

PRESSEMITTEILUNG

Bremen, 14. Dezember 2023

Fristlose Kündigungen bei Performa Nord wirksam

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat heute die Klagen zweier Arbeitnehmer der Performa Nord gegen fristlose Kündigungen abgewiesen.

Die Kläger waren als Servicemitarbeiter bei Performa Nord im Bereich des Bürgertelefons Bremen beschäftigt. Die als Arbeitgeberin beklagte Freie Hansestadt Bremen, zu der Performa Nord gehört, warf den Klägern vor, in besonders geringem Umfang Telefonanrufe entgegenzunehmen zu haben. Sie stützt sich auf eine nachträgliche Auswertung der Telefoniezeiten der Kläger in der Zeit von März bis Mai 2023. Der Personalrat zuvor ausdrücklich zugestimmt. In dem an vier einzelnen Tagen exemplarisch ausgewerteten Telefonverhalten sieht die beklagte Arbeitgeberin einen Arbeitszeitbetrug. Die Kläger hielten die Kündigungen für unwirksam und verlangen, weiterbeschäftigt zu werden. Sie bestritten, dass ein Grund für eine Kündigung bestehe. Die Auswertung des Telefonverhaltens sei unzulässig und nicht von einer Dienstvereinbarung gedeckt gewesen. Die Kündigungen seien auch deshalb unwirksam, weil es an einer vorherigen Abmahnung fehle und sie zuvor nicht angehört worden seien. Das Telefonverhalten sei nicht als betrügerisch, sondern allenfalls als unterdurchschnittliche Leistung zu bewerten.

Das Gericht erachtete die fristlosen Kündigungen als wirksam. Die Kläger leisteten Telefoniezeiten in einem Umfang, der auf eine vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht schließen ließ und durch bloße Minderleistung nicht erklärt werden konnte. Die Arbeitgeberin hatte – nach Abzug u.a. von Nachbearbeitungszeiten und Bildschirmarbeitspausen – Telefoniezeiten im Umfang von 60% der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einem Tag erwartet. Die Kläger leisteten an bestimmten einzelnen Tagen Telefoniezeiten zwischen 30 und 35% bzw. zwischen 16 und 33%. Die Daten hatte die Arbeitgeberin aus der Auswertung des Telefonverhaltens in drei zurückliegenden Monaten gewonnenen. Zwar ist nach einer Dienstvereinbarung die Auswertung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmern untersagt. Allerdings hatte der Personalrat den Auswertungen zuvor jeweils ausdrücklich zugestimmt. Ob die Daten rechtswidrig gewonnen waren, konnte das Gericht offen

lassen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Daten, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen, selbst dann verwertbar, wenn die Gewinnung der Daten nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht. Auch den Kündigungen hatte der Personalrat zuvor jeweils ausdrücklich zugestimmt. Dafür, dass die Arbeitgeberin das Verhalten der Kläger wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft ausgewertet und ihnen gekündigt hatte, erkannte das Gericht keine Anhaltspunkte.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteile vom 14. Dezember 2023 – 2 Ca 2206/23 und 2 Ca 2207/23 –