

Neues aus der Rechtsprechung Arbeitszeitbetrug in der Raucherpause

Rauchende Arbeitnehmer brauchen häufig ihre Raucherpausen, um weiter produktiv arbeiten zu können. Wenn diese Pausen jedoch nicht richtig als Arbeitszeit erfasst werden, kann dies zu Konflikten innerhalb der Belegschaft führen. In den zwei vorliegenden gleichgelagerten Fällen, die das Arbeitsgericht München (22.01.2024, Az. 3 Ca 7542/23 und 3 Ca 7544/23) zu entscheiden hatte, gab es in dem beklagten Betrieb klare Regelungen zur Erfassung von Pausen. Die Entscheidung fiel daher eindeutig zu Lasten der rauchenden Arbeitnehmer aus.

Der Sachverhalt

Im Betrieb der beklagten Arbeitgeberin erhält jeder Mitarbeiter eine codierte Chipkarte, mit der er sich bei Betreten und Verlassen des Betriebs sowie für Pausen ein- und ausstempeln muss. Laut der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit sollen lediglich Arbeitsunterbrechungen für Toilettengänge nicht erfasst werden. Über die Verpflichtung zum Ein- und Ausstempeln wurden die Mitarbeiter durch eine Mitarbeiterversammlung, Schulungen und weiterem Material informiert.

Die beiden Kläger, die in der Produktion der Beklagten arbeiteten, verließen ihren Arbeitsplatz an drei bis vier aufeinanderfolgenden Tagen für jeweils rund 15 Raucherpausen. Für diese Pausen stempelten sie sich nicht ordnungsgemäß aus, da sie – laut ihrer Aussage – während des Rauchens Arbeitsgespräche geführt hätten.

Nachdem die Arbeitgeberin Kenntnis von diesen Vorfällen erhielt, sprach sie ohne vorherige Abmahnungen außerordentlich fristlose (Tat-)Kündigungen gegenüber den beiden Klägern aus. Die Kläger wendeten sich hiergegen im Wege der Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht München hat die Wirksamkeit der beiden außerordentlichen Kündigungen festgestellt.

Die Erbringung der Arbeitsleistung sei die Hauptpflicht des Arbeitnehmers, sodass Verstöße in diesem Bereich den Kernbereich des gegenseitigen Austauschverhältnisses berührten. Die Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Arbeitszeiterfassung stelle daher an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar.

Das Gericht hielt auch eine vorherige Abmahnung für entbehrlich. Die Kläger seien ausreichend über das Erfordernis des Ausstempeln von Raucherpausen informiert worden und hätten sich bewusst in einer Vielzahl von Pausen nicht ausgestempelt. Insbesondere in Anbetracht der hohen Anzahl an Verstößen dürften die Kläger nicht damit rechnen, dass die Arbeitgeberin diese sanktionslos hinnehmen würde.

Im Rahmen der bei jeder Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung stellte das Gericht die Belange der Beklagten über die des Klägers. Durch ihr Verhalten hätten die Kläger die Beklagte vorsätzlich veranlasst, ihnen Entgelt zu zahlen, ohne im Gegenzug die geschuldete Arbeitsleistung erbracht zu haben. Gerade das wiederholte Nicht-Ausstempeln bedeute eine Täuschung mit erheblichen finanziellen Folgen, sodass die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sei.

Praxishinweis

Das Arbeitsgericht München folgt mit seiner Entscheidung der Rechtsprechung des BAG zu außerordentlichen Kündigungen bei Arbeitszeitbetrug und führt ausführlich ihre Konsequenzen für nicht erfasste Raucherpausen aus. Arbeitgeber können die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter nur schwer selbst kontrollieren. Indem der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, ihre Arbeitszeit selbst zu dokumentieren, bringt er ihnen einen erheblichen Vertrauensvorschuss entgegen. Dieser Vertrauensvorschuss wird durch Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit falsch erfassen, missbraucht und kann daher sowohl arbeitsrechtlich als auch strafrechtlich sanktioniert werden.

In vielen anderen Fällen haben Arbeitnehmer bereits vergeblich versucht, ihre Raucherpausen zu rechtfertigen. Auch die Argumentation der Kläger, sie hätten während der Raucherpausen Arbeitsgespräche geführt und daher „gearbeitet“, konnte im Fall aufgrund der Position

und den Aufgaben der Kläger in der Produktion ausgeschlossen werden. Als mögliche Rechtfertigungsgründe kommen beispielsweise interne Besprechungen oder ein Austausch mit Kunden in Betracht.

Vergüten Arbeitgeber Raucherpausen ohne Kenntnis über die genaue Häufigkeit und Dauer der Pausen, dürften Nichtraucher auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls bezahlte Arbeitsunterbrechungen fordern. Arbeitgebern ist zu raten, klare Regelungen zur Arbeitszeiterfassung aufzustellen, um Diskussionen innerhalb der Belegschaft zu vermeiden und Verstöße rechtssicher sanktionieren zu können. Die Einhaltung dieser Regeln sollte auch stichprobenartig kontrolliert werden.

Wenn Abmahnungen und Kündigungen ausgesprochen werden, müssen Zeit, Ort und die konkreten Umstände des Arbeitszeitbetrugs substantiiert dargelegt werden können. Auf eine ordnungsgemäße Dokumentation der Arbeitszeit sollte auch aus diesem Grund nicht verzichtet werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de