

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

22. August 2026

Wer heimlich mitschneidet, riskiert viel

Wer ohne Einwilligung ein Personalgespräch mit seinem Arbeitgeber aufnimmt, riskiert eine fristlose Kündigung. Dabei kann vor dem Arbeitsgericht ein dringender Tatverdacht ausreichen.

Mit dem Smartphone ist ein Gespräch schnell aufgenommen, ohne dass das Gegenüber etwas bemerkt. Das ist jedoch nicht nur strafbar, im Arbeitsleben droht auch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ein solcher Fall lag dem Arbeitsgericht Stuttgart im vergangenen Jahr zur Entscheidung vor (Aktenzeichen: 7 Ca 4016/25).

Ein technischer Sachbearbeiter wird von seiner Arbeitgeberin zu einem Personalgespräch gebeten. Zu diesem Zeitpunkt ist das Arbeitsverhältnis schon gestört. Während des Personalgesprächs liegt das Smartphone des Arbeitnehmers nach unten gedreht auf dem Tisch. Auf dem Smartphone liegen zwei lose Bluetooth-Kopfhörer.

Der Arbeitnehmer entfernt Smartphone und Kopfhörer erst nach Ende des Gesprächs von dem Tisch. Einen Schreibblock und Stift hat er zwar während des Gesprächs vor sich liegen, benutzt diese jedoch nicht. Am Abend desselben Tages schickt der Arbeitnehmer an die übrigen Gesprächsteilnehmer ein achtseitiges „Gedächtnisprotokoll“, in dem überwiegend die verschiedenen Aussagen in wörtlicher Rede wiedergegeben sind.

Verdacht der heimlichen Aufnahme

Die Arbeitgeberin hat aufgrund dieser Umstände den Verdacht, dass der Arbeitnehmer das Gespräch heimlich aufgenommen hat, fordert ihn zur Stellungnahme auf und kündigt danach das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage – und verliert. Wie argumentiert das Gericht?

Der dringende Verdacht, ein Arbeitnehmer könne eine strafbare Handlung oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen haben, sei ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Der Verdacht müsse allerdings auf objektive

Tatsachen gestützt sein; auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte bloße Verdächtigungen reichten nicht aus.

Vor diesem Hintergrund liege hier der auf objektive Tatsachen gestützte dringende Verdacht vor, dass der Arbeitnehmer das Personalgespräch heimlich aufgezeichnet habe. Damit hätte er nach § 201 Abs. 1 Nr. 1 StGB eine Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes begangen. Der dringende Tatverdacht ergebe sich unter anderem aus dem schieren Umfang des „Gedächtnisprotokolls“ und dessen unüblicher Fassung in weitgehend wörtlicher Rede.

Schwer wiege auch die Wiedergabe kleinteiliger Äußerungen der Gesprächsteilnehmer. Hinzu komme, dass das Smartphone des Arbeitnehmers wie auch die Kopfhörer während des Gesprächs auf dem Besprechungstisch gelegen hätten und somit als Aufnahmegeräte in Betracht gekommen seien. Der pauschale Gegenvortrag des Arbeitnehmers, er habe das Protokoll unmittelbar nach dem Personalgespräch aus seinem Gedächtnis angefertigt, sei als reine Schutzbehauptung zu werten und nicht glaubhaft.

Die Entscheidung des Gerichts überzeugt. Zwar ist eine Kündigung, die auf den dringenden Verdacht einer Straftat gestützt wird, immer heikel. Denn das bedeutet, dass die betreffende Straftat nicht endgültig bewiesen ist. Die Indizien in dem Fall sind aber so eindeutig, dass eine Entscheidung zugunsten des Arbeitnehmers nicht ernsthaft in Betracht kam.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z