

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13
Einleitung	19
A. Problemstellung und praktische Relevanz	19
B. Ziel und Gang der Untersuchung	25
Kapitel 1 Grundlagen und Vorüberlegungen zur außerordentlichen Kündigung bei Vermögensdelikten	27
A. Typische Vermögensdelikte im Arbeitsverhältnis	27
I. Diebstahl und Stromdiebstahl	31
II. Unterschlagung	35
III. Betrug	37
1. Arbeitszeitbetrug	38
2. Spesenbetrug	40
3. Prozessbetrug	41
4. Hehlerei	43
IV. § 248 a StGB Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sachen	43
1. Geringwertigkeit	46
2. Strafantrag und besonderes öffentliches Interesse	47
a) Strafantrag	48
b) Besonderes öffentliches Interesse	48
3. Transfer des Gedankens von § 248 a StGB in das Kündigungsrecht	50
V. Zwischenfazit	52
B. Vermögensdelikte im dienstlichen und außerdienstlichen Bereich	53
I. Vermögensdelikte im dienstlichen Bereich	54
1. Vermögensdelikte gegen den Arbeitgeber	55
2. Vermögensdelikte gegen Mitarbeiter	59
3. Vermögensdelikte gegen Kunden	61

4.	Vermögensdelikte gegen unbeteiligte Dritte oder Allgemeininteressen	63
5.	Sonderfälle	64
a)	Beobachten von Vermögensdelikten und Nichtmeldung	64
b)	Das versuchte Vermögensdelikt.....	65
c)	Kündigung bei zukünftigen Vermögensdelikten.....	66
d)	Vermögensdelikte des Arbeitnehmers aus Beweisnot	68
II.	Vermögensdelikte im außerdienstlichen Bereich.....	70
1.	Verstoß gegen außerdienstliche Verhaltenspflichten	72
2.	Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers als Folge außerdienstlicher Delinquenz.....	75
III.	Zwischenergebnis	76
C.	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf Vermögensdelikte.....	77
I.	Die Abmahnung	78
1.	Allgemeine Anforderungen, Funktionen und Herleitung der Abmahnung	78
2.	Die Abmahnung im Kontext von Vermögensdelikten	81
II.	Die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung.....	83
III.	Die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung.....	86
1.	Der wichtige Grund als unbestimmter Rechtsbegriff.....	92
a)	„An sich“ wichtiger Grund (erste Stufe)	95
aa)	Eignung von Vermögensdelikten mit geringem wirtschaftlichen Schaden als wichtiger Grund „an sich“?.....	96
bb)	Verschulden des Arbeitnehmers für das Vorliegen eines wichtigen Grundes „an sich“?	97
b)	Interessenabwägung (zweite Stufe)	99
2.	Revisionsrechtlicher Prüfungsmaßstab	102
3.	Die Kritik an der Zweistufentheorie des BAG	103
4.	Abgrenzung der außerordentlichen zur ordentlichen Kündigung.....	104
IV.	Die Verdachtskündigung als Sonderfall der außerordentlichen Kündigung.....	107
1.	Voraussetzungen der Verdachtskündigung.....	111
a)	Verdacht erheblicher Pflichtverletzung.....	111

b) Dringender Tatverdacht.....	112
c) Zumutbare Sachverhaltsaufklärung	113
d) Anhörung des Betriebsrats.....	115
2. Kündigungserklärungsfrist, Beurteilungszeitraum und Wiedereinstellungsanspruch	116
3. Unberechtigte Kritik an dem Institut der Verdachtskündigung.....	118
V. Die Verdachtsabmahnung	121
VI. Fazit	123

Kapitel 2 Die historische Entwicklung und gesellschaftliche sowie politische Diskussion der außerordentlichen Kündigung bei Vermögensdelikten.....

A. Die Rechtsprechung zu geringwertigen Vermögensdelikten innerhalb des Arbeitsrechts	127
I. Die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zu geringwertigen Vermögensdelikten	128
1. Die Rechtsprechung vor der „Emmely“-Entscheidung.....	128
2. Neuorientierung der Rechtsprechung: Das BAG-Urteil vom 23.6.2009	136
3. Die „Emmely“-Entscheidung.....	137
a) Die Entscheidung des ArbG Berlin und des LAG Berlin-Brandenburg	140
b) Die Entscheidung des BAG über die Nichtzulassungsbeschwerde.....	143
c) Die Entscheidung des BAG	144
d) Wesentliche Neuerungen durch die „Emmely“-Entscheidung.....	148
4. Die Rechtsprechung nach der „Emmely“-Entscheidung	152
5. Zusammenfassung und offengebliebene Fragen	158
II. Diskussion über die Einführung einer die Arbeitsgerichtsbarkeit bindenden Bagatellgrenze	160
III. Gesetzesinitiativen zur Einschränkung von Bagatell- und Verdachtskündigungen in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung	165
1. Regelungsgehalt der Gesetzesentwürfe.....	167

a)	Der Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion vom 9.2.2010	167
b)	Der Gesetzesentwurf der Fraktion DIE LINKE vom 9.2.2010	168
c)	Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 9.6.2010	170
2.	Kritik der Gesetzesentwürfe.....	171
3.	Fazit	175
B.	Die Rechtsprechung zu geringfügigen Vermögensdelikten außerhalb des Arbeitsrechts.....	176
I.	Die Beurteilung von Bagatelldelikten in der Strafgerichtsbarkeit.....	177
1.	Zielsetzungen von Kündigungsrecht und Strafrecht	178
2.	Die Beweislast im Strafprozess und im Kündigungsschutzprozess	180
3.	Bedeutung von Beweiserhebungen und Entscheidungen im Strafverfahren für den Kündigungsschutzprozess	183
4.	Keine Strafrechtsakzessorietät des Kündigungsrechts.....	187
5.	Zwischenergebnis	192
II.	Die Beurteilung von Bagatelldelikten in der ordentlichen Gerichtsbarkeit.....	193
1.	Die arbeitsrechtliche Kündigung und die „Managerkündigung“	194
2.	Zwischenergebnis	198
III.	Die Beurteilung von Bagatelldelikten in der Verwaltungsgerichtsbarkeit.....	199
1.	Beurteilung von Bagatelldelikten bei Beamten.....	200
2.	Beurteilung von Bagatelldelikten bei Soldaten	205
3.	Zwischenergebnis	208
IV.	Gesamtbewertung.....	212
C.	Systematischer Widerspruch bei der Beurteilung von geringwertigen Vermögensdelikten im Vergleich zur Behandlung anderer Kündigungssachverhalte?.....	212
I.	Die Verletzung von Hauptpflichten	214
1.	Arbeitsverweigerung.....	214
2.	Schlecht- oder Minderleistung	216

3. Unpünktlichkeit	219
4. Unentschuldigtes Fehlen.....	220
II. Die Verletzung von Nebenpflichten	221
1. Sexuelle Belästigung.....	221
2. Beleidigung.....	223
III. Zusammenfassung und eigener Standpunkt	225

**Kapitel 3 Die Entwicklung dogmatischer Strukturen
für einen sachgerechten Umgang mit
der außerordentlichen Kündigung bei
Vermögensdelikten** 231

A. Folgenrichtige Anwendung der kündigungsrechtlichen Prinzipien bei der außerordentlichen Kündigung.....	235
I. Das Prinzip der Unzumutbarkeit bei geringwertigen Vermögensdelikten.....	236
II. Das Prinzip der Güter- und Interessenabwägung bei geringwertigen Vermögensdelikten.....	239
1. Grundlagen der Interessenabwägung	242
a) Berücksichtigungsfähigkeit und Konkretisierung der schutzwürdigen Interessen	245
aa) Dauer der beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit	245
(1) Beanstandungsfreiheit.....	247
(2) Langjährige Beschäftigung	249
(3) Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer zulasten des Arbeitnehmers?.....	251
bb) Lebensalter und Chancen auf dem Arbeitsmarkt	254
cc) Qualität der Pflichtverletzung.....	257
(1) Grad des Verschuldens.....	258
(2) Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.....	260
(3) Intensität des vertragswidrigen Verhaltens	262
(4) Bestehen von Regularien des Arbeitgebers	263
dd) Selbstbindung und Mitverursachung des Arbeitgebers	265
ee) Abschreckungsgesichtspunkte, Generalprävention und Betriebsdisziplin	269

ff) Verhalten des Arbeitnehmers nach der Tatbegehung/ Pflicht zur Selbstbeziehung.....	272
gg) Höhe des Schadens und wirtschaftliche Folgen für das Unternehmen	277
hh) Unterhaltspflichten/Familienstand des Arbeitnehmers	281
b) Gewichtung und Abwägung der Interessen	283
c) Ergebnis der Interessenabwägung	288
2. Zusammenfassung und Fazit der Interessenabwägung	289
III. Das Verhältnismäßigkeitsprinzip bei geringwertigen Vermögensdelikten.....	292
IV. Das Prognoseprinzip bei geringwertigen Vermögensdelikten.....	300
V. Das Prinzip des Vertrauensschutzes bei geringwertigen Vermögensdelikten.....	304
1. Der Vertrauensbegriff	306
2. Dogmatische Strukturen des Vertrauensschutzprinzips	310
a) Objektiver Vertrauenstatbestand.....	312
b) Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers.....	316
c) Schutzwürdigkeit des Arbeitgebers.....	317
d) Fazit	318
3. Die Wiederherstellung von Vertrauen.....	319
4. Der Verbleib von Abmahnungen in der Personalakte zur Vermeidung der Entstehung von Vertrauenskapital.....	321
VI. Das Prinzip der Gleichbehandlung bei geringwertigen Vermögensdelikten.....	327
B. Konkurrenzfragen und Zusammenfassung.....	331
Schlusswort	335
Schlussthesen	337
Literaturverzeichnis.....	341