

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	XIII
Glossar	XVII
1. Teil – Einleitung.....	1
A) Allgemeines	1
B) Gang der Darstellung	3
C) Begriff der Bagatelle	4
I) Begriff der Bagatelle im allgemeinen Sprachgebrauch	4
II) Begriff der Bagatelle im Strafrecht	5
III) Begriff der Bagatelle im Arbeitsrecht	7
2. Teil – Rechtslage in Deutschland	9
A) Einleitung	9
B) Gesetzliche Grundlage	9
I) BGB	10
II) KSchG	10
III) Beendigungstatbestände im Einzelnen.....	11
I) Ordentliche Kündigung	11
a) Personenbedingte Gründe, § 1 II 1 1. Alt. KSchG	12
b) Verhaltensbedingte Gründe, § 1 II 1 2. Alt. KSchG	12
c) Betriebsbedingte Gründe, § 1 II 1 3. Alt. KSchG	15
2) Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB.....	15
a) Wichtiger Grund.....	17
aa) 1. Stufe: Wichtiger Grund „an sich“	17
bb) 2. Stufe: Wichtiger Grund im Einzelfall	18
b) Erfasste Kündigungsgründe	19
aa) Erfassung von Straftaten als Kündigungsgrund	19
(1) Grundsätzliche Erfassung von Straftaten als Kündigungsgrund	20
(2) Erfassung von Bagatelldelikten als Kündigungsgrund	22
(a) 1. Ansicht: Zulässigkeit von Bagatellkündigungen	23
(b) 2. Ansicht: Unzulässigkeit von Bagatellkündigungen	24
(c) Stellungnahme.....	26

(d) Einfluss des „Emmely“-Urteils des BAG	32
bb) Erfassung außerdienstlichen Verhaltens als Kündigungsgrund	36
cc) Besonderheiten der Interessenabwägung im Hinblick auf Straftaten	40
3) Verdachtskündigung	42
a) Zulässigkeit der Verdachtskündigung	42
b) Dogmatische Einordnung der Verdachtskündigung	43
c) Voraussetzungen der Verdachtskündigung	44
C) Verfahren und Form der Kündigung	49
I) Verfahren	49
1) Abmahnung	49
2) Kündigungserklärungsfrist, § 626 II I BGB	52
3) Anhörung	53
a) Arbeitnehmer	53
b) Betriebsrat, § 102 I I BGB	53
II) Form	54
D) Vorgehen des Arbeitnehmers gegen die arbeitgeberseitige Kündigung	54
I) Erhebung der Kündigungsschutzklage, § 4 KSchG	54
II) Beweislastverteilung	54
III) Zulässigkeit des Nachschiebens von Kündigungsgründen	55
E) Rechtsprechungsanalyse	55
I) Auswertung nach der zur Kündigung führenden Straftat	56
II) Auswertung nach der Beschäftigungsdauer	56
III) Auswertung nach dem Vorverhalten des Arbeitnehmers	57
IV) Auswertung nach dem zur Unwirksamkeit der Kündigung führenden Umstand	58
V) Auswertung nach der Änderung der Entscheidung innerhalb der Instanzen	59
VI) Auswertung nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers	61
VII) Fazit zur Auswertung der Rechtsprechung	62
1) Allgemeines	62
2) Festlegung einer Bagatellgrenze	62
a) Allgemeine Überlegungen zur Setzung einer Bagatellgrenze	63
aa) Anlegung strafrechtlicher Grundsätze	63
bb) Anlegung schadensersatzrechtlicher Grundsätze	64
cc) Anlegung steuerrechtlicher Grundsätze	64
dd) Ergebnis zur Übertragbarkeit der Grundsätze anderer Rechtsgebiete	66

b) Versuch der Grenzziehung mittels der ausgewerteten Rechtsprechung	66
c) Ergebnis zur Festlegung einer Bagatellgrenze	71
3) Fazit zur Wirkung der gesetzlichen Regelungen zur Kündigung	72
4) Tabellarische Zusammenfassung der Ergebnisse.....	73
F) Problemschwerpunkte.....	73
I) Einfluss des Vertrauenskapitals auf die Kündigungsentscheidung	74
1) 1. Ansicht: Wirkung des Vertrauenskapitals zulasten des Arbeitnehmers.....	76
2) 2. Ansicht: Wirkung des Vertrauenskapitals zugunsten des Arbeitnehmers	76
3) Stellungnahme	78
II) Einfluss des „Emmely“-Urteils auf die Abmahnungspraxis	83
III) Vergleich des Vertrauenskapitals mit Verträgen mit langfristiger Bindung.....	84
IV) Zusammenhang zwischen Bagatellkündigungen und der Stellung im Betrieb.....	89
3. Teil – Rechtslage in England	93
A) Einleitung	93
B) Grundlage des Arbeitsrechts und insbesondere der Kündigung	94
I) Common law	94
II) Statute law	96
C) Beendigungstatbestände im Einzelnen	97
I) Termination by the employer, s. 95 (1) (a) ERA 1996	100
1) Ordentliche Kündigung	100
2) Außerordentliche Kündigung	100
II) Termination of a fixed-term contract, s. 95 (1) (b) ERA 1996.....	101
III) Constructive dismissal, s. 95 (1) (c) ERA 1996	101
IV) Fairness der Kündigung nach section 98 (1) ERA 1996.....	102
1) Inhaltliche Fairness (<i>substantive fairness</i>), s. 98 (1) und (2) ERA 1996	102
a) Capability or qualifications, s. 98 (2) (a) ERA 1996.....	104
b) Conduct, s. 98 (2) (b) ERA 1996	105
aa) Ordentliche Kündigung	106
bb) Außerordentliche Kündigung	106
c) Straftaten als verhaltensbedingter Kündigungsgrund, s. 98 (2) (b) ERA 1996.....	108
aa) Anerkennung von Straftaten als Kündigungsgrund.....	108
bb) Entscheidungserheblicher Zeitpunkt für das Vorliegen einer Straftat	110
cc) Unterscheidung nach Straftaten während und außerhalb der Arbeitszeit.....	112
(a) Begehung während der Arbeitszeit	113

(b) Begehung außerhalb der Arbeitszeit	114
dd) Verdachtskündigungen wegen Straftaten iSv <i>gross misconduct</i>	116
(a) Bestehen eines <i>reasonable</i> und <i>genuine belief</i>	118
(b) Durchführung der <i>proper investigations</i>	118
(c) Kündigungsentscheidung innerhalb der <i>band of reasonable responses</i>	121
(d) Anwendung und Bestätigung des <i>Burchell</i> -Tests in der Rechtsprechung	121
ee) (Verdachts-)Kündigung mehrerer Personen, <i>blanket dismissal</i>	122
d) Redundancy, s. 98 (2) (c) ERA 1996	125
2) Prozedurale Fairness (<i>procedural fairness</i>), s. 98 (4) ERA 1996	125
a) Betriebsinternes Disziplinarverfahren, <i>internal disciplinary procedure</i>	126
b) Abmahnungsverfahren	129
c) Folge von Verfahrensfehlern	130
d) Prüfungsmaßstäbe des Gerichts nach s. 98 (4) ERA 1996	132
e) Anwendung des <i>band of reasonable responses</i> -Tests in der Rechtsprechung	133
D) Rechtsprechungsanalyse	135
I) Auswertung nach der zur Kündigung führenden Straftat	135
II) Auswertung nach der Beschäftigungsdauer	135
III) Auswertung nach dem Vorverhalten des Arbeitnehmers	136
IV) Auswertung nach dem zur Gesetzwidrigkeit der Kündigung führenden Umstand	136
V) Auswertung nach der Änderung der Entscheidung innerhalb der Instanzen	138
VI) Auswertung nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers	139
VII) Fazit zur Auswertung der Rechtsprechung	140
1) Allgemeines	140
2) Festlegung einer Bagatellgrenze	141
3) Einfluss des Vertrauenskapitals auf die Kündigungsentscheidung	142
4) Fazit zur Wirkung der gesetzlichen Regelung zur Kündigung	144
5) Tabellarische Zusammenfassung der Ergebnisse	145
4. Teil – Rechtslage in Spanien	147
A) Einleitung	147
B) Gesetzliche Grundlage	148
C) Beendigungstatbestände im Einzelnen	148
I) Beendigung in beiderseitigem Einverständnis, Art. 49.1 a) ET	149
II) Beendigung auf Veranlassung des Arbeitnehmers, Art. 50 ET	150
III) Beendigung auf Veranlassung des Arbeitgebers, Art. 49.1 h) ff. ET	150

1) Vertragsbeendigung wegen höherer Gewalt, Art. 49.1 h) ET.....	152
2) Massenentlassung, Art. 51 ET.....	152
3) Vertragsbeendigung aus objektiven oder betriebsbedingten Gründen, Art. 52 ET ...	152
4) Disziplinarische Kündigung, Art. 54 ET.....	153
a) Rechtsnatur der disziplinarischen Kündigung.....	154
aa) 1. Ansicht: Sanktion.....	155
bb) 2. Ansicht: Vertragsauflösende Erklärung	155
b) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe in Art. 54.2 ET	155
aa) 1. Ansicht: Beispielhaft aufzählend (<i>lista ejemplificativa</i>).....	156
bb) 2. Ansicht: Abschließend (<i>lista cerrada</i>).....	156
cc) Stellungnahme	157
c) Voraussetzungen des Art. 54.1 ET	158
aa) Grave.....	158
bb) Culpable	161
d) Anwendungsbereich und Voraussetzungen der einzelnen Kategorien	163
aa) Art. 54.2 a) ET	163
bb) Art. 54.2 b) ET	163
cc) Art. 54.2 c) ET	164
dd) Art. 54.2 d) ET	164
(a) Transgresión de la buena fe contractual, Art. 54.2 d) 1. Alt. ET	165
(aa) Der Begriff „buena fe“	165
(bb) Erfasste Verhaltensweisen	168
(cc) Erfassung außerdienstlicher Verhaltensweisen	176
(b) Abuso de confianza, Art. 54.2 d) 2. Alt. ET	179
ee) Art. 54.2 e) ET	181
ff) Art. 54.2 f) ET	181
gg) Art. 54.2 g) ET	182
D) Verfahren und Form der Disziplinarikündigung.....	182
I) Verfahren	183
1) Vorherige Anhörung	183
2) Kündigungsfrist.....	184
II) Form.....	184
E) Vorgehen des Arbeitnehmers gegen die arbeitgeberseitige Kündigung.....	189
I) Schlichtungsverfahren.....	189

II) Verfahren vor den Arbeitsgerichten	189
1) Klagemöglichkeit des Arbeitnehmers	190
2) Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund der strafrechtlichen Unschuldsvermutung	190
3) Prüfungsmaßstäbe des Gerichts	192
4) Beweislastverteilung	193
5) Zulässigkeit des Nachschiebens von Kündigungsgründen	194
F) Wirkungen der Kündigung in Abhängigkeit von ihrer Wirksamkeit	194
I) Procedente, Art. 55.4 ET, Art. 108.1 LRS	195
II) Improcedente, Art. 55.4 ET, Art. 108.1 LRS	195
1) Wiedereinstellung	196
2) Entschädigung	197
3) Erneute Kündigung unter Wahrung der Formvorschriften, Art. 110.4 LRS	197
III) Nulo, Art. 55.5 ET, Art. 108.2 LRS	198
G) Rechtsprechungsanalyse	199
I) Auswertung nach der zur Kündigung führenden Straftat	199
II) Auswertung nach der Beschäftigungsdauer	200
III) Auswertung nach dem Vorverhalten des Arbeitnehmers	200
IV) Auswertung nach dem zur Unwirksamkeit der Kündigung führenden Umstand	201
V) Auswertung nach der Änderung der Entscheidung innerhalb der Instanzen	203
VI) Auswertung nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers	204
VII) Fazit zur Auswertung der Rechtsprechung	205
1) Allgemeines	205
2) Festlegung einer Bagatellgrenze	205
a) Urteile unter Ablehnung der <i>teoría gradualista</i>	206
b) Urteile unter Anwendung der <i>teoría gradualista</i>	208
c) Rückschlüsse auf die Höhe einer Bagatellgrenze in der Rechtsprechung	209
d) Fallbeispiele aus der Literatur zur Höhe einer Bagatellgrenze	212
e) Ergebnis zur Festlegung einer Bagatellgrenze	213
3) Einfluss des Vertrauenskapitals auf die Kündigungsentscheidung	213
4) Fazit zur Wirkung der gesetzlichen Regelungen zur Kündigung	214
5) Tabellarische Zusammenfassung der Ergebnisse	217
5. Teil – Vergleich der Rechtslage in England und Spanien mit Deutschland	219
A) Einleitung	219
B) Rechtsvergleich England – Deutschland	220

I) Bestehen einer gesetzlichen Regelung.....	220
II) Zugang der Arbeitnehmer zum Kündigungsschutz.....	221
III) Unterscheidung von ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.....	222
IV) Unterscheidung verschiedener Kündigungsgründe.....	223
V) Erfassung von Straftaten als Kündigungsgrund.....	224
VI) Verfahrensrechtliche Regelungen.....	225
VII) Vergleich der Ergebnisse der Rechtsprechungsanalysen.....	226
1) (Un-)Wirksamkeitsquoten.....	226
2) Beschäftigungsdauer bis zur Kündigung.....	227
3) Häufigste Straftaten.....	227
4) Straftat innerhalb oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses.....	228
5) Zulässigkeit und Auftreten von Verdachtskündigungen.....	228
6) Geschlecht des Arbeitnehmers.....	231
7) Vorverhalten der Arbeitnehmer.....	231
8) Bestehen von Vertrauenskapital.....	232
9) Bestehen einer Bagatellgrenze.....	233
10) Tabellarische Gegenüberstellung der Rechtsprechungsanalysen.....	234
VIII) Fazit zum Vergleich England – Deutschland.....	234
C) Rechtsvergleich Spanien – Deutschland unter Einbeziehung Englands.....	235
I) Bestehen einer gesetzlichen Regelung.....	235
II) Zugang der Arbeitnehmer zum Kündigungsschutz.....	236
III) Unterscheidung von ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.....	237
IV) Unterscheidung verschiedener Kündigungsgründe.....	237
V) Erfassung von Straftaten als Kündigungsgrund.....	238
VI) Verfahrensrechtliche Regelungen.....	238
VII) Vergleich der Ergebnisse der Rechtsprechungsanalysen.....	239
1) (Un-)Wirksamkeitsquoten.....	240
2) Beschäftigungsdauer bis zur Kündigung.....	241
3) Häufigste Straftaten.....	242
4) Straftat innerhalb oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses.....	242
5) Zulässigkeit und Auftreten der Verdachtskündigungen.....	243
6) Geschlecht des Arbeitnehmers.....	243
7) Vorverhalten der Arbeitnehmer.....	244
8) Bestehen von Vertrauenskapital.....	244

9) Bestehen einer Bagatellgrenze	246
10) Tabellarische Gegenüberstellung der Ergebnisse der Rechtsprechungsanalysen	248
VIII) Fazit zum Vergleich Deutschland – Spanien	248
D) Tabellarische Gesamtgegenüberstellung aller Rechtsprechungsauswertungen.....	250
6. Teil – Gesamtfazit.....	251
Anhang 1 – Rechtsprechungsanalyse Deutschland	255
Anhang 2 – Rechtsprechungsanalyse England	261
Anhang 3 – Rechtsprechungsanalyse Spanien	265
Literaturverzeichnis	269
Rechtsprechungsverzeichnis.....	287
Verzeichnis zitierter Gesetze, Verordnungen und Richtlinien.....	297