



**Ihre Referenten:**  
**Tore Raulfs / Dr. jur. Bianca Möller LL.M. / Susanne Schneider**

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner GbR 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 Fehltag 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

Ausgabe der Semindokumentation

**18.00 Uhr Ende der Veranstaltung**