

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	7
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	17
<b>Einleitung</b> .....	23
A. Straftaten „als“ Kündigungsgrund im Arbeitsrecht .....	23
B. Zielsetzung der Arbeit .....	26
C. Gang der Untersuchung .....	27
 <b>Kapitel 1: Die Bedeutung der Arbeitnehmerstellung im Straf- und Arbeitsrecht in soziologischer und rechtlicher Perspektive</b> .....	31
A. Bedeutung der Arbeit in der und für die Gesellschaft .....	31
I. Das Phänomen der Arbeit .....	32
II. Arbeit und ihre Bedeutung für das Individuum und die Allgemeinheit .....	33
III. Ergebnis .....	37
B. Zur Bedeutung der Arbeit in der Rechtsordnung .....	38
I. Arbeitsrecht als Sonderrecht der Arbeitnehmer .....	38
1. Historische Ausgangslage der arbeitsrechtlichen Entwicklung .	39
2. Herausbildung arbeitsrechtlicher Besonderheiten .....	42
3. Eigenständigkeit des Arbeitsrechts .....	43
4. Zwischenergebnis .....	45
II. Begriff des Arbeitnehmers .....	45
III. Stellung des Arbeitnehmers in der Rechtsordnung .....	48
1. Arbeitsrecht und Grundrechte .....	48
2. Fehlende Kodifikation des Arbeitsrechts .....	53
3. Arbeitsgerichtsbarkeit .....	55

4. Arbeit in anderen Rechtsgebieten ..... 56

IV. Ergebnis ..... 59

C. Fazit ..... 60

**Kapitel 2: Vergleichende Betrachtung der Charakteristika  
und Grundprinzipien des Straf- und Arbeitsrechts ..... 61**

A. Straf- und Arbeitsrecht als Schutzrechte in einem Über- und  
Unterordnungsverhältnis ..... 61

    I. Strafrecht ..... 61

    II. Arbeitsrecht ..... 67

    III. Vergleichende Betrachtung ..... 70

B. Ultima-ratio-Prinzip ..... 72

    I. Strafrecht ..... 72

    II. Arbeitsrecht ..... 74

    III. Vergleichende Betrachtung ..... 77

C. Vergeltung und Prävention ..... 78

    I. Strafrecht ..... 78

    II. Arbeitsrecht ..... 81

    III. Vergleichende Betrachtung ..... 84

D. Erfordernis rechtswidrigen Handelns und Schuldprinzip ..... 85

    I. Strafrecht ..... 85

    II. Arbeitsrecht ..... 91

    III. Vergleichende Betrachtung ..... 96

E. Unzumutbarkeit ..... 98

    I. Strafrecht ..... 98

    II. Arbeitsrecht ..... 101

    III. Vergleichende Betrachtung ..... 103

F. Gesetzlichkeitsprinzip vs. Richterrecht ..... 104

    I. Strafrecht ..... 105

    II. Arbeitsrecht ..... 108

    III. Vergleichende Betrachtung ..... 109

G. Fazit .....	110
----------------	-----

### **Kapitel 3: Die Straftat und ihre Rechtsfolgen – Verwirklichung eines Unrechtstatbestands .....**

113

A. Die Straftat .....	113
I. Formeller und materieller Verbrechensbegriff .....	113
II. Wesen der Straftat .....	114
1. Strafe .....	115
2. Strafwürdigkeit .....	116
3. Strafbedürftigkeit .....	118
B. Das Strafgesetz .....	119
I. Straftatbestand, Rechtswidrigkeit und Schuld .....	119
II. Rechtsfolgen der Tat, §§ 38 bis 72 StGB .....	120
1. Straforten .....	120
2. Strafraumen .....	121
3. Strafzumessung .....	121
C. Einteilung in Deliktstategorien .....	125
D. Straftaten mit (möglichem) Bezug zum Arbeitsverhältnis .....	127
I. Arbeitsstrafrecht – „Arbeitgeberstrafrecht“ .....	127
II. Arbeitnehmer als Täter von Sonderdelikten .....	129
1. Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr, § 299 Abs. 1 StGB .....	129
2. Untreue, § 266 Abs. 1 StGB .....	131
3. Verletzung von Privatgeheimnissen, § 203 StGB .....	132
4. Verletzung von Geschäftsgeheimnissen, § 23 GeschGehG .....	133
5. Amtsträgerdelikte .....	134
III. Arbeitnehmer als Täter von Allgemeindelikten .....	135
E. Strafverfolgung .....	137
I. Offizialprinzip und Antragsdelikte .....	137
II. Legalitätsprinzip und Opportunitätsprinzip .....	139
III. Grundsatz der freien richterlichen Beweiswürdigung und „in dubio pro reo“ .....	140

F. Sonderfall: „Bagatelldelikte“ im Strafrecht ..... 141

    I. Bagatelldelinquenz ..... 141

        1. Begriff ..... 141

        2. Kriminalpolitische Ausgangslage ..... 144

        3. Rechtlicher Rahmen zur Erledigung der Bagatelldelinquenz ..... 145

    II. Rechtliche Möglichkeiten zur Einschränkung einer  
        Bestrafung im Bagatelldelinquenzbereich ..... 146

        1. Keine vollständige Sanktionslosigkeit ..... 148

        2. Materiellrechtliche Lösung ..... 149

            a) Einführung von Erheblichkeitsschwellen ..... 149

            b) Schaffung von Privilegierungstatbeständen ..... 150

            c) Entkriminalisierung auf Tatbestands- oder Rechts-  
                folgenebene ..... 150

        3. Verfahrensrechtliche Lösung ..... 153

    III. Gegenwärtige Rechtslage im Bereich der Eigentums- und  
        Vermögensdelikte ..... 153

        1. Verfahrensrechtliche Lösung mit §§ 248a StGB,  
            §§ 153, 153a StPO ..... 153

        2. § 248a StGB ..... 157

        3. §§ 153, 153a StPO ..... 159

            a) Absehen von der Verfolgung bei Geringfügigkeit,  
                § 153 StPO ..... 160

            b) Absehen von der Verfolgung unter Auflagen und  
                Weisungen, § 153a StPO ..... 162

            c) Auswirkungen des § 248a StGB auf die Einstel-  
                lungsmöglichkeiten ..... 163

        4. Strafzumessung ..... 163

        5. Mehrzahl geringwertiger Sachen und wiederholte  
            Begehung von Bagatelldelikten ..... 164

G. Fazit ..... 165

**Kapitel 4: Die Straftat „als“ Kündigungsgrund im  
Arbeitsrecht ..... 169**

    A. Die Straftat im System der Kündigungsgründe ..... 169

I. Mehrstufige Kündigungsprüfung und Systematisierung der Kündigungsgründe .....	170
1. Außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB .....	170
2. Ordentliche Kündigung nach § 1 KSchG .....	173
II. Kündigungsgrund „an sich“ (1. Stufe) .....	175
1. Differenzierung nach verhaltens-, personen- und betriebsbedingten Gründen .....	176
a) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe .....	177
b) Personenbedingte Kündigungsgründe .....	178
c) Betriebsbedingte Kündigungsgründe .....	179
d) Zwischenergebnis .....	180
2. Differenzierung zwischen dienstlichem und außerdienstlichem Verhalten .....	180
3. Tat- und Verdachtskündigung .....	184
a) Abgrenzung Tatkündigung – Verdachtskündigung .....	184
b) Strenge Voraussetzungen der Verdachtskündigung; zweistufige Prüfung .....	187
c) Dringender Tatverdacht im Sinne der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung .....	188
4. Der (Criminal) Compliance-Verstoß als Kündigungsgrund „an sich“ .....	191
a) Der Compliance-Verstoß als strafrechtlich relevantes Verhalten .....	191
b) Implementierung von Compliance-Richtlinien .....	194
c) Der Compliance-Verstoß im System der Kündigungsgründe .....	195
III. Negativprognose und arbeitsrechtliches Ultima-ratio-Prinzip ..	197
1. Erfordernis einer Negativprognose .....	197
2. Kündigung als unausweichlich letztes Mittel (Ultima-ratio-Prinzip) .....	198
IV. Interessenabwägung (2. Stufe) .....	201
1. Allgemeine sachverhaltsbezogene Umstände .....	203
2. Dauer der Betriebszugehörigkeit .....	204
3. Compliance-Vorgaben .....	205

4. Billigung oder Mitwirkung durch die Unternehmensleitung oder den Vorgesetzten .....	206
5. Generalpräventive Aspekte .....	207
6. Strafzumessungsgesichtspunkte .....	208
V. Rechtsfolge: Kündigungsrecht des Arbeitgebers .....	209
1. Grundsatz: Privatautonomie, Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers .....	209
2. Gesetzliche Verpflichtung und faktischer Zwang zur Kündigung .....	209
VI. Ergebnis .....	211
B. Die Straftat in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung .....	214
I. Als Kündigungsgrund „an sich“ geeignete Delikte .....	214
1. Eigentums- und Vermögensdelikte .....	214
2. Korruptionsdelikte .....	218
3. Steuerhinterziehung .....	220
4. Ehrdelikte .....	220
5. Straftaten gegen die persönliche Freiheit und die sexuelle Selbstbestimmung .....	222
6. Sonstige Delikte .....	224
7. Zwischenergebnis .....	226
II. Rechtsprechungsanalyse zu „Bagatell“-Fällen .....	226
1. (Potenzielle) Bagatellfälle in der Rechtsprechung .....	228
a) Lebensmittel (insbesondere „Verzehr“-Fälle) .....	228
b) Drogerie- und Pharmazieartikel .....	250
c) Sonstige Verbrauchsgüter und Gegenstände .....	254
d) Strom .....	265
e) Bargeld .....	266
f) Zeiterfassung .....	268
g) Falschbuchungen, Pfandbons etc. ....	269
2. Strafrechtliche Einordnung .....	276
3. Begriff der Bagatelle .....	277
a) Geringwertigkeit .....	280

b) Mehrzahl geringwertiger Sachen und wiederholte Begehung .....	281
4. „an sich“-Eignung .....	282
5. Keine Beschränkung auf die Tatkündigung .....	284
6. Keine „absoluten“ Kündigungsgründe, 2-Stufen-Prüfung .....	285
7. Abmahnungserfordernis .....	286
8. Interessenabwägung .....	289
a) Geringwertigkeit .....	289
b) Umstände der Tatbegehung .....	290
c) Dauer der Betriebszugehörigkeit .....	295
d) Vorherige Hinweise, Compliance-Vorgaben .....	297
e) Generalpräventive Aspekte .....	298
f) Existenzielles Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes .....	299
9. Zwischenergebnis .....	299
III. Ergebnis .....	301
C. Übertragung strafrechtlicher Wertungen in das Kündigungsrecht ....	303
I. Die Straftat als Kündigungsgrund „an sich“ .....	303
1. Generelle Eignung von Straftaten als Grund „an sich“? .....	304
2. „Strafrechtsakzessorietät“ der Kündigungsprüfung .....	306
a) Erfordernis einer strafrechtlichen Prüfung .....	306
b) Reichweite der „Strafrechtsakzessorietät“ .....	308
aa) Materiellrechtliches Vorliegen einer Straftat .....	309
bb) Übertragung der strafrechtlichen Geringwertigkeitsgrenze? .....	309
(1) Ausgangslage .....	310
(2) Unmittelbare Berücksichtigung des § 248a StGB .....	312
(3) Sinngemäße Berücksichtigung des § 248a StGB .....	313
(4) Zwischenstand .....	319
3. Zwischenergebnis .....	319
II. Auswirkungen der Strafbarkeit auf die Interessenabwägung .....	320

1. Straftaten als absolute Kündigungsgründe? .....	320
2. Strafrechtliche Prüfung als Ausgangspunkt für die Interessenabwägung? .....	321
3. Berücksichtigung im Rahmen der Interessenabwägung .....	321
a) Besonderer Unwert strafbarer Handlungen .....	322
b) Strafzumessungsgesichtspunkte gem. § 46 Abs. 2 StGB ..	324
4. Zwischenergebnis .....	325
III. Ergebnis .....	326
D. Fazit .....	326
 <b>Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse .....</b>	 329
 <b>Literaturverzeichnis .....</b>	 335