

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 genüge 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 Krülls, 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