



Ordentliche Kündigung wegen fehlerhafter Arbeitszeiterfassung

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen verhaltensbedingten Grund zur außerordentlichen wie auch zur ordentlichen Kündigung darzustellen. Das gilt für den vorsätzlichen Missbrauch von Stempeluhren ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausfüllen entsprechender Formulare.

Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und füllt ein Arbeitnehmer die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in der Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Der Arbeitnehmer verletzt damit in erheblicher Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme gegenüber dem Arbeitgeber.

In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin am 12.10.2023 wissentlich und vorsätzlich eine falsche Zeit für den Arbeitsbeginn erfassen lassen und dadurch vorgetäuscht, eine halbe Stunde mehr gearbeitet zu haben, als dies tatsächlich der Fall war. Sie hat dadurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt, was selbst als einmaliger Vorfall grundsätzlich geeignet ist, eine Kündigung zu rechtfertigen.