



Ihre Referenten: Dr. jur. Bianca Maiworm LL.M. / Jane Hohmann
Markus Vogt / Markus Weron / Felix Vogeley

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Standorten in Attendorf, Köln, Hamburg, Dresden, Karlsruhe und München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von mittelständischen und großen Unternehmen bei individual- und kollektiv-arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Seminarablauf: Störenfriede im Betrieb

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A. Juristische Chancenanalyse / Vorbereitung statt emotionaler Kurzschlussreaktionen

- I. Problemanalyse in Ihrem Betrieb: Wer ist ein Störenfried?
- II. Einordnung des „Störer-Typus“ in das KSchG - Abgrenzung der einzelnen Kündigungsgründe
 1. Verhaltensbedingte Kündigung
 2. Personenbedingte Kündigung
 3. Betriebsbedingte Kündigung

B. Störungen im Arbeitsverhalten

- I. Verhaltensbedingte Kündigung: Welche Voraussetzungen sind einzuhalten?

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

- II. Vorbereitung der verhaltensbedingten Kündigung
 1. Neue Regelungen beim Mitarbeiter oder im Betrieb implementieren
 - Wann ist der Betriebsrat beim Aufstellen von neuen Regeln und Verboten zu beteiligen?
 2. Konkretisierung der Arbeitspflicht durch realistische Zielvorgaben / Arbeitsvorgaben
 3. Dokumentation von Pflichtverletzungen
 4. Informationsbeschaffung:
 - Wann ist der Einsatz eines Detektivs zulässig?
 - Wann eignet sich der Einsatz von Ehrlichkeitstests?
 - Was ist bei der offenen und heimlichen Videoüberwachung zu beachten?
 - Kontrollrechte des Arbeitgebers bei Telefon- und Internetdaten
 - Wann ist der Betriebsrat bei der Informationsbeschaffung zu beteiligen?
- III. Durchführung der verhaltensbedingten Kündigung
 1. Abmahnungen rechtssicher formulieren
 2. Besonderheiten bei der Betriebsratsanhörung

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

C. Störungen durch Fehlzeiten / Arbeitsunfähigkeit

- I. Krankheitsbedingte Kündigung: Welche Voraussetzungen sind einzuhalten?
 - Häufige Kurzerkrankungen
 - Lang andauernde Erkrankung
 - Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
 1. Negative Gesundheitsprognose: Wieviele Fehltage sind erforderlich?
 2. Erhebliche wirtschaftliche und betriebliche Auswirkungen
 3. Leidensgerechter Arbeitsplatz: Gibt es ein milderes Mittel?
 4. Interessenabwägung
- II. Die Vorbereitung der krankheitsbedingten Kündigung
 - Krankenrückgespräche und betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Beteiligungsrechte des Betriebsrates
- III. Durchführung der krankheitsbedingten Kündigung
 - Besonderheiten bei der Betriebsratsanhörung
- IV. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit: Wann kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung zurückbehalten?
- V. Verdachtskündigung bei Vortäuschung der Arbeitsunfähigkeit

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

D. Störungen im Leistungsverhalten

- I. Die Abgrenzung von verhaltens- und personenbedingter Kündigung
- II. Kündigungsmöglichkeit bei Low-Performance
- III. Besonderheiten bei altersbedingter Leistungsminderung

E. Sonderfall: Betriebsbedingte Kündigung

- I. Wann kommt es zu einer betriebsbedingten Kündigung?
 1. Wegfall von Stellen / Funktionen durch Umverteilung von Aufgaben auf andere Mitarbeiter
 2. Wegfall von Stellen / Funktionen durch Outsourcing
 3. Betriebs(teil)stilllegung
 4. Entfall von gesamten Hierarchieebenen
- II. Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung
- III. Umsetzung der betriebsbedingten Kündigung

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Semindokumentation

18.00 Uhr Ende der Veranstaltung