

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

21.10.2016
St

RS 37-2016

Tagesseminar: „Die verhaltensbedingte Kündigung und die Abmahnung als Voraussetzung“ am 10. November 2016 von 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr in Herford

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 1 Abs. 2 S. 1 Kündigungsschutzgesetz ist eine verhaltensbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe bedingt ist, die in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Der Gesetzeswortlaut enthält keine Definition des verhaltensbedingten Kündigungsgrundes. Nach der Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass eine solche Kündigung gerechtfertigt ist, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Pflichten bei der Erbringung der Arbeitsleistung bzw. während des Aufenthalts im Betrieb verletzt. Voraussetzung für eine solche verhaltensbedingte Kündigung ist in der Regel eine vorausgegangene Abmahnung. In unserem Seminar wird es um die damit verbundenen Rechtsfragen und um gängige Fälle aus der Praxis gehen. Wir laden Sie herzlich zu unserem Seminar, welches wir zusammen mit dem Arbeitgeberverband Herford e.V. durchführen, ein:

- Termin:** Donnerstag, 10. November 2016, 09:00 bis 16:00 Uhr
- Dozent:** Peter Schmidt, Richter am Landesarbeitsgericht Hamm
- Ort:** Verbandshaus, Mittelweg 28, 32051 Herford
- Zielgruppe:** Geschäftsführer, Personalleiter sowie Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen
- Seminargebühr:** 95,00 € (inkl. Seminarunterlagen, Mittagessen und Pausengetränke)

Seminarübersicht:

- I. Die Arten von Kündigungen und die Ausgestaltung des allgemeinen Kündigungsschutzes
- II. Allgemeine Anforderungen an eine verhaltensbedingte Kündigung

- III. Besonderheiten zur außerordentlichen Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers
 - 1. Anforderungen an den „wichtigen Grund“ nach § 626 I BGB
 - 2. Merkmale zur Fristenregelung des § 626 II BGB

- IV. Die Bedeutung des Abmahnungserfordernisses
 - 1. Herleitung des Abmahnungserfordernisses
 - 2. Der Begriff des „gleichgelagerten“ Pflichtverstoßes
 - 3. Fallgestaltungen zur Notwendigkeit einer Abmahnung vor Kündigungsausspruch (Änderung der Rechtsprechung)
 - 4. Notwendiger Inhalt einer Abmahnung
 - 5. Erfordernis der Verhältnismäßigkeit
 - 6. Wirkungsdauer
 - 7. Beteiligung des Betriebsrates
 - 8. Abmahnung als Kündigungsverzicht

- V. Gängige Fälle aus der Praxis, insbesondere:
 - 1. Fehlen / Verspätungen
 - 2. Beharrliche Arbeitsverweigerung
 - 3. Minderleistungen
 - 4. Tätliche Auseinandersetzungen
 - 5. Wettbewerbsverstöße
 - 6. Eigenmächtige Urlaubsnahme
 - 7. Eigentums- / Vermögensdelikte im Arbeitsverhältnis
 - 8. Verdachtskündigung
 - 9. Verletzung von Anzeige- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit
 - 10. Androhung einer künftigen Erkrankung
 - 11. Verletzung bestimmter Verhaltenspflichten bei Arbeitsunfähigkeit

- VI. Prozessuale Darlegungs- und Beweislasten

Bitte melden Sie sich mit dem beigefügten Anmeldeformular bis zum 28. Oktober 2016 direkt beim Arbeitgeberverband Herford e.V. an. Von diesem erhalten Sie sodann die Rechnung über die Seminargebühr.

Unsere Rundschreiben können Sie dauerhaft über unsere Internetseite www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ abrufen.

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen selbstverständlich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team