

Kavaliersdelikte gibt es nicht

Mit diesem Beitrag zeigen wir Ihnen, dass es Kavaliersdelikte im Job nicht gibt. Auch Kleinigkeiten können gravierende Folgen nach sich ziehen.

Mal schnell ein paar Kopien machen, die Firmenpost für einen Brief an die Eltern nutzen oder die Liebste mit dem Firmenhandy anrufen – das sind doch Bagatellen für ein Unternehmen. Da wird der Chef ja wohl kaum etwas dagegen haben. Oder doch? Fakt ist, Kavaliersdelikte gibt es nicht und wenn es um das Eigentum und damit das Geld des Arbeitgebers geht, sollte jeder Arbeitnehmer Vorsicht walten lassen. Nicht immer droht gleich die Kündigung. „Es kommt stets darauf an, ob und wie der Sachverhalt einzelvertraglich geregelt ist“, weiß Katharina Schumann. Aber eine Abmahnung könne auch bei vermeintlichen Kleinigkeiten durchaus gerechtfertigt sein.

Der Arbeitnehmer muss ein Schreiben an seine Versicherung schicken. Zuhause fehlte dafür die Zeit. Im Büro nimmt er einen firmeneigenen Briefumschlag und gibt das Schreiben in die Firmenpost. Darf er das?

„Nein, selbst wenn es sich um lediglich um einen Briefumschlag handelt. Dieser ist Eigentum des Arbeitgebers und hat einen - wenn auch nur geringen – Wert. Ebenso wird durch das Verschicken mit der Firmenpost Porto in Anspruch genommen, das der Arbeitgeber zahlt. Grundsätzlich gilt aber: Der Arbeitnehmer muss in seiner Fürsorgepflicht die Vermögensinteressen des Arbeitgebers achten und wahren. Ohne vorherige Genehmigung wird durch die Benutzung des Umschlags und die Inanspruchnahme der Portozahlung für private Post das Vermögen des Arbeitgebers geschädigt, auch wenn es sich nur um Cent-Beträge handelt. Bei einem einmaligen Vorfall berechtigt dies den Arbeitgeber nicht in jedem Fall zur außerordentlichen Kündigung, wohl aber zu einer Abmahnung. . Es kommt immer auf die Umstände des Einzelfalls an (Betriebszugehörigkeit, bereits vorliegende Abmahnungen im selben Bereich, Alter usw). Besser ist es also, sich vom Chef vorher das OK zu holen.“

Die Katze einer Mitarbeiterin ist entlaufen. Die Flyer für die Suchaktion jagt sie während der Arbeitszeit durch den Firmenkopierer. Ist das erlaubt?

„Nein, hier gilt dasselbe wie im vorherigen Fall. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer durch den Kopiervorgang einen Arbeitszeitbetrug begeht, da er in dieser Zeit nicht die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringt. Auch hier gilt, dass ein einmaliger Vorfall sicher keine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Es kommt aber immer auf die Umstände des Einzelfalls an (Betriebszugehörigkeit, bereits vorliegende Abmahnungen im selben Bereich, Alter usw.). Mit einer Abmahnung muss der Arbeitnehmer jedoch rechnen.“

Im Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsbeginn von 9:00 festgesetzt. Der Arbeitnehmer verspätet sich morgens regelmäßig um 5 bis 10 Minuten, bleibt dafür aber abends auch mal länger im Büro. Kann er damit sein Zuspätkommen „ausgleichen“?

„Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer pünktlich zur Arbeit erscheinen, auch wenn er die vertraglich vereinbarte Gesamtarbeitszeit durch Nacharbeiten am Abend „ausgleicht“.

Wiederholte Unpünktlichkeit kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn sie den Grad und die Auswirkung einer beharrlichen Verweigerung der Arbeitspflichten erreicht. Kommt es daneben zu einer konkreten Störung des betrieblichen Friedens oder des Arbeitsablaufes, ist dies (zum Nachteil des Arbeitnehmers) im Rahmen der Interessenabwägung bei der Kündigung zu berücksichtigen.“

Die Mitarbeiterin eines Reisebüros bekommt von einem Kunden als Dank für die gute Zusammenarbeit einen Familienkurzurlaub in einem der Hotels des Kunden geschenkt. Darf sie den Urlaub antreten?

„Ich würde ihr dringend davon abraten. Zwar bestehen grundsätzlich gegen die Annahme branchenüblicher Gelegenheitsgeschenke oder Trinkgelder keine Bedenken, soweit es sich um geringwertige Aufmerksamkeiten handelt. In diesem Fall jedoch ist nicht mehr von einem Gelegenheitsgeschenk und einer geringwertigen Aufmerksamkeit auszugehen. Hier kann schnell der Anschein der Bestechlichkeit entstehen. Wer sich im geschäftlichen Verkehr Vorteile versprechen lässt oder entgegennimmt, die dazu bestimmt oder auch nur geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zugunsten Dritter und zum Nachteil seines Arbeitgebers zu beeinflussen, verstößt gegen das Schmiergeldverbot und handelt den Interessen seines Arbeitgebers zuwider. Damit hat dieser regelmäßig einen Grund zur außerordentlichen Kündigung. Auf eine tatsächliche Schädigung des Arbeitgebers kommt es nicht an, weil sein Vertrauen in die Redlichkeit des Arbeitnehmers bereits erschüttert sein wird. Hier kommt es aber auch auf die einzelvertraglichen Regelungen und die Umstände des Einzelfalls an.“

Ein Mitarbeiter, der beruflich viel unterwegs ist, darf das Firmenhandy grundsätzlich auch für private Gespräche nutzen?

„Hier kommt es allein auf die vertraglichen Vereinbarungen an. Wird eine Privatnutzung nicht ausdrücklich erlaubt, ist sie unzulässig. Zwar wird bei einem einzelnen, kurzen Gespräch nicht stets eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Mit einer Abmahnung muss der Arbeitnehmer allerdings rechnen. Die wiederholte und insbesondere umfangreiche Privatnutzung des Firmenhandys kann eine fristlose Kündigung allerdings rechtfertigen, wenn es im Einzelfall nicht ausdrücklich erlaubt ist.“

Trotzdem kommt es auch hier natürlich auf den Einzelfall an, sodass in einer Interessabwägung im Rahmen der Kündigung z.B. die Betriebszugehörigkeit, die Sozialdaten des Arbeitnehmers und das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu beachten sind.