



Christoph Burgmer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht
medizinrecht

Verkauf von Betriebsmitteln des Arbeitgebers durch Mitarbeiter

Veräußert ein Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Arbeitgebers Betriebsmittel, so liegt hierin eine Pflichtverletzung, die an sich geeignet ist, eine (fristlose) Kündigung zu rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 27.04.2006 – 2 AZR 415/05

Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin war in einem Krankenhaus als „Klinikpflegedienstleitung“ angestellt. Im Rahmen ihrer Arbeit hatte sie ein jährliches Budget von 6 – 7 Mio. Euro zusammen mit dem Chefarzt zu verwalten.

In der Klinik gab es ein Dienstplanzimmer, welches allerdings als Abstellkammer genutzt wurde. Dieses Zimmer wollte die Arbeitnehmerin auf Anfrage von Mitarbeitern wieder für seinen ursprünglichen Zweck bereitstellen und kümmerte sich um die „Entrümpelung“ des Raumes.

Im Raum stand auch eine OP-Leuchte, die für 1.300,00 Euro angeschafft wurde. Nachdem die Arbeitnehmerin in allen Abteilungen gefragt hatte, ob die Lampe gebraucht würde und nur Absagen erhielt, verkaufte sie die Lampe privat für 10,00 Euro an einen Mitarbeiter. Von den 10 Euro wurde eine Kleiderhakenleiste für das Dienstplanzimmer angeschafft.

Nachdem die Arbeitgeberin von diesen Vorkommnissen erfuhr, kündigte sie der Arbeitnehmerin fristlos und hilfsweise fristgerecht, weil der Verkauf von Eigentum des Arbeitgebers ein schwerwiegender Pflichtverstoß sei. Es habe der Arbeitnehmerin klar sein müssen, dass sie als Budgetverantwortliche über das Eigentum des Arbeitgebers nicht auf informelle Umfragen hin, gewissermaßen zwischen „Tür und Angel“ freihändig verfügen konnte. Auch die Tatsache, dass die Betroffene für eine Rückführung der Lampe sorgte, könne hier nicht die Kündigung verhindern.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hielt die Kündigung für unwirksam. Zwar liege tatsächlich eine erhebliche Pflichtverletzung vor. Allerdings genüge dies allein nicht für eine fristlose Kündigung. Vielmehr müsse es der Arbeitgeberin auch unzumutbar sein, die Arbeitnehmerin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.

Dies sei aber gerade möglich: es zeigte sich z.B. durch das Bemühen, die Lampe zurückzubekommen, dass die Betroffene eine auf Korrektheit und Ehrlichkeit ausgerichtete Grundhaltung besitze. Auch für einen Eigennutz lägen keine Anhaltspunkte vor; vielmehr sei die Arbeitnehmerin auf Anfragen ihrer Mitarbeiter tätig geworden und habe den Wunsch nach einem Dienstplanzimmer erfüllen wollen. Schließlich bestehe auch keine Wiederholungsgefahr.

Für eine fristlose Kündigung genügten die Umstände also nicht; auch die ordentliche Kündigung hielt das Gericht für unwirksam, weil die Betroffene zunächst hätte abgemahnt werden müssen.