

Arbeitsrechtliche Konsequenzen des Spesenbetrugs

In vielen Arbeitsverhältnissen müssen Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber Reisekostenabrechnungen einreichen. Dies betrifft bspw. Kilometerabrechnungen, Bewirtungsbelege etc. Kommt es hier zu Unregelmäßigkeiten, stellt sich für den Arbeitgeber wegen des damit verbundenen erheblichen Vertrauensverlustes regelmäßig die Frage, ob er berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, ggf. sogar fristlos.

Folgende Grundsätze sind dabei aufzustellen:

Generell versteht man unter dem Begriff eines Spesenbetruges überhöhte Kilometerabrechnungen, unzutreffende und/oder gefälschte Bewirtungsbelege, unkorrekte Reiseberichte und ähnliche Fallgestaltungen. Allen diesen genannten Fällen ist gemein, dass der Arbeitgeber zu einer Kostenerstattung herangezogen wird, zu der er tatsächlich nicht verpflichtet wäre.

Eine solche mit falschen Daten versehene und dem Arbeitgeber eingereichte Spesenabrechnung stellt einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar. Dieser Arbeitsvertragsverstoß wird auch durch eine allgemein feststellbare, weit verbreitete Spesenehrlichkeit nicht abgemildert. Allerdings kann sich der Arbeitsvertragsverstoß im Einzelfall relativieren, wenn Unkorrektheiten bei der Spesenabrechnung im Betrieb des Arbeitgebers üblich sind, geduldet werden oder vom Arbeitgeber selbst praktiziert werden.

Bei den möglichen Konsequenzen für den Arbeitnehmer muss zwischen dem Ausspruch einer Abmahnung, einer ordentlichen und einer fristlosen Kündigung differenziert werden:

Entscheidend für jeden Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfte zunächst sein, dass die Arbeitsgerichte einen solchen Spesenbetrug nicht als Kavaliersdelikt ansehen, sondern eine darauf gestützte Kündigung in der Regel als durchaus gerechtfertigt einschätzen.

Der Spesenbetrug ist ein verhaltensbedingter Arbeitsvertragsverstoß erheblicher Art, der den Vertrauensbereich berührt. In der Rechtsprechung ist es in solchen Fällen anerkannt, dass der Arbeitgeber wegen des nachhaltigen Vertrauensverlustes nicht mehr auf das mildere Mittel einer Abmahnung verwiesen werden kann. Dies gilt umso mehr, als es sich bei einem Spesenbetrug um eine Vermögensstraftat handelt. Der Arbeitgeber muss deshalb nicht ein weiteres Mal riskieren, von dem Arbeitnehmer betrogen zu werden.

Aber: Etwas anderes kann dann gelten, wenn besondere Umstände vorliegen. Legt beispielsweise ein Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber erlassene Reisekostenrichtlinie falsch aus mit der Folge, dass er fahrlässig seiner Spesenabrechnung eine falsche Berechnungsmethode zugrunde legt, so ist grundsätzlich der unmittelbare Ausspruch einer Kündigung unverhältnismäßig. In solchen Ausnahmefällen muss hingegen vorrangig der Arbeitnehmer durch eine Abmahnung auf sein Fehlverhalten hingewiesen werden.

Jedenfalls sollte man als Arbeitnehmer seine Spesenabrechnungen penibel korrekt ausgeführt einreichen. Andernfalls kann das Erschleichen von geringen Beträgen in einer Beendigungssituation bares Geld kosten.

Gerne schicken Arbeitgeber die Personalabteilung während eines Abfindungspokers in den Keller, um dort zu überprüfen ob ein Arbeitnehmer „sauber“ ist. Lassen sich falsche Spesenabrechnungen finden, folgt dann meist eine fristlose Kündigung. Die Verhandlungsbasis für eine hohe Abfindung ist damit weg. Es bleibt beim Spruch: „Außer Spesen nix gewesen.“



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht