

## Neues aus der Rechtsprechung

### **LAG Köln: Fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs und Erstattung von Detektivkosten**

*Ein Arbeitszeitbetrug ist kein Kavaliersdelikt. Das zeigt eine aktuelle Entscheidung des LAG Köln (Az. 7 Sa 635/23) erneut deutlich: Wer seine Arbeitszeit vorsätzlich falsch dokumentiert, muss nicht nur mit einer fristlosen Kündigung rechnen, sondern unter Umständen auch die Kosten für die Ermittlungen des Arbeitgebers erstatten.*

#### **Der Sachverhalt**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen vorsätzlicher Arbeitszeitverstöße sowie über die Erstattung von Detektivkosten.

Der Kläger war seit 2009 bei der Beklagten, einem städtischen Verkehrsunternehmen, als Fahrausweisprüfer beschäftigt. Der Arbeitnehmer ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, seine Arbeits- und Pausenzeiten mittels einer mobilen App zu dokumentieren. Im Jahr 2022 berichteten Mitarbeiter eines externen Sicherheitsbetriebs, dass der Kläger während seiner Arbeitszeit privaten Tätigkeiten nachgehe, ohne diese als Pause zu erfassen. Um den Verdacht zu bestätigen, beauftragte die Beklagte eine Detektei, die den Kläger während der Arbeitszeit zunächst stichprobenartig, später ausführlicher observierte. Die Detektive dokumentierten dabei an mehreren Tagen erhebliche Arbeitszeitverstöße: Der Kontrolleur verbrachte große Teile seiner Arbeitszeit bei seiner Freundin, in Bäckereien und Cafés, beim Friseur oder in der Moschee. Insgesamt haben sich die Verstöße im Beobachtungszeitraum auf ca. 26 Stunden summiert.

Nach Anhörung des Betriebsrats zeigte sich der Kläger uneinsichtig. Das Zeiterfassungssystem habe nicht funktioniert. Die Bäckereien und Cafés habe er für Arbeitsbesprechungen aufgesucht. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine außerordentliche fristlose Kündigung aus. Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage, worauf der Arbeitgeber mit einer Widerklage reagierte: Der Mitarbeiter solle die Detektivkosten in Höhe von über 21.000 Euro erstatten.

## **Die Entscheidung des Gerichts**

Das ArbG Köln gab dem Arbeitgeber recht, das LAG Köln hat diese Entscheidung nun bestätigt: Die außerordentliche Kündigung sei wirksam, die Beweise der Detektei verwertbar und die Erstattung der Detektivkosten gerechtfertigt.

Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden, wenn Tatsachen vorliegen, die dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar machen. Nach Ansicht des Gerichts lag ein wichtiger Grund vor. Der Arbeitnehmer habe an mehreren Tagen erhebliche Pausenzeiten nicht in der App dokumentiert und diese Zeiten stattdessen als Arbeitszeit abgerechnet. Es sei nicht ersichtlich gewesen, dass er in dieser Zeit eine dienstliche Tätigkeit ausgeübt habe, insb. sei auszuschließen, dass er in der Wohnung seiner Freundin Fahrkarten kontrolliert hat. Darin sieht das Gericht einen schwerwiegenden Vertrauensverstoß, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertige.

Das LAG Köln bejahte zudem einen Anspruch auf Erstattung der Detektivkosten. Nach § 280 Abs. 1 BGB schulde ein Arbeitnehmer Schadensersatz, wenn er eine arbeitsvertragliche Pflicht schuldhaft verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden entsteht. Nach Auffassung des Gerichts war die Beobachtung des Mitarbeiters durch die Detektei zulässig gem. § 26 Abs. 1 BDSG. Der Privatdetektiv habe beobachtet, fotografiert, dokumentiert und einen GPS-Sender an das Dienstfahrzeug des Arbeitnehmers angebracht. Das sei zwar ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Dieser sei aber von geringer Intensität, da er nur zu Schichtzeiten, über wenige Tage und im öffentlichen Verkehrsraum überwacht worden sei. Es sei damit praktisch nur dokumentiert worden, was jeder beliebige Passant hätte wahrnehmen können. Die Beauftragung der Detektei sei angesichts des konkreten Verdachts angemessen und erforderlich gewesen.

## **Praxishinweis**

Das LAG Köln bestätigt mit diesem Urteil, dass Arbeitgeber bei einem begründeten Verdacht auf schwerwiegendes Fehlverhalten eine Detektei einschalten und deren Erkenntnisse im arbeitsgerichtlichen Verfahren verwerten dürfen. Wer seine Arbeitszeit manipuliert, riskiert nicht nur den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern muss unter

Umständen auch hohe Kosten tragen. Arbeitgeber sollten bei Verdachtsfällen sorgfältig dokumentieren, den Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligen und auf die Verhältnismäßigkeit der Mittel achten.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzél  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto: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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)