



### **Heimliche Tonaufnahme am Arbeitsplatz - Kündigung nicht immer zulässig**

Im vorliegenden Fall hatte der Kläger, der als Verkaufsberater bei der Beklagten in ihrer Drogeriefiliale tätig war, seinen Arbeitsplatz 15 Minuten vor seinem eigentlichen Dienstende verlassen.

Deswegen kam es am Morgen des nächsten Tages zwischen dem Kläger und seiner Kollegin, die ihm das vorzeitige Verlassen seines Arbeitsplatzes am Vortag vorwarf, zu einer Auseinandersetzung.

Sodann rief der Kläger seinen Vorgesetzten über den Ladefunk aus und bat ihn, zum Mitarbeiterbüro zu kommen.

Als es zwischen dem Kläger und dem Vorgesetzten auch zum Streitgespräch kam, nahm der Kläger heimlich die Auseinandersetzung mit seinem Smartphone heimlich auf.

Die Aufnahme führte zur fristlosen Kündigung des Klägers.

Dagegen wandte der Kläger ein, dass der Vorgesetzte zuvor ihm gegenüber unsachgemäße, diskriminierende und ehrverletzende Äußerungen getätigt habe und aufgrund der Vier-Augen-Situation habe er keinen anderen Rat gewusst, als das Gespräch aufzuzeichnen, um auf diese Weise das aus seiner Sicht grenzüberschreitende und diskriminierende Verhalten dokumentieren zu lassen.

Er habe daher sein Verhalten als gerechtfertigt angesehen, auch weil er sich einer eventuellen Verwirklichung des objektiven Straftatbestandes von § 201 StGB mangels Kenntnis nicht bewusst gewesen sei. Er habe damit im Verbotsirrtum gehandelt. Jedenfalls habe aus seiner Sicht seinerzeit ein rechtfertigender Notstand vorgelegen.

Das LAG sieht sowohl die fristlose als auch die hilfsweise ordentliche Kündigung als unwirksam an.

Zwar sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs "an sich" geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, dabei komme es auch nicht zwingend auf die strafrechtliche Würdigung an.

Maßgebend sei die mit diesem Verhalten verbundene Verletzung der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers. Allerdings überwiege in diesem Fall das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Grund dafür seien die vorausgegangenen beleidigenden bzw. diskriminierenden Äußerungen des Vorgesetzten, die ebenfalls das Persönlichkeitsrecht des Kassierers verletzen, so das LAG.

Es sei nachvollziehbar, dass der Kläger diese Situation als ausweglos angesehen habe.

Selbst wenn man davon ausgehe, dass die heimliche Gesprächsaufzeichnung nicht gerechtfertigt war, habe sich der Kläger über die Pflichtwidrigkeit seines Tuns geirrt. Ein darin liegender - wenn auch vermeidbarer - Verbotsirrtum sei jedenfalls bei der Gewichtung der Pflichtverletzung zu berücksichtigen und lasse das Verhalten des Klägers in einem deutlich milderem Licht erscheinen, so das Gericht.

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 24.11.2020 - 11 Ca 344/20 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703