

## Neues aus der Rechtsprechung

### Fristlose Kündigung von „Low Performern“

*Zwei Servicemitarbeiter des Bürgertelefons Bremen nahmen besonders wenige Telefonanrufe entgegen. Der Arbeitgeber sah hierin einen Arbeitszeitbetrug und kündigte die Arbeitsverhältnisse fristlos. Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat mit Urteilen vom 20. Dezember 2023 (Az. 2 Ca 2206/23 und 2 Ca 2207/23; bislang nur als Pressemitteilung) die Kündigungsschutzklagen der beiden Arbeitnehmer abgewiesen. Das Gericht hat angenommen, dass die erhebliche Minderleistung der Kläger eine vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht darstellte.*

Bei den Klägern handelt es sich um ehemalige Servicemitarbeiter des Bürgertelefons Bremen; beklagte Arbeitgeberin war die Stadt Bremen. Nach ausdrücklicher Zustimmung des Personalrats wertete die Beklagte nachträglich die Telefoniezeiten der Kläger zwischen März und Mai 2023 exemplarisch an vier einzelnen Tagen aus. Die Auswertung ergab, dass die Kläger Telefoniezeiten zwischen 30 und 35 % bzw. 16 und 33 % der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einem Tag erbrachten. Erwartet wurden von der Arbeitgeberin nach Abzug u.a. von Nachbearbeitungszeiten und Bildschirmpausen jedoch Telefoniezeiten im Umfang von 60 % der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einem Tag.

Die Arbeitgeberin sah hierin eine **bewusste Minderleistung** gleichzusetzen mit einem **Arbeitszeitbetrug** und kündigte den Klägern fristlos.

In ihren Kündigungsschutzklagen vertraten die Kläger die Auffassung, dass die Kündigungen insbesondere aufgrund **fehlender vorheriger Abmahnungen und Anhörungen** unwirksam seien. Ihr Telefonverhalten sei im Übrigen allenfalls als **unterdurchschnittliche Leistung** zu bewerten, jedoch nicht als vorsätzlicher Arbeitszeitbetrug. Außerdem rügten sie die Datenauswertung an sich und sahen hierin eine **unzulässige Datenverarbeitung**.

Das Arbeitsgericht ist dem nicht gefolgt und hat die Klagen abgewiesen. Dabei hat das Arbeitsgericht die Ansicht vertreten, dass derartig

geringe Telefoniezeiten nur auf eine **vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht** schließen lassen können. Hinsichtlich der Datenauswertung habe es zwar eine Dienstvereinbarung gegeben, die eine Auswertung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausdrücklich untersagt hat. Dies sei hier aber unschädlich, da der Personalrat der Auswertung im konkreten Fall ausdrücklich zustimmte.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven ist zwar noch nicht rechtskräftig, aber dennoch zu begrüßen. Insbesondere wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers quantifizierbar ist, eröffnet dieses Urteil neue Optionen im Umgang mit „Low Performern“.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
Telefon: +49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)