

Personalgespräch heimlich mitgeschnitten - fristlose Kündigung droht!**Ausgangslage**

Arbeitnehmer wie Arbeitgeber kommen häufig in die Situation, dass sie Informationen über den anderen Vertragspartners verwenden wollen, auch wenn ihnen diese nicht allgemein zugänglich zur Verfügung stehen. In Vier-Augen-Gesprächen, wie zum Beispiel bei einem vertraulichen Personalgespräch, werden zwischen den Vertragspartnern Gespräche im Rahmen der Vertraulichkeit geführt. Jede Vertragspartei geht davon aus, dass der andere Teil diese nicht gegen ihn verwendet. Geschieht dies dennoch, kann dies empfindliche arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Entscheidung

Das LAG Rheinland-Pfalz (Urteil vom 03.02.2016, 7 SA 220/15) hatte über die Berechtigung der ordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin zu befinden. Vorausgegangen war ein vertrauliches Personalgespräch, dessen Anlass vermeintliche arbeitsvertragliche Verfehlungen der Arbeitnehmerin waren. Die Arbeitnehmerin stellte nicht nur eine heimliche Aufnahme des Personalgesprächs mit ihrem Smartphone her, sie übergab dies auch ihrem Rechtsanwalt nebst einem Wortprotokoll, welches sie anhand des Gesprächsmitschnittes erstellt hatte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber, die Arbeitnehmerin klagte auf Weiterbeschäftigung.

Das Landesarbeitsgericht bestätigte die Kündigung. Es sah in dem Verhalten der Arbeitnehmerin eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB.

Das LAG urteilte: „Das heimliche Mitschneiden des Gesprächs durch die Klägerin ist rechtswidrig, weil aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht auch das Recht auf die Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Wortes folgt. Das Grundrecht des Art. 2 Abs. 1 GG schützt auch Rechtspositionen, die für die Entfaltung der Persönlichkeit notwendig sind. Dazu gehört in bestimmten Grenzen eben so wie das Recht am eigenen Bild das Recht am gesprochenen Wort.“

Das Mitschneiden des Gespräches war auch nicht deshalb gerechtfertigt, weil die Arbeitnehmerin sich durch den Arbeitgeber bedrängt fühlte und den Mitschnitt zu Beweis Zwecken anfertigen wollte. Der Arbeitgeber musste auch nicht darauf hinweisen, dass eine heimliche Aufnahme nicht zulässig sei.

Praxistipp

Unabhängig davon, ob ein Arbeitsverhältnis bereits belastet ist oder nicht, sollte jede Vertragspartei vorausschauend den möglichen arbeitsrechtlichen Konflikt vor Augen haben. Gerade bei Personalgesprächen fühlen sich Arbeitnehmer (oft ohne Anlass) in die Enge getrieben, ohne dass hierfür ein wirklicher Grund besteht. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sollten die Chance nutzen, sich hierbei beraten zu lassen und gegebenenfalls auch eine Person ihres Vertrauens mit zum Gespräch hinzuzuziehen. Dies entspannt in der Regel auch die Situation. Zur Vorbereitung dient auch die Hinzuziehung eines spezialisierten Fachanwaltes, der Chancen aufzeigen und Risiken vermeiden hilft.

Dresden, im Juli 2016