



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

**„Der Arbeitnehmer im Spannungsfeld von Straf- und
Arbeitsrecht
- Bagatelldelicten als Kündigungsgrund -“**

Dissertation vorgelegt von Mona Selina Geimer

Erstgutachter: Prof. Dr. Dr. h.c. Gerhard Dannecker

Zweitgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Institut für deutsches, europäisches und internationales Strafrecht und
Strafprozessrecht

Der Arbeitnehmer im Spannungsfeld von Straf- und Arbeitsrecht

- Bagatelldelikte als Kündigungsgrund -

Es kann sowohl strafrechtliche als auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, wenn ein Arbeitnehmer einen Rechtsverstoß, insbesondere eine Straftat begeht, sei es im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses, bei der Ausführung seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit oder auch im außerdienstlichen Bereich. Hier stellt sich die Frage, wie sich dieses Aufeinandertreffen von Strafrecht und dem Arbeitsrecht, das spezifisch die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt, auswirkt. Konkret: Hat das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses Auswirkungen auf die Strafbarkeit eines Verhaltens? Wie wirkt sich die Strafbarkeit eines Verhaltens auf die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers aus? Kann einem Arbeitnehmer „wegen“ bzw. „aufgrund“ einer Straftat gekündigt werden? Wie sind Bagatelldelikte, die regelmäßig nicht zu einer strafrechtlichen Verurteilung führen, arbeitsrechtlich zu beurteilen?

In der Dissertation wird der Versuch einer weitergehenden Systematisierung des Bereichs strafbaren Arbeitnehmerverhaltens in strafrechtlicher und kündigungsrechtlicher Hinsicht unternommen, und zwar durch eine Gegenüberstellung von Strafrecht und Arbeits- bzw. Kündigungsrecht, insbesondere im Hinblick auf die Charakteristika und Grundprinzipien dieser beiden Rechtsgebiete und deren spezifische Rechtsfolgensysteme. Dabei sollen etwaige, durch Aufeinandertreffen der Rechtsgebiete entstehende Wertungswidersprüche zwischen Straf- und Arbeitsrecht aufgedeckt und systemkonforme Lösungen entwickelt werden. Hierfür wird insbesondere der Bereich der Bagatellkriminalität in den Blick genommen und näher untersucht. Bedeutung gewinnt in diesem Zusammenhang die Frage nach der Akzessorietät des Strafrechts zum Arbeitsrecht und umgekehrt nach einer möglichen Strafrechtsakzessorietät der arbeitsrechtlichen Kündigung.

A. Die Bedeutung der Arbeitnehmerstellung im Straf- und Arbeitsrecht in soziologischer und rechtlicher Perspektive

Ausgangspunkt der Untersuchung ist: Arbeit im Sinne der Erwerbsarbeit ist im Hinblick auf die Sicherung der wirtschaftlichen Existenzgrundlage und die Persönlichkeitsentfaltung des Einzelnen, aber auch für die Gesellschaft als solche von besonderer Bedeutung. Das Arbeitsrecht, das sich zu einem eigenständigen Rechtsgebiet entwickelt hat, ist die Reaktion der Rechtsordnung auf die sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen und Verhältnisse sowie Bedürfnisse der Bevölkerung und trägt der Bedeutung der Arbeit für das Individuum im Rechtssystem Rechnung. Die Bedeutung der Arbeit in der Gesellschaft und für ihre Mitglieder ist auch in den übrigen Teilrechtsordnungen wie dem Strafrecht zu berücksichtigen.

B. Vergleichende Betrachtung der Charakteristika und Grundprinzipien des Strafrechts und Arbeitsrechts

Im Arbeits- und Strafrecht werden teilweise dieselben, teilweise unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet; gleiches gilt für die für das jeweilige Rechtsgebiet geltenden Prinzipien. Auf den ersten Blick überwiegen jedenfalls im Ausgangspunkt die Gemeinsamkeiten, was eine Ähnlichkeit der beiden Rechtsgebiete nahelegt. Doch hat der nähere Vergleich gezeigt, dass die Begriffe und Prinzipien ihrem Inhalt und ihrer Bedeutung nach im Strafrecht und im Arbeitsrecht weit auseinanderliegen.

Das Strafrecht als spezieller Teil des öffentlichen Rechts und das Arbeitsrecht als Teil des Privatrechts sind unterschiedliche Rechtsgebiete und Teilrechtsordnungen, denen verschiedene Rechtszwecke zugrunde liegen: Das Strafrecht verfolgt die Aufrechterhaltung der Grundlagen eines geordneten Gemeinschaftslebens und hat sich an den Interessen der Allgemeinheit zu orientieren, unter Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit. Es geht dabei um die Sanktionierung des Verhaltens von Individuen, wobei das Strafrecht in der Regel an eine Primärrechtsordnung anknüpft. Hingegen hat das Arbeitsrecht primär den Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Blick. Die jeweiligen Rechtszwecke werden verwirklicht, indem die beiden Rechtsgebiete mittels ausdifferenzierter, spezifischer Rechtsfolgen auf menschliches Verhalten reagieren: Das Strafrecht sieht mit der Kriminalstrafe eine spezifische Rechtsfolge für die Begehung strafwürdiger und strafbedürftiger Handlungen vor, während das Arbeitsrecht dem Arbeitgeber bei Vorliegen eines zur Kündigung geeigneten Sachverhalts und Überwiegen der Arbeitgeberinteressen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ermöglicht. Bei der Kündigung handelt es sich für den Arbeitnehmer aufgrund des mit der Kündigung verbundenen Arbeitsplatzverlusts zwar um eine einschneidende Maßnahme; sie stellt aber keine repressive Sanktion dar, sondern ist vielmehr zukunftsgerichtet und soll zukünftige Pflichtverletzungen verhindern. Unter Berücksichtigung des jeweils eigenen Telos des Straf- und des Arbeitsrechts stehen diese Rechtsfolgensysteme grundsätzlich widerspruchsfrei nebeneinander.

Aufgrund der unterschiedlichen Rechtszwecke und Rechtsfolgensysteme von Straf- und Arbeitsrecht liegen den Rechtsgebieten – jedenfalls ihrem Bedeutungsgehalt nach – unterschiedliche, durch Rechtsprechung und Literatur entwickelte bzw. näher konkretisierte Prinzipien zugrunde. Besonders deutlich wird dies mit Blick auf das im Strafrecht geltende Vergeltungsprinzip, wonach die Strafe als vergangenheitsbezogene Sanktion neben Präventionsgesichtspunkten maßgeblich repressiv ist: Strafe ist Vergeltung. Nach dem arbeitsrechtlichen Prognoseprinzip ist die Kündigung keine Sanktion für vergangenes Fehlverhalten, sondern ein zukunftsgerichtetes Mittel, bei dem die störungsfreie Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Zukunft im Vordergrund steht.

C. Die Straftat und ihre Rechtsfolgen – Verwirklichung eines Unrechtstatbestands

Die Straftat wird – in Abgrenzung zu sonstigen Rechtsverletzungen – durch ihre spezielle Rechtsfolge ausgezeichnet: die Strafe, deren Einsatz nur bei besonders sozialemisch

missbilligten Verhaltensweisen gerechtfertigt ist. Nur ein Verhalten, das strafwürdig und strafbedürftig ist, rechtfertigt die Bewertung als strafbares Unrecht.

Für den Bereich der abhängigen Arbeit hat der Strafgesetzgeber mit dem Arbeitsstrafrecht Strafnormen geschaffen, die an das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses anknüpfen. Diese Normen regeln aber vor allem spezifisch strafbares Arbeitgeberverhalten, weshalb insoweit auch von „Arbeitgeberstrafrecht“ gesprochen werden kann. Das Strafgesetzbuch kennt jedoch auch Sonderdelikte, zu deren Täterkreis auch Arbeitnehmer zählen können, ohne dass der Straftatbestand unmittelbar an die Arbeitnehmereigenschaft anknüpft. Delikte wie beispielsweise Diebstahl, Unterschlagung, Betrug oder auch Beleidigung, die typischerweise im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses begangen werden, sind als Allgemeindelikte von jedermann – also auch durch einen Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber oder gegenüber anderen Arbeitnehmern – begehrbar. Da der Gesetzgeber insoweit keine Qualifikationen oder besonders schweren Fälle für die Begehung durch einen Arbeitnehmer vorgesehen hat, ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber der Begehung dieser Delikte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses keinen vergleichsweise größeren sozialemischen Unwert beigemessen hat und die Begehung von Delikten durch einen Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber trotz der arbeitsvertraglichen Bindung grundsätzlich nicht in höherem Maße als sozialemisch verwerflich eingestuft wird. Bedeutung gewinnen kann die Arbeitnehmereigenschaft allerdings im Rahmen des § 246 Abs. 2 StGB, der zwar ebenfalls nicht an das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses oder die Arbeitnehmerrolle anknüpft, aber mit dem Tatbestandsmerkmal des „Anvertrautseins“ der Sache häufig im Hinblick auf die Unterschlagung von Gegenständen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer überlassen hat, einschlägig sein wird. Die arbeitsvertragliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann außerdem innerhalb des durch den Gesetzgeber vorgegebenen Strafrahmens ggf. im Rahmen der Strafzumessung relevant werden.

Der Gesetzgeber hat sich mit § 248a StGB und §§ 153, 153a StPO für eine prozessuale Lösung zur Bewältigung der Bagatelldelinquenz entschieden; Delikte mit einem gegenüber dem Regelfall der Deliktsverwirklichung verminderten Unrechts- und Schuldgehalt sind nicht generell aus dem Bereich des Strafbaren ausgenommen. Die Geringwertigkeit eines Gegenstands ändert nichts an der materiellrechtlichen Bewertung einer Handlung als strafbar; erst bei der Verfolgung der Tat spielt der Bagatelldelinquenzcharakter der Tat eine Rolle. Wird der Straftatbestand verwirklicht, so liegt das vom Gesetzgeber ins Auge gefasste Unrecht, nämlich ein Grad an Unrecht und sozialemischer Verwerflichkeit vor, der den Einsatz der Strafe grundsätzlich rechtfertigt.

D. Die Straftat „als“ Kündigungsgrund im Arbeitsrecht

Im Kündigungsrecht ist strafbares Arbeitnehmerverhalten im Rahmen der zweistufigen Kündigungsprüfung auf Ebene des Kündigungsgrunds „an sich“ (1. Stufe) von Bedeutung. Straftaten sind dabei nicht unmittelbarer Anknüpfungspunkt für das Vorliegen eines Kündigungsgrunds „an sich“ in dem Sinne, dass stets bei Begehung einer Straftat durch den Arbeitnehmer auch ein Kündigungsgrund „an sich“ gegeben wäre. Vielmehr ist dies nur der Fall, wenn die allgemeinen, rechtsgebietspezifischen Anforderungen an den Kündigungsgrund „an sich“ erfüllt sind. Strenggenommen bzw. präzise formuliert erfolgen Kündigungen daher

nicht „aufgrund von“ oder „wegen“ Straftaten, sondern „im Zusammenhang mit“ strafbarem Arbeitnehmerverhalten.

Zumeist wird bei Straftaten des Arbeitnehmers die verhaltensbedingte Kündigung einschlägig sein, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten sowohl eine Straftat begangen als auch eine arbeitsvertragliche Haupt- oder (zumeist) Nebenpflicht verletzt hat. Auch eine personenbedingte Kündigung kann an strafbares Arbeitnehmerverhalten anknüpfen, wenn durch die Straftat ein Grund in der Person des Arbeitnehmers gegeben ist, aufgrund dessen es ihm an der erforderlichen Eignung oder an erforderlichen Eigenschaften fehlt. Denkbar ist darüber hinaus eine betriebsbedingte Kündigung in Form der Druckkündigung.

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat durch Bildung abstrakter Obersätze bzw. Fallgruppen zur „an sich“-Eignung bestimmter Delikte – beispielsweise „Eigentums- und Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers“ – herausgearbeitet und konkretisiert, in welchen Fällen bzw. unter welchen Voraussetzungen bei Straftaten ein Kündigungsgrund „an sich“ stets gegeben ist. Dabei wird häufig eine Einschränkung des Straftatbestands dahingehend vorgenommen bzw. zusätzlich gefordert, dass der Arbeitgeber Verletzter der Tat sein muss. Hierin kommt zum einen das Erfordernis einer Vertragsbeeinträchtigung zum Ausdruck. Zum anderen wird durch die Anknüpfung an die Opfereigenschaft („Verletzter der Tat“) des Arbeitgebers eine weitere Verbindung des Kündigungsrechts zum Strafrecht hergestellt.

Zu Unrecht unterbleibt in der Praxis aber regelmäßig eine Subsumtion unter diese Obersätze bzw. Fallgruppen sowie eine genaue strafrechtliche Prüfung durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung unter Hinweis darauf, dass es nicht maßgeblich auf die strafrechtliche Bewertung der Tat, sondern auf das Vorliegen einer Vertragspflichtverletzung und den damit verbundenen Vertrauensverlust ankomme. Wird auf die strafrechtlichen Obersätze bzw. Fallgruppen der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung abgestellt und die strafrechtliche Terminologie verwendet, erfordert dies auch die Durchführung einer strafrechtlichen Prüfung, die sich auf das materiellrechtliche Vorliegen der Straftat bezieht. Erforderlich ist die rechtswidrige und schuldhafte Verwirklichung des jeweiligen Deliktstatbestands nach strafrechtlichen Grundsätzen. Die Regelung des § 248a StGB für „Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sachen“ hat dagegen als Strafverfahrensvoraussetzung keine Auswirkungen auf die Kündigungsprüfung; es besteht weder aus arbeitsrechtlicher Sicht das Bedürfnis noch systematisch die Möglichkeit für eine unmittelbare oder auch nur sinngemäße Übertragung bzw. Berücksichtigung des § 248a StGB.

Im Rahmen der Interessenabwägung, der 2. Stufe der Kündigungsprüfung, spielt das Vorliegen einer (bestimmten) Straftat keine unmittelbare Rolle. Die Strafbarkeit des Arbeitnehmerverhaltens ändert insbesondere nichts am Erfordernis einer umfassenden Interessenabwägung im Einzelfall und erlaubt auch keine „Determinierung“ der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers. Rechtsprechung und Literatur betonen zu Recht, dass das Kündigungsrecht sowohl im Rahmen der außerordentlichen als auch der ordentlichen Kündigung keine absoluten Kündigungsgründe kennt. Die Strafbarkeit kann allerdings wegen des einer Straftat innewohnenden besonderen Unwerts und der besonderen Sozialschädlichkeit des Verhaltens im Rahmen der Interessenabwägung als ein das Gewicht bzw. die Schwere der auf der ersten Stufe (Kündigungsgrund „an sich“) festgestellten Pflichtverletzung verstärkender Umstand berücksichtigt werden.

Eine Vielzahl der Fälle, die strafbares Arbeitnehmerverhalten zum Gegenstand haben, bewegen sich im Bagatellbereich. Unter Zugrundelegung der untersuchten Entscheidungen der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu Eigentums- und Vermögensdelikten sind „Bagatell“-Fälle dadurch gekennzeichnet, dass die Schwere des Vorwurfs als gering einzuordnen ist, wobei der Umstand der Geringwertigkeit des Gegenstands bzw. eines nur geringen Vermögensschadens des Arbeitgebers von Bedeutung sein kann. Wie die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu Recht betont, kann auch strafbares Verhalten, das nur Sachen von geringem Wert betrifft oder nur zu einem geringfügigen oder zu keinem Schaden geführt hat, unter den allgemeinen kündigungsrechtlichen Voraussetzungen einen Kündigungsgrund „an sich“ bilden. Im Rahmen der strafrechtsakzessorischen Prüfung wirkt sich hier die Entscheidung des Strafgesetzgebers gegen eine materiellrechtliche Lösung der Bagatellkriminalität aus, da § 248a StGB als Verfahrensvoraussetzung keine Auswirkungen auf die materielle Strafbarkeit eines Verhaltens hat. Die Geringwertigkeit bzw. der nur geringe Schaden ist nur im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Nicht zu unterschätzen ist im Zusammenhang mit strafbarem Arbeitnehmerverhalten, insbesondere in Bagatellfällen, die Bedeutung von Compliance-Richtlinien des Arbeitgebers für das Kündigungsrecht. Zwar ist eine Festlegung von Kündigungsgründen in dem Sinne, dass es keiner Interessenabwägung bedürfte, nicht möglich. Compliance-Richtlinien eines Unternehmens können aber vertragliche Pflichten konkretisieren und so die Feststellung des Vorliegens eines Kündigungsgrunds „an sich“ erleichtern. Im Hinblick auf das Abmahnungserfordernis können Verhaltensrichtlinien ggf. sogar eine vorherige Abmahnung entbehrlich machen, und auch im Rahmen der Interessenabwägung können Compliance-Richtlinien eine entscheidende Rolle spielen, etwa im Hinblick auf das Unrechtsbewusstsein des Arbeitnehmers.

Trotz der Eigenständigkeit der beiden Teilrechtsgebiete Strafrecht und Arbeitsrecht können die Wertungen des Strafrechts und die Bestimmung des strafrechtlichen Unrechts und der Schuld auch im Rahmen des Kündigungsrechts berücksichtigt werden. Die konkreten Lösungen des Strafrechts sind auf die diesem zugrundeliegenden Bewertungen hin zu untersuchen, um deren Berücksichtigungsfähigkeit im Rahmen des Arbeitsrechts und insbesondere des Kündigungsrechts zu ermitteln. Hierbei sind sich widersprechende Bewertungen in den beiden Rechtsgebieten zu vermeiden. Strafrechtssystematische Entscheidungen können sich auf das Kündigungsrecht auswirken. Dies zeigt sich etwa an der Behandlung der Bagatellkriminalität im Strafverfahrensrecht, die für das Kündigungsrecht ohne Konsequenzen bleibt. Wohl aber kann die Einstufung als Bagatellverstoß als solche zum Anlass für eine besonders sorgfältige Überprüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für eine Kündigung im jeweiligen Einzelfall genommen werden.