

Kleine Schummelei mit großen Folgen

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB darzustellen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (Urteil vom 15.11.2012 - Az. 10 Sa 270/12) in einem aktuellen Fall entschieden.

Wenn der Arbeitgeber das Erfassen der Arbeitszeiten den Arbeitnehmern in eigener Zuständigkeit überlässt (z.B. durch Zeitkarten oder das Führen einer Liste zur Arbeitszeiterfassung), bringt er ihnen einen Vertrauensvorschuss entgegen. Es gehört dann zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers, diese Eintragungen korrekt vorzunehmen. Sofern ein Arbeitnehmer seine Kommens- und Gehenszeiten sowie seine tatsächliche Arbeitszeit wissentlich und vorsätzlich falsch dokumentiert, stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar (vgl. auch Bundesarbeitsgericht Urteil vom 09.06.2011 – Az. 2 AZR 381/10, NZA 2011, 1027, m.w.N.).

Diese Rechtsprechung hat eine große praktische Relevanz. In der Regel lässt jedes Arbeitszeiterfassungssystem dem Arbeitnehmer einen gewissen Spielraum. Nutzt er diesen für „kleine Schummeleien“ und fügt hier und da ein paar Minuten Arbeitszeit hinzu, obwohl er in dieser Zeit keine Arbeitsleistung erbracht hat, so kann dies schwerwiegende Folgen haben.

So geschehen in einem Fall aus der Praxis:

Die Arbeitnehmerin kam über Monate hinweg zu spät zur Arbeit, wurde aus diesem Grunde abgemahnt und brachte zu ihrer Entschuldigung vor, sie sei nicht zu spät gekommen, sondern habe ihre Pause zu Beginn der Arbeitszeit genommen. Davon abgesehen, dass es dem Zweck einer Pause zuwiderläuft, sie am Anfang der Arbeitszeit zu nehmen, weil Pausen die Arbeitszeit unterbrechen und dem Arbeitnehmer als Ruhepausen dienen sollen, nicht zuletzt zum Schutz vor Übermüdung und damit einhergehenden Unfall- und Gesundheitsrisiken (vgl. § 4 ArbZG), hat der Arbeitgeber auch ein Direktionsrecht im Hinblick auf die Arbeitszeit.

Im geschilderten Fall wurde als Konsequenz allen Arbeitnehmern des Betriebs die Pflicht auferlegt, ihre Arbeitszeiten in eine handschriftlich geführte Tabelle einzutragen. Dabei fiel den Kollegen rasch auf, dass die betreffende Arbeitnehmerin fast täglich den Arbeitsbeginn um 5-10 Minuten früher eingetragen hatte, als dies tatsächlich der Fall gewesen war. In diesem Fall führte die vorsätzlich falsche Erfassung der Arbeitszeit zu einer fristlosen Kündigung.

Für die Praxis gilt folgendes:

Das Schummeln bei der Arbeitszeiterfassung ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein schwerer Vertrauensbruch. Sollten Sie den Verdacht haben, dass ein Arbeitnehmer in dieser Hinsicht nicht gewissenhaft handelt, müssen Sie (persönlich oder durch die anderen Arbeitnehmer) eine Kontrolle der täglichen Einträge vornehmen, also beispielsweise parallel eine eigene Liste mit den jeweiligen Arbeitszeiten führen. Notorische Zuspätkommer können durch die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung dazu angehalten werden, ihr Verhalten zu ändern. Denn wer zu spät kommt, muss diesen Pflichtverstoß aufrichtig eintragen oder unter Begehung eines anderen Pflichtenverstoßes bei der Zeiterfassung tricksen. Beides kann zu einer berechtigten Kündigung des Arbeitgebers führen.

Sozietät Hartmannsgruber Gemke Argyrakis & Partner Rechtsanwälte
Rechtsanwälte und Fachanwälte für Medizinrecht
Dr. Gwendolyn Gemke
August-Exter-Straße 4, 81245 München
Tel. 089/8299560
Fax 089/82995626
www.med-recht.de