



# Last-Minute-Seminare

Seminare zu besonders günstigen Konditionen!

Mit diesem Service bieten wir Ihnen in regelmäßigen Abständen eine Auswahl von Seminarveranstaltungen an, die sich durch besonders **kleine Teilnehmergruppen** auszeichnen. Sie profitieren also zweifach: einmal durch den **besonders niedrigen „Last-Minute-Preis“** und zum anderen durch den kleinen Teilnehmerkreis, der eine besonders starke Konzentration auf die Interessenschwerpunkte der Teilnehmer und ein Eingehen auf die individuellen Fragestellungen ermöglicht.

Den "**Last-Minute-Preis**" erhalten diejenigen Teilnehmer, die zum Zeitpunkt der Aufnahme eines Seminars in die Last-Minute-Liste noch nicht für das Seminar reserviert oder fest angemeldet waren. Wir würden uns über viele „Kurzentschlossene“ unter Ihnen freuen. Eine Teilnahme an diesen Last-Minute-Seminaren lohnt sich auf jeden Fall für Sie!

Dieses Mal bieten wir Ihnen folgende Seminarveranstaltungen an:

**-15%**

**-20%**

## Aktuelle Last Minute Seminare im Überblick

» <b>Arbeitszeitrecht in der betrieblichen Praxis</b> Dienstag, den 17. April 2018, in Hamburg Hotel Baseler Hof	<b>€ 330,00</b>
» <b>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis</b> Mittwoch, den 18. April 2018, in Berlin im Park Inn Berlin Alexanderplatz	<b>€ 330,00</b>
» <b>Die neueste Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit</b> Mittwoch, den 18. April 2018, in Wiesbaden im Mercure Wiesbaden City	<b>€ 330,00</b>
» <b>Abmahnung und Kündigung in der Praxis</b> Mittwoch, den 18. April 2018, in Berlin im Park Inn Alexanderplatz	<b>€ 330,00</b>
» <b>Das Entgelttransparenzgesetz</b> Donnerstag, den 18. April 2018, Hamburg im Lindner Hotel Am Michel	<b>€ 330,00</b>

# Arbeitszeitrecht in der betrieblichen Praxis

- Grundlagen und aktuelle Rechtsprechung -

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Die Grundlagen des Arbeitszeitschutzrechts
- Höchstgrenzen der Arbeitszeit, Mindestruhezeiten, Pausen, Sonn- und Feiertagsbeschäftigung, Ersatzruhetage und Ausgleichszeiträume
- Arbeitszeit und Mindestlohn
- Arbeitszeit bei geringfügiger Beschäftigung
- Zulässige Abweichungen vom Arbeitszeitschutz
- Berechnung der gesetzlich zulässigen Mehrarbeit
- Umsetzung neuer EU-Richtlinien, EuGH - und BAG - Rechtsprechung
- Bereitschaftsdienst inklusive. "opt in" und „opt out“ Regelungen auf tarifvertraglicher Basis
- Reisezeiten, Umkleidezeiten und andere „Nebenzeiten“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und deren Vergütung (mit allgemeinem Einblick in tarifvertragliche Besonderheiten)
- Arbeitszeitrechtliche Aufsichts- und Dokumentationspflichten, insbesondere geringfügige Beschäftigung
- Verantwortlichkeit und Haftung des Arbeitgebers für die Einhaltung des Arbeitszeitschutzes
- Direktionsrecht des Arbeitgebers über Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Voraussetzung, Grundelemente und verschiedene Formen von Arbeitszeitflexibilisierung (z.B Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit usw.)
- Rechtliche Rahmenbedingungen und Gestaltungsempfehlungen für Langzeit - und Lebensarbeitszeitkonten (inklusive. Flexi I und II)
- Umfang und Grenzen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Arbeitszeitgestaltung
- Muster für die Gestaltung von Arbeitszeit-Regelungen in Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung



## Zum Thema:

Im Betriebsalltag stehen Fragen zur Arbeitszeit häufig auf der Tagesordnung. Muss ich Sonntags arbeiten? Wann darf von der gesetzlichen Höchstarbeitszeit abgewichen werden? Kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit kurzfristig verändern – z.B. „Mich einfach Nachhause schicken?“ Kann er Überstunden einfach so anordnen? usw.



Die Gestaltung der Arbeitszeit im Betrieb basiert auf gesetzlichen und tariflichen Regelungen, welche den Gestaltungsspielraum von Unternehmen und Arbeitnehmern vorgeben. Daher macht Sie der erste Teil des Seminars mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen und aktuellen Änderungen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung in Gesetz und Rechtsprechung vertraut - einschließlich der neuesten Entwicklungen des EU-Rechts. So hat etwa die geänderte Rechtsprechung zur Anerkennung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gravierende Auswirkungen gehabt. Die Rechtsprechung zu den Zeiten des Umziehens verwirrt. Zudem waren die Reichweite des Mitbestimmungs- und Auskunftsrechts des Betriebsrats in Sachen Arbeitszeit Gegenstand mehrerer neuerer Entscheidungen der Rechtsprechung. Diese geänderten Rahmenbedingungen und ihre Konsequenzen auf die betriebliche Arbeitszeitgestaltung gilt es zu kennen und fehlerfrei umzusetzen – sowohl für Personalverantwortliche als auch für die Interessenvertretung, die bei der Gestaltung der Arbeitszeit weitgehende Mitbestimmungsrechte besitzt.

Flexibilität wird heute großgeschrieben, auch oder gerade, wenn es um die Arbeitszeit in Betrieben, Verwaltungen oder Pflegeeinrichtungen geht. Sie verspricht für das Unternehmen wie für die Beschäftigten eine Vielzahl von Vorteilen. Steigerung der Effizienz und eine bessere Anpassung an schwankende Auftragsituationen sorgen für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Für eine größere Zufriedenheit der Arbeitnehmer sorgt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, höhere Eigenverantwortung und sicherere Arbeitsplätze. Doch innovative Arbeitszeitmodelle müssen selbst bei hoher Akzeptanz der beiden Betriebsparteien zahlreiche arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen beachten.

So werden bei der Umsetzung der verschiedenen Arbeitszeitmodelle in die eigenen betrieblichen Abläufe nicht selten für Personalverantwortliche wie auch für Arbeitnehmervertreter einschneidende Rechtsfragen und Unsicherheiten aufgeworfen. Worauf muss konkret geachtet werden, wenn ein Betrieb flexible Arbeitszeiten einführen will? Wie sehen die tariflichen Rahmenbedingungen aus? Wie weit gehen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates? Welche relevanten Bestimmungen des Arbeitsschutzrechts sind einzuhalten? Welche sozialversicherungsrechtlichen Aspekte müssen beachtet werden?

Der zweite Teil der Veranstaltung beschäftigt sich daher mit den wichtigsten flexiblen Arbeitszeitmodellen, die heutzutage in der betrieblichen Praxis bei der Arbeitszeitgestaltung zu finden sind, wie z.B. die Vertrauensarbeitszeit oder die Gleitzeit. Auch Zeitkonten werden in vielen Unternehmen als strategisches Thema aufgegriffen. Daher lernen Sie in unserem Seminar ebenfalls die Gestaltungsmöglichkeiten über Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten kennen und werden mit den zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen nach dem neuen „Flexi II Gesetzes“ vertraut gemacht.

## Allgemeine organisatorische Hinweise:

### Teilnehmerkreis



Das eintägige Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie an Betriebs- und Personalräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

### Unsere Referenten



Unsere Trainer und Referenten sind erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie versierte Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle Referenten verfügen über methodisch didaktische Kompetenz und langjährige Praxiserfahrung auf ihrem Fachgebiet.

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis

### Erfahren Sie das Wichtigste zu:

#### Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

- Die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien als Grundlage des Gesetzes
- Übersicht über die einzelnen gesetzlichen Regelungen des neuen AGG
- Anwendungs- und Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

#### Diskriminierungsmerkmale und ihre Definition

- „Rasse“, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung, Geschlecht und sexuelle Identität

#### Formen der Diskriminierung

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung, sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

#### Zulässige unterschiedliche Behandlung

- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion
- Positive Maßnahmen, zwingende Anforderungen der Tätigkeit

#### Besondere öffentlich rechtliche Pflichten im Umgang mit Schwerbehinderten und Gleichgestellten

- §§ 81 - 84 SGB IX: Von der Stellensuche bis zur Prävention

#### Rechte der Arbeitnehmer und Rechtsfolgen unzulässiger Diskriminierung

- Beschwerderecht
- Abhilfeanspruch
- Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
- Maßregelungsverbot
- Schadensersatz/Schmerzensgeld
- Entschädigung bei einer Nichteinstellung
- Entschädigung bei Benachteiligungen durch kollektivrechtliche Vereinbarungen
- Bemessung der Entschädigung - Welche Elemente sind maßgeblich?

#### Die neuen gesetzlichen Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Erforderliche Maßnahmen, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung treffen
- Durchführung von Schulungen der Mitarbeiter zur Unterbindung und Vorbeugung von Diskriminierung
- Unterbindung der Benachteiligung, z.B. durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung
- Haftung des Arbeitgebers für Handlungen Dritter
- Bekanntmachungs-, Aufklärungs- und Hinweispflichten
- Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle

#### Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und Diskriminierungstatbeständen

- Das Beschwerderecht der Arbeitnehmer
- Die gesetzliche Pflicht nach dem AGG zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle
- Das Beschwerdeverfahren
- Beschwerderechte der Arbeitnehmer und Prüfungspflichten des Arbeitgebers
- Frühzeitige Wahrnehmung von Diskriminierungsgefahren
- Vermeidung von rufschädigenden Prozessen und Kampagnen durch umsichtiges Beschwerdemanagement

#### Neue Aufgaben sowie Rechte und Pflichten des Betriebsrats beim AGG

- Überwachung der Einhaltung des AGG
- Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat nach § 13 AGG
- Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungstatbeständen und -beschwerden
- Beteiligungsrechte bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen
- Beteiligungsrechte bei Arbeitsentgelt, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung
- Klagerecht bei groben Pflichtverletzungen des AGG
- Unterlassungsanspruch und Informationsrechte
- Beantragung von Ordnungs- und Zwangsgeld
- Anspruch auf bestimmte Maßnahmen des AGG
- Überprüfung und Anpassung von Betriebsvereinbarungen

#### Besonders interessante Urteile zum AGG

- AGG und Kündigung, AGG und Geschlechterquote in Führungspositionen, aktuelle Auswahl

## Zum Thema:

Mit dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** gehen zahlreiche einschneidende Veränderungen des bisherigen Arbeitsrechts einher. Erheblichen **Einfluss** nimmt das Gesetz dabei nicht nur auf die Gestaltung nahezu aller Personalmaßnahmen, sondern **auch auf die tägliche Arbeit von Führungskräften**.

Da sie als direkte Kontaktpersonen der Mitarbeiter in der Regel auch Ansprechpartner bei Diskriminierungsbeschwerden sind, kommt den **Führungskräften bei der Risikovermeidung, der Sicherstellung von diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen und beim wirkungsvollen Schutz des Unternehmens vor ungerechtfertigten Klagen eine besondere Bedeutung** zu. So obliegt es zumeist den Führungskräften, im Falle eines Diskriminierungsvorwurfs eine erste **Einschätzung und Risikoerwägung** vorzunehmen und **die nach dem AGG drohenden Rechtsfolgen für das Unternehmen durch ein umsichtiges Beschwerdemanagement zu minimieren**. Zudem ist es Aufgabe der Führungskräfte, mögliche Problemquellen und Diskriminierungstatbestände so früh wie möglich zu erkennen und zu beseitigen, um imageschädigende Gerichtsprozesse und unkalkulierbare Prozessrisiken für das Unternehmen bereits im Vorfeld zu verhindern.

In dem speziell auf Führungskräfte zugeschnittenen Seminar erhalten die Teilnehmer einen strukturierten, kompakten und praxisorientierten **Überblick über die Rechtslage und deren vielfältige Auswirkungen für das Unternehmen** und die eigene Führungsaufgabe. Hierzu werden alle relevanten Inhalte des Gesetzes und die sich daraus ergebenden Risiken erläutert und anhand zahlreicher Praxisbeispiele verdeutlicht.

Anhand zahlreicher konkreter Beispielfälle aus der Praxis werden die Teilnehmer für relevante **Diskriminierungstatbestände sensibilisiert und bekommen wirkungsvolle Maßnahmen und Führungsstrategien zu deren Vermeidung, Früherkennung und Behebung** aufgezeigt.

Zudem werden den Teilnehmern wirksame Lösungs- und Gestaltungsansätze für eine **diskriminierungsfreie Ausübung der eigenen Führungsarbeit sowie Maßnahmen zum Schutz vor ungerechtfertigten Diskriminierungsvorwürfen** vorgestellt.

Sie erhalten zunächst einen kompakten und praxisorientierten Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine Anwendungsbereiche. Sie erfahren, welche Diskriminierungsmerkmale es gibt und werden vertraut gemacht mit den verschiedenen Formen und Arten von Diskriminierungstatbeständen nach dem neuen AGG.

Sie lernen rechtssicher abzuschätzen, wann tatsächlich ein arbeitsrechtlicher Diskriminierungstatbestand vorliegt und welche Rechtsfolgen zu erwarten sind.

Ebenso erfahren Sie, wann eine Ungleichbehandlung dennoch zulässig ist und wie sie begründet werden muss. Mit Hilfe vieler Praxisfälle werden die **Teilnehmer für diskriminierungsrechtliche Risiken sensibilisiert**. Weitere Themen dieses Seminars sind unter anderem:

**Welches Verhalten am Arbeitsplatz muss zukünftig vorbeugend unterbunden werden? Wann liegt nach dem AGG eine Benachteiligung vor? Wann liegt überhaupt eine Belästigung vor? Wie soll ein Vorgesetzter konkret verfahren, wenn ihm ein Fall von Belästigung bekannt wird? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es gegen denjenigen, der benachteiligt oder belästigt?**

Die versierten Referenten werden Ihnen auf all diese Fragen konkrete und praktikable Antworten geben. Sie zeigen mögliche Gegenmaßnahmen und wirkungsvolle Strategien auf. Es werden konkrete Handlungsempfehlungen gegeben, um mit zukünftig auftretenden Situationen rechtssicher umgehen zu können.

Sie erhalten zudem umfangreiche Hinweise, Checklisten, Hilfen und Muster-Anleitungen zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Betriebes. Zugleich bekommen Sie fundierte Strategieanweisungen für einen umfassenden Schutz im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten.

# Die neueste Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit

## Erfahren Sie das Wichtigste zu:

### Fallgruppen der Kündigung wegen Krankheit

- Häufige Kurzerkrankung
- Langandauernde Erkrankung
- Dauerhafte Leistungsunfähigkeit
- Erhebliche krankheitsbedingte Leistungsminderung



### Die krankheitsbedingte Kündigung vor dem Arbeitsgericht

- Drei-Stufen-Prüfung des Bundesarbeitsgerichts
- Negativer Gesundheitsprognose
- Betrieblichen Beeinträchtigungen/Entgeltfortzahlungskosten
- Interessenabwägung
- Beweislastverteilung
- Die Bedeutung ärztlicher Bescheinigungen - auch mit Auslandsbezug.
- Low-Performance

### Besondere Fallgruppen der Kündigung wegen Krankheit

- Alkoholismus und Drogenabhängigkeit - Problematik des einmaligen Rückfalls
- Psychische Erkrankungen des Arbeitnehmers
- Kündigung wegen eines Glaubenskonflikts
- HIV-Infektion
- Inhaftierung des Arbeitnehmers
- Eignungsmängel

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Einführung, Anwendung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Die Pflichten des Arbeitgebers und ihre Grenzen
- Kontrollrechte des Betriebsrates
- Rechtsfolgen der Nichtdurchführung

### Besondere Probleme der krankheitsbedingten Kündigung

- Unwirksamkeit einer personenbedingten Kündigung wegen Diskriminierung
- Urlaubsabgeltung bei langjähriger Krankheit / Ausschlussfristen
- Wiedereinstellungsanspruch
- Sonderkündigungsschutz (Schwerbehinderter bzw. tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer)
- Rückgabe des Dienstwagens?

### Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

### Checklisten; Musterbeispiele; aktuelle Rechtsprechung






























## Zum Thema:

Fehlzeiten und Krankenstände von Mitarbeitern führen nicht nur in wirtschaftlich schweren Zeiten zu enormen Problemen für Unternehmen. Insbesondere Fehlzeiten wegen häufiger Kurzerkrankungen verursachen finanzielle Belastungen, hohe Kosten und erhebliche Betriebsablaufstörungen. Hinzu kommt der praktisch unerschütterliche Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, an dem das Bundesarbeitsgericht bisher kaum gerüttelt hat. Doch hat nicht jede ärztliche Bescheinigung den gleichen Beweiswert! Zu denken ist hier insbesondere an ärztliche Bescheinigungen während der Urlaubszeit.

Die Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers steht daher weiterhin im Mittelpunkt betrieblicher Diskussionen. Oftmals bleibt allein der Ausweg über die krankheitsbedingte Kündigung. Das Kündigungsschutzgesetz sagt aber über die Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung, dem wichtigsten Fall der personenbedingten Kündigung, wenig aus. In einer Vielzahl von Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht zu den Grundvoraussetzungen der Kündigung wegen Krankheit Stellung genommen und konkrete Einzelfragen beantwortet, die für die tägliche betriebliche Praxis von erheblicher Bedeutung sind. Nur in Kenntnis dieser Vorgaben des Gesetzgebers lässt sich das Vorhaben einer krankheitsbedingten Kündigung vernünftig angehen. Insbesondere die vorherige sorgfältige Dokumentation der Fehlzeiten ist von großer Bedeutung. Ein „Lotteriespiel“ ist die krankheitsbedingte Kündigung keineswegs, auch wenn sie von vielen Leidgeprüften in der Praxis als solche empfunden wird. Brandaktuell ist auch das höchstrichterliche Urteil zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Für Arbeitgeber ist das ein klarer Fortschritt.

Für Personalleiter und Betriebsräte ist die genaue Kenntnis der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben unumgänglich. Sie sollten die Möglichkeit wahrnehmen, sich für ihre tägliche Praxis die aktuellsten Informationen über Chancen und Grenzen einer Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers zu verschaffen.

### Neben Grundsatzurteilen werden die Referenten insbesondere folgende Urteile aus der neueren Rechtsprechung zur krankheitsbedingten Kündigung behandeln:

	Anspruch auf Jahresurlaub trotz Krankheit - BAG, EuGH
	Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen - BAG
	Wirksame krankheitsbedingte Kündigung - negative Gesundheitsprognose - BAG
	Krankheitsbedingte Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit - BAG
	Krankheitsbedingte Kündigung - Weiterbeschäftigung auf freiem Arbeitsplatz - BAG
	Krankheitskündigung und leidensgerechter Arbeitsplatz - BAG
	Sozialauswahl und krankheitsbedingte Ausfallzeiten - BAG
	Betriebliches Eingliederungsmanagement – (Keine) Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung - BAG
	Nutzlosigkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements und Beweislast - LAG
	Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) auch ohne Betriebsrat - BAG
	Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Integrationsamtes - BAG
	Mitteilung von Unterhaltsverpflichtungen iRd §102 BetrVG bei Krankheitskündigung - BAG
	Kündigung bei Nichtanzeige der Arbeitsunfähigkeit - LAG Köln
	Verspätete Krankmeldungen als (wirksamer) Kündigungsgrund - LAG
	Vorlage des Attests am ersten Tag der Krankheit - BAG
	Rückgabe des Dienstwagens nach sechs Wochen Krankheit? -BAG
	Urlaubsabgeltung nach Krankheit fällt unter Ausschlussfristen - BAG
	Beweiswert ausländischer ärztlicher Bescheinigungen - BAG
	Vorgetäuschte oder angedrohte Arbeitsunfähigkeit - BAG
	Krankheitsbedingte Kündigung und AGG - BAG
	Kündigung wegen längerer Krankheit keine Diskriminierung wegen Schwerbehinderung - BAG
	Zur Langfristigkeit einer Erkrankung als Voraussetzung einer Behinderung - EuGH
	Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung - BAG
	Krankheitsbedingte Kündigung von Betriebsratsmitgliedern - BAG
	Arbeitsunfähigkeit und Schichtarbeit - BAG
	Datenschutzwidriger Detektiveinsatz bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit - LAG
	Kündigung aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit (während Probezeit – Erstattungspflichten des AG gegenüber Krankenversicherung) - LAG
	Arbeitsunfähigkeit des Kindes und Kündigung während Probezeit - LAG

# Abmahnung und Kündigung in der Praxis

## Die rechtssichere Kündigung von Arbeitsverhältnissen

Die rechtssichere Abmahnung und Kündigung ist das Dauerthema im Arbeitsrecht. Denn eine Vielzahl von Kündigungen scheitert vor Gericht. Dann drohen Personalverantwortlichen Anfechtungen, Einsprüche, hohe Abfindungen oder Wiedereinstellungen. Nicht selten führt dieses zu Unzufriedenheit oder einem schlechtem Betriebsklima. Erfahren Sie in diesem Seminar, wie es auch anders geht. Lernen Sie, unnötige Fehler zu vermeiden und Ihre Erfolgsaussichten richtig einzuschätzen.

### Erfahren Sie das Wichtigste zu:

#### Die korrekte Abmahnung

- Aufbau, Inhalt, richtige Formulierung, Zeitpunkt der Abmahnung, Anzahl der Abmahnungen
- Bei welchen Vorfällen darf eine Abmahnung ausgesprochen werden?
- Abmahnung als Voraussetzung einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung
- Rechtliche Möglichkeiten des Arbeitnehmers – von der Gegendarstellung bis zur Entfernung der unberechtigt ausgesprochenen Abmahnung aus der Personalakte
- Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten des Betriebsrats

#### Kündigung ohne Formfehler, Kündigungsformalien

- Kündigungsfristen, Formerfordernisse, Mitteilung des Kündigungsgrundes
- Sicherstellung des Zugangs der Kündigung
- Der allgemeine Kündigungsschutz – Wovor schützt das Kündigungsgesetz?
- Kündigungsfristen
- Kündigung und Abfindung
- Kündigung contra Aufhebungsvertrag
- Freistellung von der Arbeit

#### Die verhaltensbedingte Kündigung

- Verhaltensbedingte Kündigungsgründe: Schlechtleistung, Leistungsverweigerung, Vertrauensverletzung, Fehlverhalten, Internetmissbrauch, Nebentätigkeiten etc.
- Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers.
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten.
- Wann ist eine Verdachtskündigung zulässig?

#### Personenbedingte Kündigung

- Krankheitsbedingte Kündigungsgründe wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit, krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit.
- Schlecht- oder Minderleistung („Low Performer“).
- Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers.
- Betriebliches Eingliederungsmanagement.

#### Besonderheiten der Änderungskündigung

#### Die fristlose Kündigung

- Durchsetzbarkeit in der Praxis

#### Kündigung „unkündbarer“ Arbeitnehmer

- Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz: Betriebs- und Personalräte, Eltern, werdende Mütter, Schwerbehinderte
- Tarifliche „Unkündbarkeit“



# Abmahnung und Kündigung in der Praxis

Die rechtssichere Kündigung von Arbeitsverhältnissen

über **25**  
**J A H R E** PfA GmbH  
Seminare | Training | Schulung | Beratung

## Seminaranmeldung für bitte ankreuzen

- Donnerstag, den 22. Februar 2018,**  
in Heidelberg im Heidelberg Marriott Hotel
- Mittwoch, den 18. April 2018,**  
in Berlin im Park Inn Berlin Alexanderplatz
- Donnerstag, den 17. Mai 2018,**  
in Köln im Mercure Hotel Köln Belfortstraße

- Mittwoch, den 13. Juni 2018,**  
in Mannheim im Mercure Am Friedensplatz
- Donnerstag den 19. Juli 2018,**  
in München im Novotel München City
- Mittwoch, dem 24. Oktober 2018,**  
in Hannover im Mercure Hotel Hannover City

## Anmeldeformular

bitte ausfüllen und faxen an: 0 22 34 / 69 43 45 oder online anmelden!

### 1. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

### 2. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

### Anschrift:

Firma

Straße

PLZ/ Ort

Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb

E-Mail (wichtig für kurzfristige Infos und weitere Veranstaltungshinweise)

Telefon

Telefax

Mobil (Für kurzfristige Änderungen zu Ihrer Veranstaltung)

Übernachtung von

bis

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die rechts stehenden Teilnahmebedingungen an.

Datum

Unterschrift

### Teilnehmergebühr 430,00 €

Alle Preise zzgl. MwSt. Der Rechnungsbetrag ist voll von der Steuer abzugsfähig, wenn bezahlt.

### Die Teilnehmergebühr enthält

Tagungsgetränke, Kaffeepausen, Snacks zu den Kaffeepausen, das Mittagessen, die umfangreichen Seminarunterlagen, sowie ein Teilnehmerzertifikat.

### Teilnahmebedingungen

Anmelden können Sie sich mit dem nebenstehenden Anmeldeformular (gegebenenfalls kopieren). Nach der Anmeldung erhalten Sie Ihre Anmeldebestätigung und Rechnung. Durch die Anmeldung entsteht ein rechtsgültiger Vertrag. Bei Nichterscheinen des Teilnehmers bzw. einer Abmeldung innerhalb von 21 Kalendertagen vor der Veranstaltung wird die gesamte Teilnahmegebühr fällig. Es ist jederzeit möglich, kostenfrei eine Ersatzperson zu benennen. Der Veranstalter behält sich Referenten wie Themenänderungen vor. Mit Ihrer Unterschrift geben Sie Ihre Einwilligung, dass Bilder, die auf der Veranstaltung von Ihnen gemacht werden, veröffentlicht werden dürfen.

### Hinweis zum Datenschutz

Ihre Daten werden für die interne Weiterbearbeitung Ihrer Buchung verwendet. Darüber hinaus werden sie für Zwecke der postalischen oder digitalen Werbung für unsere Veranstaltungen genutzt. Selbstverständlich können Sie der Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung jederzeit widersprechen. Wenden Sie sich hierzu einfach an u. g. Adresse oder schreiben Sie uns eine Mail an [info@pfa-arbeitsrecht.de](mailto:info@pfa-arbeitsrecht.de).

### Sie haben noch fragen?

Wir helfen Ihnen gerne weiter!

@ [seminare@pfa-arbeitsrecht.de](mailto:seminare@pfa-arbeitsrecht.de)

☎ (+49)0 22 34 / 69 45 25

### Organisation und Durchführung

PfA Praktikerforum Arbeits- und  
Wirtschaftsrecht GmbH  
Zur Mühle 2-4  
50226 Frechen

Sitz der Gesellschaft ist Frechen  
Amtsgericht Köln, HRB 53619



QR-Code scannen  
und Online anmelden!



# Das Entgelttransparenzgesetz

- Gut vorbereitet Risiken vermeiden -

**Erfahren Sie das Wichtigste zu:**

## Einführung und Überblick

- Aktuelle Rechtslage und Grundlagen
- Anwendungsbereich des Gesetzes
- Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung
- Rechtsfolge bei Verstößen
- Definition der gleichen und gleichwertigen Arbeit
- Pflichten des Arbeitgebers: Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme, Entgeltgleichheitsgebot, Maßregelungsverbot Individueller



## Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

- Reichweite des Anspruchs
- Umfang des Anspruchs

## Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf Auskunftsanspruch

- Verweigerungsmöglichkeiten
- Auskunft bezogen auf andere als im Antrag benannte Arbeit
- genaue Berechnung und Darstellung
- Wie Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung offenlegen?
- Wahrung der Rechte anderer Arbeitnehmer, u. a. Schutz deren personenbezogener Daten
- Schutz von Betriebsgeheimnissen und Schutz vor Veröffentlichung und Weitergabe der Vergleichsgehälter

## Machtzuwachs des Betriebsrats

- Anwachsen von Informationen beim Betriebsrat / Personalrat
- Umfang der zulässigen Nutzung der Vergütungsinformationen beim Betriebsrat
- Datenschutzrechtliche Grenzen für den Betriebsrat
- Einsichtsrecht und Auswertung von Bruttolohnlisten durch den Betriebsrat

## Auswirkungen rechtlicher und praktischer Natur (auf AGG und AÜG)

- unmittelbare Folgen des Entgeltgleichheitsgebots des EntgTranspG
- Welche Ansprüche bietet das AGG bei Geschlechtsdiskriminierung?
- Wie können die Auskünfte gemäß EntgTranspG zur Begründung von Schadensersatzansprüchen nach AGG genutzt werden?
- Wie können die Auskünfte gemäß EntgTranspG zur Durchsetzung von „Equal Pay“ gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz genutzt werden.

## Prävention

- Beschränkung des Auskunftsanspruchs durch Gestaltung der Entgeltsysteme und Arbeitsplatzgestaltungen und Beschreibungen durch den Arbeitgeber
- Vorsorge gegen Schadensersatzansprüche
- Vorsorge gegen steigende Gehaltsansprüche

## Weitergabe an Dritte

- Beendigung auf Initiative des Arbeitnehmers / Arbeitgebers
- Rechtsfolgen bei Verletzung von Hinweis- und Aufklärungspflichten
- Abdingbarkeit der Hinweispflicht

## Prüfverfahren

- Voraussetzungen für das Entstehen der Pflicht zur Durchführung eines Prüfverfahrens
- Was ist das Prüfverfahren über die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots?
- Durchführung und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

## Pflicht zur Erstellung eines Berichts über Gleichstellung und Entgeltgleichheit

- Voraussetzungen für das Entstehen der Pflicht
- Mindestinhalte des Berichts
- Tipps zur Berichterstellung und Gestaltungsmöglichkeiten

## Zum Thema:

Die **EU und der deutsche Gesetzgeber** arbeiten bereits seit vielen Jahrzehnten an der Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben. Hierzu gehört natürlich auch gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Das neue Entgelttransparenzgesetz soll dabei helfen dieses Ziel zu erreichen. Seit Januar 2018 können die Arbeitnehmer erstmals Auskunft über die Entgeltstruktur im Unternehmen verlangen.

**Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)**, enthält hier ein neues **geschlechtsbezogenes Entgeltgleichheitsgebot**, sowie ein **Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung** wegen des **Geschlechts**. Beides haben **Arbeitgeber** künftig **zu beachten**.

Auf Auskunftersuchen eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber diesem mitzuteilen, was vergleichbare Arbeitnehmer des anderen Geschlechts verdienen. Damit kann es für Arbeitnehmer **deutlich leichter** werden, ein Indiz für eine **Geschlechtsdiskriminierung** im **Sinne des AGG** zu finden. Auf dieser Basis können dann erhebliche Zahlungsansprüche entstehen. Hier ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig zu wissen, wie umfangreich die Auskunft genau sein muss.

Da in Betrieben mit mehr als **200 Arbeitnehmern** das **Auskunftsverlangen über den Betriebsrat** geltend gemacht wird, wird es häufig dazu kommen, dass der Betriebsrat binnen **weniger Monate eine „Datenbank“** mit allen **durchschnittlichen Entgelten des Betriebs** sowie den **zugrundeliegenden Entgeltsystemen aufbaut**. Auf dieser Basis wird der Betriebsrat nicht nur im Bereich der Bekämpfung von Geschlechtsdiskriminierung tätig werden können, sondern zumindest auch versucht sein, Arbeitnehmer bei Gehaltsfragen zu „beraten“.

Aus Arbeitgebersicht besteht auch die Gefahr, dass Gehaltsstrukturen außerhalb des Unternehmens bekannt werden und dann z. B. von Wettbewerbern oder von Bewerbern bei Gehaltsverhandlungen genutzt werden können.

**Arbeitgeber mit mehr als 200 Arbeitnehmern** haben ein **Prüfverfahren durchzuführen**, um die Einhaltung des **Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen**. Außerdem haben sie einen **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen** und zu **veröffentlichen**. Hier gilt es erneut, die Folgen für **Schadensersatzansprüche**, etwa **nach dem AGG, zu bedenken**. Hinzu kommt die Frage, wie Prüfverfahren und Berichtserstellung so gestaltet werden können, dass möglichst wenig Bürokratie entsteht und gleichzeitig das Ansehen des Unternehmens in der eigenen Belegschaft und in der Öffentlichkeit nicht gefährdet wird.

In dem Seminar erhalten die Teilnehmer einen strukturierten, kompakten und praxisorientierten **Überblick über die Rechtslage** und **deren vielfältige Auswirkungen für das Unternehmen** und die eigene Führungsaufgabe. Hierzu werden alle relevanten **Inhalte des Gesetzes** und die sich daraus ergebenden **Risiken** erläutert.

### Ihr Nutzen

- ✓ **Neuregelungen zur Entgelttransparenz vorgestellt.**
- ✓ **Sie werden über die Pflichten, die Arbeitgeber danach zukünftig zu beachten haben, informiert.**
- ✓ **Sie werden mögliche Problemfelder und Fallstricke identifiziert, die sich im Zusammenhang mit dem Gesetz ergeben können.**
- ✓ **Sie erhalten wertvolle Praxistipps zur Flexibilität bei Neubesetzung und Vergütungsverhandlungen**

# Last Minute Anmeldung

PfA GmbH

Postfach 4132

50217 Frechen

Fax: 0 22 34 / 69 43 45

E-Mail: [info@pfa-arbeitsrecht.de](mailto:info@pfa-arbeitsrecht.de)



Anmeldeformular einfach faxen an: 0 22 34 / 69 43 45 oder online anmelden.

## Anmeldung zum Seminar

Titel Seminar Nr.

Termin Ort

### 1. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

### 2. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

### Anschrift:

Firma

Straße

PLZ/Ort

Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb

E-Mail (wichtig für kurzfristige Infos und weitere Veranstaltungshinweise)

Telefon

Telefax

Mobil (Für kurzfristige Änderungen zu Ihrer Veranstaltung)

Übernachtung von

bis

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die rechts stehenden Teilnahmebedingungen an.

Datum

Unterschrift

#### Die Teilnehmergebühren enthalten

Seminargebühr, umfangreiche Seminarunterlagen, Tagungsgetränke, Kaffeepausen, Snacks zu den Pausen, Mittagessen, sowie ein Teilnehmerzertifikat.

#### Teilnahmebedingungen

Anmelden können Sie sich mit dem nebenstehenden Anmeldeformular (gegebenenfalls kopieren). Nach der Anmeldung erhalten Sie Ihre Anmeldebestätigung und eine Rechnung. Durch die Anmeldung entsteht ein rechtsgültiger Vertrag. Bei Nichterscheinen des Teilnehmers bzw. einer Abmeldung innerhalb von 21 Kalendertagen vor der Veranstaltung wird die gesamte Teilnahmegebühr fällig. Es ist jederzeit möglich, kostenfrei eine Ersatzperson zu benennen. Der Veranstalter behält sich Referenten- wie Themenänderungen vor. Mit Ihrer Unterschrift geben Sie Ihre Einwilligung, dass Bilder, die auf der Veranstaltung von Ihnen gemacht werden, veröffentlicht werden dürfen.

#### Hinweis zum Datenschutz

Das Praktikerforum verwendet Ihre Angaben zur Vertragsdurchführung. E-Mail-Adresse nutzen wir nur mit ausdrücklicher Einwilligung für werbliche Zwecke, im gewerblichen Bereich. Selbstverständlich können Sie der Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung jederzeit widersprechen. Wenden Sie sich hierzu einfach an u. g. Adresse oder E-Mail: [info@pfa-arbeitsrecht.de](mailto:info@pfa-arbeitsrecht.de).

#### Sie haben noch fragen?

**Wir helfen Ihnen gerne weiter!**

Mail: [info@pfa-arbeitsrecht.de](mailto:info@pfa-arbeitsrecht.de)

Tel: (+49) 2234 / 69 45 25

Fax: (+49) 2234 / 69 43 45

#### Organisation und Durchführung

PfA Praktikerforum Arbeits- und Wirtschaftsrecht GmbH  
Zur Mühle 2-4  
50226 Frechen

Sitz der Gesellschaft ist Frechen  
Amtsgericht Köln, HRB 53619



Für weitere Informationen zu den Seminaren, einfach QR-Code einscannen!

