

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment.

LOSCHOLDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Oktober 2026**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Schwerbehinderung nicht offenbart – Arbeitgeber kann weder kündigen noch anfechten

Neues aus der Rechtsprechung

LAG: Außerordentliche Kündigung wegen aggressiven Verhaltens gegenüber Vorgesetzten

Neues aus der Rechtsprechung

Equal Pay: Widerlegung der Paarvergleichsvermutung durch Gruppenmedian und Dienstalter

Neues aus der Rechtsprechung

Verdachtskündigung: Wenn das „Gedächtnisprotokoll“ zum Kündigungsgrund wird

Neues aus der Rechtsprechung

Schwerbehinderung nicht offenbart – Arbeitgeber kann weder kündigen noch anfechten

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 16. April 2026 (Az. 6 SLa 574/25) bestätigt, dass eine Schwerbehinderung weder bei Vertragsschluss noch im bestehenden Arbeitsverhältnis ungefragt offenbart werden muss. Selbst die bewusst unwahre Beantwortung einer – hier nicht einmal gestellten – Frage nach der Schwerbehinderung wäre als sog. „erlaubte Lüge“ kein Anfechtungsgrund nach § 123 BGB. Arbeitgeberseitige Kündigungen ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes sind nach § 168 SGB IX i.V.m. § 134 BGB unwirksam – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung von der Schwerbehinderung Kenntnis hatte. Der Fall zeigt eindrucklich, wie wichtig eine proaktive und regelmäßige Abfrage des Schwerbehindertenstatus im bestehenden Arbeitsverhältnis ist.

Der Sachverhalt

Die mit einem GdB von 60 schwerbehinderte Klägerin war seit dem 01.09.2021 als Raumpflegerin in der Kanzlei des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte sprach ihr insgesamt vier Kündigungen aus – eine ordentliche Kündigung vom 08.09.2023 sowie eine fristlose Kündigung vom 27.09.2023 und zwei weitere Kündigungen vom 02.11.2023 und 20.11.2023. Zu keiner dieser Kündigungen lag eine Zustimmung des Integrationsamtes vor. Bei Ausspruch der ersten Kündigung hatte der Beklagte keine Kenntnis von der Schwerbehinderung; die Klägerin informierte ihn jedoch innerhalb von drei Wochen. Die Klägerin hatte ihre Schwerbehinderung bei Vertragsschluss nicht offenbart. Eine entsprechende Frage war vom Beklagten nicht gestellt worden.

Am 01.12.2023 erklärte der Beklagte zudem die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung. Er vertrat die Auffassung, die Klägerin sei zur Offenbarung ihrer Schwerbehinderung verpflichtet gewesen. Das Arbeitsverhältnis endete letztlich durch Eigenkündigung der Klägerin vom 15.01.2024 zum 29.02.2024. Das Arbeitsgericht Aachen gab der Klage weitgehend statt. Die Berufung des Beklagten blieb ohne Erfolg.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Köln bestätigte, dass sämtliche vier Kündigungen gemäß § 168 SGB IX i.V.m. § 134 BGB unwirksam seien. Hinsichtlich der ersten Kündigung vom 08.09.2023 habe der Beklagte zwar im Zeitpunkt des Ausspruchs noch keine Kenntnis von der Schwerbehinderung gehabt. Die Klägerin habe ihn aber innerhalb von drei Wochen informiert, sodass der Sonderkündigungsschutz greife. Bei Ausspruch der drei weiteren Kündigungen habe der Beklagte die Schwerbehinderung bereits gekannt, gleichwohl keine Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt.

Die Anfechtungserklärung vom 01.12.2023 sei wirkungslos. Bis zum Jahre 1995 sei ein schwerbehinderter Mensch noch verpflichtet gewesen, auf die Frage nach der Schwerbehinderung wahrheitsgemäß zu antworten. Spätestens seit dem Inkrafttreten des § 81 Abs. 2 SGB IX (heute § 164 Abs. 2 SGB IX) im Jahr 2001 und dem Inkrafttreten der §§ 1, 7 AGG im Jahr 2006 dürfe auf eine entsprechende Frage jedoch „gelogen“ werden. Eine solche erlaubte Lüge komme als Anfechtungsgrund nach § 123 BGB nicht in Betracht.

Auf diese Erkenntnis komme es im vorliegenden Fall aber nicht einmal an: Nach dem eigenen Vortrag des Beklagten habe er der Klägerin beim Vertragsschluss nicht einmal eine entsprechende Frage gestellt. Ohne eine zuvor gestellte Frage ergebe sich eine Offenbarungspflicht aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt.

Praxishinweis

Die Entscheidung liegt auf der Linie der gefestigten Rechtsprechung. Im Bewerbungsverfahren und bei Vertragsschluss ist die Frage nach einer Schwerbehinderung unzulässig; eine unwahre Antwort bleibt folgenlos und berechtigt nicht zur Anfechtung. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach der Schwerbehinderung hingegen jedenfalls nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit des § 173 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IX zulässig (BAG, Urteil vom 16.02.2012, Az. 6 AZR 553/10). Der Arbeitnehmer ist dann aufgrund seiner Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB zur wahrheitsgemäßen Beantwortung verpflichtet. Verneint er die Frage wahrheitswidrig, kann er sich im Kündigungsschutzprozess unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) nicht auf seinen Sonderkündigungsschutz berufen.

Allerdings ist eine gezielte Abfrage unmittelbar vor Ausspruch einer Kündigung aus taktischen Gründen nicht immer ratsam. Sie kann den betroffenen Arbeitnehmer auf eine bevorstehende Kündigung aufmerksam machen und ihm die Möglichkeit eröffnen, sich auf die Kündigung vorzubereiten oder alternative Verteidigungsstrategien aufzubauen.

Empfehlenswert ist stattdessen eine regelmäßige, anlassunabhängige Abfrage des Schwerbehindertenstatus bei sämtlichen Mitarbeitern – etwa im Rahmen eines jährlichen Personalfragebogens. Die Ergebnisse sollten ordnungsgemäß dokumentiert und in der Personalakte hinterlegt werden. Auf diese Weise verfügt der Arbeitgeber im Kündigungsfall bereits über die erforderlichen Informationen, ohne durch eine kurzfristige Einzelabfrage die geplante Personalmaßnahme zu gefährden. Beantwortet ein Arbeitnehmer die Frage wahrheitswidrig, ist er an dieser Erklärung festzuhalten.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG: Außerordentliche Kündigung wegen aggressiven Verhaltens gegenüber Vorgesetzten

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat entschieden, dass aggressives, bedrohliches Verhalten eines Arbeitnehmers gegenüber einem Vorgesetzten eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann – auch wenn kein Körperkontakt stattgefunden hat und die Schwelle zur Strafbarkeit nicht überschritten ist (Urteil vom 14.04.2026, Az. 2 SLa 3/26). Das Gericht stellt klar, dass ein Arbeitgeber seine Beschäftigten vor Bedrohungen und aggressivem Auftreten schützen muss und ein nicht mehr tolerierbares Verhalten nicht dulden darf.

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit 2015 als Produktionsmitarbeiter bei der rund 350 Mitarbeiter beschäftigenden Beklagten tätig und bezog zuletzt eine monatliche Bruttovergütung von 3.430,00 Euro. Er war einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im Arbeitsvertrag hatte er sich den im Betrieb geltenden Richtlinien unterworfen, darunter einer unternehmensweiten „People Policy“, die ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander einforderte.

Bereits im Oktober 2023 hatte die Beklagte den Kläger wegen einer im Ton entgleisten E-Mail an den Geschäftsführer und die HR-Partnerin abgemahnt. In der E-Mail hatte der Kläger u.a. die Formulierungen „Teppichetage“, „Exkrement unter eurem Schuh“ und „HALTET IHR UNS FÜR SOOO DUMM“ verwendet. Im Juli 2024 folgte eine weitere Abmahnung, weil der Kläger entgegen einer ausdrücklichen Arbeitsanweisung ausgeschleuste Boxen wieder auf das Band gestellt hatte, anstatt sie zu öffnen und die fehlerhaften Produkte zu entnehmen.

In der Nachtschicht vom 06. auf den 07.05.2025 kam es zum kündigungsauslösenden Vorfall: Aufgrund einer Betriebsstörung wies der AWG-Leiter den Kläger an, die Produktion auf das sogenannte „Bulken“ umzustellen. Der Kläger verlor daraufhin die Beherrschung, ging wütend und schnellen Schrittes mit zwei Kartons in den Händen auf den Vorgesetzten zu, warf die Kartons rechts und links neben dessen Füße und rief ihm lautstark ins Gesicht: „Ihr immer mit eurem scheiß Bulken.“ Er näherte sich dem Vorgesetzten dabei bis auf wenige Zentimeter. Sowohl der Vorgesetzte als auch ein Kollege, der

das Geschehen beobachtete, rechneten mit einem körperlichen Übergriff.

Im anschließenden Personalgespräch am 08.05.2025 bestätigte der Kläger den Sachverhalt, zeigte sich uneinsichtig und äußerte, sein Vorgesetzter habe das Verhalten einmal „verdient“. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Einholung der Zustimmung des Integrationsamts und Anhörung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung mit Schreiben vom 05.06.2025 außerordentlich fristlos. Das Arbeitsgericht Schwerin hatte die Kündigung für unwirksam erachtet.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Das Gericht sieht in dem Verhalten des Klägers eine **Bedrohung seines Vorgesetzten durch schlüssiges Verhalten**, die einen „an sich“ geeigneten wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstelle. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, dass der Kläger aggressiv auf den Vorgesetzten zugegangen sei, Kartons mit voller Wucht neben dessen Füße geworfen und ihm aus unmittelbarer Nähe ins Gesicht geschrien habe. Der Vorgesetzte und ein weiterer Zeuge hätten mit einem körperlichen Übergriff gerechnet. Die Aussagen der Zeugen seien glaubhaft und durch das im Personalgespräch vom 08.05.2025 gefertigte Protokoll bestätigt worden; der Kläger habe den geschilderten Hergang dort im Wesentlichen nicht bestritten, sondern bestätigt.

Das LAG betont, dass es für die Annahme eines Kündigungsgrundes **nicht auf die Erfüllung eines Straftatbestands** ankomme. Es könne dahinstehen, ob eine Nötigung nach § 240 StGB oder eine Körperverletzung nach § 223 StGB vorliege. Ein Arbeitgeber müsse es nicht dulden, dass ein Arbeitnehmer durch sein Verhalten eine Beeinträchtigung des körperlichen Wohlbefindens oder der körperlichen Unversehrtheit anderer bewirke, auch wenn dies die Erheblichkeitsschwelle strafbaren Verhaltens nicht erreiche. Der Arbeitgeber könne einen **Verhaltenskodex für das gegenseitige Miteinander** bestimmen und habe eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten, der zufolge er Bedrohungen und aggressive Verhaltensweisen auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle zu begegnen habe.

Entschuldigungs- oder Rechtfertigungsgründe seien nicht ersichtlich. Auslöser des Vorfalls sei eine bloße Arbeitsanweisung zum „Bulken“ gewesen; eine Provokation des Vorgesetzten habe nicht vorgelegen. Selbst wenn die Anweisung fachlich falsch gewesen sein sollte, rechtfertige dies das Verhalten des Klägers nicht.

Bei der Interessenabwägung falle die fehlende Einsicht des Klägers besonders ins Gewicht. Im Personalgespräch habe er sein Verhalten als richtig dargestellt und geäußert, der Vorgesetzte habe es „verdient“. Hierin liege ein deutliches **Indiz für eine Wiederholungsgefahr**. Angesichts der Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Beschäftigten sei es der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, es auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf eine Wiederholung ankommen zu lassen.

Ferner legt das LAG einen weiten Gleichartigkeitsmaßstab bei der Beurteilung der Einschlägigkeit der vorangegangenen Abmahnungen an. Sowohl die Abmahnung vom Juli 2024 (Verstoß gegen eine Arbeitsanweisung) als auch die Abmahnung vom Oktober 2023 (respektlose E-Mail an Geschäftsführer und HR) seien mit dem Kündigungssachverhalt gleichartig. Der innere Zusammenhang bestehe darin, dass der Kläger in allen Fällen zum Ausdruck gebracht habe, nicht gewillt zu sein, die Interessen der Beklagten zu wahren und Anweisungen oder betriebliche Regelungen zu respektieren. Hinsichtlich der Abmahnung vom Oktober 2023 korrigiert das LAG das Arbeitsgericht ausdrücklich: Die E-Mail stelle keine durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützte Meinungsäußerung dar, sondern überschreite die Grenzen einer sachlichen Kritik, indem sie auf Diffamierung der Adressaten gerichtet gewesen sei.

Praxishinweis

Die Entscheidung verdient Zustimmung. Sie bestätigt und konkretisiert die gefestigte Rechtsprechung, wonach Tötlichkeiten, Bedrohungen und grobe Beleidigungen gegenüber Vorgesetzten als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung in Betracht kommen – und stellt klar, dass dies auch für aggressives Verhalten gilt, das die Schwelle zur Strafbarkeit nicht überschreitet. Der Arbeitgeber hat kraft seiner Fürsorgepflicht das Recht und die Pflicht, derartiges Verhalten konsequent zu ahnden. Ein körperlicher Kontakt oder die Verwirklichung eines Straftatbestands ist nicht erforderlich.



Neues aus der Rechtsprechung

Equal Pay: Widerlegung der Paarvergleichsvermutung durch Gruppenmedian und Dienstalter

Das Bundesarbeitsgericht hat im vergangenen Jahr klargestellt, dass der Paarvergleich mit einer einzelnen besser vergüteten Person des anderen Geschlechts ein absolutes Indiz i.S.v. § 22 AGG darstellt – unabhängig von der Größe der Vergleichsgruppe (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2025, Az. 8 AZR 300/24). Offen blieb, wie der Arbeitgeber die daraus folgende Vermutung einer geschlechtsbedingten Benachteiligung auf der Widerlegungsebene entkräften kann. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 18. August 2026, Az. 2 Sa 14/24) hat nun als erstes Berufungsgericht nach Zurückverweisung diese Frage beantwortet. Die Gesamtsituation bei der Vergütung innerhalb der Vergleichsgruppe – also der Umstand, dass die Vergleichsperson ein „Ausreißer“ ist – kann zusammen mit einem höheren vergütungsbezogenen Dienstalter die Vermutung im Einzelfall widerlegen. Ein Automatismus zugunsten eines Anspruchs auf das Spitzengehalt besteht nicht.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit Juni 2008 der Führungsebene E 3 bei der Beklagten, einer Herstellerin von Nutzfahrzeugen, zugeordnet. Sie befand sich insgesamt rund vier Jahre und drei Monate in Elternzeit und arbeitete bis Ende 2022 in hälftiger Teilzeit; seit März 2022 war sie Betriebsratsmitglied. Ihre Vergütung lag – auf Vollzeit hochgerechnet – unterhalb des Medians sowohl der männlichen als auch der weiblichen Vergleichsgruppe.

Innerhalb der männlichen Vergleichsgruppe ragte das Entgelt des 2008 ebenfalls auf E 3 beförderten, durchgehend vollzeitbeschäftigten Kollegen S. deutlich heraus. Die Klägerin verlangte für die Jahre 2018 bis 2022 eine Angleichung ihres Gehalts an dessen Vergütung, hilfsweise an das männliche Medianentgelt, sowie Leistungen aus dem Performance Phantom Share Plan (PPSP).

Das Arbeitsgericht sprach die Differenz zum Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe zu. Die erstinstanzliche Berufungskammer erkannte lediglich die Differenz der Medianentgelte der weiblichen und der männlichen Vergleichsgruppe zu und lehnte eine absolute Indizwirkung des Paarvergleichs ab. Das BAG hob diese Entscheidung auf und verwies zurück: Der Paarvergleich sei absolutes Indiz im Rahmen des § 22 AGG; Mittelwerte könnten erst auf der Widerlegungsebene Bedeutung erlangen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG gibt der fortgesetzten Berufung teilweise statt. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Differenz zwischen ihrem Entgelt und der Vergütung des Kollegen S., wohl aber auf die Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Medianentgelt der männlichen Vergleichsgruppe.

Die Kammer legt zunächst offen, dass sie weiterhin unionsrechtliche Zweifel an der Absolutheit des Paarvergleichsindizes hege. Die Rechtsprechung des EuGH belege nach ihrer Auffassung keine solche Absolutheit; auch gehe die Verlagerung der Beweislast hinsichtlich der Gleichwertigkeit der Tätigkeiten über § 22 AGG hinaus, der allein die Kausalität betreffe. Mangels Entscheidungserheblichkeit sehe die Kammer jedoch von einer Vorlage an den EuGH ab.

Unterstelle man – der Zurückverweisung folgend – die absolute Indizwirkung des Paarvergleichs und die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten, sei die Vermutung jedenfalls im Einzelfall widerlegt. Vergütungsunterschieden innerhalb der Vergleichsgruppe desselben Geschlechts könnten nicht auf dem Geschlecht beruhen. Die deutlich herausgehobene Position des Kollegen S. innerhalb der männlichen Gruppe sei daher ein gewichtiger Widerlegungsumstand; der Gruppenstatistik komme eine höhere Aussagekraft zu, als dem Einzelvergleich. Allein genüge dies zwar nicht für die Widerlegung; hinzu trete jedoch das deutlich höhere vergütungsbezogene Dienstalter des Kollegen S. Elternzeiten dürften beim Dienstalter unberücksichtigt

bleiben, Teilzeit-Dienstzeiten könnten zulässigerweise lediglich anteilig berücksichtigt werden. Eine systematische Gewichtung der Widerlegungskriterien sei nicht zu verlangen.

Hinsichtlich der Differenz zum Medianentgelt sei die Widerlegung dagegen misslungen: Es fehle weiter an konkretem Vortrag der Beklagten zum durchschnittlichen Dienstalter der Vergleichsgruppen; die Behauptung einer „Minderperformance“ bleibe unsubstantiiert.

Beim PPSP folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz lediglich ein Anspruch auf den Durchschnittswert des Zuteilungsbands, nicht auf den Spitzenwert. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Praxishinweis

Die Entscheidung ist inhaltlich zu begrüßen. Sie füllt die vom BAG eröffnete Widerlegungsebene erstmals nachvollziehbar aus und belegt, dass ein erfolgreicher Paarvergleich nicht automatisch einen Anspruch auf das Entgelt der benannten Vergleichsperson trägt. Das LAG stellt damit ein notwendiges Korrektiv für die weitreichende Absolutheit des Paarvergleichs auf Vermutungsebene zur Verfügung. Zugleich dämmt die Entscheidung die Gefahr einer „Entgelt-schaukel“ ein – also einer Kettenwirkung, bei der eine Anpassung an das Spitzengehalt zunächst den geringer verdienenden männlichen Kollegen und sodann den übrigen weiblichen Beschäftigten Angleichungsansprüche eröffnet.

Zugleich verlangt die Kammer stets einen zweiten, paarbezogenen Faktor neben der Gruppenstatistik. Eine bloße Berufung auf die Ausreißerstellung der Vergleichsperson genügt nicht; es bedarf zusätzlich konkreter, auf die Vergleichspersonen bezogener Differenzierungskriterien – hier des höheren vergütungsbezogenen Dienstalters. Die Gesamtwürdigung bleibt damit trichterförmig geprägt und einzelfallabhängig.

Arbeitgeber sollten zur Widerlegung einer Benachteiligungsvermutung zweigleisig vortragen: Zum einen sollten sie bezifferte Median- bzw. Durchschnittswerte beider Vergleichsgruppen darlegen, die die Ausreißerstellung der Vergleichsperson belegen. Zum anderen sollten sie ein nachprüfbares Zahlenwerk zum durchschnittlichen vergütungsbezogenen Dienstalter der Vergleichsgruppen vorlegen. Die Entscheidung zeigt, dass ein unsubstanziierter Verweis auf „Minderperformance“ ohne konkrete Zahlen nicht genügt. Da die Revision

nicht zugelassen wurde, bleibt abzuwarten, ob und wann das BAG die Widerlegungsebene selbst konturiert.



Neues aus der Rechtsprechung

Verdachtskündigung: Wenn das „Gedächtnisprotokoll“ zum Kündigungsgrund wird

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 3. Juni 2026 (Az. 21 Sa 63/25) eine außerordentliche Verdachtskündigung wegen des dringenden Verdachts eines heimlichen Mitschnitts eines Personalgesprächs bestätigt. Der Arbeitnehmer hatte noch am Tag des Gesprächs ein umfangreiches „Gedächtnisprotokoll“ mit zahlreichen wörtlich wiedergegebenen Äußerungen an die Arbeitgeberin übersandt. Das Gericht sah in Umfang, Form und sprachlichen Auffälligkeiten des Protokolls – darunter Merkmale, die für eine KI-gestützte Transkription typisch sind – erdrückende Indizien für eine heimliche Audioaufzeichnung.

Sachverhalt

Der Kläger war seit knapp zwei Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Am 2. Juni 2025 fand in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin ein etwa einstündiges Personalgespräch statt, an dem neben dem Kläger drei Vertreter der Beklagten teilnahmen. Während des Gesprächs lagen das Mobiltelefon und die Kopfhörer des Klägers auf dem Besprechungstisch; Notizen machte er so gut wie keine.

Noch am selben Abend übersandte der Kläger ein als „Gedächtnisprotokoll“ bezeichnetes Dokument mit der Bitte um Durchsicht.

Das Protokoll umfasste acht DIN-A4-Seiten und enthielt über 120 einzelne Wortbeiträge von vier Gesprächsteilnehmern, ganz überwiegend in wörtlicher Rede. Es enthielt außerdem umgangssprachliche Füllwörter, unvollständige Sätze, sinnfreie Passagen in Großbuchstaben sowie zahlreiche Grammatik- und Schreibfehler, die vom sonstigen sprachlichen Niveau des Klägers abwichen.

Die Beklagte konfrontierte den Kläger schriftlich mit dem Verdacht einer heimlichen Aufzeichnung und setzte ihm eine Frist zur Stellungnahme. Der Kläger berief sich auf sein Erinnerungsvermögen und bot das Zeugnis seiner Ehefrau an, die bestätigen könne, dass er die Gesprächsaufzeichnung unmittelbar nach dem Personalgespräch aus seinem Gedächtnis angefertigt habe. Der Kläger konnte die Verdachtsmomente aus Sicht der Arbeitgeberin jedoch nicht entkräften. Nach Anhörung des Betriebsrats sprach sie die fristlose Kündigung aus.

Entscheidung des Gerichts

Das LAG Baden-Württemberg bestätigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart und weist die Berufung des Klägers zurück. Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs stelle eine schwerwiegende Verletzung der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB dar und verletze das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 2 GG geschützte Recht am gesprochenen Wort. Ein solcher Mitschnitt sei grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung „an sich“ zu rechtfertigen; auf die strafrechtliche Würdigung komme es dabei nicht entscheidend an.

Im Zentrum steht die Würdigung des „Gedächtnisprotokolls“ als Grundlage des dringenden Tatverdachts. Über 120 Wortbeiträge von vier Personen, die weitgehend chronologisch und in wörtlicher Rede wiedergegeben waren, sprächen sehr deutlich für eine technische Aufzeichnung. Besonderes Gewicht legte das Gericht auf umgangssprachliche Füllwörter und Lautäußerungen, unvollständige Satzfragmente sowie über mehrere Zeilen reichende sinnfreie Passagen. Diese Auffälligkeiten wertete es als schwerwiegendes Indiz für eine KI-gestützte Transkription. Hinzu kamen Grammatik- und Schreibfehler, die deutlich vom üblichen Sprachniveau des Klägers abwichen. Das auf dem Tisch liegende Mobiltelefon sei für sich genommen zwar kein belastendes Indiz, erhärte den Verdacht im Zusammenhang mit den übrigen Umständen jedoch.

Die Einlassungen des Klägers konnten den Verdacht nicht entkräften. Es erscheine lebensfremd, ein achtseitiges Protokoll mit 120 detaillierten Wortbeiträgen innerhalb etwa einer Stunde ausschließlich aus der Erinnerung erstellt zu haben. Das gelte umso mehr, als der Kläger sich kaum Notizen gemacht habe. Auch das angebotene Zeugnis der Ehefrau sei ohne hinreichende Substanz geblieben.

Die schriftliche Verdachtsanhörung genügte nach Auffassung des Gerichts den rechtlichen Anforderungen. Die Beklagte hatte die konkreten Verdachtsmomente mitgeteilt und eine angemessene Frist zur Stellungnahme eingeräumt. Eine persönliche Anhörung sei nicht erforderlich gewesen, zumal der Kläger eine Anreise zur Betriebsstätte wiederholt abgelehnt hatte. Einer Abmahnung habe es angesichts der strafrechtlichen Relevanz eines heimlichen Mitschnitts (§ 201 StGB) nicht bedurft. Die Interessenabwägung fiel trotz der Unterhaltspflichten des Klägers für fünf Kinder zugunsten der Arbeitgeberin aus: Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sei ausgeschlossen, wenn Gesprächsteilnehmer befürchten müssten, dass Gespräche aufgezeichnet werden.

Praxishinweis

Die Entscheidung reiht sich in die gefestigte Rechtsprechung ein, wonach der heimliche Mitschnitt von Personalgesprächen eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt, die ohne vorherige Abmahnung zur fristlosen Kündigung berechtigen kann (vgl. BAG, Urteil vom 19. Juli 2012, Az. 2 AZR 989/11; Hessisches LAG, Urteil vom 23. August 2017, Az. 6 Sa 137/17). Eine Besonderheit dieser Entscheidung ist, dass der die Kündigung begründende Verdacht unter anderem auf Erkennungsmerkmale KI-gestützter Transkriptionen gestützt wurde.

Für Arbeitgeber, die Anhaltspunkte für einen unzulässigen Mitschnitt betrieblich veranlasster Gespräche haben, empfiehlt sich, die entsprechenden Gesprächsprotokolle systematisch auf Merkmale einer (KI-gestützten) Transkription zu prüfen. Hinweise können wörtlich wiedergegebene Füllwörter und Lautäußerungen, sinnfreie Passagen, untypische Großschreibung oder eine vom üblichen Sprachniveau abweichende Fehlerhäufung sein. Klare betriebliche Regelungen zum Umgang mit Mobiltelefonen in Personalgesprächen können zur Prävention beitragen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Konrad-Adenauer-Ufer 11
50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110
info@loschelder.de
www.loschelder.de