

Der heimliche Mitschnitt von Telefonaten oder Gesprächen

Der heimliche Mitschnitt von Telefonaten oder Gesprächen ist strafbar und kann eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung begründen.

Die technische Entwicklung ermöglicht es heutzutage, Telefonate oder Gespräche mitzuschneiden, ohne dass die Gesprächspartner hiervon etwas mitbekommen. Des Öfteren versuchen Mitarbeiter, durch heimliche Aufnahmen Beweismaterial in streitigen Auseinandersetzungen mit ihrem Arbeitgeber zu gewinnen. Dabei fehlt manchmal jedes Bewusstsein dafür, dass heimliche Gesprächsmitschnitte strafbar sind. Sie können, wie ein Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 3. Februar 2016 (7 Sa 220/15) verdeutlicht, daneben auch zu einer wirksamen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen:

Die klagende Arbeitnehmerin diskutierte mit ihrer Arbeitgeberin Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längerer Krankheit. Zumindest einen Teil eines Personalgesprächs mit ihrem Vorgesetzten schnitt sie dabei heimlich auf ihrem Smartphone mit und fertigte daraus später ein Wortlautprotokoll. Im Rahmen eines vorhergehenden gerichtlichen Verfahrens behauptete die Arbeitnehmerin dann ausdrücklich, dass sie das Gespräch mitgeschnitten habe. Sie legte das Protokoll in dem Vorprozess vor. Daraufhin sprach die Arbeitgeberin ohne vorherige Abmahnung eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung aus. Ebenso wie die Vorinstanz kam das LAG zu dem Ergebnis, dass diese Kündigung wirksam war.

Eine Kündigung ist im Geltungsbereich des so genannten allgemeinen Kündigungsschutzes unter anderem dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Letzteres ist nicht anzunehmen, wenn schon mildere Mittel wie etwa eine Abmahnung geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken.

Nach der allgemeinen Regel des § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei eines Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners



Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49 (0)551 49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

verpflichtet. Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann.

Wichtig: Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers besteht nach Ansicht des LAG auch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt wird.

Verstoß gegen Rücksichtnahmepflicht

Die Arbeitnehmerin habe diese Rücksichtnahmepflicht durch die heimliche Aufnahme eines zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten geführten Personalgesprächs sowie die Verwendung eines Wortlautprotokolls im Vorprozess erheblich verletzt.

Wichtig: Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist nach Ansicht des LAG grundsätzlich geeignet, sowohl eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentli-

che Kündigung an sich zu rechtfertigen. Dabei komme es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung (vgl. § 201 StGB) an.

Das heimliche Mitschneiden des Gesprächs sei rechtswidrig, weil aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht auch das grundgesetzlich gewährleistete Recht auf die Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Wortes folge. Das Grundrecht schütze auch Rechtspositionen, die für die Entfaltung der Persönlichkeit notwendig seien. Dazu gehöre in bestimmten Grenzen das Recht am eigenen Bild und am gesprochenen Wort.

Wichtig: Deshalb dürfe nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts grundsätzlich jedermann selbst und allein bestimmen, wer sein Wort aufnehmen solle sowie ob und vor wem seine auf einen Tonträger aufgenommene Stimme wieder abgespielt werden dürfe. Das Grundrecht umfasse die Befugnis des Menschen, selbst zu bestimmen, ob seine Worte einzig seinem Gesprächspartner, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollen.

Danach erwies sich nach Ansicht des LAG das heimliche Mitschneiden des gesamten oder auch nur eines Teils des Gesprächs als Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht. Die Arbeitnehmerin habe für dieses Mitschneiden keinen plausiblen Anlass gehabt.

Einen erneuten schwerwiegenden Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht erblickte das Gericht in der Fertigung und Vorlage des Wortlautprotokolls im Vorprozess, in dem es auf dieses Gespräch nicht einmal streitentscheidend angekommen sei. Diese Verstöße seien vorwerfbar und schuldhaft erfolgt.

Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich

Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es nach Auffassung des Gerichts nicht. Angesichts der Schwere der Pflichtverletzungen sei eine Hinnahme des Verhaltens der Arbeitnehmerin durch die Arbeitgeberin ausgeschlossen gewesen.

Die Arbeitnehmerin habe auch nicht auf das Verbot heimlicher Gesprächsaufnahmen hingewiesen werden müssen. Ein Arbeitgeber könne davon ausgehen, dass allen Mitarbeitern ein solches Verbot auch ohne ausdrücklichen Hinweis bekannt sei.

Wichtig: Dies ergebe sich insbesondere daraus, dass nach § 201 Abs. 1 StGB „mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe“ bestraft werde, „wer unbefugt 1. das nichtöffentlich gesprochenen Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt oder 2. eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht“. Gemäß § 201 Abs. 2 Nr. 2 StGB werde ebenso bestraft, „wer unbefugt das nach Abs. 1 Nr. 1 aufgenommene (...) nichtöffentlich gesprochenen

Wort eines anderen im Wortlaut oder seinem wesentlichen Inhalt nach öffentlich mitteilt“.

Die Arbeitnehmerin habe auch nicht behauptet, dass ihr das Verbot heimlicher Mitschnitte und ihrer Verwendung nicht bekannt gewesen sei. Sie habe sich lediglich darauf berufen, subjektiv keine andere Wahl als den Gesprächsmitschnitt gehabt zu haben. Diese Einschätzung habe sie auch nach anwaltlicher Beratung aufrechterhalten und sich weitergehend auf das erstellte Wortprotokoll gestützt.

Interessenabwägung

Schließlich fiel auch die in jedem Einzelfall durchzuführende Interessenabwägung nicht zu Gunsten der Arbeitnehmerin aus. Das LAG berücksichtigte dabei unter anderem den Gesichtspunkt, dass Personalgespräche ohne den Argwohn geführt werden müssten, dass deren heimliche Aufnahme ohne Einwilligung verwertet werde. Da viele Arbeitnehmer heutzutage Smartphones verwenden würden, diese problemlos verborgen in Hosen- oder Jackentaschen mitgeführt werden könnten und somit die Aufnahme eines Gesprächs ohne größeren Aufwand möglich sei, könne die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiter und sich selbst, wenn überhaupt, nur mit großem Aufwand vor der missbräuchlichen Nutzung schützen. Der Gesprächspartner habe in der Regel keine Möglichkeit zu erkennen, dass ein (vertrauliches) Gespräch mitgeschnitten werde. Die Arbeitgeberin habe daher ein überwiegendes Interesse daran, dass an die unbefugte Benutzung von Smartphones im Betrieb weitreichende Sanktionen geknüpft seien.

Zusammenfassung

- Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist als Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht grundsätzlich geeignet, sowohl eine ordentliche verhaltensbedingte als auch eine außerordentliche Kündigung an sich zu rechtfertigen.
- Grundsätzlich darf jedermann selbst und allein bestimmen, wer sein Wort aufnehmen soll sowie ob und vor wem seine auf einen Tonträger aufgenommene Stimme wieder abgespielt werden darf.
- Eine Abmahnung kann im Einzelfall entbehrlich sein, weil ein Arbeitgeber davon ausgehen darf, dass den Arbeitnehmern das strafrechtliche Verbot heimlicher Gesprächsaufnahmen (§ 201 StGB) bekannt ist.