WEBINAR · DONNERSTAG, 10. DEZEMBER 2026 · 10.00–12.30 UHR

Die Kündigung auf „zwei Beine" stellen:
Tatkündigung und Verdachtskündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung

von der Abmahnung bis zur Verdachtskündigung
Tipps & Tricks aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

2,5 Stunden Fortbildung § 15 FAO · € 150 netto · Live per Zoom · Skript als PDF

Jetzt anmelden



Dr. Klaus Rinck

Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht Niedersachsen

AUS DER PRAXIS
LAG Baden-Württemberg, 03.06.2026 – 21 Sa 63/25

Das zu gute Gedächtnis

Der Fall:

Nach einem einstündigen Personalgespräch reicht ein Mitarbeiter noch am selben Tag ein achtseitiges „Gedächtnisprotokoll" ein – mit zahlreichen, teils nahezu wörtlichen Zitaten. Sein Handy lag die ganze Zeit auf dem Tisch. Der Arbeitgeber vermutet einen heimlichen Mitschnitt, der Mitarbeiter bestreitet. Bewiesen ist nichts – und doch hält die fristlose Verdachtskündigung, ohne Abmahnung. Wie viel Verdacht reicht, und wann kippt er?

Abmahnung · Zweiwochenfrist · wichtiger Grund · Betriebsratsanhörung · Sonderkündigungsschutz

Aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht – aus Sicht des Vorsitzenden.

1 · Verhaltensbedingte Kündigung	2 · Verdachtskündigung	3 · Inklusive

1 · VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Von der Abmahnung bis zum Sonderkündigungsschutz

a. **Abmahnung** – wann ist sie vor einer verhaltensbedingten Kündigung erforderlich und was ist bei deren Ausspruch zu beachten?
b. **Arbeitgebersicht** – was muss der Arbeitgeber(vertreter) vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung beachten?
c. **Arbeitnehmersicht** – was sollte der Arbeitnehmer(vertreter) prüfen, wenn sein Mandant eine verhaltensbedingte Kündigung erhalten hat?
d. **Rund um die Zweiwochenfrist**: Wann beginnt sie? Wodurch wird sie gehemmt? Auf wessen Wissen kommt es an? Sowie: Rechtsmissbrauchsfälle
e. **Wichtiger Grund** – nach welchem Maßstab wird beurteilt, ob er vorliegt? Welche Regeln gelten, wenn Gründe nachgeschoben werden sollen?
f. **Betriebsratsanhörung** – welche Fehler können hier bzw. bei der Beteiligung sonstiger Personalvertretungen passieren?
g. **Sonderkündigungsschutz** – was muss zusätzlich unternommen und beachtet werden?

2 · VERDACHTSKÜNDIGUNG

Das zweite Bein – und seine Tücken

a. **Sinn und Zweck** der Verdachtskündigung – und ihre dogmatische Einordnung
b. **Maßstab**: Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtwidrigkeit
c. **Anhörung des Arbeitnehmers** zu den erhobenen Vorwürfen – ohne diese Vorfeldmaßnahme funktioniert es nicht
d. **Umfassende Aufklärung** – welche weiteren Maßnahmen sind oft noch erforderlich?
e. **Bei Bestehen eines Betriebsrates**: Besonderheiten der Anhörung im Falle einer Verdachtskündigung
f. **Indizien statt Beweis** – der heimliche Mitschnitt: LAG Baden-Württemberg, 03.06.2026 – 21 Sa 63/25

3 · INKLUSIVE

Für unsere Beratung

a. **Skript** als PDF
b. **Alle Prüfpunkte** aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht
c. **Die Tücken der Verdachtskündigung** im Überblick

last but not least · Dr. Klaus Rinck

Die Kündigung auf „zwei Beine" stellen

„Will der Arbeitgeber Fehlverhalten eines Arbeitnehmers zum Anlass für eine verhaltensbedingte Kündigung nehmen, sollte stets berücksichtigt werden, dass sich seine Vorwürfe oft nicht mit ‚letzter Sicherheit' beweisen lassen. Die Kündigung sollte daher in aller Regel auf ‚zwei Beine' gestellt werden: Neben der ‚Tatkündigung' sollte auch eine ‚Verdachtskündigung' ausgesprochen werden. Dieses Instrument hat jedoch einige Tücken. Um nicht Schiffbruch zu erleiden, ist es ratsam, schon bei der Beratung im Vorfeld alle Besonderheiten zu kennen."

JETZT ANMELDEN

www.arbeitsrechtstag.com

oder in der **App „Arbeitsrechtstag"** (App Store und Google Play)
Fragen: **07531 / 808-930**

€ 150 netto · € 178,50 brutto

Teilnahmegebühr und Stornierung

€ 150,00 netto zuzüglich 19 % USt., somit € 178,50 brutto. Darin enthalten: Skript per PDF. Stornierung bis zum 08.12.2026 kostenlos. Ab dem 09.12.2026 fällt die volle Gebühr an.

Zugang zum Webinar

Rechtzeitig vor dem 10.12.2026 erhalten Sie den Zugangslink zum virtuellen Seminarraum. Als technische Plattform nutzen wir Zoom.

Bestätigung, Rechnung, Teilnahmebescheinigung

Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie die Anmeldebestätigung und die Rechnung nach § 14 UStG. Die Teilnahmebestätigung erhalten Sie, sobald Sie uns nach der Veranstaltung das im Webinar mitgeteilte Passwort per Mail zusenden und die Teilnahmegebühr beglichen ist.

Fortbildung

Die Veranstaltung umfasst 2,5 Zeitstunden arbeitsrechtliche Inhalte und erfüllt § 15 FAO sowie § 37 Abs. 6 BetrVG. Über die Anerkennung entscheidet die jeweils zuständige Rechtsanwaltskammer; die Praxis der Kammern ist unterschiedlich. Bitte fragen Sie bei Ihrer Kammer nach.

Datenschutz

Unsere Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf unseren Webseiten. Das Webinar wird nicht aufgezeichnet. Alle Daten – bis auf Ihre Mailadresse und Anschrift – werden nach dem Webinar und nach Zahlung der Rechnung gelöscht, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten entgegenstehen.

Ich stimme zu, dass meine Daten zum Zwecke von Informationen über Veranstaltungen und der Bearbeitung von Veranstaltungen von Kanzlei Dr. Schneider gespeichert, verarbeitet und genutzt werden dürfen. Die Auskunft über meine Daten und deren Löschung kann jederzeit verlangt werden.

Ich stimme ferner der Live-Veranstaltung mit Interaktionsmöglichkeit zu; damit liegt kein Fernunterricht i. S. d. § 1 FernUSG vor.

Konstanzer Arbeitsrechtstag
Dr. Manfred Schneider · Bahnhofplatz 12 „Altes Finanzamt" · 78462 Konstanz
Telefon 07531 / 808-930 · info@arbeitsrechtstag.com · www.arbeitsrechtstag.com
App „Arbeitsrechtstag" im App Store und bei Google Play

www.arbeitsrechtstag.com · www.konstanzer-arbeitsrechtstag.com · www.saarbruecker-arbeitsrechtstag.com · www.muenchener-arbeitsrechtstag.com · www.frankfurter-arbeitsrechtstag.com · www.stuttgarter-arbeitsrechtstag.com

Impressum · Datenschutz · Sie möchten keine Informationen mehr erhalten? ***Hier abmelden***