

Buchungsnummer
LR-DISZ

Seminargebühr
750,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Termin
26. - 27.11.2024

Disziplarmaßnahmen“ im Arbeitsverhältnis

Ermahnen? Abmahnen? Kündigen? – Wie geht das?

Ideal wäre es, wenn es in Betrieben und Dienststellen solcher Instrumente nicht bedürfe. Im richtigen Leben wird es ohne disziplinarische Maßnahmen jedoch kaum laufen. Selbst wenn Arbeitgeber sich zu eigen machen, diesbezüglich großzügig zu sein, so zwingt die betriebliche Situation oft doch zu entsprechenden Maßnahmen, häufig auch auf Druck der Belegschaft.

Es ist schwierig zu entscheiden, welche Maßnahmen für ein bestimmtes Verhalten angemessen sind.

Arbeitgeber fragen häufig danach, welches Fehlverhalten abgemahnt werden darf und wie zu reagieren ist, wenn eine solche Abmahnung nicht fruchtet.

Wann kann ich eine Kündigung ins Auge fassen? Was muss ich dabei beachten?

Abgrenzung arbeitsrechtlicher Sanktionsmaßnahmen / Rechtsgrundlagen

Abmahnungsgründe aus der Praxis, z. B.

- Nichtanzeige oder Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit („Blaumachen“)
- Intensive Nutzung des Internets für private Zwecke trotz Verbot oder Einschränkung
- Gängeln der Kolleginnen und Kollegen (Mobbing)

Inhalte einer Abmahnung und rechtlich zulässige bzw. notwendige Formulierungen

Anhörungsspflicht vor Aufnahme in die Personalakte

Beteiligungsrechte von Personalvertretung

Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung

Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigung

Die außerordentliche Kündigung

- Voraussetzungen
- Einzelfälle aus der Rechtsprechung
- Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten durch besondere Schutzvorschriften
- Aktuelle Rechtsprechung und Beispielfälle

Möglichkeiten und Besonderheiten der Änderungskündigung

