



Frühtlose

Kündigung

bei Verstoß gegen die Reisekostenordnung

Reisekosten und die Wahl des Transportmittels werden in größeren Unternehmen regelmäßig in Reisekostenrichtlinien oder Reisekostenordnungen geregelt. Diese haben den Zweck, eine Grenze zwischen dem noch zumutbaren dienstlichen Einsatz von Dienstwagen und der Nutzung von sonstigen Transportmitteln zu ziehen. Reisekostenordnungen bestimmen üblicherweise, unter welchen Voraussetzungen für die Benutzung einzelner Transportmittel Kostenersatz vom Arbeitgeber verlangt werden kann. Bekanntlich können Reisekosten – je nach Unternehmensgröße und Zahl der Mitarbeiter – einen größeren Posten in der Finanzplanung eines Unternehmens ausmachen, so dass die unternehmensintern zuständigen Abrechnungsstellen durchaus gehalten sind, bei eingereichten Reisekostenabrechnungen schon etwas genauer hinzuschauen. Mit einer sorgfältigen rechnerischen Überprüfung und Belegprüfung der Reisekostenabrechnung wird üblicherweise gewährleistet, dass Fehler vermieden und nur diejenigen Beträge ausgezahlt werden, die der betreffende Mitarbeiter nach der Reisekostenordnung auch beanspruchen kann.

Abrechnungs- oder Spesenbetrug zum Nachteil des Arbeitgebers

Wie der jüngst vom Arbeitsgericht in Frankfurt a.M. (Urteil vom 16.06.2010, Az.: 7 Ca 10541/09) entschiedene Fall zeigt, können Verstöße gegen Reisekostenregelungen aber auch zu sehr viel weitreichenderen Folgen führen, als einer bloßen rechnerischen Berichtigung des

zulässigerweise zu beanspruchenden Reisekostenbetrags. In dem vom Arbeitsgericht Frankfurt a.M. entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer mehrfach und trotz zweier Abmahnungen gegen die in seiner Firma übliche Reisekostenregelung verstoßen.

Bei dem beklagten Arbeitgeber bestanden im Rahmen der internen Reisekostenordnung Vorgaben, wie dienstliche Fahrten abzurechnen sind und welche Aufwendungen erstattet werden. Unter Berücksichtigung der steuerlichen Vorgaben wurden bei Dienstfahrten für jeden gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz aus je 0,30 Euro erstattet. Der tägliche Weg zum Dienstsitz fiel nicht unter die erstattungsfähigen Kosten. In den Fällen, in denen eine Dienstreise von zuhause aus angetreten wurde, galt Folgendes: Die Kostenerstattung griff nur für die gefahrenen Kilometer, welche die Entfernung zwischen Wohnsitz und Dienstsitz überschreiten, so dass sich die erstattungsfähigen Kilometer aus der Strecke zwischen Wohnsitz und Ziel der Dienstreise (Reiseziel) abzüglich des (fiktiven) Weges vom Wohnsitz zum Dienstsitz ergeben. War die Entfernung zwischen Wohnsitz und Reiseziel kürzer als die Entfernung vom Wohnsitz zum Dienstsitz, bestand kein Anspruch auf Kostenerstattung/Aufwendungsersatz.

Vertrauen ist gut...

Anträge auf Erstattung von Reisekosten wurden im Online-Reisekostensystem der beklagten Arbeitgeberin mit dem Modul „Spesenabrechnungen“ unter „Oracle“ eingegeben. Die Anträge mussten vom Vorgesetzten „per Mausclick“ freigegeben werden, bevor die Abrechnungen an die Buchhaltung zwecks Auszahlung weitergeleitet wurden. Hierbei fand maximal eine stichprobenartige Überprüfung beziehungsweise eine Plausibilitätsprüfung statt. Die Vorgesetzten waren nicht gehalten, die Abrechnungen jeden Tag im Detail zu überprüfen. Insofern vertraute die beklagte Arbeitgeberin auf die Redlichkeit der Angaben ihrer Mitarbeiter.

In dem entschiedenen Fall hatte der später gekündigte Mitarbeiter von seinem Wohnort in Rheinland-Pfalz bis zur Arbeitsstelle in Frankfurt hin und zurück rund 250 Kilometer zu bewältigen. Obwohl er wusste, dass er für diese Fahrten keinen Kostenersatz beanspruchen konnte, reichte er mehrfach falsche Abrechnungen über angebliche Dienstfahrten von seinem Wohnsitz aus ein. Bereits im März und April 2000 war der Mitarbeiter von seinen damaligen Vorgesetzten durch zwei Abmahnungen explizit auf die Abrechnungsgrundsätze nach der Reisekostenordnung hingewiesen worden und darauf, dass insbesondere bei einer Dienstfahrt die Entfernung zwischen Wohnsitz und Dienstsitz in Abzug zu bringen ist.

Kontrolle ist besser?!

Gleichwohl reichte der Mitarbeiter weitere Reisekostenabrechnungen ein, bei denen Unstimmigkeiten auffielen, weshalb vom Arbeitgeber eine genauere Überprüfung veranlasst wurde. Die Auswertung ergab, dass der Mitarbeiter an zahlreichen Tagen Reisekosten für Fahrten von seinem Wohnsitz in die Niederlassungen des Unternehmens abrechnete, obwohl die Kilometerentfernung kürzer war als die Entfernung vom Wohnsitz zum Dienstsitz und somit keine Kostenerstattung



zu erfolgen hatte. Die Überprüfung ergab ferner, dass dem Mitarbeiter für den Zeitraum Juli bis September 2009 Benzngeld in Höhe von mindestens 958,80 Euro zu Unrecht ausgezahlt worden war.

Dies nahm der Arbeitgeber zum Anlass, das Arbeitsverhältnis – nach Anhörung des Mitarbeiters und des Betriebsrats – wegen der bewussten Falschabrechnung von Reisekosten fristlos und auch ordentlich fristgemäß zu kündigen. Hiergegen klagte der Mitarbeiter – jedoch ohne Erfolg. Die Arbeitsrichter in Frankfurt a.M. wiesen die gegen die Kündigung gerichtete Klage ab; lediglich ein Zeugnis konnte der Mann noch beanspruchen.

Beharrlicher Verstoß gegen Reisekostenordnung – aus den Urteilsgründen

In der Urteilsbegründung heißt es, dass der Mitarbeiter mehrfach auf die geltenden Regeln der betrieblichen Reisekostenordnung hingewiesen worden war. Die Firma müsse aber keinen Mitarbeiter weiter beschäftigen, der sich beharrlich nicht daran halte und damit einen nicht unerheblichen finanziellen Schaden anrichte. Die fristlose Kündigung sei deshalb eine angemessene Sanktion.

Bei einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund i.S.v. § 626 Abs.1 BGB müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist ein erwiesener Abrechnungs- beziehungsweise Spesenbetrag an sich ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nach § 626 Abs.1 BGB (zuletzt: BAG v. 6.9.2007 – 2 AZR 264/06). Ein Arbeitnehmer hat die angefallenen Spesen grundsätzlich korrekt abzurechnen. Unkorrektheiten berechtigen regelmäßig zu einer fristlosen Kündigung. Ein Spesenbetrag kann selbst dann als Grund zur fristlosen Entlassung ausreichen, wenn es sich um einen einmaligen Vorfall und um einen geringen Betrag handelt.

Der entlassene Mitarbeiter hatte seit Juli 2009 Reisekostenerstattungen für dienstlich veranlasste Fahrten von seinem Wohnsitz zu den Niederlassungen des beklagten Arbeitgebers im Wert von 1.430,00 Euro beantragt und auch im Wert von rund 958 Euro ausgezahlt bekommen. Lediglich die Abrechnung für Oktober 2009 wurde genauer geprüft, so dass es hier nicht mehr zu einer weiteren Zahlung kam. Der klagende Mitarbeiter hatte nach der gültigen und ihm spätestens seit dem Jahre 2000 auch genau bekannten Reisekostenordnung des beklagten Unternehmens jedoch keinen (arbeits-)vertraglichen Anspruch auf Erstattung der gefahrenen Kilometer für Hin- und Rückfahrt, da die einfache Entfernung kürzer als die zwischen seinem Wohnsitz und dem Dienstsitz war. Damit war der objektive Tatbestand eines vollendeten und versuchten Abrechnungsbe-

truges seitens des klagenden Mitarbeiters gegeben.

Der Mitarbeiter handelte hierbei auch schuldhaft, denn er kannte die Reisekostenordnung des beklagten Unternehmens spätestens seit dem Jahre 2000 und Mitte des Jahres 2009 wurde ihm deren Inhalt von seinem Vorgesetzten im Zusammenhang mit der Ablehnung der nachträglichen Abrechnung für das 1. Halbjahr 2009 abermals in Erinnerung gerufen. Gleichwohl hat sich der Mitarbeiter vorsätzlich, also mit Wissen und Wollen, dafür entschieden, ab Juli 2009 wieder dienstliche Fahrten von seinem Wohnsitz zu den Niederlassungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitgeber abzurechnen, obwohl dies gegen die ihm bekannte Reisekostenordnung verstieß. Der Mitarbeiter handelte hier eigenmächtig. Ihm waren nicht sämtliche Dienstfahrten vom Arbeitgeber zu erstatten.

Die fristlose (Tat-) Kündigung stellt sich vorliegend für den Arbeitgeber angesichts der Schwere der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen als letztes Mittel (ultima ratio) dar. Obwohl der Mitarbeiter schon seit knapp 22 Jahren bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt war, war es dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten, den Mitarbeiter auch nur einen Tag länger zu beschäftigen. Das grundsätzliche Prozedere der Reisekostenabrechnung sollte dem Kläger seit Jahren geläufig sein, allerdings schaffte er es offensichtlich nicht, sich daran zu gewöhnen. Vorliegend stellen der vollendete Spesenbetrag für die Monate Juli bis September 2009 mit einem verwirklichten Schaden i.H.v. rund 958 Euro und der versuchte Spesenbetrag für den Monat Oktober 2009 erhebliche Vermögensstrafataten zum Nachteil der Beklagten dar, die kein Arbeitgeber hinnehmen muss. Im konkreten Fall geht es auch nicht um den Austausch unterschiedlicher Rechtsansichten, sondern um Betrug. Selbst wenn man der Ansicht wäre, der Mitarbeiter wäre nicht verpflichtet, sich hinsichtlich seiner Rechtsansichten zur Reisekostenabrechnungen professionell anwaltlich oder durch einen Steuerberater beraten zu lassen, hätte er ohne Weiteres korrekte Spesenabrechnungen beim Arbeitgeber einreichen können und die dienstlichen Fahrten von seinem Wohnsitz zu den Niederlassungen des Arbeitgebers von diesem separat einfordern oder im Klagewege durchsetzen können. Stattdessen wählte der Mitarbeiter den strafbaren Weg, indem er sich eigenmächtig das nahm, von dem er meinte, es stünde ihm zu. Er wusste, dass die Spesenabrechnung beim Arbeitgeber überwiegend auf Vertrauensbasis erfolgt, was er bewusst ausnutzte. Erschwerend kommt hinzu, dass der Mitarbeiter zu erkennen gegeben hat, dass er auch weiterhin so verfahren wird. Bei einem derart uneinsichtigen und betrügerisch handelnden Arbeitnehmer ist dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten. Der Betriebsrat wurde gemäß § 102 BetrVG ordnungsgemäß zur beabsichtigten fristlosen (Tat-)Kündigung angehört.

Rechtsanwalt Lutz D. Fischer, Lohmar
 Kontakt: kanzlei@fischer-lohmar.de
 Internet: www.fischer-lohmar.de