



**Ihre Referenten: Tore Raulfs / Mirja Ammermann  
Dr. jur. Daniel Quast LL.M. / Oliver Möller / Volker Flach**  
sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht  
tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Standorten in Attendorn, Köln,  
Hamburg, Dresden, Karlsruhe und München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in  
der Beratung von mittelständischen und großen Unternehmen bei individual- und  
kollektivarbeitsrechtlichen 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
  - Krankenrückkehrgespräche 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

Abgabe der Semindokumentation

### 18.00 Uhr Ende der Veranstaltung