

„Ehrlich währt am längsten.“ Diese Weisheit gilt auch und vor allem am Arbeitsplatz. Denn wer unehrlich ist, steht manchmal schneller auf der Straße als erwartet. In welche Fallen können Arbeitnehmer – vielleicht ohne es zu wissen – tappen? Von Sabine Olschner

# RECHT

# SCHHAFFEN

Fotolia/PeJo

30

EHRlich



**COACHING ZONE** ► **WER GIBT SCHON GERNE** Verfehlungen zu? „Wie stehe ich dann da? Vor den Kollegen, meinen Vorgesetzten?“ „Wenn ich das zugebe, verliere ich meinen Job!“ Was aber tun, wenn tatsächlich eine Pflichtverletzung begangen wurde? Hinter jedem Fehlverhalten steckt eine Botschaft. Fragen Sie sich: Wozu habe ich das gemacht? Was wollte ich meinem Arbeitgeber damit (unbewusst) mitteilen? Vielleicht entspricht das Unternehmen nicht Ihren Wertvorstellungen, Sie fühlen sich ungerecht behandelt oder sind mit einigen Dingen grundsätzlich nicht einverstanden. Danach gilt es zu entscheiden, ob Sie in die Offensive gehen oder schweigen. Hinter der Angst vor einem Geständnis steht die Befürchtung möglicher Folgen. Wenn Sie schweigen, beseitigen Sie dadurch weder Missstände noch haben Sie die Garantie,



**Auch wenn** es nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag steht: Wer bestimmte Regeln nicht befolgt, kann sich strafbar machen. Manchmal ist den Mitarbeitern gar nicht bewusst, dass sie sich unehrlich verhalten: „Das machen doch alle“, lautet oft die Entschuldigung. Doch das rechtfertigt noch lange nicht, dass man genauso falsch handelt. Arbeitsrechtsexperte **Reinhart Kohlmorgen aus Offenburg** erklärt, ab wann es für den Arbeitnehmer heikel werden kann.

**BETRUG** Ein beliebtes „Spiel“ unter Kollegen: Man kommt öfter mal später und lässt seine Zeiterkarte von anderen abstempeln. „Damit lassen Sie sich Arbeitszeit bezahlen, die Sie definitiv nicht geleistet haben. Das entspricht dem Straftatbestand des Betrugs“, erklärt Reinhart Kohlmorgen. Auch wer Daten in einem Geschäftsvorgang fälscht oder mehr Fahrtkosten abrechnet, als tatsächlich angefallen sind, macht sich strafbar. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die krankgeschrieben sind und trotzdem, zum Beispiel in ihrem Nebenjob, arbeiten. „Hier muss man jedoch unterscheiden, aus welchem Grund der Einzelne arbeitsunfähig ist“, so der Arbeitsrechtler. „Hat er sich etwa einen Arm gebrochen, kann er sicherlich keine schweren Tätigkeiten mehr ausführen. Leichte Büroarbeit ist in diesem Fall jedoch, auch bei einem anderen Arbeitgeber, erlaubt.“ Der Betrug zählt zu den Vermögensdelikten. Das heißt, der Arbeitnehmer fügt seinem Arbeitgeber durch eine unehrliche Handlung bewusst einen Vermögensschaden zu.

### UNERLAUBTE NUTZUNG VON TELEFON ODER INTERNET

Ebenfalls in den Bereich des Betrugs fällt die private Nutzung von E-Mail, Internet, Telefon oder anderen Kommunikationswegen des Unternehmens. „Wer während seiner Arbeitszeit privat über die Betriebsmittel des Arbeitgebers mit anderen kommuniziert, betrügt das Unternehmen um die bezahl-

te Arbeitszeit“, so Kohlmorgen. Hier bewegt sich vieles jedoch noch in Grauzonen: Hat der Chef bisher nichts gegen die private Nutzung von Internet & Co. gesagt, kann er es nicht plötzlich verbieten. „Daher gehen immer mehr Unternehmen dazu über, neuen Mitarbeitern von vornherein die Nutzung allenfalls in Pausen zu gestatten – oder gleich ganz zu verbieten“, sagt der Arbeitsrechtsexperte. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die schriftlich festgesetzte Regel, macht er sich strafbar.

**UNTERSCHLAGUNG** Ebenfalls ein Straftatbestand ist die Unterschlagung. Diese liegt vor, „wenn der Arbeitnehmer einen Gegenstand, den das Unternehmen ihm anvertraut hat, für seine eigenen Zwecke nutzt und dadurch ein Wertverlust eintritt“, erläutert Kohlmorgen. Dies kann zum Beispiel ein Firmenwagen sein oder das Notebook für den Außendienstler. Meist fällt die Privatnutzung erst auf, wenn der Arbeitnehmer den Gegenstand durch sehr häufige Verwendung abgenutzt oder ihn gar zerstört hat. „Doch allein die private Nutzung ohne Erlaubnis des Arbeitgebers ist bereits Unterschlagung“, betont der Arbeitsrechtler.

**DIEBSTAH** Klar auf der Hand liegt der Straftatbestand Diebstahl: Wenn der Arbeitnehmer etwas aus dem Unternehmen entwendet, kann er fristlos gekündigt werden. Dabei muss es sich gar nicht unbedingt um Geld handeln. Auch wer einen Stapel Briefumschläge mit nach Hause nimmt oder seine Privatpost mit den Briefmarken aus der Firma frankiert, macht sich bereits strafbar. „Diebstahl führt in der Regel immer zur Kündigung, denn

dadurch ist das Vertrauen zum Arbeitnehmer zerstört“, erklärt Kohlmorgen. Im Gegensatz zu weniger schwerwiegenden Fällen, bei denen der Mitarbeiter abgemahnt werden darf und erst bei wiederholtem Vergehen gekündigt werden kann, ist bei Diebstahl **grundsätzlich eine Kündigung** direkt ohne Abmahnung möglich.

**KONKURRENZKLAUSEL** Nicht selten kommt es vor, dass Mitarbeiter sich während ihrer Arbeit spezielles Wissen angeeignet haben und dieses Wissen nun für weitere Zwecke einsetzen: Sie gründen eine eigene Firma oder arbeiten nebenher für die Konkurrenz. „Dies widerspricht den Treuepflichten, die der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber hat“, so der Offenburger Rechtsanwalt. Häufig ist solch eine Nebenbeschäftigung durch eine Konkurrenzklausel im Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Doch selbst wenn diese Klausel nicht vorhanden ist, darf man nicht in Konkurrenz zu seinem eigenen Arbeitgeber treten.

**GEHEIMHALTUNGSKLAUSEL** Ähnlich verhält es sich mit Betriebsgeheimnissen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, gegenüber Dritten nicht über Interna des Unternehmens zu sprechen. Dies bezieht sich zum Beispiel auf technische Informationen – „denn damit könnte ein Wettbewerber ja zum Beispiel das einzigartige Produkt nachbauen“, so Kohlmorgen –, aber auch auf Informationen zum Personal. Wie häufig hört man in Bussen und Bahnen die Pendler über geplante Entlassungen oder Beförderungen des Kollegen X reden? Solche Gespräche sollten in der Öffentlichkeit tabu sein, wenn man sich nicht auf arbeitsrechtliches Glatteis begeben will.

## WAS TUN BEI VERDACHT AUF UNEHRlichkeit?

**Wenn eine Führungskraft** einen ihrer Mitarbeiter verdächtigt, etwas Unrechtes zu tun, sollte sie zunächst Ruhe bewahren. „Wer den Mitarbeiter sofort mit seinem Misstrauen konfrontiert, kann große Probleme bekommen, wenn sich der Verdacht als unbegründet herausstellt“, betont Arbeitsrechtler Reinhart Kohlmorgen. Daher gilt es zunächst, Zeugen zu finden und Beweise zu sammeln. „Dies kann im Zweifelsfall soweit gehen, dass die Führungskraft einen Detektiv auf den Mitarbeiter ansetzt. Bestätigt sich der Verdacht der Untreue, muss der Arbeitnehmer die Kosten für den Detektiv oder ähnliche Maßnahmen tragen.“

**Je nach Art** und Schwere des Vorfalls kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zunächst abmahnen. Bleibt das beanstandete Verhalten ein Einzelfall, hat der Mitarbeiter nichts zu befürchten. Wiederholt er jedoch sein Vergehen oder ist es von Beginn an so schwerwiegend, dass der Arbeitgeber ihm nicht mehr vertrauen kann, kommt es meist zu einer Kündigung – teilweise sogar fristlos.

**Nicht erlaubt** ist es, den Grund der Kündigung im Zeugnis zu nennen. Allerdings hat der Vorgesetzte die Möglichkeit, den Vorfall zwischen den Zeilen anzudeuten. Vor allem im kaufmännischen Bereich legen Personalernach wie vor Wert auf die Formulierung, dass der Mitarbeiter stets ehrlich gewesen sei. Fehlt diese Formulierung, ist dem geübten Leser klar, dass es mit der Ehrlichkeit des Bewerbers offensichtlich nicht weit her ist.

### LINKTIPPS:

[www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de) Portal für Arbeitsrechtfragen mit zahlreichen Fragen und Antworten von Fachanwälten

[www.anwaltssuche.de](http://www.anwaltssuche.de) | [www.anwalt.de](http://www.anwalt.de) | [www.anwaltverein.de](http://www.anwaltverein.de)

Umfangreiche Verzeichnisse für die Suche nach Rechts- und Fachanwälten

dass **▲ schwerwiegende Verstöße** unentdeckt bleiben. Aber Sie wissen es und tragen dieses (Ge-)Wissen mit sich herum. So weiterzumachen wie bisher, kostet viel Kraft und Energie. Wenn Sie entdeckt werden, bedeutet dies in der Regel schärfere Konsequenzen. Entscheiden Sie sich für ein Geständnis, überlegen Sie sich vorher, mit welcher inneren Haltung Sie Ihrem Chef gegenüber treten wollen. Entwickeln Sie vorab Lösungsvorschläge, um den entstandenen Schaden auszugleichen. Fragen Sie Ihren Vorgesetzten, was Sie tun müssten, damit die Angelegenheit aus seiner Sicht bereinigt wäre. Zu seinen Fehlern zu stehen bedeutet zu sich selbst zu stehen. In jedem Fall zeigen Sie damit Mut und Charakter. Ein Beispiel aus meiner Praxis: Ein Mitarbeiter beging einen Diebstahl und blieb unentdeckt. Sein innerer Druck führte zu einem freiwilligen Geständnis. Ergebnis: Nur die beiden Vorgesetzten wussten davon. Der Mitarbeiter leistete Wiedergutmachung, Konflikte wurden angesprochen und aufgelöst. Keine Kündigung. Kein Strafverfahren. Heute gilt er (wieder) als zuverlässiger Mitarbeiter. Dieses Ergebnis kann natürlich nicht garantiert werden. Doch stellt es neue Möglichkeiten dar und hat beidseitig nicht nur Anwaltskosten gespart. ◀