

# Recht

## Nutzung von Arbeitgeberigentum

### Wenn Mein und Dein verwechselt wird

Von der „ausgeliehenen“ Bohrmaschine bis zur Nutzung des geschäftlichen Transporters für den privaten Umzug: Vieles, was wie betriebliche Übung aussieht, ist in Wahrheit Diebstahl oder Betrug. VON BERND WELLER

Viele Arbeitnehmer halten es vor allem im handwerklichen Bereich für selbstverständlich, dass sie Eigentum des Arbeitgebers für ihre privaten Zwecke nutzen dürfen. Bisweilen geht das sogar so weit, dass Arbeitgeberigentum genutzt wird, um Schwarzarbeit leisten zu können. Die Spanne reicht hier vom Ausleihen von Arbeitgebergerät (Lkw, Transporter, Bagger und Werkzeug) bis hin zur Nutzung von Verbrauchsmaterialien (Nägel, Metall, Tapeten etc.). Mit den Arbeitsgerichtsurteilen in Sachen Maultaschen und Co. ist der Blick darauf, welche Konsequenzen der unberechtigte Gebrauch von Arbeitgeberigentum für Arbeitnehmer haben kann, ein wenig verrückt worden. Scheinbar muss der Arbeitgeber nun vieles hinnehmen, ohne Sanktionen ergreifen zu können. Doch dies ist nicht richtig.

#### Privater Fahrzeuggebrauch

Viele Arbeitnehmer, auch im handwerklichen Sektor, nutzen Fahrzeuge des Arbeitgebers für private Zwecke. Sofern diese Fahrzeuge als privat nutzbare Dienstwagen eingestuft und überlassen werden, ist dies nur richtig. Der Arbeitnehmer zahlt ja dafür Einkommensteuer.

Ist das Fahrzeug dem Mitarbeiter allerdings nicht als Dienstwagen zugeordnet und nutzt er es gleichwohl – über die Fahrten zwischen Montagebaustelle und Wohnung hinaus – für private Zwecke, ist dies kritisch. Dann liegt eine Gebrauchsmaßnahme vor. Diese muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen – erst

recht nicht, wenn der Arbeitnehmer das Fahrzeug für Schwarzarbeit nutzt, dem Arbeitgeber also (illegale) Konkurrenz macht. Ohne Zweifel stellt Letzteres einen Kündigungsgrund dar. 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. Neben dem Gebrauch der Fahrzeuge kommt darüber hinaus noch ein Diebstahl beziehungsweise Betrug im Hin-

blick auf den verbrauchten Treibstoff in Betracht, wenn der Arbeitnehmer für die Privatfahrt nicht auf seine Rechnung tankt, sondern alles über die dienstliche Tankabrechnung oder Tankkarte laufen lässt. Auch dies kann schnell als Kündigungsgrund dienen.

#### Nutzung von Maschinen

Nutzt der Arbeitnehmer Maschinen und Werkzeug des Arbeitgebers für private Zwecke ohne Erlaubnis des Arbeitgebers, ist auch dies nicht in Ordnung. Auch hier wiegt der Sachverhalt bedeutend schwerer, wenn der Arbeitnehmer die Maschinen oder das Werk-



Nutzt der Arbeitnehmer Maschinen und Werkzeug des Arbeitgebers für private Zwecke ohne Erlaubnis des Arbeitgebers, kann das einen Straftatbestand erfüllen.

zeug nicht für die private Renovierung, sondern für Schwarzarbeit nutzt. Auch in diesen Fällen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 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, die Maschine oder das Werkzeug sei während des dienstlichen Einsatzes kaputtgegangen, ist das Betrug. Auch der berechtigt zur Kündigung.

### Verbrauchsmaterialien

Die unberechtigte Nutzung von Verbrauchsmaterialien des Arbeitgebers (Nägel, Toilettenpapier, Kugelschreiber etc.) stellt einen Diebstahl dar. Gibt der Arbeitnehmer an, er habe die Materialien „dienstlich“ verbraucht, liegt zugleich ein Betrug vor. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen.

In vielen Handwerksbetrieben gehen Arbeitnehmer wie selbstverständlich davon aus, Fahrzeuge, Werkzeug und Maschinen sowie Verbrauchsmaterialien für eigene Zwecke nutzen zu können. Kommt dieses Verhalten ans Tageslicht, wenden die Arbeitnehmer wie selbstverständlich ein, sie hätten sich bereits seit Jahren in gleicher Weise verhalten, und es bestehe daher ein Anspruch aus betrieblicher Übung.

In aller Regel ist dieser Einwand falsch. Von betrieblicher Übung kann allenfalls 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 zu nutzen. Aber seien wir ehrlich: Ein solches Angebot des Arbeitgebers gibt es in der Regel nicht. Folglich gibt es auch keinen Anspruch auf betriebliche Übung.

Allerdings gibt es in der Praxis immer wieder die stillschweigende Duldung des geschilderten Verhaltens durch den Arbeitgeber. Dies begründet jedoch keinen Rechtsanspruch darauf, sich so verhalten zu können. Eine stillschweigende Duldung bedeutet rechtlich nur eines: 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.

### Pfandbons, Maultaschen und Co.

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 vom Arbeitgeber jahrelang toleriert wurde, 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 sooft gilt bei der Anwendung des deutschen Arbeitsrechtes, dass Augenmaß vor Prinzipientreue kommt. ◀

**Der Autor: Bernd Weller** ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Partner, Heuking Kühn Luer Wojtek, Frankfurt.

## Wichtige Urteile

### MOBILFUNKER MUSS AUF HOHE ROAMING-KOSTEN HINWEISEN

Ein Mobilfunkanbieter muss seine Kunden explizit auf die hohen Kosten hinweisen, die bei der Internet-Nutzung im Ausland anfallen, entschied das Amtsgericht (AG) Wiesbaden. Im entschiedenen Fall ging es um einen Kunden, der zu seinem Mobilfunkvertrag eine Internet-Flatrate abgeschlossen hatte. Während eines Türkei-Aufenthalts verursachte der Kunde mit seinem Smartphone Roaming-Gebühren in Höhe von mehr als 1.800 Euro. Bei Abschluss des Vertrags war dem Kunden zugesichert worden, dass mit der Flatrate die gesamte Internet-Nutzung abgegolten sei. Er wurde jedoch nicht darauf hingewiesen, dass dies nur im Inland gilt, weswegen das Gericht eine Zahlungspflicht ablehnte.

**INFO: AG Wiesbaden,  
Az. 91 C 1526/12**

### KÜNDIGUNG WEGEN VERWEIGERTER DIENSTKLEIDUNG

Ein Arbeitgeber darf verhaltensbedingt kündigen, wenn sich ein Arbeitnehmer trotz Abmahnung weigert, vorgeschriebene Dienstkleidung zu tragen, urteilte das Arbeitsgericht (ArbG) Cottbus. Eine langjährige Einrichtungsberaterin eines Möbelhauses hatte sich geweigert, die neu angeordnete Dienstkleidung (schwarze Hose/Rock, weißes Oberteil) zu tragen, obwohl der Arbeitgeber für die Erstausrüstung einmalig 200 Euro zur Verfügung gestellt hatte. Sie wurde vom Unternehmen zwei Mal abgemahnt und dann gekündigt. Zu Recht, meinte das Gericht, denn sie habe gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Gegen die Weisung des Arbeitgebers sei nichts einzuwenden.

**INFO: ArbG Cottbus,  
Az. 6 Ca 1554/11**