Deloitte.

URL: http://www.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/kuendigung-wegen-heimlicher-aufnahme-eines-personalgespraechs.html

11.01.2017

Unternehmensrecht

Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs - Vertraulichkeit des Worts als vertragliche Nebenpflicht

Das LAG Rheinland-Pfalz hat entschieden, welche Folge die heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs mit dem Smartphone für den Arbeitnehmer hat.

Die heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs durch einen Arbeitnehmer ist grundsätzlich geeignet, sowohl eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentliche Kündigung „an sich" zu rechtfertigen. Die Reichweite der rechtlichen Konsequenzen hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Sachverhalt
Das LAG Rheinland-Pfalz hatte am 3. Februar 2016 (7 Sa 220/15) über fol-genden Sachverhalt zu entscheiden: Die Klägerin hat über einen Zeitraum von rund drei Jahren eine Ausbildung bei der Beklagten absolviert und im Anschluss hieran einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Ab Beginn des Arbeitsvertrages war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt und man einigte sich auf eine Wiedereingliederungsmaßnahme. Es wurde ein Arbeitsbeginn um 8:00 Uhr schriftlich angeordnet.

Da die Klägerin gleichwohl wenige Tage später erst um 9:30 Uhr zur Arbeit erschien, führte der Vorgesetzte der Klägerin ein Personalgespräch mit ihr. Die Klägerin schnitt jedenfalls einen Teil des Gesprächs heimlich auf ihrem Smartphone mit. Später wurde der Klägerin personenbedingt gekündigt. Im folgenden Kündigungsschutzrechtsstreit führte die Klägerin den Wort-laut des heimlich mitgeschnittenen Personalgesprächs in das Verfahren ein. Daraufhin kündigte die Beklagte der Klägerin erneut fristgerecht wegen der heimlichen technischen Aufzeichnungen des Personalgesprächs und deren unbefugter Überlassung an Dritte. Gleichzeitig wurde Strafanzeige erstattet, im strafrechtlichen Verfahren erging ein Strafbefehl. Das Gericht hatte nunmehr über die Wirksamkeit der zweiten Kündigung zu entscheiden.

Das LAG wies die Klage ab und ließ die Revision nicht zu.

Urteil des LAG Rheinland-Pfalz
Das Gericht entschied, dass die heimliche Aufnahme eines Personalgesprächs grundsätzlich eine ordentliche verhaltensbedingte oder eine außerordentliche Kündigung „an sich" rechtfertigen kann. Ein Arbeitnehmer, der heimlich ein Personalgespräch aufzeichnet, verletzt die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht erheblich. Das heimliche Mitschneiden des Gesprächs ist rechtswidrig, weil nach dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht grundsätzlich jedermann selbst bestimmen darf, wer sein Wort aufnehmen soll sowie ob und vor wem seine auf Tonträger aufgenommene Stimme wieder abgespielt werden darf. Durch den heimlichen Mitschnitt des vertraulichen Personalgesprächs und die spätere Verwendung im Gerichtsverfahren wurde das Vertrauensverhältnis zwischen der Klägerin und ihrem Vorgesetzten sowie zwischen ihr und der Beklagten zerstört. Eine auf diese Pflichtverletzung gestützte ordentliche Kündigung ist nicht unverhältnismäßig. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es angesichts der Schwere der Pflichtverletzung nicht. Die Beklagte durfte davon ausgehen, dass allen Mitarbeitern das Verbot heimlicher Gesprächsaufnahmen auch ohne ausdrücklichen Hinweis bekannt war, zumal derartiges Verhalten un-ter Strafe gestellt ist.

Praxishinweis
Das Gericht hat im vorliegenden Fall eine eingehende Abwägung der be-troffenen Interessen vorgenommen. Deshalb ist stets auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen. Grundsätzlich jedoch macht sich ein Arbeitnehmer, der ein Personalgespräch mit seinem Smartphone heimlich aufnimmt, nicht nur strafbar, sondern muss auch erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.