

Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und missbrauche der Arbeitnehmer wesentlich und vorsätzlich das dafür bereitgestellte Arbeitszeiterfassungssystem, so stelle dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Der Arbeitnehmer verletze damit in erheblicher Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) gegenüber dem Arbeitgeber.

Gemessen an diesen Grundsätzen rechtfertige das Verhalten der Arbeitnehmerin an sich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Denn entscheidend seien weder die Dauer des Arbeitszeitbetruges, noch die Häufigkeit. Ein wichtiger Grund iSv § 626 Abs. 1 BGB könne grundsätzlich auch vorliegen, wenn es sich nur um einen einmaligen Vorfall gehandelt habe, der nur zu einem geringen wirtschaftlichen Schaden geführt hat. Denn entscheidend sei der mit dem Vorgehen verbundene Vertrauensverlust. Vorlie-

gend habe jedenfalls das Nachtatverhalten der Arbeitnehmerin, indem sie in dem Personalgespräch zunächst beharrlich geleugnet habe, den Betrieb an dem streitgegenständlichen Morgen verlassen zu haben, zu einem irreparablen Vertrauensverlust geführt.

Auch sei im vorliegenden Fall keine Abmahnung notwendig gewesen. Vorliegend sei es für die Arbeitnehmerin erkennbar ausgeschlossen gewesen, dass der Arbeitgeber die von ihr begangene Pflichtverletzung hinnehmen werde. Zwar stehe vorliegend nur ein einmaliger Arbeitszeitbetrug von mindestens 10 (und maximal 30 Minuten) fest. Unabhängig davon, ob man bei einer vergleichsweise kurzen Zeitspanne einer bewussten Falschdokumentation von Arbeitszeit grundsätzlich zunächst eine Abmahnung verlange, konnte die Arbeitnehmerin aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalles hier nicht mit vertretbaren Überlegungen davon

ausgehen, dass der Arbeitgeber ihr Verhalten hinnehmen werde. Denn sie habe nicht nur ihre Arbeitszeit falsch erfasst, sondern hat den Arbeitgeber, der - um Aufklärung bemüht - der Arbeitnehmerin Gelegenheit zur Stellungnahme gab, in diesem Gespräch angelogen, um ihre Tat nachhaltig zu vertuschen.

Diese Entscheidung zeigt deutlich, dass Arbeitgeber „geringfügigen“ Arbeitszeitbetrug nicht dulden müssen und Arbeitnehmer ihre Rechtsposition verschlechtern, wenn sie die Tat bestreiten und den Arbeitgeber anlügen. ■

Rückfragen:

RA Michael Henn
Fachanwalt für Arbeitsrecht/Erbrecht
c/o Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll.
Gerokstrasse 8, 70188 Stuttgart
Tel.: 0711 - 3058 930
Fax: 0711 - 3058 9311
E-Mail: stuttgart@drgaupp.de
www.drgaupp.de

Wollen Sie auf modernere
Kommunikationstechnik
umsteigen und dabei
noch Geld sparen?

Wir helfen Ihnen
gerne dabei!

Systemhaus für Telekommunikation

Kanalstraße 47 · 44147 Dortmund
Telefon: 0231-950170 · www.schrader-trojan.de
E-Mail: info-bds@schrader-trojan.de

