

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

26.10.2018  
St

RS 47-2018

**Tagesseminar: „Die verhaltensbedingte Kündigung und die Abmahnung als Voraussetzung“ am 13. November 2018 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. Gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Herford e.V. laden wir Sie herzlich ein:

- Termin:** Dienstag, 13. November 2018, 09:00 Uhr bis 16:00 Uhr
- Referent:** Peter Schmidt, Richter am Landesarbeitsgericht Hamm
- Ort:** Verbandshaus, Mittelweg 28, 32051 Herford
- Zielgruppe:** Geschäftsführer, Personalleiter sowie Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen
- Seminargebühr:** 105,00 € (inkl. Seminarunterlagen, Mittagessen und Pausengetränke)

## Seminarinhalte:

- 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. Aktuelle Fälle aus der Rechtsprechung zu verhaltensbedingten Kündigungen:
  1. Fehlen / Verspätungen
  2. Beharrliche Arbeitsverweigerung
  3. Minderleistungen
  4. Tätliche Auseinandersetzungen
  5. Wettbewerbsverstöße
  6. Eigenmächtige Urlaubsnahme
  7. Eigentums- / Vermögensdelikte im Arbeitsverhältnis
  8. Verdachtkündigung
  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 verbindlich bis zum 5. November 2018 direkt beim Arbeitgeberverband Herford e.V. an. Sie erhalten die Rechnung als Teilnahmebestätigung via E-Mail.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team