

Darf ich meinen Chef heimlich aufnehmen und vor Gericht verwenden?

Warum heimliche Mitschnitte strafbar sind, deinen Job kosten können und welche Beweise vor dem Arbeitsgericht besser funktionieren

Dein Chef sagt im Gespräch Dinge, die du später beweisen willst. Da liegt es nahe, das Handy mitlaufen zu lassen.

Wer ein nicht öffentliches Gespräch heimlich aufnimmt, macht sich nach § 201 StGB strafbar. Der Mitschnitt kann außerdem eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Hier liest du, was erlaubt ist, wo die Risiken liegen und wie du Beweise auf zulässigem Weg sicherst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 201 Abs. 1 Nr. 1 StGB

Wer das nicht öffentlich gesprochene Wort eines anderen ohne Befugnis auf einen Tonträger aufnimmt, macht sich strafbar. Es droht Geldstrafe oder Freiheitsstrafe.

§ 201 Abs. 1 Nr. 2 StGB

Strafbar ist auch, eine so hergestellte Aufnahme zu gebrauchen oder Dritten zugänglich zu machen.

§ 626 Abs. 1 BGB

Bei einem wichtigen Grund darf der Arbeitgeber fristlos kündigen. Ein heimlicher Mitschnitt im Betrieb kann ein solcher Grund sein.

§ 626 Abs. 2 BGB

Der Arbeitgeber muss die fristlose Kündigung innerhalb von zwei Wochen erklären, nachdem er von dem Grund erfahren hat.

§ 4 KSchG

Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Kein Gespräch heimlich aufnehmen, auch nicht „nur zur Sicherheit“.
- ☐ Bereits erstellte heimliche Aufnahmen nicht weitergeben und nicht veröffentlichen.
- ☐ Direkt nach dem Gespräch ein Gedächtnisprotokoll mit Datum, Uhrzeit und Anwesenden schreiben.
- ☐ Wichtige Gespräche per E-Mail zusammenfassen und um Bestätigung bitten.

- ☐ Zu schwierigen Gesprächen eine Kollegin, einen Kollegen oder den Betriebsrat mitnehmen.
- ☐ Vor jeder Aufnahme offen fragen, ob alle Beteiligten zustimmen.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 War das Gespräch nicht öffentlich, also nur für einen kleinen Kreis bestimmt?
- 2 Haben alle Beteiligten der Aufnahme ausdrücklich zugestimmt?
- 3 Welche Zeugen waren dabei und können sich erinnern?
- 4 Habe ich ein Gedächtnisprotokoll zeitnah geschrieben?
- 5 Gibt es E-Mails oder Chats, die das Gesagte bestätigen?
- 6 Ist der Betriebsrat schon eingeschaltet?

Typische Fehler von Betroffenen

- ✗ Sie nehmen Gespräche heimlich auf und halten das für ein gutes Beweismittel.
- ✗ Sie schicken den Mitschnitt an Kollegen oder spielen ihn anderen vor.
- ✗ Sie legen die Aufnahme dem Arbeitgeber vor und liefern ihm so einen Kündigungsgrund.
- ✗ Sie verlassen sich auf die Aufnahme und schreiben kein Gedächtnisprotokoll.
- ✗ Sie holen Betriebsrat oder Anwalt erst, wenn die Kündigung schon da ist.

Schritt für Schritt

- 1 Beweise über Gedächtnisprotokolle, Zeugen und schriftliche Zusammenfassungen sichern.
- 2 Bei Mobbing, Diskriminierung oder Drohungen früh den Betriebsrat einschalten.
- 3 Rechtlichen Rat holen, bevor du eine vorhandene Aufnahme irgendwo verwendest.
- 4 Nach einer fristlosen Kündigung prüfen lassen, ob der Arbeitgeber die Zwei-Wochen-Frist eingehalten hat.
- 5 Innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage erheben.

Wichtig zum Schluss

Ein heimlicher Mitschnitt ist vor dem Arbeitsgericht meist nicht verwertbar und kann dich den Job kosten. Mit Protokollen, Zeugen und E-Mails stehst du oft besser da. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.

DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

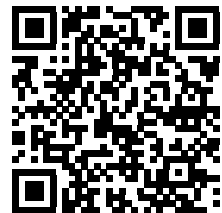
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.



Erstberatung anfragen

Telefon	0221 955 88 50
E-Mail	kizil@ltmk.de
Online	ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und Termin anfragen