

<h1>Frank Hartmann</h1> <p><b>Rechtsanwalt</b></p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:kanzlei@rae-hartmann.de">kanzlei@rae-hartmann.de</a></p> <p><a href="http://www.fulda-fachanwalt.de">www.fulda-fachanwalt.de</a></p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p><b>Rechtsanwältin</b></p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:heieis@rae-hartmann.de">heieis@rae-hartmann.de</a></p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

## **Fristlose Kündigung des Arbeitnehmers, wenn dieser heimlich Gespräche aufnimmt**

Wer als Arbeitnehmer ein Personalgespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, muss mit einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Das hat das Hessische Landesarbeitsgericht am 23. August 2017 (6 Sa 137/17) entschieden.

Der Kläger, der seit dem Juni 1990 und damit seit mehr als 25 Jahren beschäftigt war und für den der TVÖD galt, hatte Kollegen beschimpft und war deshalb zu einem Personalgespräch geladen worden. Dieses nahm er mit seinem Smartphone auf. Nachdem dies bekannt wurde, erhielt er die fristlose Kündigung.

Der Kläger verteidigte sich damit, dass er nicht gewusst habe, dass solche Aufnahmen verboten seien. Außerdem habe er sein Smartphone offen auf dem Tisch liegen gehabt.

Das LAG Hessen bestätigte die Rechtmäßigkeit der erfolgten fristlosen Kündigung und folgte damit einem Urteil des ArbG Frankfurt vom 22. November 2016.

Nach Auffassung des LAG Hessen verletze das heimliche Mitschneiden eines Personalgesprächs das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 GG. Jedermann dürfe selber entscheiden, wer sein Wort oder sein Bild aufnehme, so dass die Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Wortes durch das Grundgesetz geschützt sei.

Das Grundrecht umfasse nach dem LAG Hessen die Befugnis der Menschen, selbst zu bestimmen, ob seine Worte einzig einem Gesprächspartner, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollen.

Weder könne sich der Kläger darauf berufen, ihm sei die Rechtswidrigkeit seines Tuns nicht bekannt gewesen, noch der Umstand, dass sein Smartphone auf dem Tisch lag.

Denn er hätte die Anwesenden auf den Mitschnitt hinweisen müssen.

Auch sei die Rechtsverletzung so groß, dass die lange Beschäftigungsdauer im Rahmen der Interessenabwägung nicht zu einer positiven Prognose für das Arbeitsverhältnis geführt habe.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Es wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG eingelegt.