

ZUSTIMMUNGSERSETZUNGSVERFAHREN

Kann denn schlafen Sünde sein? Nicht jede überschrittene Pausenzeit ist Arbeitszeitbetrug

| Auch ein zweimaliges Einschlafen im Pausenraum außerhalb der festgelegten Pausenzeiten rechtfertigt nicht in jedem Fall eine fristlose Kündigung. Stets ist in solchen Fällen eine einzelfallbezogene Interessenabwägung notwendig. |

Sachverhalt

Der ArbG warf dem ArbN (einem Betriebsratsmitglied) vor, während der Arbeitszeit im Pausenraum geschlafen zu haben. Er sah darin einen Arbeitszeitbetrug. Einige Tage zuvor sei er ebenfalls beim Schlafen erwischt und abgemahnt worden.

Der ArbN hatte angegeben, sich wegen starker Knieschmerzen zwei Minuten früher in den Pausenraum begeben zu haben, um dort auf der Krankenliege kurz das Bein hochzulegen. Der ArbG beantragte beim Arbeitsgericht, die Zustimmung des Betriebsrats (BR) zur Kündigung eines seiner Mitglieder ersetzen zu lassen. Der ArbG beabsichtigte, diesem wegen Arbeitszeitbetrugs fristlos zu kündigen. Der BR erteilte die dafür erforderliche Zustimmung nicht.

Entscheidungsgründe

Die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Siegburg wies den Antrag des ArbG zurück (3.5.17, 4 BV 56/16, Abruf-Nr. 194495). Die Zustimmung des BR war ihrer Auffassung nach nicht zu ersetzen, da kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliege. Selbst wenn der ArbN sich zweimal einige Minuten vor Beginn der Pause hingelegt habe, rechtfertige das nach Auffassung des Gerichts auch nach einschlägiger Abmahnung nicht die außerordentliche Kündigung. Eine solche stehe bei einem seit über 20 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnis außer Verhältnis zur Schwere der Pflichtverletzung. Nicht jede Nichteinhaltung der Pausenzeit sei ein Arbeitszeitbetrug.

Relevanz für die Praxis

Der Fall weist mehrere Besonderheiten auf: Einerseits, dass es sich bei dem gekündigten ArbN um ein Betriebsratsmitglied handelte, sodass eine (nur mögliche) außerordentliche Kündigung nach § 103 Abs. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats oder ihrer Ersetzung nach § 102 Abs. 2 BetrVG durch das zuständige Arbeitsgericht bedurfte.

Andererseits lassen sich die Erwägungen auch auf die Kündigung nicht besonders geschützter ArbN übertragen. Auch dort sind bei Pflichtverletzungen im Verhaltensbereich im Rahmen der Interessenabwägung Art und Schwere der Pflichtverletzung, Lebensalter und Betriebszugehörigkeit angemessen zu berücksichtigen.



ENTSCHEIDUNG
Arbeitsgericht
Siegburg

ArbN war auch
Betriebsratsmitglied

ArbG sah einen
Arbeitszeitbetrug
als gegeben an



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 194495

Bei Pflichtverletzungen im Verhaltensbereich: Mehrere Faktoren wichtig

PRAXISHINWEIS | Ein Arbeitszeitbetrug wird häufig als schwerer Vertrauensmissbrauch angesehen. Hierbei können verschiedene Tatbestände den Vorwurf „Arbeitszeitbetrug“ begründen. Vor den Arbeitsgerichten entschieden wurden folgende Fälle:

- Missbrauch von Stempeluhren (BAG 9.6.11, 2 AZR 381/10, NZA 11, 1027),
- Vortäuschen falscher Arbeitszeiten (LAG Hamm 1.7.11, 10 Sa 2223/10),
- Führen von privaten Telefonaten (LAG Düsseldorf 16.9.15, 12 Sa 630/15, Abruf-Nr. 145560),
- Schreiben von privaten Nachrichten (Kurznachrichten, E-Mails) und Internetnutzung zu privaten Zwecken (LAG Niedersachsen 31.5.10, 12 Sa 875/09, Abruf-Nr. 102191).

Als Reaktion auf einen Arbeitszeitbetrug kommt eine Abmahnung und/oder eine Kündigung in Betracht. Nicht selten reagiert der ArbG direkt mit einer fristlosen Kündigung. Dieser Schritt ist für die Arbeitsgerichte in der heutigen Zeit nicht selten „überzogen“ – insbesondere, wenn der ArbN bereits viele Jahre dem Unternehmen anstandslos angehörte. Eine Abmahnung ist notwendig, wenn der ArbN davon ausgehen konnte, dass er nicht bewusst etwas Falsches macht. Ein schwerer Arbeitszeitbetrug kann unter Umständen eine verhaltensbedingte Kündigung auch ohne einschlägige Abmahnung rechtfertigen.

MUSTERFORMULIERUNG / Abmahnung wegen Arbeitszeitbetrug

Sehr geehrter Herr ..., sehr geehrte Frau ...,

mit Bedauern mussten wir feststellen, dass Sie am ... gegen Ihre vertraglichen Pflichten verstoßen haben. Sie haben die vereinbarte Arbeitszeit von ... Uhr bis ... Uhr nicht eingehalten und sich laut Aussage Ihres Vorgesetzten Frau/Herr XYZ mehrmals früher vom Arbeitsplatz entfernt – ohne sich vorher abzumelden.

Für diese Pflichtverletzung mahnen wir Sie hiermit ab. Wir fordern Sie auf, künftig ihre Arbeitszeiten von ... bis ... einschließlich der Pausenzeiten von ... bis ... einzuhalten. Ein Verlassen des Betriebs oder eine Arbeitsverhinderung innerhalb der oben genannten Arbeitszeiten ist Ihrem Vorgesetzten Herrn/Frau XYZ unverzüglich anzuzeigen, im Verhinderungsfall dem Vertreter XYZ. Sollten Verstöße erneut auftreten, sehen wir uns gezwungen, weitere arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu ergreifen.

Eine Durchschrift dieser Abmahnung wird in Ihre Personalakte aufgenommen.

Mit freundlichen Grüßen

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- ArbN verweigert Leistung: Fristlose Kündigung: BAG in AA 16, 93
- Ermahnung, Abmahnung und Kündigung: Wronewitz in AA 16, 213
- „Nebenpflicht verletzt?“ Auch hier droht fristlose Kündigung: BAG in AA 16, 177

Was gilt als
Arbeitszeitbetrug?



ARCHIV
Beiträge unter
aa.iww.de