



**Deutsches  
Anwaltsinstitut e.V.**

Universitätsstraße 140  
44799 Bochum

DAI · Universitätsstraße 140 · 44799 Bochum

Fachinstitute für Arbeitsrecht,  
Strafrecht

Herr  
Sven Ringhof  
Teisendorfer Str. 47  
83410 Laufen

Telefon: (0234) 970 64 - 0  
Telefax: (0234) 703 507  
E-Mail: info@anwaltsinstitut.de  
Internet: www.anwaltsinstitut.de

18.09.2019

**Bescheinigung für das Selbststudium**  
**zur Vorlage nach § 15 Abs. 4 FAO**

Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie mit dem vom Deutschen Anwaltsinstitut e.V. -  
Fachinstitute für Arbeitsrecht, Strafrecht - bereitgestellten Online-Kurs (Lernzeit 2,5 Stunden)

**Online-Vortrag Selbststudium: Straftaten am Arbeitsplatz - Schnittstellen Arbeits- und  
Strafrecht (012961)**

von

**Dr. Jochen Keilich, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht**

ein Selbststudium absolviert und am 31.08.2019 die anschließende Lernerfolgskontrolle  
bestanden haben.

Die Lernerfolgskontrolle wurde einschließlich der Musterlösung vom oben genannten Autor in  
der Form eines Multiple-Choice-Tests fachlich erstellt. Die Auswertung erfolgt elektronisch nach  
Maßgabe der Musterlösung.

Deutsches Anwaltsinstitut e.V.

Dr. Mihm  
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin),  
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Mediatorin  
Geschäftsführerin

Anlage: Lernerfolgskontrolle (Vorlage gem. § 15 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2 FAO)

**Vorstand:** Rechtsanwalt und Notar Dr. Thomas Durchlaub, MBA (Vors.);  
Notar Dr. David C. König (stellv. Vors.); Rechtsanwalt und Notar a. D. Jörg M.  
Knoll; Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulrich Wessels  
**Geschäftsführung:** Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) Dr. Katja Mihm  
**Vereinsregister:** Nr. 961 Amtsgericht Bochum, Vereinssitz Bochum

**Bankverbindung:**  
National-Bank AG  
BLZ 360 200 30  
Konto 6471110  
IBAN DE59 3602 0030 0006 4711 10  
BIC NBAG DE 3E

Gemeinnützige Einrichtung der  
Bundesrechtsanwaltskammer, Bundesnotarkammer,  
Rechtsanwaltskammern und Notarkammern


## Online-Vortrag Selbststudium: Straftaten am Arbeitsplatz - Schnittstellen Arbeits- und Strafrecht

Lernerfolgskontrolle für: Sven Ringhof

### Frage 1

Verdachtskündigung - welche Aussage ist richtig?

**Wählen Sie eine Antwort:**

- Eine Verdachtskündigung kann sowohl außerordentlich als auch ordentlich ausgesprochen werden. 
- Eine Verdachtskündigung kann ausschließlich als ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.
- Eine Verdachtskündigung kann ausschließlich als außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

**Die richtige Antwort lautet:** Eine Verdachtskündigung kann sowohl außerordentlich als auch ordentlich ausgesprochen werden.

### Frage 2

Welches der folgenden Szenarien kann einen außerordentlichen Kündigungsgrund darstellen?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Der Arbeitnehmer postet auf einer rechtsextremistischen Seite ein Foto mit einer rassistischen Botschaft, auf dem er in der Berufsuniform des Arbeitgebers zu sehen ist. 
- Der Arbeitnehmer betätigt den "Gefällt mir"-Button bei einem fremden Bild mit einem rechtsextremen Inhalt auf Facebook.
- Der Arbeitnehmer postet auf seiner privaten Facebookseite Fotos vom Arbeitsplatz ohne jedoch geschützte Daten abzubilden.

**Die richtige Antwort lautet:** Der Arbeitnehmer postet auf einer rechtsextremistischen Seite ein Foto mit einer rassistischen Botschaft, auf dem er in der Berufsuniform des Arbeitgebers zu sehen ist.

### Frage 3

Was sind die rechtlichen Konsequenzen der sog. "Emmely-Entscheidung"?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Unabhängig vom Wert der Sache stellt ein Vermögensdelikt zum Nachteil des Arbeitgebers einen Kündigungsgrund dar.
- Alle Vermögensdelikte unter 10,00 EUR begründen keine außerordentliche Kündigung.
- Bei einem Vermögensdelikt zum Nachteil des Arbeitgebers kann ein sehr langes störungsfreies Arbeitsverhältnis eine so verfestigte Vertrauensbeziehung geschaffen haben, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers dennoch zumutbar sein kann. 

**Die richtige Antwort lautet:** Bei einem Vermögensdelikt zum Nachteil des Arbeitgebers kann ein sehr langes störungsfreies Arbeitsverhältnis eine so verfestigte Vertrauensbeziehung geschaffen haben, dass eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers dennoch zumutbar sein kann.

### Frage 4

Welche der folgenden Aussagen ist falsch?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Die Entlassung aus der Untersuchungshaft sagt nichts über den Tatverdacht aus.
- Der Erlass eines Haftbefehls wirkt zwar verdachtsintensivierend, eine Verdachtskündigung kann jedoch nicht allein auf den Haftbefehl als solchen gestützt werden.
- Die Aufhebung/Außervollzugsetzung eines Haftbefehls führt zur Unwirksamkeit einer Verdachtskündigung. 
- Die Einstellung des Ermittlungsverfahrens führt weder bei einer Verdachts- noch bei einer Tat Kündigung zur Unwirksamkeit der Kündigung.

**Die richtige Antwort lautet:** Die Aufhebung/Außervollzugsetzung eines Haftbefehls führt zur Unwirksamkeit einer Verdachtskündigung.

### Frage 5

Wie hat die Anhörung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Verdachtskündigung zu erfolgen?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Die Anhörung muss mündlich erfolgen.
- Die Anhörung muss schriftlich erfolgen.
- Die Anhörung ist nicht zwingend erforderlich, weshalb in den meisten Fällen auf sie verzichtet werden kann.
- Die Anhörung kann schriftlich oder mündlich erfolgen. 

**Die richtige Antwort lautet:** Die Anhörung kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

## Frage 6

Was sind die Wirksamkeitsvoraussetzungen einer verhaltensbedingten Kündigung?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Negative Zukunftsprognose, Sozialplan, Abmahnung, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung
- Negative Zukunftsprognose, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung, Sozialplan
- Negative Zukunftsprognose, Verhältnismäßigkeit, Abmahnung, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung
- Negative Zukunftsprognose, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung 

**Die richtige Antwort lautet:** Negative Zukunftsprognose, Verhältnismäßigkeit, Abmahnung, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung

## Frage 7

Wann liegt eine Tat Kündigung vor?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Der Arbeitgeber kündigt, weil er davon überzeugt ist, dass der Arbeitnehmer eine strafbare Handlung begangen hat. 
- Der Arbeitgeber kündigt, weil er den Verdacht hat, dass der Arbeitnehmer eine erhebliche Pflichtverletzung begangen hat.
- Der Arbeitgeber kündigt, weil er die Straftat für besonders verwerflich hält.

**Die richtige Antwort lautet:** Der Arbeitgeber kündigt, weil er davon überzeugt ist, dass der Arbeitnehmer eine strafbare Handlung begangen hat.

## Frage 8

Was ist keine Zulässigkeitsvoraussetzung für eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz gem. § 4 BDSG?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Die Überwachung ist grundsätzlich kenntlich zu machen.
- Die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen dürfen nicht überwiegen.
- Das Einholen einer schriftlichen Einwilligungserklärung des Arbeitnehmers. 
- Die Videoüberwachung muss zur Wahrung des Hausrechts oder zur Wahrung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich sein.

**Die richtige Antwort lautet:** Das Einholen einer schriftlichen Einwilligungserklärung des Arbeitnehmers.

## Frage 9

Grundsätzlich ist vor jeder verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Zu diesem Grundsatz gibt es jedoch Ausnahmen. Was zählt NICHT zu den Ausnahmetatbeständen?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Der Arbeitnehmer hat eine innerbetriebliche Straftat begangen.
- Es handelt sich um eine besonders schwere Vertragsverletzung.
- Der Wille zur Änderung des Verhaltens fehlt bei dem Arbeitnehmer gänzlich.
- Der Arbeitnehmer ist erst seit Kurzem bei dem Arbeitgeber angestellt. 

**Die richtige Antwort lautet:** Der Arbeitnehmer ist erst seit Kurzem bei dem Arbeitgeber angestellt.

## Frage 10

Was sind die Wirksamkeitsvoraussetzungen einer personenbedingten Kündigung?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Fehlende persönliche Eignung oder Fähigkeit des Arbeitnehmers, negative Zukunftsprognose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher/wirtschaftlicher Interessen, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung 
- Fehlende persönliche Eignung oder Fähigkeit des Arbeitnehmers, negative Zukunftsprognose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher/wirtschaftlicher Interessen, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung, Sozialplan
- Fehlende persönliche Eignung oder Fähigkeit des Arbeitnehmers, negative Zukunftsprognose, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung
- Fehlende persönliche Eignung oder Fähigkeit des Arbeitnehmers, negative Zukunftsprognose, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung, Sozialplan

**Die richtige Antwort lautet:** Fehlende persönliche Eignung oder Fähigkeit des Arbeitnehmers, negative Zukunftsprognose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher/wirtschaftlicher Interessen, Verhältnismäßigkeit, keine Versetzungs-/Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Interessenabwägung

## Frage 11

Ist es zulässig im Rahmen einer verdeckten Videoüberwachung, auch andere Arbeitnehmer als den, einer Straftat verdächtigen, Arbeitnehmer zu filmen?

**Wählen Sie eine Antwort:**


- Nein, ein Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des unbeteiligten Arbeitnehmers kann nicht gerechtfertigt werden.
- Ja, in jedem Fall. Dies gilt auch wenn mildere Mittel zur Aufklärung zur Verfügung gestanden hätten.
- Ja. Sofern es kein milderes Mittel zur Aufklärung des Verdachts gibt. 

**Die richtige Antwort lautet:** Nein, ein Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des unbeteiligten Arbeitnehmers kann nicht gerechtfertigt werden.

## Frage 12

Verdachtskündigung - welche Aussage ist falsch?

**Wählen Sie eine Antwort:**

- Eine ausgesprochene Tatkündigung kann als Verdachtskündigung aufrecht erhalten bleiben, wenn das Gericht nach der Beweisaufnahme nicht von der Tatbegehung durch den Arbeitnehmer überzeugt ist. 
- Nach Abschluss des Kündigungsschutzprozesses kann bei Ausräumung des Tatverdachts ein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers entstehen.
- Der Verdacht kann im Laufe des Kündigungsschutzprozesses bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz verstärkt oder ausgeräumt werden.
- Eine ausgesprochene Verdachtskündigung kann als Tatkündigung aufrecht erhalten bleiben, wenn das Gericht nach der Beweisaufnahme von der Tatbegehung durch den Arbeitnehmer überzeugt ist.

**Die richtige Antwort lautet:** Eine ausgesprochene Tatkündigung kann als Verdachtskündigung aufrecht erhalten bleiben, wenn das Gericht nach der Beweisaufnahme nicht von der Tatbegehung durch den Arbeitnehmer überzeugt ist.