

*Urteil***Pausen ohne Ausstempeln**

Ein Verstoß gegen die Vorschriften der Zeiterfassung rechtfertigt nur dann allenfalls eine fristlose Kündigung, wenn damit eine Manipulation des Systems verbunden ist, die einer Falschbeurkundung gleichkommt.

Sachverhalt

A. war seit dem 1. November 2009 zu 50 Prozent bei der X. AG angestellt. Mit Schreiben vom 8. Oktober 2010 wurde ihr fristlos gekündigt, weil sie über einen längeren Zeitraum mehrfach die Regelung bezüglich des Ausstempeln für die Mittagspause nicht eingehalten habe. Bereits am 5. Oktober 2010 hatte eine Besprechung stattgefunden. An dieser Besprechung wurde gemäss den Behauptungen von X. mündlich die fristlose Kündigung bereits ausgesprochen und A. eine Auflösungsvereinbarung per 31. Oktober 2010 mit Freistellung nach Erledigung von Pendenzen angeboten. Nachdem diese Vereinbarung von A. abgelehnt worden war, erfolgte das Kündigungsschreiben.

Aus den Erwägungen

2.1 Die Vorinstanz zitiert die Feststellung des Zivilgerichts, wonach A. gemäss dem Organisationshandbuch eine Pause von 15 Minuten zugestanden habe, die sie nicht habe stempeln müssen. Die Vorinstanz erkannte, A. habe die Pause an das Ende ihrer Arbeitszeit am Mittag gelegt und dabei etwas gegessen. Im Zeitraum zwischen 4. Mai und dem 24. September 2010 habe dies möglicherweise zwölf Mal länger als eine Viertelstunde gedauert, ohne dass A. ausgestempelt hätte. Diese Verfehlungen seien nicht schwerwiegend genug, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Die Behauptung, A. habe zusätzlich schon vor der eigentlichen Mittagspause ihren Arbeitsplatz verlassen und eine Pause bezogen, erachtete die Vorinstanz nicht für erwiesen.

2.2 X. macht geltend, sie habe für diese Behauptung B. als Zeugin benannt, die nicht angehört worden sei. Da B. die ganze Sache ins Rollen gebracht habe, hätte sie die Umstände des Falles näher

und deutlicher beleuchten können. Im Übrigen verweist X. im Wesentlichen auf das Urteil des Bundesgerichts 4C.149/2002, in welchem dieses eine fristlose Kündigung bei Manipulationen an der Zeiterfassung für gerechtfertigt erachtete, sowie auf entsprechende zum deutschen Recht ergangene Urteile. Sie kritisiert die Feststellung der Vorinstanz, der zitierte Bundesgerichtsentscheid habe einen leitenden Angestellten betroffen. Dieser habe mit 6446.18 Franken brutto fast den gleichen Betrag verdient wie A. X. verweist auf ihr Organisationshandbuch, das ein detailliertes Management der Zeiterfassung vorgesehen habe. Daher bedürfe es keiner zusätzlichen Verwarnung. Da die Mitarbeiter über das Verhalten von A. Bescheid gewusst hätten, habe X. eine fristlose Kündigung aussprechen müssen, um die innerbetriebliche Gleichbehandlung und den Frieden im Unternehmen zu wahren.

2.3 In ihrer Eingabe vom 28. März 2011 bot X. für den Themenkreis «Erstellung Fehlzeitenliste/extensive Pausen» C. und B. als Zeugen an. C. könne bezeugen, dass A. regelmässig vor 11 Uhr Pausen gemacht habe und mehrfach von kurz vor 12 Uhr bis vor 13 Uhr in der Küche gegessen und danach ausgecheckt habe. B. habe A. ebenfalls mehrfach in der Küche angetroffen, einmal sogar, als sie dort eine Bratwurst angebraten habe. Dies bezieht sich nach dem Zusammenhang auf das Essen in der Küche und nicht auf allfällige Pausen vor 11 Uhr. Auch aus dem nachfolgenden Hinweis, B. sei bei X. für die Zeiterfassung verantwortlich und könne über die fehlerhaften Auscheckzeiten Auskunft geben, musste das Gericht nicht schliessen, die Zeugin habe zum Pausenverhalten von A. vor der Mittagszeit eigene Wahrnehmungen gemacht, zumal für die Pause

von 15 Minuten ja gerade keine Pflicht zum Ausstempeln bestand.

2.4 Im zitierten Urteil 4C.149/2002 E. 1.3 spricht das Bundesgericht von einer «position de cadre», also einem leitenden Angestellten. Es erachtete für massgebend, dass dieser darüber informiert worden war, welche Konsequenzen die Nichtberücksichtigung der Vorschriften betreffend das Stempeln nach sich ziehen konnte. Dass in ihrem Handbuch auf die Sanktion für die Nichtbeachtung der Vorschriften hingewiesen würde, macht X. nicht geltend. A. hat zwar mehrfach zu lange Pausen bezogen, sie hat aber nicht durch eine Manipulation der Stempelanlage den Eindruck erweckt, sie sei zu einem Zeitpunkt im Betrieb anwesend, in dem sie sich tatsächlich ausserhalb des Betriebes befand. Sie musste für die Pause von 15 Minuten nicht ausstempeln. Daher bildete das Stempeln weder Beweis für den Zeitpunkt noch für die Dauer der Pause. Die Vorinstanz hat zu Recht Arglist verneint und erkannte, dass sich das Urteil 4C.149/2002, in dem das Verhalten des Arbeitnehmers als Falschbeurkundung qualifiziert wurde, in wesentlichen Punkten von dem zu beurteilenden Fall unterscheidet. (...) Mit Blick auf die zentrale Frage der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung zeigt X. nicht ansatzweise auf, dass die innerbetriebliche Gleichbehandlung und der Frieden im Unternehmen nicht auch mit einer ordentlichen Kündigung hätten gewahrt werden können.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 30. April 2013 (4A_700/2012)