

So beenden Arbeitgeber jedes Arbeitsverhältnis



Kündigen in der Krise

Mit RA Helmut P. Krause,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, München

TIPP: Dieses Seminar führen wir bei Ihnen auch gerne als Inhouse-Veranstaltung durch!

Im Zuge von Einsparungs- und „Verschlankungs“-Maßnahmen sind heute Kündigungen leider nicht immer zu vermeiden. Ungeeignete Mitarbeiter gefährden außerdem die Arbeitsplätze der anderen. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist in der Praxis jedoch oft mit erheblichen und vermeidbaren Kosten verbunden. Die genaue Kenntnis und Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten bietet hier enorme Vorteile. In unserem Intensivseminar lernen Sie Alternativen zu teuren Kündigungen und Abfindungen kennen und erhalten wertvolle Anregungen – auch zu unkonventionellen Lösungen – die Ihnen bares Geld sparen und das „Überleben“ der verbleibenden Belegschaft sichern können.

THEMENSCHWERPUNKTE

BEFRISTUNG/ BEDINGUNG

■ Wie kann man durch geschickte Nutzung der Möglichkeiten des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes langwierige Kündigungsschutzprozesse vermeiden? ■ Welche sachlichen Gründe werden von der Rechtsprechung akzeptiert? ■ Was ist bei der Zweckbefristung von Arbeitsverhältnissen zu beachten? ■ Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitnehmer, der mit einer Befristung nicht einverstanden ist? ■ Was ist bei der Vereinbarung von auflösenden Bedingungen zu beachten?

ANFECHTUNG

■ In welchen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis erfolgreich wegen arglistiger Täuschung anfechten? ■ Welche Fristen sind bei der Anfechtung von Arbeitsverhältnissen zu beachten? ■ Worauf müssen Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber auch ungefragt hinweisen?

EIGENKÜNDIGUNG/ VERTRAGSBRUCH

■ Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter, nach begangenen Vertragsbruch, zu kündigen? ■ Unter welchen Umständen entfällt bei der Eigenkündigung eines älteren Mitarbeiters die Erstattungspflicht gemäß §147a SGB III? ■ Welche Auswirkungen hat eine Eigenkündigung auf den Bezug von Arbeitslosengeld?

AUFHEBUNGSVERTRAG

■ Wie kann der Arbeitgeber verhindern, dass ein Aufhebungsvertrag angefochten wird? ■ Durch welche rechtlich zulässigen Maßnahmen kann der Arbeitgeber die Bereitschaft eines Arbeitnehmers zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages fördern? ■ Wie kann der Arbeitgeber bei älteren Arbeitnehmern die Erstattungspflicht für Arbeitslosengeld gemäß §147a SGB III vermeiden?

ALTERSTEILZEIT

■ In welchen Fällen ist die Vereinbarung eines Altersteilzeitverhältnisses dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorzuziehen? ■ Wie kann der Arbeitgeber durch geschickte Vertragsgestaltung ein Altersteilzeitverhältnis vom Arbeitsamt fördern lassen?

DIE VORBEREITUNG DER KÜNDIGUNG

■ Welche Fehler bei der Anhörung des Betriebs- / Personalrats sollte der Arbeitgeber unbedingt vermeiden? ■ Was ist bei der ordnungsgemäßen Zustellung von Kündigungen zu beachten? ■ In welchen Fällen kann der Arbeitgeber erfolgreich einen Auflösungsantrag stellen? ■ Was ist bei Massenentlassungen, Betriebsänderungen und Betriebsübergängen zu beachten? ■ In welchen Fällen muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Kosten für den Einsatz eines Detektivs erstatten? ■ Was ist bei der Versetzung von Arbeitnehmern und beim Ausspruch von Änderungskündigungen zu beachten? ■ Durch welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber sein Annahmeverzugsrisiko vermindern? ■ Was muss der Arbeitgeber bei der Kündigung von Schwangeren, Schwerbehinderten, Betriebs- / Personalratsmitgliedern und tariflich unkündbaren Mitarbeitern beachten?

DIE SOZIAL GERECHTFERTIGTE KÜNDIGUNG

■ Wie kann der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen durch geschickte Sozialauswahl gute Mitarbeiter „retten“? ■ Welche berechtigten betrieblichen Bedürfnisse gehen der Sozialauswahl vor? ■ Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber bei langanhaltender Krankheit und bei häufigen Kurzerkrankungen? ■ Welche sonstigen Umstände berechtigen den Arbeitgeber zur Kündigung aus personenbedingten Gründen? ■ In welchen Fällen darf der Arbeitgeber ohne vorherige Abmahnung eine außerordentliche/fristlose Kündigung aussprechen? ■ Welche Möglichkeiten bieten die Druck- und die Verdachtskündigung? ■ Welche Fehler sollte der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Abmahnung unbedingt vermeiden? ■ Welche wichtigen Änderungen bringt das Jahr 2005?

Open-End-Erfahrungsaustausch

Im Seminarpreis enthalten ist ein Dreigängemenü bzw. ein kaltes Buffet am Abend des ersten Seminartages. Eingeschlossen ist ebenfalls der (fast schon legendäre) Open-End-Erfahrungsaustausch.

Detailinfos zum Programm finden Sie auch im Internet unter: www.seminare-arbeitsrecht.de

! "# \$ % & #
 & \$ % ' #
 (& (&)% \$ (& * (+ ,-.
 ,. / 0 1!--*2,!23 4 / 5 26!73*28!-- 4 9 26!73*2!-- 4
 (2-!6- 4 23!23 4 ; <\$ 2
 ! " # \$ % & \$
 # \$ = . % <4> ?3-&;99 2: @ 4\$ &
 (((\$ >
 " 'A * < * < \$ &
 \$ B %) (+
 . & C ,--7 &
 D 2- @
 9 9 . 4 E 9
 & %& . B D 2- @
 = 9 # \$ 9 % = F *
 9 < 9
 ' () = B G 68 : 0 G 7: : (0
 **+ ",) - " () () & ().---/ 0 ()/&

\$ " A 7=@ 3 4=>8=



0 5
)
) E
 (A
 . \$. \$ +
 = E4 \$

))+ (\$!
 1 : \$ & 0 ()\$() 1,() 0:;,)\$ / <: =3>=? () 0/1,()
 #) & 9 & 9 \$!

7=@ 3 4=>88