

Allgemeine Verwaltung

Fristlose Kündigung im Meldeamt wegen schwerer Datenschutzverstöße

16.02.2017

Newsletter 02/2017:

Eine Sachbearbeiterin im Meldeamt fragt jahrelang immer wieder Daten für rein private Zwecke ab. Ein paarmal gibt sie solche Daten auch weiter, beispielsweise an ihren Lebensgefährten. Das Ergebnis: fristlose Kündigung! Lesen Sie, warum wir das für völlig richtig halten. Lesen Sie aber auch, warum niemand Angst davor haben muss, wegen Fehlern bei der Sachbearbeitung seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

Inhalt

1. Die Kollegin im Meldeamt
2. Ihre „Unkündbarkeit“ nach dem TV-L
3. Die Vorwürfe des Arbeitgebers
4. Erfolgreiche Kündigungsversuche
5. Wende durch ein Strafverfahren
6. Das endgültige Urteil des Landesarbeitsgerichts
 - 6.1 Ergebnis: Kündigung wirksam
 - 6.2 Bedeutung der früheren Urteile
 - 6.3 Die zwei Stufen einer außerordentlichen Kündigung
 - 6.4 Entbehrlichkeit einer Abmahnung
7. Unsere Meinung zum Urteil
8. Einige abschließende Hinweise

1. Die Kollegin im Meldeamt

Aus den Angaben im Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 1. September 2016 kann man sich ein recht gutes Bild von der Klägerin machen:

Sie ist 55 Jahre alt und seit über 34 Jahren beim Land Berlin in Vollzeit beschäftigt. Beahlt wird sie nach der Entgeltgruppe E 6 des Tarifvertrags der Länder (TV-L). Das macht etwa 2700 € brutto im Monat. Über viele Jahre hinweg war sie im Einwohnermeldewesen tätig. Seit dem 22. Januar 2016 setzte sie das Land Berlin nicht mehr dort ein, sondern in der Landeshauptkasse.

2. Ihre „Unkündbarkeit“ nach dem TV-L

Aufgrund ihrer langen Beschäftigungsdauer und wegen ihres Lebensalters ist die Klägerin „unkündbar“, wie oft recht ungenau gesagt wird. Dies bedeutet: Da sie über 40 Jahre alt und schon länger als 15 Jahre beim Land Berlin beschäftigt ist, kann ihr Arbeitgeber nur noch aus einem „wichtigen Grund“ kündigen. Eine „ordentliche Kündigung“ aus anderen Gründen ist dagegen ausgeschlossen. Dies ergibt sich aus § 34 Abs. 2 TV-L. Der TV-L ist hier abrufbar.

Die Formulierung „wichtiger Grund“ verweist auf die Regelung über die „fristlose Kündigung aus wichtigem Grund“, die in § 626 Abs. 1 BGB geregelt ist. Diese Vorschrift hat folgenden Wortlaut: *„Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“*

3. Die Vorwürfe des Arbeitgebers

Was der Klägerin vorgeworfen wird, lässt sich in etwa so zusammenfassen:

Am 4. Dezember 2013 meldete sich eine Frau D.S. bei dem Berliner Bezirksamt (Bürgeramt), in dem die Klägerin tätig war. Frau D.S. erklärte, ihr früherer Ehemann sei jetzt der Lebensgefährte der Klägerin. Frau D.S. äußerte den Verdacht, die Klägerin habe unbefugt Meldedaten über sie abgerufen. Diese Meldedaten habe die Klägerin dann an ihren Lebensgefährten, also an den früheren Ehemann von D.S., für private Zwecke weitergegeben.

Dieser Hinweis brachte gewissermaßen den Stein ins Rollen. Das Bezirksamt versuchte auf verschiedenen Wegen zu klären, ob die Klägerin Daten aus dem Melderegister unbefugt abgerufen hat. Dazu gehörte die Beschaffung von Protokolldaten auf der Basis der damals noch maßgeblichen landesrechtlichen Regelungen von Berlin. Außerdem wurde die Klägerin mehrfach durch die Amtsleitung befragt. Bei einer Befragung am 12. Februar 2014 räumte die Klägerin ein, Daten über Frau D.S. an deren früheren Ehemann weitergegeben zu haben. Die Klägerin gab zu, dass sie diesem Mann von sich aus angeboten hatte, ihn im Rahmen eines Unterhaltsstreits mit Daten zu unterstützen.

Dieser Fall war jedoch gewissermaßen lediglich die Spitze des Eisbergs. Unter anderem gab die Klägerin auch noch zu, aus Neugier Daten über die Tochter ihres Freundes abgerufen zu haben. Außerdem räumte sie ein, nachgeschaut zu haben, ob der Vater ihrer Enkelkinder noch lebe. Das war offensichtlich nicht sicher, weil dieser Mann – so die Klägerin bei der Befragung am 12. Februar 2014 – an Aids erkrankt ist.

Die unbefugten Datenabrufe scheinen sich auf insgesamt fünf Personen aus dem privaten Umfeld der Klägerin konzentriert zu haben. Die ersten unbefugten Abrufe begannen im Jahr 2009. Insgesamt wirft das Land Berlin der Klägerin für den Zeitraum von 2009 bis Anfang 2015 838 unerlaubte Datenabrufe vor. Auf die Daten des Vaters ihrer Enkelkinder hatte sie vor der Befragung, die am 12. Februar 2014 stattfand, binnen eines halben Jahres nicht weniger als 28mal zugegriffen. Die letzten beiden Zugriffe erfolgten dabei noch am Tag vor der Befragung.

4. Erfolgreiche Kündigungsversuche

Das Land Berlin versuchte seit Februar 2014 immer wieder, der Klägerin zu kündigen. Die ersten beiden Kündigungen vom Februar 2014 und April 2014 hatten vor den Arbeitsgerichten keinen Bestand. Das Arbeitsgericht Berlin rügte, vor einer Kündigung hätte das Land Berlin die Klägerin erst einmal abmahnen müssen. Da dies nicht geschehen sei, seien die Kündigungen unwirksam. Diese Auffassung wurde vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg als der nächsten Instanz bestätigt. Eine Beschwerde zum Bundesarbeitsgericht, mit der das Land Berlin erreichen wollte, dass das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufhebt, hatte keinen Erfolg.

Damit wäre die Angelegenheit eigentlich erledigt gewesen. Das Land Berlin hätte die Klägerin weiter beschäftigen müssen, obwohl sie zugegeben hatte, unbefugt Daten abgerufen zu haben.

5. Wende durch ein Strafverfahren

Die Wende kam dann am 9. Dezember 2014. An diesem Tag erhielt das Bezirksamt Kenntnis von einer 24seitigen Anklageschrift der Staatsanwaltschaft Berlin gegen die Klägerin. Aus ihr war zu entnehmen, dass der letzte unbefugte Abruf hinsichtlich des Vaters der Enkelkinder am 11. Februar 2014 um 14:38 Uhr stattfand, also gerade einmal 20 Stunden vor der Befragung am 12. Februar 2014.

Daraufhin kündigte das Land Berlin der Klägerin mit Schreiben vom 9. Januar 2015 erneut und zwar aus wichtigem Grund und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Das Land Berlin begründet dies damit, dass durch die Anklageschrift wesentliche neue Tatsachen bekannt geworden seien. Deshalb sei es bedeutungslos, dass die früheren Kündigungen von den Gerichten nicht bestätigt wurden.

Kurze Zeit darauf wurde dem Land Berlin bekannt, dass das Amtsgericht Tiergarten die Klägerin am 17. März 2015 wegen Verstoßes gegen das Berliner Datenschutzgesetz zu 90 Tagessätzen (also drei Monatsgehältern) Geldstrafe verurteilt hatte. Dieses Urteil nahm das Land Berlin am 20. März 2015 zum Anlass für eine weitere Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Begründet wurde sie mit „Ihrer strafrechtlichen Verurteilung vor dem Amtsgericht Tiergarten.“ Das Amtsgericht Tiergarten ist eines der Berliner Amtsgerichte. Die bereits erwähnte Anklageschrift war die Grundlage für das Strafverfahren, das dort stattfand.

6. Das endgültige Urteil des Landesarbeitsgerichts

6.1 Ergebnis: Kündigung wirksam

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte nun darüber zu entscheiden, ob die beiden erneuten Kündigungen vom 9. Januar 2015 und 17. März 2015 rechtswirksam sind oder nicht. Für das Landesarbeitsgericht war das Ergebnis klar: Bereits die fristlose Kündigung vom 9. Januar 2015 ist wirksam!

6.2 Bedeutung der früheren Urteile

Zur Begründung dieser Auffassung geht das Gericht zunächst darauf ein, ob die früheren Urteile der Arbeitsgerichte, die für die Klägerin günstig waren, eine erneute Kündigung ausschließen. Diese Auffassung weist das Gericht jedoch zurück. Der Sachverhalt habe sich aufgrund der neuen Erkenntnisse im Strafverfahren wesentlich geändert und stelle sich jetzt ganz anders dar als früher.

Neu sei vor allem, dass die Klägerin noch am Tag vor ihrer Befragung am 12. Februar 2014 unbefugt Daten über den Vater ihre Enkelkinder abgerufen habe. In dieser Anhörung hatte sie noch behauptet, sich an den letzten Abruf solcher Daten nicht mehr richtig erinnern zu können. Sie behauptete sogar, in der letzten Zeit „nicht mehr geschaut“ zu haben und schätzte, sie habe Daten über diesen Mann „das letzte Mal vor einem halben Jahr“ abgerufen. Im Klartext formuliert: Bei dieser Befragung hat die Klägerin schlicht und einfach gelogen, sogar noch, als ausdrücklich mehrfach nachgefragt wurde.

6.3 Die zwei Stufen einer außerordentlichen Kündigung

Dann prüft das Gericht nach den üblichen Kriterien, ob ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Dies erfolgt in zwei Stufen. Sie lassen sich wie folgt beschreiben:

- Stufe 1: Zunächst ist festzustellen, ob das Verhalten der Klägerin „an sich“ (also generell) geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist darzustellen. Die individuelle persönliche Situation der Klägerin spielt auf dieser Stufe keine Rolle.
- Stufe 2: Dann sind alle Umstände des Einzelfalls gegeneinander abzuwägen. Die individuelle persönliche Situation der Klägerin ist dabei umfassend zu würdigen. Aus der Abwägung ergibt sich die abschließende Antwort auf die Frage, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im konkreten Fall zugemutet werden kann oder nicht.

Zur Stufe 1 (prinzipielle Eignung des Verhaltens für eine Kündigung) hält das Gericht fest, dass die Verletzung datenschutzrechtlicher und melderechtlicher Vorschriften „an sich“ als wichtiger Grund für eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist geeignet ist. Hierzu führt es folgendes aus:

- Gemäß § 7 Abs. 1 Bundesmeldegesetz, der das Meldegeheimnis regelt, sind alle Personen, die bei Meldebehörden beschäftigt sind, einem besonderen Geheimnisschutz verpflichtet.
- Die Daten von Bürgern im Melderegister sind in einem besonderen Maß verfassungsrechtlich geschützt (Grundrecht auf Datenschutz).
- Der unbefugte Abruf und die unbefugte Übermittlung von Meldedaten sind nach dem Berliner Datenschutzgesetz strafbar (siehe dort § 32).
- Ob die Klägerin „nur“ aus Neugier oder aus anderen Motiven gehandelt hat, macht bei der Verletzung des Persönlichkeitsrechts keinen Unterschied. Es wird in beiden Fällen verletzt.

Daraus folgt für Stufe 1 abschließend: *„Wenn eine Arbeitnehmerin gegen derartige ausdrücklich formulierte Verpflichtungen im Kernbereich ihrer Tätigkeit verstößt und sich damit verfassungswidrig verhält, ist das als wichtiger Grund an sich für eine außerordentliche Kündigung geeignet.“*

Zur Stufe 2 (Abwägung im Einzelfall) weist das Gericht auf folgendes hin:

- Für die Klägerin sprechen Ihr Lebensalter und ihre Beschäftigungsdauer.
- Gegen sie spricht jedoch ganz massiv, dass sie ihren Arbeitgeber bei der Befragung am 12. Februar 2014 bewusst getäuscht hat.

Daraus folgt für Stufe 2 abschließend: Im Ergebnis überwiegende Interessen des Landes Berlin an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

6.4 Entbehrlichkeit einer Abmahnung

Diese Täuschung führt im Übrigen auch dazu, dass das Gericht eine Abmahnung vor der Kündigung für entbehrlich hält. Eine Abmahnung ergibt nämlich nur Sinn, wenn man davon ausgehen kann, dass sich ein Arbeitnehmer die Abmahnung zur Warnung dienen lässt und künftig die Vorschriften einhält. Davon kann man natürlich nicht mehr ausgehen, wenn er den Arbeitgeber bei einer Befragung ganz offensichtlich bewusst belogen hat.

7. Unsere Meinung zum Urteil

Wir halten die Entscheidung des Gerichts für absolut richtig. Die Klägerin erweckt den Eindruck, als sei sie der Auffassung gewesen, gesetzlichen Regelungen würden für sie nicht gelten. Immer dann, wenn sie dies aus rein privaten Motiven für richtig gehalten hat, hat sie nach ihrem Belieben Daten abgerufen und manchmal sogar weitergegeben. Dieses Verhalten hat sie offensichtlich sogar noch dann fortgesetzt, als deswegen längst ein Strafverfahren gegen sie lief. Wer sich so verhält, kann mit keinerlei Verständnis rechnen.

Wir sind uns bewusst, dass die Veröffentlichung dieses Newsletters bei vielen Leserinnen und Lesern eine gewisse Unruhe auslösen wird. Muss jetzt jeder, der Fehler bei der Sachbearbeitung macht und Daten herausgibt, die er nicht herausgeben dürfte, mit einer Abmahnung oder gar mit einer Kündigung rechnen? Ganz sicher nicht! Der Sachverhalt hier war ganz anders. Es ging um vorsätzliche Verstöße gegen die gesetzlichen Vorschriften und dies über Jahre hinweg. Außerdem hatte die Mitarbeiterin ihren Arbeitgeber bewusst getäuscht. Fehler bei der Sachbearbeitung, die im Massengeschäft der Meldeämter gar nicht zu vermeiden sind und natürlich täglich vorkommen, haben damit nichts zu tun.

8. Einige abschließende Hinweise

Folgende Hinweise sind uns wichtig:

- Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 1.9.2016 (Aktenzeichen: 10 Sa 192/16) ist im Internet in der Rechtsprechungsdatenbank Berlin-Brandenburg kostenlos abrufbar. Bei einer Eingabe des Aktenzeichens in Google ist die Entscheidung ebenfalls zu finden. Das Urteil hat einen Umfang von zehn Druckseiten und ist inhaltlich sehr kompliziert. Ohne gute arbeitsrechtliche Kenntnisse wird es in der Regel nicht voll zu verstehen sein.
- Zum Strafurteil des Amtsgerichts Berlin-Tiergarten Tiergarten weisen wir darauf hin, dass es noch nicht rechtskräftig ist. Die Pressestelle der Berliner Strafgerichte hat uns dazu am 06.02.2017 mitgeteilt: *„Ein erster Berufungshauptverhandlungstermin im November 2016 musste ausgesetzt werden, weil Nachermittlungen erforderlich wurden. Ein neuer Hauptverhandlungstermin wurde noch nicht anberaumt.“*
- Das Strafverfahren geht auf eine Anzeige von Frau D.S. zurück, deren Daten unbefugt abgerufen und teilweise auch weiterübermittelt wurden.
- Der Ausgang des Strafverfahrens ändert in keinem Fall mehr etwas daran, dass die Kündigung rechtswirksam ist. Selbst wenn die Frau vom Strafgericht letztlich freigesprochen würde, bliebe die Kündigung wirksam, weil das Verfahren vor dem Arbeitsgericht rechtskräftig abgeschlossen ist.
- Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir Anfragen zu Einzelheiten, die im Urteil des Landesarbeitsgerichts angesprochen sind, in diesem Fall nicht beantworten werden. Was dort nicht ausdrücklich im Sachverhalt steht, wissen auch wir nicht. Wir kennen den Inhalt der (vermutlich umfangreichen) Akten des Verfahrens leider nicht und wissen daher nur das, was im Sachverhalt des Urteils steht.
- Abschließend noch ein wichtiger Hinweis für unsere Leser in Bayern: Kurz bevor wir diesen Newsletter abgeschlossen haben, hat das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr am 03.02.2017 ein Schreiben zum Thema „Nutzung des Bayerischen Behördeninformationssystems (BayBIS) – Missbräuchliche Datenabrufe“ versandt. Es ist allen bayerischen Meldebehörden auf dem Dienstweg

zugegangen. Falls es Ihnen trotzdem nicht vorliegt, wenden Sie sich bitte an Ihr Landratsamt.

Dr. Eugen Ehmann und Matthias Brunner

Kostenloser Infoservice zum Datenschutz in Bayern!

Am 24. Mai 2015 trat die neue Datenschutz-Grundverordnung der EU in Kraft. Ab 25. Mai 2018 müssen Sie die umfangreichen Vorgaben anwenden. Viele Regelungen gelten ausdrücklich für Landesbehörden und für Kommunen! Die scheinbar großzügige Übergangsfrist von zwei Jahren täuscht. In dieser knappen Zeit wird das gesamte Datenschutzrecht in Bayern neu gefasst. Wir versorgen Sie gerne mit allen wichtigen Informationen zu den aktuellen Entwicklungen mit unserem kostenlosen monatlichen Newsletter. [Hier können Sie sich gleich registrieren!](#)

Zum Thema **Neues Datenschutzrecht für Bayern** finden Sie zudem wichtige Informationen und Produktempfehlungen auf unserer [Themenspezialseite](#).