

Startseite > **RECHT & STEUERN**

[Drucken](#)

"Ich bin dann mal weg"

Erschienen am 05. Mai 2009 | t-online.de/business/ / dpa **Einfach mal die Mittagspause verlängern, um mit der**



Einfach selbst frei nehmen? Das kann den Job kosten (Foto: Imago)

Freundin shoppen zu gehen? Oder ganz spontan den Arbeitstag verkürzen, um einen Nachmittag im Garten zu genießen? Lieber nicht. Denn wer eigenmächtig seinen Arbeitsplatz verlässt und sich nicht beim Chef abmeldet, riskiert die Kündigung. Unter Umständen ist nicht einmal eine vorherige Abmahnung nötig.

Stress mit dem Chef? - Wann der Chef kündigen darf [1]

Mitarbeiterüberwachung - Was der Chef darf [2]

Durchklicken - Was Sie bei Konflikten im Job tun können [3]

Aufgepasst! - Die schlimmsten Fallen im Job [4]

Tipps - So meistern Sie schwierige Gespräche [5]

Download - eBook Kündigung - Rechtssicher vorbereiten und umsetzen [6]

Entlassung auch ohne Abmahnung zulässig

So entschied beispielsweise das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz. Für die Richter spielt demnach keine Rolle, ob der Mitarbeiter einen sogenannten Arbeitszeitbetrug begangen hat oder er die versäumte Zeit in der Mittagspause nacharbeiten wollte (Az. 7 Sa 385/07).

Kündigungsschutzklage abgewiesen

Das Gericht wies entsprechend die Kündigungsschutzklage eines Angestellten ab. Der Mann hatte seinen Arbeitsplatz verlassen, ohne das Zeiterfassungsgesetz zu betätigen. Gegen die daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung argumentierte er, er habe den Arbeitgeber nicht betrügen wollen und von vornherein beabsichtigt, die Zeit nachzuarbeiten.

Grobe Pflichtverletzung

Die Landesarbeitsrichter folgten dem nicht. Maßgeblich für die fristlose Kündigung sei allein die grobe Pflichtverletzung des Mitarbeiters. Wer sich eigenmächtig vom Arbeitsplatz entferne, nehme dem Chef jede Möglichkeit der Kontrolle, ob der Mitarbeiter seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkomme. Der Betroffene habe auch nicht annehmen dürfen, dass der Arbeitgeber dies hinnehme. Eine vorherige Abmahnung sei deshalb nicht erforderlich gewesen.

Download - eBook Arbeitsrecht [7]

Download - eBook Abmahnung und Kündigung - was tun? [8]

Zeiterfassungssystem oder Gleitzeit?

Grundsätzlich kommt es darauf an, ob im Betrieb die Arbeitszeit per Zeiterfassungssystem gemessen wird oder in Gleitzeit gearbeitet wird. "Wer in einer Firma mit Erfassungssystem beschäftigt ist und den Arbeitsplatz verlässt, ohne zu stempeln, den Arbeitgeber zu informieren und um Erlaubnis zu bitten, dem darf der Chef kündigen", sagt Kati Kunze, Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Kanzlei Steinkühler in Berlin. Der Arbeitnehmer verstoße damit "in schwerwiegender Weise" gegen seine vertraglichen Arbeitspflichten.

Vertrauen nachhaltig zerstört

Das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei dann so nachhaltig zerstört, dass der Angestellte sofort entlassen werden kann - ohne vorher abgemahnt zu werden. Um Probleme zu vermeiden, muss der Beschäftigte den Chef um Erlaubnis bitten, den Arbeitsplatz während der Arbeitszeit verlassen zu dürfen und gleichzeitig seine Abwesenheit durch das Zeiterfassungssystem dokumentieren, erläutert die Expertin.

Nicht nur Kollegen Bescheid geben

Dieselbe Regelung gilt laut Kunze in Firmen mit festen Arbeitszeiten. Wer sich trotzdem eigenmächtig davon macht, ohne die Genehmigung vom Arbeitgeber einzuholen und ihn über die veränderte Arbeitszeit zu informieren, begehe einen "schweren Pflichtverstoß". Der reicht für eine fristlose Entlassung aus. Es genügt Kunze zufolge nicht, einem Kollegen Bescheid zu geben, man sei "dann mal weg". Die Entscheidung, ob Beschäftigte den Arbeitsplatz verlassen dürfen oder nicht, liegt allein beim Chef.

Vergütung für nicht erbrachte Leistung

Die Gerichte urteilen demnach deshalb so streng, weil Arbeitnehmer, die ihrer Verpflichtung zur Dokumentation ihrer Arbeitszeiten und Einhaltung der Anwesenheitspflicht nicht nachkommen, das Vertrauen des Chefs in ihre Ehrlichkeit verletzen. Das Bundesarbeitsgericht stütze sich wie im genannten Fall vor allem darauf, dass der Arbeitgeber ansonsten die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter nicht kontrollieren kann, erläutert Kati Kunze.

Abstecher während der Arbeitszeit dokumentieren

Es spiele zudem eine Rolle, dass ein Mitarbeiter, der den Arbeitsplatz unerlaubt verlässt, ohne das zu dokumentieren, in der Regel seine Vergütung trotzdem erhält. Er werde also bezahlt für eine Leistung, die er nicht erbracht habe. Damit ist für die Bundesarbeitsrichter eine fristlose Kündigung gerechtfertigt - unabhängig davon, ob man bereits von einem strafbaren Betrug ausgehen könne. Das Landesarbeitsgericht Hamm etwa hat die Entlassung eines Außendienstmitarbeiters als zulässig beurteilt, der während seiner Arbeitszeit zu Hause vorbeigefahren ist, ohne den

"Abstecher" in der Arbeitszeiterfassung zu dokumentieren (AZ: 8 SA 1773/04).

Notfälle bilden Ausnahme

Im Übrigen dürfen Chefs ihren Mitarbeitern grundsätzlich verbieten, sich in der Arbeitszeit zu entfernen, ohne das begründen zu müssen, betont Kunze. Schließlich erbringe der Arbeitnehmer dann nicht die Arbeitsleistung, zu der er vertraglich verpflichtet sei. Die Ausnahme bilden demnach private Notfälle - beispielsweise der Tod eines Angehörigen, die Niederkunft der Ehefrau oder persönliche Unglücksfälle. Chefs dürften dem Betroffenen in einer solchen Situation nicht verwehren, zu gehen. Die veränderte Arbeitszeit muss aber auch dann festgehalten werden.

Versäumte Zeit nachholen bei Gleitzeitarbeit

Leichter fällt es Mitarbeitern in Betrieben mit Gleitzeitregelung, ihre Arbeitszeit nach persönlichen Bedürfnissen einzuteilen. In solchen Firmen gibt es keine festen Arbeitszeiten. Wer an einem Tag zum Beispiel früher nach Hause geht oder die Mittagspause ausdehnt, hat die Möglichkeit, die versäumte Arbeitszeit nachzuholen. Doch Kati Kunze warnt davor, das zu lax zu sehen. Der Arbeitnehmer müsse die gesamte Arbeitsleistung im vorgegebenen Gleitzeitrahmen erbringen. Außerdem sollte der Arbeitgeber informiert oder die Abwesenheit vom Job zumindest festgehalten werden.

Regelung für Mittags- und Rauchpausen

Gegen eine Mittagspause "außer Haus" kann der Chef im Übrigen nichts sagen - insofern der Arbeitsvertrag das nicht untersagt und Pausenzeiten eingehalten werden, so Kunze. Auf eigenmächtige Rauchpausen hingegen hätten Mitarbeiter keinen Anspruch. Sie müssen sich der Fachanwältin zufolge an die arbeitsvertraglichen beziehungsweise betrieblichen Regelungen halten.

Mehr zum Thema:

Personalabbau - Kündigung ist kein Schicksalsschlag [9]

Fristlose Kündigung - Frist versäumt - Entlassung unzulässig [10]

Arbeitsrecht - Rauchen nach der Stechuhr [11]

Quelle: t-online.de/business/ / dpa

Links:

[1] http://www.t-online-business.de/wann-der-chef-kuendigen-darf/id_16894876/si_0/index

[2] http://www.t-online-business.de/mitarbeiterueberwachung-was-der-chef-darf-und-was-nicht/id_16900354/si_0/index

[3] http://www.t-online-business.de/konflikte-im-beruf-was-sie-tun-koennen/id_16900140/si_0/index

[4] http://www.t-online-business.de/die-schlimmsten-fallen-im-job/id_16891590/si_0/index

[5] http://www.t-online-business.de/schwierige-gespraechе-meistern/id_16900194/si_0/index

[6] <http://ebook.download.t-online.de/Die-Kuendigung/48826>

[7] <http://ebook.download.t-online.de/Arbeitsrecht/60205>

[8] <http://ebook.download.t-online.de/details/51082>

[9] http://www.t-online-business.de/personalabbau-kuendigung-ist-kein-schicksalsschlag/id_18041732/index

[10] http://www.t-online-business.de/fristlose-kuendigung-frist-versaeumt-entlassung-unzulaessig/id_17725688/index

[11] http://www.t-online-business.de/arbeitsrecht-raucher-pausen-rauchen-nach-der-stechuhr/id_16902598/index