

ÜBUNGSBLÄTTER REFERENDARE

ÜBUNGSBLÄTTER REFERENDARE AKTENVORTRAG ZIVILRECHT · „ARBEITSZEITERFASSUNG (ZU) LEICHT GEMACHT“

Rechtsanwalt Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm) und Richter Dr. Philipp Leydecker, Hamburg*

„Arbeitszeiterfassung (zu) leicht gemacht“

ÜBUNGSBLÄTTER REFERENDARE

THEMATIK	Außerordentliche fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitszeitbetruges
SCHWIERIGKEITSGRAD	Mittel
BEARBEITUNGSZEIT	90 Minuten, Vortragsdauer 10–15 Minuten
HILFSMITTEL	dtv-Texte zum Arbeitsrecht; Palandt, Kommentar zum BGB; Thomas/Putzo, Kommentar zur ZPO; Kopp/Schenke, Kommentar zur VwGO; Kopp/Ramsauer, Kommentar zum VwVfG

■ SACHVERHALT

Aktenauszug:

Rechtsanwalt Dr. Peter Schreiner 28.3.2013
Lange Reihe 96
20099 Hamburg

Vermerk

Heute erscheint Juliane Müller, Personalleiterin der Gruber GmbH, zu einem Besprechungstermin in den Kanzleiräumen und schildert folgenden Sachverhalt:

Frau Petra Studt, geboren am 1.6.1950, ist seit dem 1.12.1981 in unserer Zentrale in Hamburg-Bergedorf als Buchhalterin beschäftigt. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt 2.442,17 EUR. Frau Studt ist verheiratet und kinderlos. Sie ist ver.di-Mitglied. Auf ihr Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel vom 9.9.2004 Anwendung, der sich für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses an die Kündigungsfristen des § 622 II BGB anlehnt, allerdings nur zum Ende eines Kalendervierteljahres. Wir sind Mitglied des Landesverbandes des Hamburger Einzelhandels e.V. und haben im Juni 2010 mit ver.di einen bis zum 30.6.2013 laufenden Sanierungstarifvertrag abgeschlossen. Frau Studt ist Ersatzmitglied des in unserer Zentrale gewählten Betriebsrats und nahm zuletzt am 12.1.2013 an einer Betriebsratssitzung (in Vertretung eines erkrankten Betriebsratsmitglieds) teil.

Frau Studt kommt täglich mit ihrem Pkw zur Arbeit. Den Pkw parkt sie auf unserem Betriebsparkplatz, der sich direkt vor dem Verwaltungsgebäude befindet, in dem Frau Studt arbeitet.

* Der Verfasser *Hinrichs* ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. Der Verfasser *Leydecker* ist Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit, Hamburg.

Die einzige Zufahrt zu dem Parkplatz erfolgt über eine Auffahrt, über die unser Betriebsgrundstück mit der öffentlichen Zufahrtsstraße verbunden ist. Die Mitarbeiter haben dazu eine Schranke zu passieren, die von unseren Pförtnern bedient wird.

Frau Studt nimmt an der unseren Mitarbeitern in der Verwaltung aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 3.1.2011 angebotenen Gleitzeit teil. Sie erfasst dazu ihre Arbeitszeiten an ihrem PC-Arbeitsplatz in unserer EZS-Software.

Wir haben nach einem Hinweis eines Mitarbeiters seit Anfang dieses Monats die Arbeitszeiten von Frau Studt kontrolliert. Dazu haben wir unsere Pförtner angewiesen, die Zeitpunkte des tatsächlichen Betretens und des tatsächlichen Verlassens des Verwaltungsgebäudes durch Frau Studt zu dokumentieren. Die Pförtner haben für die Dokumentation die Uhrzeiten an der am Verwaltungsgebäude angebrachten Funkuhr abgelesen.

Nach einer am 23.3.2013 vorgenommenen Auswertung der Aufzeichnungen der Pförtner haben wir zwischen den von Frau Studt erfassten Arbeitszeiten und ihrer tatsächlichen Anwesenheit im Verwaltungsgebäude folgende Abweichungen festgestellt:

Datum	Arbeitsbeginn gem. EZS	Tatsächliche Anwesenheit	Arbeitsende gem. EZS	Tatsächliche Anwesenheit
5.3.2013	7.25 Uhr	7.40 Uhr	16.00 Uhr	16.00 Uhr
6.3.2013	7.22 Uhr	7.45 Uhr	16.00 Uhr	15.45 Uhr
12.3.2013	7.32 Uhr	7.32 Uhr	16.00 Uhr	15.40 Uhr
20.3.2013	7.26 Uhr	7.48 Uhr	16.00 Uhr	15.35 Uhr
22.3.2013	7.32 Uhr	7.32 Uhr	16.00 Uhr	15.45 Uhr

Wir haben Frau Studt gestern in einem Personalgespräch, zu dem wir sie am Dienstag (26.3.2013) mit einem Hinweis auf das Gesprächsthema („Erfassung Ihrer Arbeitszeit im März 2013“) eingeladen haben, mit diesen Sachverhalten konfrontiert.

Frau Studt hat in dem Gespräch zunächst alles abgestritten und die Zeitaufzeichnungen unserer Pförtner in Frage gestellt. Nach unserer Ankündigung, dass wir die Pförtner zu dem Gespräch hinzu rufen, ist Frau Studt von ihrem Bestreiten abgerückt und hat gemeint, dass die Arbeitszeit bereits beginne, wenn sie mit ihrem Pkw die Pförtnerschranke durchfährt. Auf unsere Frage, wie sie zu dieser Auffassung komme, hat sie ausgeführt, dass sie Ende Dezember 2011 beobachtet habe, wie andere Mitarbeiter in ihren Fahrzeugen auf dem Parkplatz sitzend Aufzeichnungen zu ihren Arbeitszeiten gemacht hätten. Frau Studt hätte sich daraufhin gefragt, wann ihre Arbeitszeit tatsächlich beginne und ende. Sie hätte als mögliche Zeitpunkte das Eintreffen auf unserem Betriebsgelände, das Aussteigen aus dem Pkw, den Eintritt in das Verwaltungsgebäude oder auch das Einschalten des PC ins Auge gefasst. Sie hätte durch Internetrecherchen die Information gefunden, dass das Verlassen des Arbeitsplatzes einschließlich des Weges auf dem Betriebsgelände bis zu unserer Pförtnerschranke regelmäßig noch eine betriebliche Tätigkeit darstelle und somit das Durchfahren der Pförtnerschranke maßgeblich sei. Weiter sei sie auf die Information gestoßen, dass weite Wege auf dem Betriebsgelände zulasten des Arbeitgebers gingen. Aufgrund dieser gewonnenen Informationen habe sie davon ausgehen dürfen, dass ihre Arbeitszeit mit dem Befahren des Betriebsgeländes beginne und mit dem Verlassen des Betriebsgeländes ende. Diese Zeitpunkte habe sie ab dem 2.1.2013 als Grundlage für die Arbeitszeiterfassung genommen. Sie habe die Zeiten in der Zeiterfassung dokumentiert, die sie sich bei Durchfahren der Pförtnerschranke notiert hätte, wobei Übertragungsfehler nicht ausgeschlossen werden könnten, da sie zu diesem Zeitpunkt häufig mit ihrem Ehemann telefoniere.

Warum sie zu den Zeiten des Beginns und des Endes ihrer Arbeitszeit nicht ihren Vorgesetzten gefragt habe, konnte Frau Studt nicht erklären. Unsere ihr vorgehaltenen Zeiten des Beginns und des Endes der Arbeitszeit stellte Frau Studt zudem mit der Anmerkung in Frage, dass für unsere Mitarbeiter und daher auch für sie nach der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit nicht klar sei, welche Uhr überhaupt für die Zeiteingabe in das EZS maßgeblich sei. Sie führte dazu aus, dass die drei Wanduhren in unserem Hauptverwaltungsgebäude von der Funkuhr – was zutreffend ist – mit einer zeitlichen Abweichung von bis zu fünf Minuten laufen.

Zu unserem Vorhalt, dass selbst bei einem Ansatz der für sie am Morgen und am Abend günstigsten Uhrzeit nach den Wanduhren an einzelnen Tagen immer noch eine zeitliche Abweichung von bis zu 37 Minuten bestünde, hat Frau Studt ausgeführt, dass sie oft viel Zeit mit der Suche nach einem Parkplatz verbracht habe, da für die 30 Mitarbeiter unserer

Hauptverwaltung – was zutreffend ist – 21 Parkplätze zur Verfügung stehen. Oft habe sie nach der erfolgreichen Parkplatzsuche vor dem Arbeitsbeginn noch eine Zigarette in ihrem Auto geraucht. Nach dem Arbeitsende habe sie ab und zu auf dem Parkplatz noch vor dem Verlassen des Betriebsgeländes wegen Flimmerns vor ihren Augen nach ihrer PC-Tätigkeit in ihrem Pkw gesessen. Frau Studt hat im Gespräch angekündigt, dass sie sich gegen jede von uns zu diesen Sachverhalten in Betracht gezogene Maßnahme gerichtlich wehren wird.

Wir möchten das Arbeitsverhältnis mit Frau Studt aufgrund dieser Vorfälle schnellstmöglich beenden. Unsere Pförtner haben ihren „Spezialauftrag“ zur Aufzeichnung der Anwesenheitszeiten von Frau Studt bereits einzelnen unserer Mitarbeiter erzählt. Wir befürchten daher, dass das Verhalten von Frau Studt zu ihrer Arbeitszeiterfassung Schule machen kann.

Auf meine Nachfragen teilt mir Frau Müller noch Folgendes mit:

1. Etwa die Hälfte unserer 30 Mitarbeiter der Hauptverwaltung reist mit dem Pkw zur Arbeit an. An einzelnen Arbeitstagen wird der Parkplatz auch von Besuchern der Zentrale genutzt.
2. Der Fußweg vom Verwaltungsgebäude zur Pförtnerschranke beträgt zwei Minuten.
3. Frau Studt hat sich in ihrer Betriebszugehörigkeit bisher weitgehend fehlerfrei verhalten. Ihre Personalakte weist keine Abmahnungen aus.

Frau Müller übergibt mir folgende Dokumente:

1. Arbeitsvertrag von Frau Studt
2. Sanierungstarifvertrag vom 30.6.2010
3. Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit vom 3.1.2011

Auszug aus dem Sanierungstarifvertrag vom 30.6.2010:

§ 3 Ausschluss ordentlicher Kündigungen

Während der Laufzeit des Tarifvertrages ist eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen.

Auszug aus der Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit vom 3.1.2011:

§ 1 Anwendungsbereich

An der Gleitzeit teilnehmen können alle Mitarbeiter der Verwaltung.

§ 2 Arbeitszeit

Mitarbeiter, die an der Gleitzeit teilnehmen, können in der Zeit von 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Die Mitarbeiter haben den Beginn und das Ende der Arbeitszeit im elektronischen Zeiterfassungssystem (EZS) an ihrem PC-Arbeitsplatz zu erfassen.

§ 3 Beginn der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt an der Arbeitsstelle.

§ 9 Unregelmäßigkeiten und Missbrauch

Jedes bewusste Unterlassen oder jede sonstige Manipulation der Zeiterfassung beinhaltet einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Regelungen dieser Vereinbarung. Der Missbrauch hat grundsätzlich arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge.

Bearbeitervermerk: Die Angelegenheit ist aus anwaltlicher Sicht zu bearbeiten. Dabei sollen auch Überlegungen zur Zweckmäßigkeit des Vorgehens angestellt werden. Sollte eine Frage für beweisrelevant gehalten werden, ist eine Prognose zu der Beweislage zu erstellen. Begutachtungszeitpunkt ist der 28.3.2013.