

16. Juli 2018 · [Arbeitsleben](#) · von [Martina Kettner](#)

Kein Kavaliersdelikt! Diebstahl am Arbeitsplatz

Diebstahl am Arbeitsplatz ist ein unangenehmes Thema: Im besten Fall verschwindet aus dem Kühlschrank nur dein Joghurt, es kann aber auch schlimmer kommen – dann, wenn aus dem Büro Wertgegenstände oder Geld entwendet werden. Abgesehen vom finanziellen Schaden setzen Diebstähle am Arbeitsplatz auch der Kultur zu: Misstrauen und Verdächtigungen machen dann schnell die Runde. Wie sich ein Team und Arbeitgeber in dieser Situation verhalten sollten, weiß Arbeitspsychologin Veronika Jakl.



Das Büro als Selbstbedienungsladen

Auf Firmenkosten ein paar Ausdrucke machen, einen Notizblock für zu Hause mitnehmen oder für den Heimweg eine Banane einstecken: Streng genommen handelt es sich auch bei solchen Kleinigkeiten um Diebstahl. Im Arbeitsalltag wird es dir aber wahrscheinlich nicht zum Verhängnis, wenn du mal einen Kugelschreiber „mitgehen“ lässt. Problematisch wird es dann, wenn das Einstecken von Gegenständen zur Gewohnheit wird (wieso Druckerpapier kaufen, wenn es am Arbeitsplatz einen ganzen Schrank davon gibt) oder sich Teammitglieder am Schreibtisch eines anderen bedienen: Keine Taschentücher dabei? Kein Problem, der Kollege hat eine ganze Box davon. Hungrig? Im Gemeinschaftskühlschrank findet sich bestimmt der eine oder andere Snack.

Diebstahl ist kein Kavaliersdelikt

Die Gründe für kleine und große Eigentumsdelikte am Arbeitsplatz können vielfältig sein: Rache am Arbeitgeber oder einem Kollegen, Faulheit, Neid oder die Annahme, dass jemand etwas sowieso nicht mehr benötigt. Wird im Büro eigentlich mehr gestohlen und was können Arbeitgeber tun? Wir haben bei Arbeitspsychologin [Veronika Jakl](#) nachgefragt:

Vom vermeintlichen Kavaliersdelikt bis zur bewussten Sabotage durch Diebstahl: Welche Motive gibt es für Diebstahl, insbesondere am Arbeitsplatz?

Jakl: Es gibt unzählige Motive, die zu Diebstahl führen können. Von schlechter Bezahlung (und tatsächlicher Not), über zu wenig erfahrene Wertschätzung (von Führungskräften) bis hin zu Hass gegenüber bestimmten Kollegen. Es kann um den Gegenstand gehen („Will ich haben / Brauche ich unbedingt“) oder um die Schädigung des Opfers an sich. Ich würde aber auch Kleptomanie oder unabsichtliches Nehmen vom falschen Dessert aus dem Kühlschrank nicht ausschließen.



Veronika Jakl

Ein Paket Taschentücher einstecken, das Joghurt des Kollegen essen etc. – Kommen kleine, unauffällige Diebstähle vor allem am Arbeitsplatz vor?

Jakl: Ich bin mir nicht sicher, ob Erwachsene tatsächlich mehr am Arbeitsplatz stehlen, als bei anderen Gelegenheiten. Grundsätzlich verbringen wir einfach extrem viel Zeit am Arbeitsplatz und haben hier ein soziales Umfeld, das aus nicht ganz freiwilligen Beziehungen besteht. In der Familie ist die soziale Bindung viel zu hoch für gegenseitigen Diebstahl. Und Freundschaften sind freiwillig eingegangene Umwelten, wo man sich, wenn es untereinander nicht mehr passt,

einfach nicht mehr trifft – was einfacher ist als Diebstahl. Kleine Diebstähle passieren sicher eher, weil sie als „nicht so schlimm“ eingestuft werden.

Haben Sie einen Rat, wie das Thema Diebstahl im Team bzw. im Unternehmen am besten kommuniziert und angesprochen werden kann?

Jakl: Wenn ein Vorfall vorkommt, sollte zuerst an die soziale Norm appelliert werden: *Wir machen so etwas nicht.* Ich würde als Führungskraft klarstellen, dass der Verdacht im Raum steht, dass etwas gestohlen wurde. Verdächtigen Sie niemanden öffentlich oder hinter seinem Rücken. Wenn möglich, schaffen Sie die Möglichkeit, das Diebesgut anonym zu ersetzen oder zu retournieren. Und machen Sie dann auch klar, dass die Sache damit erledigt ist und man nicht weiter nachforschen wird. Das gilt natürlich nur für geringwertige Gegenstände bzw. Ersttäter. Ansonsten: Klare Ansagen. Diebstahl kann ein **Entlassungsgrund** sein!

Wie sollte sich jemand verhalten, der Kollegen des Diebstahls verdächtigt?

Jakl: Persönliche Verdächtigungen würde ich nur bei konkreten Beweisen (z.B. jemanden in flagranti erwischen) mit der Person klären. Ansonsten wird das Vertrauensverhältnis auf Dauer geschädigt sein.

Müssen sich Arbeitgeber hier in der Pflicht sehen? Was passiert, wenn Unternehmen Bagatell-Diebstähle tolerieren und kein Zeichen dagegen setzen?

Jakl: Der Arbeitgeber bzw. die Führungskräfte sollten auf jeden Fall reagieren. Wenn nicht reagiert wird, obwohl es bekannt ist oder Vermutungen gibt, dann lernen die Mitarbeiter, dass es dem Unternehmen nicht wichtig (genug) ist. Und das heißt für den Dieb: Ich kann weitermachen. Und für alle anderen: Das ist kein Verhalten, das sanktioniert wird. Die interpretieren das entweder als „Wir sind dem Arbeitgeber nicht wichtig genug, er ‚beschützt‘ nicht unser Eigentum oder auch: „Der Arbeitgeber will um jeden Preis Diskussionen vermeiden und nimmt seine Verantwortung nicht wahr.“

Gut zu wissen

- Auch, wenn du tolle Kollegen hast: Vertrauen ist gut, Wertsachen einsperren ist besser – vor allem dann, wenn dein Arbeitsplatz auch für externe Personen zugänglich ist. Für deine Wertgegenstände muss dir dein Arbeitgeber eine verschließbare Schublade, einen Spind oder ähnliches bereitstellen. Tut er das nicht und dir kommen Wertgegenstände abhanden, ist er zu Schadensersatz verpflichtet.

- Sollte selbstverständlich sein: Geld, Smartphone und wertvolle Dinge nicht ständig offen auf dem Schreibtisch liegenlassen, das Büro nach dem Verlassen wenn möglich versperren.
- Strafbare Handlungen wie Diebstahl, Betrug oder Veruntreuung können einen Entlassungsgrund darstellen.

Mehr zum Thema

