



Stempeln oder stempeln gehen

Es gibt keine absoluten Kündigungsgründe. Stets kommt es auf den Einzelfall an, so steht es in jedem Urteil zu fristlosen Kündigungen. Auch ein krasses Fehlverhalten mag durch besondere Gründe gerechtfertigt sein. Doch gibt es typische Fälle, in denen Arbeitsgerichte Kündigungsschutzklagen regelmäßig abweisen. Dazu zählt der Missbrauch der Stempeluhr.

Ein aktueller Fall: Die Personalratsvorsitzende eines Unternehmens arbeitete seit 14 Jahren als Leiterin der Personalstelle. Sie trug Verantwortung für die Führung und Kontrolle der Kasse sowie für die Pflege des Zeiterfassungssystems. Das dafür notwendige Vertrauen des Arbeitgebers fehlte offenkundig: Er beauftragte einen Detektiv mit ihrer Überwachung. Die Observation ergab, dass die Mitarbeiterin es mit ihrer eigenen Arbeitszeit nicht so genau nahm. Seit einem Jahr besuchte sie jeden Montagnachmittag eine Krankengymnastik, ohne beim Verlassen des Betriebs auszustempeln. Am Dienstag trug sie das Ende der Therapie als Arbeitsende für den Montag manuell nach. Freitags wurde bei ihr

durch das Zeiterfassungssystem – anders als bei Kollegen – keine 30-minütige Mittagspause abgezogen. Der Arbeitgeber hatte gefunden, was er suchte, und kündigte mit Zustimmung des Personalrats fristlos.

Zu Recht. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz überzeugt durch klare Worte. Die Personalratsvorsitzende hatte eingewandt, die Krankengymnastik sei mit der Geschäftsführerin abgestimmt; zur Erhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit. Außerdem habe sie vereinbart, Ausfallzeiten nachzuarbeiten. Das erklärt aber nicht, weshalb sie die Zeiten der Therapie manuell als Arbeitszeit erfasste. Denn eine automatische Erfassung hätte gerade gezeigt, welche Zeiten hätten nachgearbeitet werden müssen. „Unplausibel, sinnlos, lebensfremd, völlig konstruiert“ – so das LAG (Az. 4 Sa 996/06). Genauso ist es. Noch hanebüchener sind ihre Erklärungsversuche für die unterlassene Buchung der Pause am Freitag: entweder ein Versehen, oder ein unbekannter Dritter habe manipuliert. Die Personalratsvorsitzende war für die Pflege des Zeiterfassungssystems verantwortlich. Und sie soll nicht gemerkt haben, dass freitags 30 Minuten mehr als Arbeitszeit gebucht wurden? Unglaublich – so das LAG. Unglaublich, möchte man meinen, dass eine Personalratsvorsitzende bei dieser Sachlage vor Gericht zieht, um „ihr Recht“ zu suchen.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.