



**Ihre Referenten: Mirja Ammermann
Markus Vogt / Markus Weron / Oliver Möller / Dominic Wallenstein**

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

Seminarablauf: Crash-Kurs Kündigungsrecht für Personaler und Führungskräfte

Erster Tag

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A Grundlagen des Kündigungsrechts

- I. Die Kündigung - eine einseitige Willenserklärung
- II. Form, Begründung, Kündigungsberechtigung, Zustellung
- III. Kündigungsfristen
- IV. Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz
- V. Kündigung während der Warte- und Probezeit
- VI. Ordentliche, außerordentliche und fristlose Kündigung im Überblick
- VII. Kündigungsgründe im Überblick
- VIII. Abgrenzung einer Kündigung zu Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

B Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung

- I. Voraussetzungen einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung
- II. Abmahnung als zentrale Voraussetzung
 1. Wann kann eine Abmahnung ausgesprochen werden?
 2. Abmahnung vs. Ermahnung
 3. Formelle Voraussetzungen einer Abmahnung
 4. Welche Anzahl an Abmahnungen ist erforderlich?
 5. Wie lange hält eine Abmahnung?
 6. Wann ist eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich?
 7. Besteht ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte?

Praxisbeispiel: Erstellung einer Abmahnung aufgrund von Nichtbeachtung von Arbeitsvorgaben

- III. Beteiligung des Betriebsrats
 1. Beim Aufstellen von neuen Regeln und Verboten
 2. Bei der Informationsbeschaffung
 3. Betriebsratsanhörung
- IV. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

C Fristlose verhaltensbedingte Kündigung

- I. Voraussetzungen einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung
 - II. Welche Pflichtverletzungen rechtfertigen eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung?
 - III. 2-Wochen-Frist im Rahmen einer fristlosen Kündigung
 - IV. Tat- und Verdachtskündigung
 - V. Beteiligung des Betriebsrats
- Praxisbeispiel:** Einzuhaltende Arbeitsschritte und Fristen im Rahmen einer Verdachtskündigung aufgrund von Diebstahl und Betrug
- VI. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

D Personenbedingte Kündigung aufgrund von Krankheit

- I. Rechtliche Differenzierung nach Krankheitsformen
 1. Häufige Kurzeiterkrankung
 2. Langzeiterkrankung
 3. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
- II. Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung
 1. Negative Zukunftsprognose
 2. Wirtschaftliche und betriebliche Auswirkungen
 3. Milderer Mittel - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 4. Interessenabwägung

Praxisbeispiel: Analyse der Kündigungsvoraussetzungen und vorbereitende Maßnahmen zur Umsetzung einer krankheitsbedingten Kündigung

- III. Beteiligung des Betriebsrats
- IV. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?
- V. Sonderfall: Kündigung bei vorgetäuschter Krankheit
- VI. Sonderfall: Kündigung bei Suchterkrankungen

18.00 Uhr Ende des ersten Tages

Zweiter Tag

9.00 Uhr Beginn / Begrüßung

E Personen- oder verhaltensbedingte Kündigung aufgrund von Leistungsmängeln

- I. Formen des Leistungsmangels (Minder-, Fehl-, Schlecht- und Nicht-Leistung)
- II. Objektive und subjektive Leistungserwartung
- III. „Kann“ er nicht oder „will“ er nicht?
- IV. Voraussetzungen der personenbedingt-leistungsbedingten Kündigung
 1. Der Mitarbeiter „kann“ nicht
 2. Fehlende Eignung / mangelnde Leistungsfähigkeit
 3. Negative Zukunftsprognose
 4. Konkrete betriebliche Beeinträchtigungen
 5. Mildere Mittel
 6. Interessenabwägung
- V. Voraussetzungen der verhaltensbedingt-leistungsbedingten Kündigung
 1. Verstoß gegen Leistungs- / Arbeitsvorgaben
 2. Einschlägige Abmahnung
 3. Verschulden
 4. Milderes Mittel
 5. Interessenabwägung

Praxisbeispiel: Vorbereitende Maßnahmen bei Fehlern im Produktionsprozess aufgrund von Alkoholismus oder Motivationsmangel

10.30 - 10.45 Uhr Kaffeepause

- VI. Beteiligung des Betriebsrats
 1. Bei personenbedingt-leistungsbedingter Kündigung
 2. Bei verhaltensbedingt-leistungsbedingter Kündigung
 3. Bei personenbedingt-leistungsbedingter und verhaltensbedingt-leistungsbedingter Kündigung
- VII. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?

F Betriebsbedingte Kündigung - Massenentlassung

- I. Voraussetzungen der betriebsbedingten Kündigung
 1. Betriebliche Erfordernisse – gestaltende oder selbstbindende Unternehmerentscheidung
 2. Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit
 3. Interessenabwägung
 4. Sozialauswahl
- II. Massenentlassungsanzeige

- III. Beteiligung des Betriebsrats
 1. Betriebsratsanhörung
 2. Konsultationsverfahren
 3. Interessenausgleich
 4. Sozialplan
- IV. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?

12.00 - 13.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

G Betriebsbedingte Kündigung - einzelne Mitarbeiter oder Hierarchieebenen

- I. Wegfall einzelner Funktionen / Positionen und Wegfall gesamter Hierarchieebenen
- II. Organisatorische Änderungen und Neuverteilung von Aufgaben

Praxisbeispiel: Neuverteilung von Aufgaben im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung
- III. Beteiligung des Betriebsrats
- IV. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?

14.30 - 14.45 Uhr Kaffeepause

H Änderungskündigung

- I. Rechtliche Definition einer Änderungskündigung
- II. Abgrenzung der Änderungskündigung von der Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts
- III. Formen von Änderungskündigungen
 1. Betriebsbedingte Änderungskündigung
 2. Personenbedingte Änderungskündigung
 3. Verhaltensbedingte Änderungskündigung
- IV. Beteiligung des Betriebsrats
- V. Prozesstaktik - Was müssen Arbeitgeber hinsichtlich eines Kündigungsschutzprozesses beachten?

I Kündigung von Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz

- I. Betriebsratsmitglieder, ehemalige Betriebsratsmitglieder
- II. Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlbewerber und Wahlinitiatoren
- III. Personen mit Schwerbehinderung / Gleichgestellte
- IV. Schwangere und Elternzeitler
- V. Auszubildende

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Semindokumentation

17.00 Uhr Ende der Veranstaltung