



Geringfügiger Arbeitszeitbetrug

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einer jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 27. Januar 2023 AZ 13 Sa 1007/22 festgestellt, dass auch einer erstmaliger Arbeitszeitbetrug von 10 Minuten in einem langjährigen Arbeitsverhältnis die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann.

In dem entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin verpflichtet, ihre Arbeitszeit über ein elektronisches Zeiterfassungssystem zu erfassen. In Anspruch genommene Pausenzeiten hatte sie ebenfalls festzuhalten, indem sie sich zu Beginn der Pause aus- und bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit wieder einstempeln musste.

Am 08.10.2021 loggte sich die Arbeitnehmerin bei Aufnahme ihrer Tätigkeit um 07:20 Uhr über das Zeiterfassungssystem ein und bei Beendigung um 11:05 Uhr wieder aus. Gegen 08.30 Uhr besuchte sie an diesem Morgen für mindestens zehn Minuten das gegenüber dem Betrieb liegende Café und traf sich dort mit einer weiteren Person zum Kaffeetrinken. Unmittelbar vor der Arbeitsunterbrechung hatte die Arbeitnehmerin gegenüber Arbeitskolleginnen erklärt, dass sie in den Keller gehe. Die Arbeitnehmerin bediente das Arbeitszeiterfassungssystem weder bei Verlassen des Betriebes, noch bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit. Den Café-Besuch beobachtete der Arbeitge-

ber gegen 08:30 Uhr von seinem Auto aus. Durch einen Telefonanruf erfuhr er, dass die Arbeitnehmerin sich in dem Zeiterfassungssystem nicht ausgeloggt hatte.

Pflichtverletzung bei der Arbeitszeiterfassung

Nachdem die Arbeitnehmerin in den Betrieb zurückgekehrt war, konfrontierte der Arbeitgeber sie mit seinen Beobachtungen. Den Vorwurf des Arbeitszeitbetruges wies die Arbeitnehmerin zurück und beteuerte, den Betrieb nicht verlassen, sondern sich im Keller aufgehalten zu haben. Auf den Vorhalt des Arbeitgebers, dass er die Arbeitnehmerin persönlich in dem Café beobachtet habe, erklärte die Arbeitnehmerin, dass der Arbeitgeber sich irren müsse. Erst nachdem der Arbeitgeber ankündigte, der Arbeitnehmerin Beweisfotos auf seinem Mobiltelefon zeigen zu wollen, gab diese zu, den Betrieb verlassen zu haben und sich zur Pause weder aus- noch wieder eingeloggt zu haben und damit eine Pflichtverletzung bei der Arbeitszeiterfassung begangen zu haben.

Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Arbeitnehmerin erhob dagegen Kündigungsschutzklage. Diese Klage blieb jedoch auch in Berufung beim LAG Hamm erfolglos. Das LAG Hamm stellte hierzu fest:

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, sei an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB darzustellen. Dies gälte für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Dabei komme es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Der Arbeitgeber müsse auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Übertrage er den Nachweis der geleisteten