

Verdachtskündigung bei mutmaßlicher Tonaufnahme

27.10.2026, 11:57 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *MTR Legal Rechtsanwälte Pressearchiv*



Deutschland, 27. Oktober 2026. Ein ungewöhnlich genaues Gesprächsprotokoll kann zusammen mit weiteren Umständen den dringenden Verdacht einer heimlichen Tonaufnahme begründen. Das LAG Baden-Württemberg bestätigte deshalb die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers.

Detailliertes Protokoll weckt Verdacht

Das LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25, befasste sich mit einem etwa einstündigen Personalgespräch, an dem der Arbeitnehmer und drei Vertreter des Arbeitgebers teilgenommen hatten. Noch am selben Tag übermittelte der Arbeitnehmer ein achtseitiges Gedächtnisprotokoll. Darin wurden zahlreiche Äußerungen nahezu wörtlich sowie umgangssprachliche Formulierungen, einzelne Wortfragmente und teilweise unverständliche Passagen wiedergegeben.

Während des Gesprächs hatten das Mobiltelefon und Kopfhörer des Arbeitnehmers auf dem Besprechungstisch gelegen. Schriftliche Notizen fertigte er währenddessen nahezu nicht an. Er bestritt eine Aufnahme und erklärte, das Dokument aufgrund der angespannten Situation aus seiner Erinnerung erstellt zu haben.

Der Arbeitgeber informierte den Arbeitnehmer schriftlich über den Verdacht und die maßgeblichen Indizien. Nachdem der Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten und den Vorwurf zurückgewiesen hatte, sprach der Arbeitgeber eine außerordentliche fristlose sowie hilfsweise eine ordentliche Kündigung aus. Das Arbeitsgericht Stuttgart wies die Kündigungsschutzklage ab; die dagegen gerichtete Berufung blieb vor dem LAG erfolglos.

Gesamtwürdigung statt einzelner Indizien

Nach der Entscheidung lag der Kündigungsgrund nicht in einer nachgewiesenen Aufzeichnung, sondern im dringenden Verdacht einer erheblichen Pflichtverletzung. Das LAG bewertete insbesondere die Gestaltung und den Detailgrad des Protokolls als gewichtig. Das auf dem Tisch liegende Mobiltelefon reichte allein nicht aus, verstärkte aber im Zusammenhang mit den übrigen Umständen den Verdacht.

Eine Verdachtskündigung setzt starke, auf objektiven Tatsachen beruhende Verdachtsmomente voraus. Der Arbeitgeber muss den Sachverhalt mit zumutbaren Mitteln aufklären und der betroffenen Person eine ernsthafte Möglichkeit zur Stellungnahme geben. Zudem ist nach § 626 Abs. 1 BGB abzuwägen, ob eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist noch zumutbar ist.

„Die Entscheidung zeigt, dass nicht ein einzelner auffälliger Umstand, sondern erst die nachvollziehbare Gesamtwürdigung mehrerer Indizien einen dringenden Verdacht tragen kann“, erklärt Rechtsanwalt Michael Rainer von MTR Legal Rechtsanwälte. „Unternehmen müssen vor einer Verdachtskündigung sowohl belastende als auch entlastende Gesichtspunkte prüfen und die Anhörung nachvollziehbar dokumentieren.“

Folgen für Arbeitgeber und Beschäftigte

Das Gericht hielt die schriftliche Anhörung im konkreten Fall für ausreichend; ein persönliches Gespräch war nicht zwingend. Wegen des Gewichts des vermuteten Vertrauensbruchs sah es auch eine vorherige Abmahnung nicht als erforderlich an. In die Interessenabwägung flossen unter anderem die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und bereits rechtskräftig bestätigte Abmahnungen ein.

Für die betriebliche Praxis sind vor allem folgende Punkte bedeutsam:

- **Konkrete Tatsachen:** Bloßes Misstrauen oder die technische Möglichkeit einer Aufnahme genügen nicht.
- **Umfassende Prüfung:** Sämtliche Indizien und plausible alternative Erklärungen sind einzubeziehen.
- **Gelegenheit zur Stellungnahme:** Die betroffene Person muss den konkreten Verdacht kennen und ausreichend reagieren können.
- **Einzelfallabwägung:** Auch bei dringendem Verdacht ist die Verhältnismäßigkeit der Kündigung gesondert zu bewerten.

Arbeitgeber sollten den Ablauf der Aufklärung und der Anhörung sorgfältig festhalten. Beschäftigte können zur Klärung beitragen, indem sie die Entstehung auffälliger Dokumente konkret erläutern und entlastende Tatsachen benennen. Das LAG ließ die Revision nicht zu.

MTR Legal Rechtsanwälte berät Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Fragen im Zusammenhang mit Verdachtskündigungen und außerordentlichen Kündigungen.

Weitere Informationen: <https://www.mtrlegal.com/lag-baden-wuerttemberg-zu-verdachtskuendigung/>

MTR Legal Rechtsanwälte

Breslauer Platz 4
50668 Köln
Deutschland

Michael Rainer

+49 221 9999220

info@mtrlegal.com

www.mtrlegal.com

Portrait

MTR Legal Rechtsanwälte ist eine bundesweit und international tätige Full-Service-Wirtschaftskanzlei. Die Sozietät berät Unternehmen, institutionelle Investoren und vermögende Privatpersonen in den Bereichen Gesellschafts-, Steuer-, Handels-, Vertrags-, Vertriebs-, Kapitalmarkt- und Bankrecht.

Standorte: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Stuttgart. Representative Offices: London, Paris, Amsterdam, Singapore.

MTR Legal ist Mitglied im internationalen Netzwerk IR Global und wird regelmäßig von Handelsblatt und Best Lawyers empfohlen.

News-ID: 1328302 • Views: 69 (Stand: 29.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1328302/Verdachtskuendigung-bei-mutmasslicher-Tonaufnahme.html>