

Arbeitsrechtliche Disziplinararmöglichkeiten

Ralph Jürgen Bährle
Rechtsanwalt
Bährle & Partner
Nothweiler

2., überarbeitete Auflage, 2013



RICHARD BOORBERG VERLAG
STUTTGART · MÜNCHEN · HANNOVER
BERLIN · WEIMAR · DRESDEN

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	7
I. Voraussetzungen für arbeitsrechtliche Disziplarmöglichkeiten	9
1. Haupt- und Nebenpflichten allgemein	9
2. Pflichten des Arbeitgebers	10
2.1 Zahlung der Vergütung; konkretisierte Pflicht	10
2.2 Nebenpflichten	10
2.3 Beispiel für Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten	11
3. Pflichten des Arbeitnehmers	11
3.1 Arbeitspflicht: zu konkretisierende Pflicht	11
3.2 Arbeitgeber darf Anweisungen geben	12
3.3 Treuepflichten	12
3.4 Beispiel für Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten	13
II. Einzelne Disziplarmöglichkeiten	15
4. Ermahnung	16
5. Abmahnung	18
5.1 Warum abmahnen?	19
5.2 Wann liegt steuerbares Verhalten vor?	20
5.3 Checkliste: Abmahnung erforderlich – ja oder nein?	22
5.4 Abmahnung ist Verzicht auf Kündigung	23
5.5 Was muss in einer wirksamen Abmahnung stehen?	23
5.6 Checkliste: Notwendiger Inhalt einer Abmahnung	24
5.7 Wie viele Abmahnungen müssen einer Kündigung vorausgehen?	25
5.8 Form der Abmahnung	27
5.9 Kann eine Abmahnung ihre Wirkung verlieren?	27
5.10 Abmahnung nur wirksam, wenn sie zugegangen ist	28
5.11 Wie kann der Arbeitnehmer sich wehren?	30
5.12 Unberechtigte Abmahnungen müssen entfernt werden	31
6. Betriebsbuße	32
7. Entzug von Leistungen	35
8. Schadensersatz	36
9. Versetzung	37
9.1 Versetzung im Sinne des § 99 BetrVG	38
10. Kündigung	39
10.1 Verhaltensbedingte Änderungskündigung	39
10.1.1 Reaktionen des Arbeitnehmers	41
10.1.2 Ausschluss der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung	41

10.1.3	Zustimmungs- und Anzeigebedürftigkeit gegenüber Behörden	43
10.1.4	Kündigungsfristen	44
10.1.5	Kündigungsgrund	44
10.1.6	Kündigungsschutzgesetz	44
10.2	Verhaltensbedingte (ordentliche) Kündigung	46
10.3	Kündigungsfristen für ordentliche Kündigung	47
10.4	Außerordentliche Kündigung	48
10.4.1	Ausschlussfrist zwei Wochen	49
10.4.2	Ausschluss der außerordentlichen Kündigung	49
10.4.3	Wichtiger Grund als Kündigungsvoraussetzung	50
10.4.4	Beteiligung des Betriebsrates	51
10.4.5	Umdeutung in ordentliche Kündigung	51
10.5	Informationspflichten bei Ausspruch einer Kündigung	52
10.5.1	Formulierungshinweise	53
11.	Vertragsstrafe	53
11.1	Begriff	53
11.2	Vertragsstrafen im Arbeitsrecht	54
11.3	Ausdrückliche Vereinbarung notwendig	55
11.4	Höhe der Vertragsstrafe	55
11.5	Einzelfälle	56
III.	Formulierungsbeispiele	58
12.	Abmahnung in Briefform	58
13.	Abmahnungsformular	59
14.	Betriebsbußenordnung	60
15.	Änderungskündigung	62
16.	Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung	63
16.1	Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit	63
16.2	Zuspätkommen	65
17.	Außerordentliche Kündigung	66
17.1	Keine Angabe von Gründen	66
17.2	Mit Angabe von Gründen	67
17.3	Kündigung mit sozialer Auslauffrist	68
IV.	Rechtsprechung	70
18.	Abmahnung	70
19.	Gründe für außerordentliche Kündigung	74
	Sachregister	84