

Nutzung von Arbeitgeber-Eigentum: Wo sind die Grenzen?


Von Bernd Weller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M.

Viele Arbeitnehmer halten es insbesondere in Handwerksbetrieben für selbstverständlich, dass sie Eigentum des Arbeitgebers für ihre privaten Zwecke nutzen dürfen. Bisweilen geht das sogar so weit, dass Arbeitgeber Eigentum genutzt wird, um Schwarzarbeit leisten zu können. Welche Vorgaben müssen Sie machen? Wie reagieren Sie richtig, wenn der Arbeitnehmer Ihr Vertrauen missbraucht und ständig überzieht? Lesen Sie, welche Rechte Sie haben, wann Sie abmahnen können und wann Sie fristlos kündigen dürfen. Sie müssen nicht alles hinnehmen.

- Privater Fahrzeug-Gebrauch**
- Viele Arbeitnehmer nutzen Fahrzeuge des Arbeitgebers für private Zwecke. Sofern diese als privat nutzbare Dienstwagen überlassen werden, ist das kein Problem.
 - Ist das Fahrzeug dem Mitarbeiter nicht als Dienstwagen zugeordnet und nutzt er es trotzdem – über die Fahrten zwischen Montagebaustelle und Wohnung hinaus – für private Zwecke, liegt eine Gebrauchsanmaßung vor. Diese muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen, erst recht nicht, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug für Schwarzarbeit nutzt, dem Arbeitgeber also (illegale) Konkurrenz macht. Das ist sogar ein Kündigungsgrund.
 - Zudem stellt die (jedenfalls regelmäßige) private Nutzung eines Arbeitgeberfahrzeugs ohne entsprechende Offenlegung eine Steuerhinterziehung dar. Diese kann sowohl dem Arbeitgeber (bei einer Betriebsprüfung) als auch dem Arbeitnehmer zum Verhängnis werden, indem Bußgelder verhängt werden.
 - Wenn der Arbeitnehmer für die Privatfahrt nicht auf seine Rechnung tankt, sondern alles über die dienstliche Tankabrechnung oder Tankkarte laufen lässt, liegt Diebstahl beziehungsweise Betrug im Hinblick auf den verbrauchten Treibstoff vor. Auch dies kann schnell als Kündigungsgrund dienen.
- Nutzung von Maschinen und Werkzeug**
- Nutzt der Arbeitnehmer Maschinen und Werkzeug des Arbeitgebers für private Zwecke ohne Erlaubnis des Arbeitgebers, ist das nicht in Ordnung. Auch hier wiegt der Sachverhalt bedeutend schwerer, wenn der Arbeitnehmer diese nicht für die private Renovierung, sondern für Schwarzarbeit nutzt. Auch in diesen Fällen kann der Arbeitgeber kündigen, unter Umständen sogar fristlos.
 - Geht die Maschine oder das Werkzeug bei einem solchen Einsatz kaputt, hat der Arbeitnehmer dies voll zu ersetzen. Gibt er gegenüber dem Arbeitgeber irreführend an, es sei während des dienstlichen Einsatzes kaputtgegangen, ist das Betrug. Auch der berechtigt zur Kündigung.
- Verbrauchsmaterialien**
- Die unberechtigte Nutzung von Verbrauchsmaterialien des Arbeitgebers (Toilettenpapier, Kugelschreiber etc.) ist Diebstahl. Gibt der Arbeitnehmer an, er habe die Materialien „dienstlich“ verbraucht, liegt zugleich ein Betrug vor. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber nach vorheriger Abmahnung die Kündigung aussprechen.
 - In vielen Handwerksbetrieben gehen Arbeitnehmer wie selbstverständlich davon aus, Fahrzeuge, Werkzeug und Maschinen sowie Verbrauchsmaterialien für eigene Zwecke nutzen zu können. Arbeitnehmer argumentieren u. U., sie hätten sich bereits seit Jahren so verhalten und es bestehe ein Anspruch aus betrieblicher Übung. In aller Regel ist dieser Einwand falsch. Von betrieblicher Übung kann nur dann gesprochen werden, wenn der Arbeitgeber zu irgendeinem Zeitpunkt in der Vergangenheit seinen Arbeitnehmern ausdrücklich angeboten hat, Fuhrpark, Maschinen, Werkzeuge und Verbrauchsmaterial für private Zwecke nutzen zu dürfen. Seien wir ehrlich: Ein solches Angebot gibt es in der Regel nicht. Folglich gibt es auch keinen Anspruch auf betriebliche Übung.
 - In der Praxis gibt es häufig eine stillschweigende Duldung des geschilderten Verhaltens durch den Arbeitgeber. Dies begründet jedoch keinen Rechtsanspruch. Eine stillschweigende Duldung bedeutet rechtlich nur: Der Arbeitgeber darf nicht plötzlich wegen eines seit Jahren geduldeten Verhaltens Kündigungen aussprechen. Will der Arbeitgeber die Privatnutzung seines Eigentums nicht mehr gestatten, so muss er dies allen Arbeitnehmern ausdrücklich mitteilen. Erst wenn nach einer solchen Klarstellung weiterhin sein Eigentum privat genutzt wird, kann der Arbeitgeber Abmahnungen aussprechen oder kündigen.

Fazit: Auch wenn die ungefragte Nutzung oder der Verbrauch von Eigentum des Arbeitgebers strafbar ist, kann der Arbeitgeber nicht in jedem Fall mit einer Kündigung oder gar einer fristlosen Kündigung reagieren. Handelt es sich um ein Verhalten, das er jahrelang toleriert hat, oder handelt es sich um ein einmaliges, nicht besonders schwerwiegendes Fehlverhalten des Arbeitnehmers (etwa Nutzung eines Transporters für einen Umzug), so

dürfte in aller Regel eine Abmahnung zur Sanktionierung des Fehlverhaltens genügen. Arbeitsgerichte würden dann die Kündigung für unwirksam erklären. Dies gilt umso mehr, nachdem die Arbeitsgerichtsurteile in Sachen Maultaschen und Pfandbons die vorher eherne Linie „*Wer stiehlt, der fliegt*“ relativiert haben. Wie so oft gilt bei der Anwendung des deutschen Arbeitsrechts, dass Augenmaß vor Prinzipientreue kommt.

 Wissen und Arbeitshilfen unter www.gmbh-online-service.de

- Beitrag: Konflikte mit dem Arbeitnehmer – Abmahnung und Kündigung
- Beitrag: Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
- Mustertext: Abmahnung