07.06.2016

Heimliche Aufzeichnung des Personalgesprächs rechtfertigt fristlose Kündigung

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hatte kürzlich über einen in der Praxis weit verbreiteten Fall der heimlichen Aufzeichnung eines Personalgesprächs durch den Mitarbeiter zu entscheiden.

In dem streitgegenständlich zugrundeliegenden Fall hatte eine Angestellte ein Personalgespräch mit ihrem Vorgesetzten mit ihrem Smartphone heimlich mitgeschnitten. Hinterher informierte sie den Arbeitgeber über die Aufnahme und drohte damit, sie zu veröffentlichen. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber der Mitarbeiterin ordentlich.

Arbeitnehmer riskieren fristlose Kündigung

Zu Recht, wie die Richter urteilten. Arbeitnehmern sei es grundsätzlich verboten, zu einem Personalgespräch heimlich ein aufnahmebereites Gerät mitzubringen. Sie dokumentierten damit ein Misstrauen gegenüber dem Arbeitgeber. Das schließe auch eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit aus. Der Angestellte könne zu Personalgesprächen aber ein Betriebsratsmitglied oder einen Anwalt hinzuziehen. Die Klägerin habe ihre Rücksichtnahmepflichten in schwerwiegender Weise verletzt. Demgegenüber seien Gründe, die das Verhalten der Klägerin rechtfertigen, nicht erkennbar. Insbesondere habe ihr Gesprächspartner sie nicht in eine Zwangslage gebracht oder zu einer Erklärung gedrängt. Einer vorherigen Abmahnung habe es angesichts der Schwere der Pflichtverletzung nicht bedurft. Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu Lasten der Klägerin zu berücksichtigen, dass es sich um ein Personalgespräch handelte, das durch besondere Vertraulichkeit gekennzeichnet sei, sowie dass die Klägerin bewusst in der Absicht hineingegangen sei, eine heimliche Aufnahme anzufertigen. Ein solches Verhalten könne auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Die Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter sei dem Arbeitgeber mehr zuzumuten

Zeichnen Arbeitnehmer ein Personalgespräch mit dem Chef heimlich auf, droht ihnen die fristlose Kündigung (§ 626 BGB). Dem Arbeitgeber ist nicht zuzumuten, danach mit dem Angestellten weiter zusammenzuarbeiten.

Es bleibt daher darauf hinzuweisen, von einer heimlich gefertigten Aufzeichnung eines Personalgesprächs zwingend Abstand zu nehmen, da es mehr schaden als helfen kann.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03.02.2016, Az.: 7 Sa 220/15

Sollten Sie Fragen zu diesem, einem anderen oder Ihrem Fall haben, so nehmen Sie Kontakt mit uns auf.

LKS Rechtsanwälte, Frankfurt am Main