



## Mitteilungen

### **Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil 27.01.2023**

#### **13 Sa 1007/22**

Eine Arbeitnehmerin traf sich im Oktober 2021 morgens mit einer dritten Person zum Kaffeetrinken. Dies geschah in einem Café, welches ihrem Betrieb gegenüberliegt. Allerdings hatte sie beim Verlassen des Betriebs bzw. auch bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit das Arbeitszeiterfassungssystem nicht bedient. Der Arbeitgeber beobachtete die Kaffeepause seiner Arbeitnehmerin von seinem Auto aus. Er erfuhr sodann, dass sie sich nicht beim Zeiterfassungssystem ausgeloggt hatte und suchte daraufhin das Gespräch mit ihr.

Die Arbeitnehmerin stritt den Arbeitszeitbetrug jedoch ab und erklärte, dass sie sich die ganze Zeit im Keller des Unternehmens aufgehalten habe. Außerdem verneinte sie ihren Cafébesuch weiterhin, auch als der Arbeitgeber ihr mitteilte, sie gesehen zu haben. Als der Arbeitgeber sodann ankündigte, Beweisfotos zeigen zu wollen, hat sie ihre Pflichtverletzung zugegeben.

Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses machte die Arbeitnehmerin deutlich, dass es sich um ein einmaliges und kein schwerwiegendes Vergehen gehandelt habe. Laut ihrer Aussage habe sie sich im Café nur circa zehn Minuten aufgehalten und vergessen sich aus dem System auszuloggen. Sie hielt die Kündigung für unverhältnismäßig, da ihr Arbeitsverhältnis bisher problemlos verlaufen war. Ihrer Ansicht nach habe ihr Arbeitgeber dieses nicht hinreichend gewürdigt. Zudem habe er weder ihre Schwerbehinderung noch ihre lange Betriebszugehörigkeit bei der Kündigung berücksichtigt.

Das LAG Hamm war jedoch nicht dieser Meinung. Es hielt die außerordentliche Kündigung für wirksam. Denn der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete Arbeitszeit richtig zu dokumentieren, sei ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Weniger relevant sei dabei die strafrechtliche Würdigung des Verhaltens im Vergleich zu der Pflichtverletzung die mit einem schweren Vertrauensbruch zusammenhänge. Diese Art Pflichtverletzung liege in diesem Fall vor, insbesondere weil die Arbeitnehmerin den Cafébesuch im Personalgespräch mit dem Arbeitgeber mehrmals geleugnet habe. Somit hielt das LAG eine Abmahnung aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung für entbehrlich.