

Arbeitszeitbetrug:

Die Grenze zwischen schlechter Arbeitsmoral und echtem Betrug – und wie können Sie als Arbeitgeber reagieren?

Live-Schaltung

mit Arbeitsrechts-Insider Günter Stein

„Moral ist temporär,
Weisheit ist
permanent.“

Hunter S. Thompson



Herzlich willkommen!

Situationen, die viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber & Führungskräfte kennen ...



Es passiert jeden Tag

- Ein Arbeitnehmer holt sich während der Arbeitszeit einen Kaffee.
- Ein anderer schaut zwischendurch aufs private Handy.
- Im Homeoffice läuft nebenher die Waschmaschine.
- Ein Dritter arbeitet auffällig langsam.
- Und wieder ein anderer ...

Es passiert jeden Tag

- ... stempelt morgens ein, fährt anschließend zum Bäcker und erscheint erst später tatsächlich am Arbeitsplatz.

***Wo endet hier „nur“ schlechte Arbeitsmoral –
Und wo beginnt Arbeitszeitbetrug?***



Zwei Fälle, die (auf den ersten Blick) kaum zusammenpassen:

Fall 1: Zehn Minuten Kaffee – Arbeitsplatz weg

- Arbeitnehmerin stempelt morgen ein. Um 7.20 Uhr.
- Um 8.30 Uhr verlässt sie den Betrieb und geht ins gegenüberliegende Café.
- Sie „vergisst“ aber, sich auszustempeln.
- Chef spricht Sie an. Sie leugnet.
- Chef ...

Fall 1: Zehn Minuten Kaffee – Arbeitsplatz weg

- Chef erklärt: „Ich habe Beweise!“ (Fotos)
- Arbeitnehmerin gesteht.
- Fristlose Kündigung.
- Gerichtsprozess.
- Die Entscheidung:

LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2023, Az. 13 Sa 1007/22.

- Kündigung wirksam. Grund:
- Bewusst falsch erfasste Arbeitszeit UND anschließendes Leugnen = schwerer Vertrauensbruch!
- Die vergleichsweise kurze Dauer der Pause änderte daran nichts.

Heißt:

Beim Arbeitszeitbetrug entscheidet weniger die Zahl der Minuten als die bewusste Täuschung.



Fall 2:

ArbG Berlin, Urteil vom 25.03.2026, Az. 60 Ca 12322/25

- Arbeitnehmerin hatte Urlaub.
- Vereinbarung: Während der Urlaubswoche erledigt sie Vorbereitungsarbeiten für eine Veranstaltung.
- Arbeitszeit sollte an einem bestimmten Tag im elektronischen Zeiterfassungssystem eingetragen werden.
- Arbeitnehmerin trägt 8 Stunden ein.
- Fest stand später:

ArbG Berlin, Urteil vom 25.03.2026, Az. 60 Ca 12322/25

- Arbeitnehmerin hatte an diesem konkreten Tag keine 8 Stunden gearbeitet.
- Arbeitgeber bewertete dies als Arbeitszeitbetrug
- Fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung folgten.
- Beide Kündigungen scheiterten denn:

ArbG Berlin, Urteil vom 25.03.2026, Az. 60 Ca 12322/25

- Nach der getroffenen Vereinbarung durfte die Arbeitnehmerin die Arbeitsleistung innerhalb der Urlaubswoche verteilen UND:
- Arbeitgeber konnte vor Gericht nicht beweisen, dass sie innerhalb dieser Woche insgesamt weniger gearbeitet hatte als eingetragen.

Damit steht die entscheidende Frage im Raum:

Die entscheidende Frage:

Was ist Arbeitszeitbetrug überhaupt?

Die Lösung:

Die entscheidende Frage:

Arbeitszeitbetrug =

Arbeitnehmer **spiegelt bewusst Arbeitszeit vor**, obwohl er die entsprechende Arbeitsleistung tatsächlich nicht erbracht hat, um dafür eine Vergütung oder Zeitgutschrift zu erhalten.

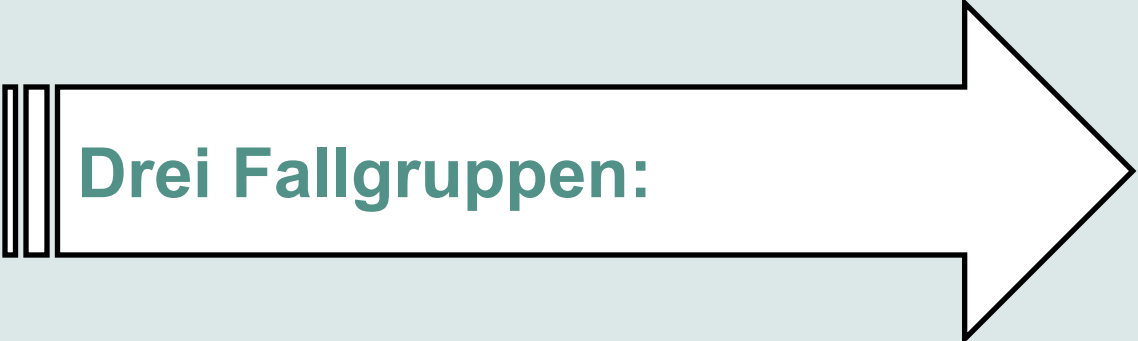
Für die Frage nach der Kündigung steht dabei der **arbeitsvertragliche Vertrauensbruch** im Mittelpunkt.

UND:

Die entscheidende Frage:

Wer seine Arbeitszeit selbst dokumentiert, erhält einen erheblichen **Vertrauensvorschuss**.

Wer dieses System wissentlich falsch bedient, **verletzt eine wesentliche arbeitsvertragliche Pflicht** (*BAG, Urteil vom 13.12.2018, Az. 2 AZR 370/18*).



Drei Fallgruppen:

Fallgruppe 1: Der Arbeitnehmer arbeitet – aber schlecht.

Beispiel:

Arbeitnehmer sitzt 8 Stunden am Arbeitsplatz.

Er arbeitet langsam.

Er lässt sich häufig ablenken.

Er produziert weniger Ergebnisse als seine Kollegen.

Konsequenz:

Fallgruppe 1: Der Arbeitnehmer arbeitet – aber schlecht.

- Sie haben ein Leistungs- oder Führungsproblem.
- Es fehlt die Täuschung über die geleistete Arbeitszeit.
- Ihre Reaktion richtet sich deshalb auf die Arbeitsleistung.

Heißt konkret:

Fallgruppe 1: Der Arbeitnehmer arbeitet – aber schlecht.

Heißt:

- Machen Sie die erwartete Leistung konkret.
- Dokumentieren Sie die tatsächlichen Ergebnisse.
- Klären Sie Ursachen.
- Und (bei steuerbarem Verhalten) Ermahnung, Abmahnung usw.

TIPP:

Fallgruppe 1: Der Arbeitnehmer arbeitet – aber schlecht.

Nächsten Donnerstag wieder einschalten:

Low Performer: So trennen Sie sich (fast) geräuschlos von schlechten Mitarbeitern = Thema in der **nächsten Woche!**

Fallgruppe 2:

Fallgruppe 2: Die Zeiterfassung ist falsch – aber der Vorsatz fehlt

Auch das passiert:

Ein Arbeitnehmer vertippt sich.

Einer vergisst das Ausstempeln.

Einer tritt versehentlich eine falsche Endzeit ein.

Rechtsprechung sagt ganz klar:

Fallgruppe 2: Die Zeiterfassung ist falsch – aber der Vorsatz fehlt

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2025, Az. 25 Sa 722/24:

Falscher Zeiteintrag = Arbeitszeitbetrug, wenn Arbeitnehmer die falsche Zeit **vorsätzlich** einträgt, um sich Vergütung für tatsächlich nicht geleistete Arbeit zu verschaffen.

Das macht die **Anhörung des Arbeitnehmers** wo wichtig:

Fallgruppe 2: Die Zeiterfassung ist falsch – aber der Vorsatz fehlt

Ihre Fragen:

- „Wann haben Sie tatsächlich gearbeitet?“
- „Wann haben Sie Pause gemacht?“
- „Wie ist diese Eintragung entstanden?“
- „Wann ist Ihnen der Fehler aufgefallen?“
- „Wie haben Sie darauf reagiert?“

Diese Fragen helfen Ihnen, ein Versehen von einer bewussten Täuschung zu unterscheiden.



Fallgruppe 3:

Fallgruppe 3: Arbeitszeit wird bewusst vorgetäuscht.

Beispiele:

Der Arbeitnehmer stempelt ein und fährt anschließend wieder weg.

Er erledigt private Dinge und lässt die Arbeitszeit weiterlaufen.

Er bittet einen Kollegen, für ihn zu stempeln.

Er trägt Arbeitsstunden ein, von denen er weiß, dass er sie tatsächlich gar nicht gearbeitet hat.

Folge:

Fallgruppe 3: Arbeitszeit wird bewusst vorgetäuscht.

- **Vorsätzliche Manipulation** der Arbeitszeit.
- Gilt auch auf **Dienstreise, Weiterbildungen und Co.**
(LAG Niedersachsen, Beschluss vom 28.02.2024, Az. 13 TaBV 40/23).
- Und für Betriebsratsarbeit / eigene Arbeitszeiterfassung
(ArbG Köln, 08.08.2024, Az. 6 BV 25/24).
- ... und bei bewusster privater Unterbrechung, wenn betriebliche Regelung dafür ausstempeln verlangt.



Mögliche Folge:

Fallgruppe 3: Arbeitszeit wird bewusst vorgetäuscht.

- Außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB.
- „hilfsweise ordentliche Kündigung“ oder „mit sozialer Auslauffrist“ wenn ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist.

TIPP für „Blau machen“ statt Arbeiten:

Fallgruppe 3: Arbeitszeit wird bewusst vorgetäuscht.

Kostenlos
downloaden.

Mit allen
MUSTER-Vorlagen

Ihr gutes Recht als Arbeitgeber

Blaumachern kündigen: Bei diesen Anzeichen sollten Sie hellhörig werden



**Kostenloser
SPEZIAL-
REPORT**

Verräterische Details, die SOFORT stutzig machen:

- **Immer Freitags und Montags krank**
Wenn eine Krankheit **nur Freitags und Montags** „zuschlägt“, ist was faul.
- **Verschleierungs-Taktik**
Da **nuschelt** jemand morgens bei der Krankmeldung und kann sich **kaum klar ausdrücken**.
- **Seltsame Zufälle**
Es sind immer wieder **dieselben Erkrankungen**, die seltsamerweise immer **bei demselben Mitarbeiter** gehäuft auftreten
- **Nicht nachprüfbar**
Oder die Krankschreibung lautet immer auf **schwer greifbare Krankheiten** wie „Burnout“ oder Migräne.

Doch stimmen diese Krankmeldungen wirklich immer zu 100%?

Der **Spezial-Report „Krankheit, Kündigung & Co.“** klärt Sie über Ihre Rechte als Arbeitgeber bei Krankmeldungen von Mitarbeitern auf.

Ein fast lehrbuchartiger Fall:

- Arbeitnehmer erfasst Arbeitszeit während er tatsächlich Cafés und Bäckereien besucht oder bei seiner Freundin oder im Fitnessstudio ist.
- Pausen erfasst er teilweise gar nicht oder deutlich zu kurz
- Arbeitgeber bekommt Hinweise und lässt AN durch Detektiv beobachten.
- Fristlose Kündigung folgt.
- Gerichtsentscheidung:

LAG Köln, Urteil vom 11.02.2025, Az. 7 Sa 635/23.

- Kündigung gerechtfertigt.
- Festgestellte Arbeitszeitverstöße: 26 Arbeitsstunden.

Wichtig für Detektiveinsatz:

Es müssen konkrete Verdachtsmomente vorliegen.

Nicht „ins Blaue“ (§ 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG).

Im Kölner Fall:

LAG Köln, Urteil vom 11.02.2025, Az. 7 Sa 635/23.

- Observation aufgrund konkreter Hinweise,
- während der Arbeitszeit und
- im öffentlichen Raum.

Das Gegenbeispiel in der Rechtsprechung:

LAG Hessen, Urteil vom 13.10.2025, Az. 7 SLa 1208/24.

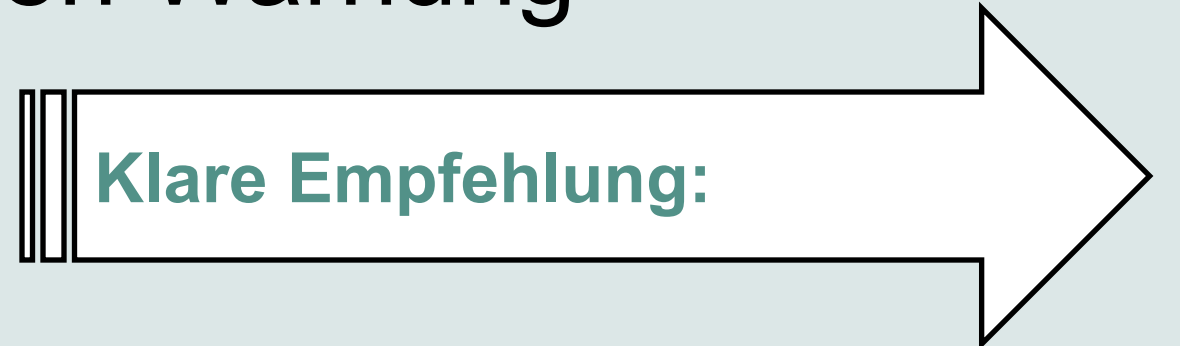
- Tarifvertraglich unkündbarer Arbeitnehmer stempelt sich an mehreren Tagen deutlich vor 6:00 Uhr ein.
- Verlässt anschließend das Betriebsgelände, um private Dinge zu erledigen
- kehrt erst nach Beginn der vergütungspflichtigen Arbeitszeit zurück.
- Arbeitgeber kündigt fristlos (2 Kündigungen) und ...

LAG Hessen, Urteil vom 13.10.2025, Az. 7 SLa 1208/24.

- ... verliert!

Gründe:

- Der Arbeitnehmer war über **viele Jahre** beanstandungsfrei beschäftigt.
- Eine **einschlägige Abmahnung** gab es bislang nicht.
- Der wirtschaftliche **Schaden war überschaubar.**
- Und das Gericht erwartete nach einer klaren Warnung eine **Verhaltensänderung.**



Klare Empfehlung:

LAG Hessen, Urteil vom 13.10.2025, Az. 7 SLa 1208/24.

Verhältnismäßigkeitsprüfung gehört zu jeder verhaltensbedingten Kündigung.

Auch bei Homeoffice-“Fehlern“:

ArbG Bochum, Urteil vom 09.03.2026, Az. 4 Ca 1719/25.

- Arbeitnehmer durfte bis zu 60 % seiner Arbeitszeit mobil erbringen.
- Arbeitgeber warf ihm vor, während gebuchter Arbeitszeit für ein anderes Unternehmen tätig gewesen zu sein.
- Im Raum standen 25 Tage und mindestens 44 Stunden.
- Es folgen mehrere Kündigungen.
- Alle scheiterten. Denn:

ArbG Bochum, Urteil vom 09.03.2026, Az. 4 Ca 1719/25.

- In der Betriebsrats-Anhörung nicht mitgeteilt, dass der Arbeitnehmer bis zu 60 % mobil arbeiten darf.
- Anwesenheit an einem anderen Ort belegt für sich genommen noch keine fehlende Arbeitsleistung.
- Und auch noch Zwei-Wochen-Frist verpasst (§ 626 Abs. 2 BGB).

Klartext:

ArbG Bochum, Urteil vom 09.03.2026, Az. 4 Ca 1719/25.

- Im Homeoffice beweist der Aufenthaltsort wenig.
- Sie müssen die vorgetäuschte Arbeitszeit beweisen.



Butter bei die Fische
So gehen Sie bei einem Verdacht vor:

Der 5-Schritte-Ablauf

Schritt 1: Ordnen Sie den Verdacht zuerst ein

- Geht es um schlechte Leistung?
- Geht es um eine fehlerhafte Buchung?
- Geht es um eine unerlaubte private Unterbrechung?
- Oder geht es um bewusst vorgetäuschte Arbeitszeit?

Diese Einordnung bestimmt alles Weitere

Der 5-Schritte-Ablauf

Schritt 2: Sichern Sie vorhandene Beweise

- Zeiterfassungsdaten. Dienstpläne. Zulässig erhobene Zutrittsdaten. Konkrete Arbeitsergebnisse.
- E-Mails. Kalendereinträge. Zeugenaussagen usw.
- Frühzeitig handeln.

Betriebsrat einbeziehen wenn's um technische Einrichtungen geht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Der 5-Schritte-Ablauf

Schritt 3: Arbeitnehmer anhören.

Konfrontieren Sie ihn mit konkreten Tatsachen.

Also beispielsweise: *„Am 14. September waren Sie laut Zeiterfassung von 8 bis 16.30 Uhr eingebucht. Von 10.15 bis 11.05 Uhr befanden Sie sich nach unseren Erkenntnissen außerhalb des Betriebs. Wie erklären Sie diese Abweichung?“*

Wichtig:

Der 5-Schritte-Ablauf

Schritt 4: Passende Reaktion wählen

Nachweisliches Versehen = Korrektur.

Schuldhaftes Fehlverhalten = Abmahnung.

Bei vorsätzlicher Täuschung UND fehlender Einsicht oder offensichtlicher Betrugsabsicht Kündigung.

Der 5-Schritte-Ablauf

Schritt 5: Formalien einhalten

- **2-Wochen-Frist**, § 626 Abs. 2 BGB.

Erforderliche Ermittlungen dürfen Sie zügig zu Ende führen.

Dokumentieren Sie jeden Ermittlungsschritt mit Datum.

- **Schriftlichkeit** (§ 623 BGB).
- Ggfs. Betriebsrat (§ 102 BetrVG)

Last not least:

Videoaufnahmen

Videoaufnahmen aus öffentlicher Videoüberwachung dürfen Sie verwerten.

Auch wenn Löschfrist überschritten (BAG, Urteil vom 29.06.2023, Az. 2 AZR 296/22).

Fazit:

Fazit:

Erstens: Schlechte Arbeitsleistung ist ein Leistungsproblem.

Zweitens: Ein falscher Zeiteintrag wird durch die vorsätzliche Täuschung zum Arbeitszeitbetrug.

Drittens: Selbst bei nachgewiesenem Arbeitszeitbetrug entscheidet die Verhältnismäßigkeit darüber, ob sofort gekündigt werden darf oder zunächst eine Abmahnung erforderlich ist. Deshalb:

Fallgruppe 3: Arbeitszeit wird bewusst vorgetäuscht.

Jetzt kostenlos
downloaden

Mit allen
MUSTER-Vorlagen

Ihr gutes Recht als Arbeitgeber

Blaumachern kündigen: Bei diesen Anzeichen sollten Sie hellhörig werden

**Kostenloser
SPEZIAL-
REPORT**

Verräterische Details, die SOFORT stutzig machen:

- **Immer Freitags und Montags krank**
Wenn eine Krankheit **nur Freitags und Montags** „zuschlägt“, ist was faul.
- **Verschleierungs-Taktik**
Da **nuschelt** jemand morgens bei der Krankmeldung und kann sich **kaum klar ausdrücken**.
- **Seltsame Zufälle**
Es sind immer wieder **dieselben Erkrankungen**, die seltsamerweise immer **bei demselben Mitarbeiter** gehäuft auftreten
- **Nicht nachprüfbar**
Oder die Krankschreibung lautet immer auf **schwer greifbare Krankheiten** wie „Burnout“ oder Migräne.

Doch stimmen diese Krankmeldungen wirklich immer zu 100%?

Der **Spezial-Report „Krankheit, Kündigung & Co.“** klärt Sie über Ihre Rechte als Arbeitgeber bei Krankmeldungen von Mitarbeitern auf.

Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!