



Entlassung wegen heimlicher Tonbandaufnahmen

In der Entscheidung vom 23.02.2021 zu GZ 8 ObA 2/21h beschäftigte sich der OGH mit der Frage, ob die rechtswidrig vorgenommene Aufnahme von Gesprächen von Arbeitskolleginnen den Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit begründet, wenn die Gesprächsaufnahme rein aus einem diffusen Gefühl der Angst geschieht, die Kolleginnen könnten sich rächen, und kein Beweisnotstand vorliegt, der es eventuell rechtfertigen könnte, die Tonbandaufnahmen in einem Verfahren unbedingt zu benötigen.



Dr. Stefan Zischka

Sachverhalt. Die Klägerin war in der Waschküche eines Seniorenwohnheims einer Gemeinde tätig. Die Klägerin bemerkte, dass vier Kolleginnen, die für die Reinigung der Stockwerke zuständig waren, Geld zählten. Bei den insgesamt EUR 300,00 handelte es sich um unerlaubte Geldgeschenke von Bewohnerinnen und Bewohnern in diversen Kuverts. Die Klägerin informierte daraufhin den Heimleiter. Dieser ging dem nach und fand tatsächlich EUR 300,00. In den Tagen darauf war die verbotene Geldannahme mehrfach Thema von Besprechungen. In weiterer Folge stellten die Kolleginnen die Klägerin in der Waschküche zur Rede, warum sie so "böse" sei. Die Klägerin hatte hierauf Angst, gegen sie könnte etwas unternommen werden. Um aufzuzeichnen, was ihre Kolleginnen in ihrer Abwesenheit sprachen, versteckte sie im Aufenthaltsraum ein altes Handy, aktivierte dessen Aufnahmefunktion und verließ – sie hatte an diesem Tag Urlaub – das Gebäude. Das Handy wurde im aktivierten Aufnahmезustand gefunden und daraufhin die Polizei verständigt. Letztlich bekannte sich die Klägerin schuldig und einigte sich mit der Beklagten auf eine einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Klägerin bekämpfte sodann die Auflösungsvereinbarung vor Gericht.

Ständige Rechtsprechung. Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass die Tonbandaufnahme einer geschäftlichen Besprechung ohne Zustimmung der Gesprächspartnerin oder des Gesprächspartners geeignet ist, die notwendige Vertrauensbasis soweit zu erschüttern, dass eine Weiterbeschäftigung auch nur für die Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar ist. Auf eine Verwirklichung des strafrechtlichen Tatbestandes des Missbrauches von Tonaufnahme- oder Abhörgeräten kommt es dabei nicht an. Das "Recht am eigenen Wort" wird aus dem allgemeinen Recht auf Schutz der Persönlichkeit abgeleitet und steht einer heimlichen Tonbandaufnahme auch außerhalb der durch das Strafrecht gezogenen Grenzen entgegen.

Entscheidung des OGH. Schließt eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer unter dem Eindruck der Ankündigung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, ihn zu entlassen, eine Auflösungsvereinbarung, so kommt es darauf an, ob für die Dienstgeberin oder den Dienstgeber zum Zeitpunkt der Androhung der Entlassung plausible und objektiv ausreichende Gründe für deren Ausspruch gegeben waren. Ist dies der Fall, dann kann sich die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nicht

mit Erfolg darauf berufen, es sei auf sie oder ihn ungerechtfertigter Druck ausgeübt worden. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, kann nur nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden

Aufgrund des Sachverhalts konnte die Beklagte mit guten Gründen gegenüber der Klägerin die Ansicht vertreten, diese hätte einen Entlassungsgrund gesetzt. Der Rechtfertigungsgrund der Notwehr lag bereits deshalb nicht vor, weil kein gegenwärtiger oder unmittelbar drohender rechtswidriger Angriff auf ein notwehrfähiges eigenes Rechtsgut der Klägerin vorlag, sondern diese bloß ein diffuses Gefühl der Angst hatte, die anderen könnten sich für die Anzeige beim Heimleiter rächen. Nothilfe zugunsten der betagten Heimbewohnerinnen und Heimbewohner durch Aufdeckung (weiterer) Machenschaften der Kolleginnen lag schon deshalb nicht vor, weil die Klägerin nach den Feststellungen nicht zu deren Schutz das Mobiltelefon versteckte, sondern aus Angst, gegen sie selbst könnte etwas unternommen werden. Entgegen ihrer Ansicht war die Klägerin auch nicht durch eine gegenüber der Beklagten bestehende Informations-, Treue-, Beistands- oder Anzeigepflicht verpflichtet, ihre Kolleginnen ohne deren Wissen mittels eines Aufnahmegeräts abzuhören. Auch insofern bestand daher bei Abschluss der Auflösungsvereinbarung kein Grund zur Annahme, das von der Klägerin gesetzte Verhalten ließe sich rechtfertigen. Daraus schloss der OGH, dass der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit vorlag.

Fazit. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kann vom Gericht für nichtig erklärt werden, wenn die Zustimmung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers durch Arglist oder rechtswidrigen Zwang erwirkt wurde. Liegen jedoch ausreichende Anhaltspunkte für einen Entlassungsgrund vor, so kann sich die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nicht darauf berufen, es sei auf sie oder ihn ungerechtfertigter Druck ausgeübt worden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber sollte den Sachverhalt weitgehend klären, bevor er eine Entscheidung über die Beendigung des Dienstverhältnisses trifft. Um sein Entlassungsrecht nicht zu verlieren, muss die Dienstgeberin oder der Dienstgeber die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer vom Dienst freistellen.

Unsere Arbeitsrechtsexpertinnen und Arbeitsrechtsexperten von Deloitte Legal beraten Sie gerne zu allen rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Dienstverhältnissen.

Autor: Stefan Zischka

Stichworte: OGH, Tonbandaufnahme, einvernehmliche Auflösung, Entlassung, Vertrauensunwürdigkeit, Arglist, Zwang