

Arbeitszeitbetrug: Eine arbeitsrechtliche, betriebswirtschaftliche und sozialethische Analyse

1. Einleitung

Arbeitszeitbetrug stellt eine der häufigsten Formen innerbetrieblicher Pflichtverletzungen im modernen Arbeitsleben dar. Er umfasst alle Handlungen, durch die Beschäftigte ihre tatsächlich erbrachte Arbeitszeit falsch dokumentieren oder Arbeitszeit nicht einhalten, obwohl diese vergütet wird. Der Begriff ist sowohl arbeitsrechtlich als auch organisatorisch und ökonomisch relevant. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitszeiterfassung, flexible Arbeitsformen wie Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit sowie neue Möglichkeiten der Manipulation (z. B. durch Software oder biometrische Umgehungen) haben das Thema zusätzlich in den Fokus von Unternehmen, Rechtsprechung und Forschung gerückt.

Ziel dieses Textes ist eine umfassende Analyse des Arbeitszeitbetrugs unter juristischen, wirtschaftlichen und sozialethischen Gesichtspunkten. Dabei werden Definitionen, Erscheinungsformen, Ursachen, Rechtsfolgen und Präventionsstrategien unter Bezug auf wissenschaftliche Literatur und Rechtsprechung erläutert.

2. Definition und Erscheinungsformen des Arbeitszeitbetrugs

Arbeitszeitbetrug lässt sich definieren als **vorsätzliche Täuschung des Arbeitgebers über Beginn, Ende oder Umfang der Arbeitsleistung**, um eine unrechtmäßige Vergütung oder Vorteile zu erhalten (Bauer/Günther 2018: 42). Diese Täuschung kann aktiv (z. B. durch Fehleingaben) oder passiv (z. B. bewusstes Nichtausstempeln trotz Pausen) erfolgen.

2.1 Typische Erscheinungsformen

Arbeitszeitbetrug tritt in vielfältigen Formen auf:

- 1. Manipulation elektronischer Zeiterfassungssysteme**
 - etwa durch verspätetes oder fehlendes Ausstempeln, Nutzung fremder Transponder oder „Buddy Punching“ (ein Kollege stempelt für eine andere Person).
- 2. Vortäuschen von Arbeit im Homeoffice**
 - z. B. wenn Mitarbeitende während der Arbeitszeit privaten Tätigkeiten nachgehen, jedoch volle Arbeitszeit dokumentieren (Krauskopf 2020: 311).
- 3. Missbrauch von Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit**
 - etwa regelmäßiges Zuspätkommen ohne Nachholung oder absichtliches Ignorieren von Kernarbeitszeiten.

4. Unzulässige Pausenverlängerung

– Pausen werden länger genommen, jedoch als Arbeitszeit dokumentiert.

5. Privataktivitäten während der Arbeitszeit

– z. B. exzessive private Internetnutzung, private Telefonate oder Erledigung persönlicher Geschäfte (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 09.12.2010 – 10 Sa 259/10).

2.2 Abgrenzung zu geringfügigen Verstößen

Nicht jedes Fehlverhalten im Zusammenhang mit der Arbeitszeit stellt Arbeitszeitbetrug dar.

Abzugrenzen sind:

- **versehentliche Fehleingaben,**
- **kurzfristige private Tätigkeiten**, die im Rahmen des Erlaubten liegen,
- **Verstöße ohne Vorsatz.**

Arbeitszeitbetrug setzt **Vorsatz** voraus, also das bewusste und gewollte Täuschen des Arbeitgebers (ErfK/Müller-Glöge 2023, § 626 BGB Rn. 57).

3. Juristische Einordnung

3.1 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Arbeitszeitbetrug gilt als **schwerwiegende Pflichtverletzung**, die die Vertrauensbasis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erschüttert. Die deutsche Rechtsprechung stuft Arbeitszeitbetrug regelmäßig als wichtigen Grund für eine **fristlose Kündigung gemäß § 626 BGB** ein.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mehrfach entschieden, dass Manipulationen von Arbeitszeitdaten eine **Kernpflichtverletzung** darstellen, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können (BAG, Urteil vom 13.12.2018 – 2 AZR 370/18).

Insbesondere betonte das Gericht, dass die Vertrauensstellung des Arbeitnehmers schwer beeinträchtigt werde, wenn dieser vorsätzlich falsche Arbeitszeiten erfasst.

3.2 Strafrechtliche Relevanz

Arbeitszeitbetrug kann auch strafrechtliche Tatbestände erfüllen, etwa:

- **Betrug (§ 263 StGB)**
 - wenn durch Arbeitszeitfälschung ein Vermögensvorteil erlangt wird.
- **Urkundenfälschung (§ 267 StGB)**
 - bei Manipulation papiergestützter Nachweise.
- **Computerbetrug (§ 263a StGB)**
 - bei Manipulation digitaler Systeme.

Ob ein Strafverfahren eingeleitet wird, hängt jedoch meist vom Einzelfall und der Schwere des Vergehens ab.

3.3 Mitbestimmung und Betriebsrat

Die Einführung und Überwachung von Zeiterfassungssystemen unterliegt der **Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**. Betriebsräte sind daher aktiv einzubinden, insbesondere wenn Kontrollmechanismen zur Betrugsvorbeugung implementiert werden sollen.

4. Ökonomische Bedeutung

Arbeitszeitbetrug verursacht erhebliche Kosten für Unternehmen und Organisationen. Studien schätzen, dass Zeitdiebstahl in Deutschland jährlich Milliardenbeträge verursacht (vgl. Schneider/Friedrich 2019: 154). Die wirtschaftlichen Auswirkungen umfassen:

1. Direkte Personalkosten

- Vergütung nicht erbrachter Arbeitszeit.

2. Produktivitätseinbußen

- weniger Arbeitsleistung bei gleichem Personaleinsatz.

3. Organisatorische Störungen

- Verzögerungen, Qualitätsprobleme, Mehraufwand für andere Teammitglieder.

4. Folgekosten der Personalfluktuation

- bei Kündigungen oder disziplinarischen Maßnahmen.

Besonders in Branchen mit hohen Automatisierungsgraden oder geringer sozialer Kontrolle (z. B. Logistik, Homeoffice-Tätigkeiten) kommt Arbeitszeitbetrug verstärkt vor (Rolfs/Waltermann 2021: 302).

5. Ursachen und Motive des Arbeitszeitbetrugs

Arbeitszeitbetrug entsteht selten aus reinem kriminellen Motiv, sondern häufig aus einer Mischung aus organisationalen und individuellen Faktoren.

5.1 Organisatorische Ursachen

1. Unklare Regeln und Kontrollmechanismen

- Fehlende Transparenz fördert Fehlverhalten (Schnell 2017: 89).

2. Fehlende Führungskraftpräsenz

- In anonymen Strukturen sinkt die Selbstdisziplin der Beschäftigten.

3. Überlastung und Frustration

- Mitarbeitende kompensieren subjektiv empfundene Ungerechtigkeiten durch „Gegenstrategien“.

4. Vertrauensarbeitszeit ohne klare Zielvereinbarungen

- verschwimmt die Grenze zwischen privater und beruflicher Zeit.

5.2 Individuelle Motive

- **Bequemlichkeit**
- **Gefühl der Ungerechtigkeit** gegenüber dem Arbeitgeber
- **Niedrige wahrgenommene Entdeckungswahrscheinlichkeit**
- **Gruppennormen**
 - wenn mehrere Kolleg*innen betrügen, steigt die Wahrscheinlichkeit eigener Manipulation (Becker 2019: 71).

6. Homeoffice und Digitalisierung als Brennpunkte

Die Digitalisierung hat neue Formen des Arbeitszeitbetrugs hervorgebracht, aber auch neue Kontrollmöglichkeiten.

6.1 Neue Risiken im Homeoffice

Während der COVID-19-Pandemie wurde Homeoffice weit verbreitet. Studien zeigen, dass die subjektive Versuchung zur Zeitmanipulation steigt, wenn:

- keine physische Kontrolle besteht,
- Arbeitsaufgaben schwer messbar sind,
- Strukturierungsfähigkeit des Mitarbeiters gering ist (Grote/van Dick 2021: 114).

6.2 Digitale Manipulationstechniken

Beispiele:

- VPN-Login ohne tatsächlich zu arbeiten
- Automatisierungssoftware zur Mausbewegung („Mouse Jiggler“)
- Browser-Bots, die Aktivität simulieren
- private Nutzung von dienstlichen Geräten zur Arbeitszeit

6.3 Chancen durch digitale Zeiterfassung

Moderne Systeme ermöglichen:

- biometrische Erfassung (Fingerabdruck, Gesichtserkennung)
- GPS-basierte Erfassung mobiler Tätigkeiten
- automatisierte Plausibilitätsprüfungen

Dennoch bleibt der Datenschutz gemäß DSGVO ein wichtiges Korrektiv.

7. Präventionsstrategien

7.1 Organisatorische Maßnahmen

- 1. Klare Arbeitszeitregelungen**
- 2. Transparente Zeiterfassungssysteme**
- 3. Schulungen von Mitarbeitenden**
- 4. Regelmäßige Audits**
- 5. Förderung einer ethisch orientierten Unternehmenskultur**

7.2 Vertrauenskultur statt Misstrauenskultur

Forscher betonen, dass übermäßige Kontrolle oft kontraproduktiv wirkt. Eine Balance aus Vertrauen und Fairness ist entscheidend (Scholl 2020: 215).

Vertrauen reduziert Manipulationsanreize und verbessert Mitarbeitermotivation.

8. Sozialethische Bewertung

Arbeitszeitbetrug ist nicht nur ein wirtschaftliches oder juristisches, sondern auch ein moralisches Problem.

Er verletzt grundlegende Prinzipien:

- **Fairness gegenüber Kolleg*innen**, die korrekt arbeiten
- **Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber**
- **Integrität der Arbeit**
- **Solidarität in Teams**

Zudem untergräbt Arbeitszeitbetrug das Leistungsprinzip und kann langfristig zu einer Erosion der Arbeitsmoral beitragen.

9. Fazit

Arbeitszeitbetrug ist ein komplexes Phänomen, das juristische, ökonomische, organisationale und ethische Dimensionen umfasst. Durch die Digitalisierung sind neue Formen entstanden, die eine Anpassung betrieblicher Strukturen notwendig machen. Gleichzeitig erfordert die Prävention eine Kombination aus technischen Maßnahmen, klaren Regeln und einer Kultur des Vertrauens und der Fairness.

Die Rechtsprechung zeigt eine deutliche Linie: Arbeitszeitbetrug stellt eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar, die regelmäßig eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Unternehmen sollten dennoch nicht ausschließlich auf Sanktionen setzen, sondern auf eine ganzheitliche Strategie, die auch Ursachen, Motivation und Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Arbeitszeitbetrug ist damit ein Spiegelbild struktureller Schwächen in Organisationen – und zugleich ein Prüfstein für die Integrität des modernen Arbeitslebens.

Literaturverzeichnis

- Bauer, M.; Günther, T. (2018): *Arbeitszeiterfassung und Compliance*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Becker, S. (2019): *Betrug im Unternehmen: Ursachen und Prävention*. München: C.H. Beck.
- ErfK/Müller-Glöge, Kommentierung zu § 626 BGB, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl., 2023.
- Grote, G.; van Dick, R. (2021): *New Work und Homeoffice: Psychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer.
- Krauskopf, D. (2020): *Digitalisierung der Arbeitswelt und arbeitsrechtliche Folgen*. Köln: O. Schmidt.
- Rolfs, C.; Waltermann, R. (2021): *Arbeitsrecht und moderne Arbeitsformen*. 6. Aufl., München: Vahlen.
- Schneider, H.; Friedrich, P. (2019): „Betrugsformen in Unternehmen“, in: *Zeitschrift für Organisation*, 3/2019, 150–159.
- Scholl, W. (2020): *Vertrauen in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schnell, T. (2017): *Arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen*. Heidelberg: Springer.