

Arbeitszeitbetrug im Homeoffice: Droht die fristlose Kündigung?

Wann aus laxer Zeiterfassung ein echter Kündigungsgrund wird.

Im Homeoffice ist die Grenze schnell verschwommen: kurz die Waschmaschine an, mal eben einkaufen, dazwischen Mails. Doch wenn die erfasste Arbeitszeit nicht der echten entspricht, kann das gefährlich werden.

Arbeitszeitbetrug zählt zu den schwersten Pflichtverletzungen im Arbeitsrecht. Im Extremfall rechtfertigt er sogar eine fristlose Kündigung, manchmal ohne vorherige Abmahnung.

Wichtig ist aber: Ein Verdacht ist noch kein Beweis. Und der Arbeitgeber muss einiges beachten. Dieses Freebie zeigt dir, wo die Grenze verläuft.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 626 BGB

Eine fristlose Kündigung braucht einen wichtigen Grund. Bewusster Arbeitszeitbetrug kann ein solcher Grund sein, oft auch ohne Abmahnung.

§ 626 Abs. 2 BGB

Der Arbeitgeber hat nur zwei Wochen Zeit, nachdem er vom Grund erfahren hat, um fristlos zu kündigen.

Beweislast

Den Betrug muss der Arbeitgeber beweisen. Ein bloßer Verdacht oder ein Bauchgefühl reichen nicht aus.

Verdachtskündigung

Schon der dringende Verdacht kann reichen, aber nur, wenn du vorher angehört und dir Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wurde.

Verhältnismäßigkeit

Es kommt auf den Einzelfall an: Dauer, Ausmaß und ob ein milderer Mittel wie eine Abmahnung ausgereicht hätte.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Ruhe bewahren und nichts unter Druck zugeben oder unterschreiben.
- ☐ Eigene Arbeitszeiten und Tätigkeiten rückwirkend nachvollziehbar dokumentieren.
- ☐ Prüfen, ob es klare Vorgaben zur Zeiterfassung im Homeoffice gab.
- ☐ Vorwürfe schriftlich und konkret benennen lassen.

- ☐ Bei einer Anhörung sachlich bleiben und nichts pauschal einräumen.
- ☐ Sofort die Drei-Wochen-Frist für eine Klage im Blick behalten.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Gab es klare Regeln, wie ich meine Arbeitszeit erfassen muss?
- 2 Habe ich bewusst falsche Zeiten angegeben oder lag ein Missverständnis vor?
- 3 Wie groß ist die angebliche Differenz wirklich?
- 4 Kann der Arbeitgeber den Vorwurf konkret belegen?
- 5 Wurde ich vor der Kündigung angehört?
- 6 Hätte eine Abmahnung als milderer Mittel ausgereicht?
- 7 Wurde die Zwei-Wochen-Frist für die fristlose Kündigung eingehalten?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Fristlose Kündigung allein aufgrund eines vagen Verdachts.
- ✗ Keine Anhörung des Arbeitnehmers vor einer Verdachtskündigung.
- ✗ Die Zwei-Wochen-Frist für die fristlose Kündigung wird versäumt.
- ✗ Es wird sofort fristlos gekündigt, obwohl eine Abmahnung gereicht hätte.
- ✗ Der Arbeitgeber kann den Betrug nicht wirklich beweisen.

Schritt für Schritt

- 1 Sag in einer Anhörung nichts, was du nicht sicher belegen kannst.
- 2 Stelle deine tatsächlichen Arbeitszeiten nachvollziehbar dar.
- 3 Prüfe, ob die formellen Voraussetzungen der Kündigung eingehalten wurden.
- 4 Lass innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage prüfen.
- 5 Hole dir frühzeitig anwaltliche Unterstützung. Hier zählt jedes Detail.

Wichtig zum Schluss

Arbeitszeitbetrug ist ernst, aber eine fristlose Kündigung ist an strenge Voraussetzungen gebunden. Der Arbeitgeber muss beweisen, Fristen wahren und oft erst abmahnen. Viele dieser Kündigungen sind angreifbar. Lass dich nicht zu vorschnellen Geständnissen drängen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.

DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

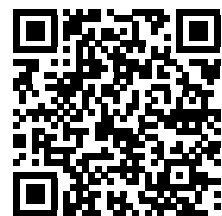


Erstberatung anfragen

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und Termin anfragen