

Define your Future.

Hogan Lovells.

Marie Wischkowski

3. Juni 2026

Why us.

One direction

Our vision

Global leader that delivers exceptional legal services in highly regulated sectors, achieving results for our clients and society.

Our culture

Ambitious

- *Be dynamic*
- *Be precise*

Supportive

- *Be authentic*
- *Be committed*

Strong performance

US\$3.28bn
in total revenue

(Financial year 2025)

3.28



11th
largest

law firm in the U.S.
by global revenue
(Am Law 100 2025)



13th
largest

law firm in the world
by global revenue
(Legal Business Global 100 2025)

Valued by clients

Multi-jurisdictional advice
– over the last three years,
72% of firmwide billings are
from clients who work with
us in 3+ countries

72%

Our Global Regulatory team advises
more than half of the Fortune 100

Our Corporate & Finance team has
advised on more than US\$580bn in
M&A transactions worldwide

Over the last three years, our
Litigation team has advised 66 of
the Fortune 100, 48 of the FTSE
100, 24 of the DAX 40 and 18 of the
Top 25 Global Banks

Our Intellectual Property practice
represents more than half the
world's leading global brands
(2025 Interbrand's Best Global Brands Report)

Top numbers

35+

offices globally

2800+

lawyers

18+

countries

500+

lawyer rankings by
Chambers & Partners

70+

languages

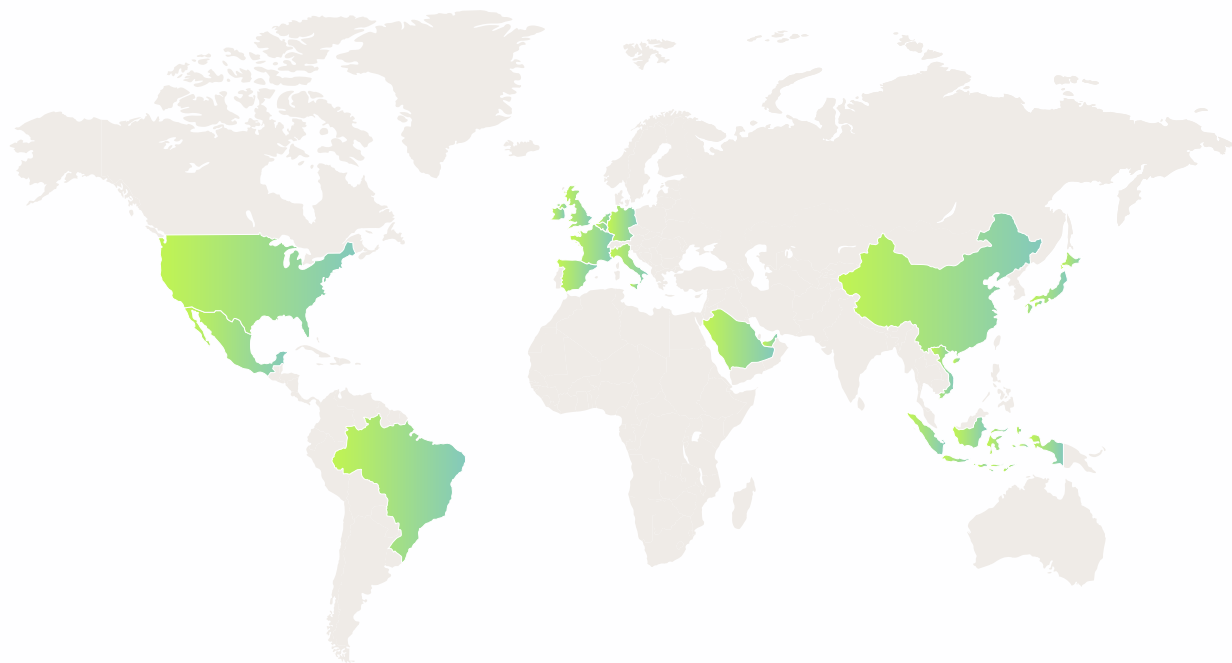
100+

years of history

Sector-focused approach

- Aerospace and Defense
- Automotive and Mobility
- Consumer
- Education
- Energy
- Financial Institutions
- Insurance
- Life Sciences and Health Care
- Manufacturing and Industrials
- Private Capital
- Real Estate
- Sports, Media and Entertainment
- Technology
- Transportation and Logistics

Unsere Internationalität.



Nord- und Südamerika

Boston
Denver
Großraum Washington, D.C.
 Baltimore
 Washington, D.C. und Nord-Virginia
Houston
Los Angeles
Miami

Minneapolis
New York
Philadelphia
Nordkalifornien
 San Francisco
 Silicon Valley
Lateinamerika
 Brasilien
 Mexico

Europa, Naher Osten und Afrika

Amsterdam
Brüssel
Dublin
Deutschland
 Berlin
 Düsseldorf
 Frankfurt
 Hamburg
 München

London
Luxemburg
Madrid
Mailand
Rom
Paris
Naher Osten
 Dubai
 Riad

Asien/Pazifik

Großchina
 Peking
 Hong Kong
 Shanghai

Südostasien
 Ho Chi Minh Stadt
 Jakarta
 Singapur
Tokio

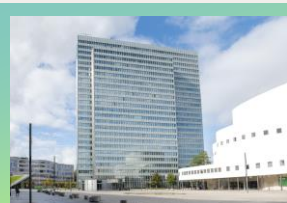
One Germany.



Frankfurt



München



Düsseldorf



Hamburg



Berlin



Unsere Rechtsbereiche.

- Arbeitsrecht
- Banking & Finance
- Datenschutzrecht
- Debt Capital Markets
- Gesellschaftsrecht
- Gewerblicher Rechtsschutz / IP / IT
- Handels- & Vertriebsrecht
- Immobilienwirtschaftsrecht
- Infrastructure, Energy, Resources and Projects
- Int. Arbitration
- Int. Wirtschaftsstrafrecht/Interne Untersuchungen und Compliance
- Kartellrecht
- M&A
- Private Equity
- Produkthaftung
- Prozessführung
- Restructuring & Special Situations
- Steuerrecht

Einstiegsmöglichkeiten im Non-Legal Bereich.

- Sekretariat / Assistenz
- Finance (Buchhaltung, Billing, Controlling)
- IT
- HR
- Office Services
- Events
- Marketing and Business Development
- PR and Communications
- Knowledge



Voraussetzungen für den Einstieg.

- B.A./B.Sc./M.A./M.Sc. in den Bereichen:
 - BWL/VWL
 - (Wirtschafts-)Psychologie
 - Kommunikationswissenschaften
 - Marketing
 - Informatik
 - Und weitere
- Diese Karrierelevel bieten wir:
 - (Senior) Coordinator
 - (Senior) Advisor
 - (Senior) Manager



Nutzt gerne den QR-Code, um zu unseren aktuellen Stellenausschreibungen am Standort Düsseldorf zu gelangen.



Ordentliche Kündigung – Voraussetzungen und Beispiele aus der Praxis

Stefan Richter

Vortrag an der Hochschule Düsseldorf | Lehrveranstaltung
„International Management“ | 3. Juni 2026

Grundgedanken

1. Ein Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis

- Beendigung bedarf eines besonderen Tatbestands: v.a. Kündigung

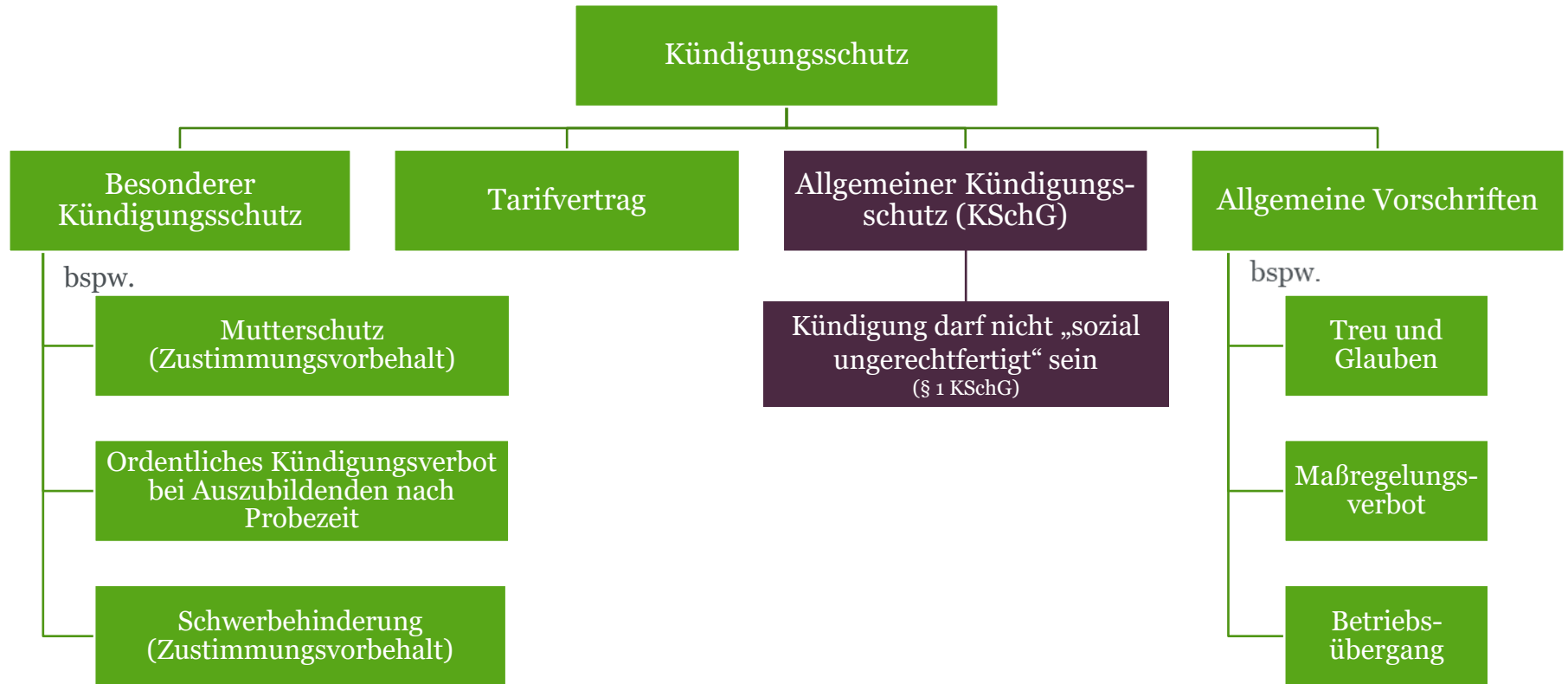


2. Ein Arbeitsverhältnis bedeutet Existenzsicherung

- Arbeitnehmer verfügt typischerweise nur über ein Erwerbseinkommen



Bestandsschutz



Anwendbarkeit KSchG



Sachlich: arbeitgeberseitige Kündigung



Persönlich: sechsmonatige Wartefrist



Betrieblich: mindestens elf Arbeitnehmer

„Kleinbetriebsklausel“

Anwendbarkeit KSchG

Ein Arbeitnehmer, seit fünf Monaten und 27 Tagen im Betrieb, erleidet einen Arbeitsunfall und wird noch am selben Tag – am Krankenbett unmittelbar vor der Operation – gekündigt.



Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme geboten

Prüfprogramm KSchG

Kündigungsgrund *an sich*

- Gründe in der **Person** des Arbeitnehmers
- Gründe im **Verhalten** des Arbeitnehmers
- Dringende **betriebliche Erfordernisse**

Drei allgemeine Prinzipien

- Prognoseprinzip: *Ist die Vertragsstörung auch künftig gegeben?*
- Ultima Ratio: *Gibt es mildere Mittel?*
- Umfassende Interessenabwägung (bzw. Sozialauswahl)

Personenbedingte Kündigung

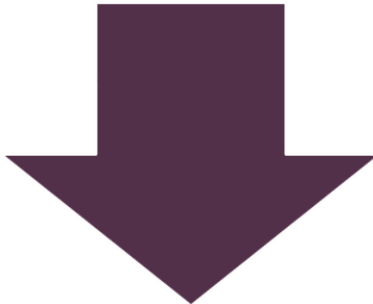
Allgemeines

Kündigungsgrund „in der Person“ des Arbeitnehmers

- Abgrenzung zum „Verhalten“ des Arbeitnehmers



Störung des Arbeitsverhältnisses dem
Arbeitnehmer **nicht vorwerfbar**
(personenbedingte Kündigung)



Störung des Arbeitsverhältnisses
dem Arbeitnehmer **vorwerfbar**
(verhaltensbedingte Kündigung)

Personenbedingte Kündigung

Prüfprogramm



Negative Prognose



Ultima Ratio: Weiterbeschäftigungsmöglichkeit



Umfassende Interessenabwägung

Kein Anspruch auf
Beförderung!

Personenbedingte Kündigung

Beispiel: Häufige Kurzerkrankungen



Beschäftigt seit 17.2.1987

Geb. 5.7.1967
Verheiratet



„Krankenakte“

Jahr	Krankenquote	Krankentage
2013	58,84%	156,5
2014	67,87%	176
2015	55,56%	140
2016	19,60%	50
2017	78,54%	206
2018 (bis Ende April)	81,93%	71

Verhaltensbedingte Kündigung

Allgemeines

Kündigungsgrund „im Verhalten“ des Arbeitnehmers

- Haupt- oder Nebenpflichtverletzung

Low Performance?

?

Alkohol am Arbeitsplatz



- Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund vertragswidrigen Verhaltens
- Bei Suchterkrankung – nach erfolgloser Kur – personenbedingte Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

Prüfprogramm



Negative Prognose



Ultima Ratio: Abmahnung



Umfassende Interessenabwägung

Verhaltensbedingte Kündigung

Beispiel: Vermögensschädigung

Quittung

Barzahlung in Höhe von
 Kreditkartenbeleg in Höhe von

18,00 €, in Worten: acht €

incl. 7% MwSt
für eine weniger als 50 km lange Personenbeförderung

von _____ nach _____

von Fa./ Frau / Herrn _____
dankend erhalten

Datum 15.04.16 Unterschrift Fisch

Taxi-Service Dillemath
Emser Str. 50, 65195 Wiesbaden, St.-Nr. 040 812 31341

Betriebsbedingte Kündigung

Allgemeines

- Kündigungsgrund aus der Sphäre des Arbeitgebers
- Unternehmerische Freiheit vs. Bestandsinteresse



Betriebsbedingte Kündigung



Prüfprogramm

- Prüfung,
 1. Ob Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde **und**
 2. Ob *dadurch* Beschäftigungsbedürfnis (dauerhaft) entfallen ist

„Austauschkündigung“
unzulässig

Betriebsbedingte Kündigung

Prüfprogramm

- Prognose
- Ultima Ratio, mildere Mittel ggf.:
 -  Einführung von Kurzarbeit
 -  Änderungskündigung
- „Sozialauswahl“



Kündigung des unter vergleichbaren Arbeitnehmern **sozial stärksten** Mitarbeiters

Betriebsbedingte Kündigung

Sozialauswahl - Prüfung

1. Ermittlung von „**vergleichbaren Arbeitnehmern**“ im Betrieb

2. Auswahlentscheidung nach **Kriterien der Sozialauswahl:**

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung

3. Ausnahme von „**Leistungsträgern**“, sofern im berechtigten betrieblichen Interesse

Anhörung des Betriebsrats

- Anhörungspflicht „**vor**“ jeder Arbeitgeberkündigung



- Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung

Nicht nur unterlassene,
sondern **auch**
fehlerhafte Anhörung
führt zur Unwirksamkeit!

Kündigungsfristen

Prüfprogramm

- Zeitspanne zwischen Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

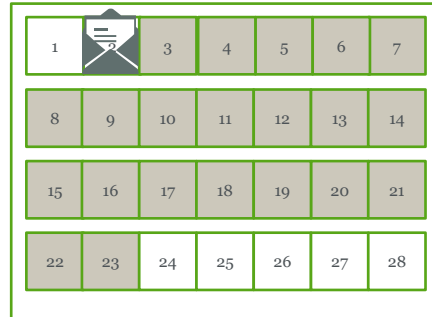


- Gesetzliche Grundkündigungsfrist **vier Wochen** zum 15. oder zum Monatsende
 - Ausnahme: innerhalb vereinbarter Probezeit **zwei Wochen**
- Gesetzliche Fristverlängerung für Arbeitgeber mit zunehmender Beschäftigungsdauer

Kündigungsschutzklage

Klagefrist

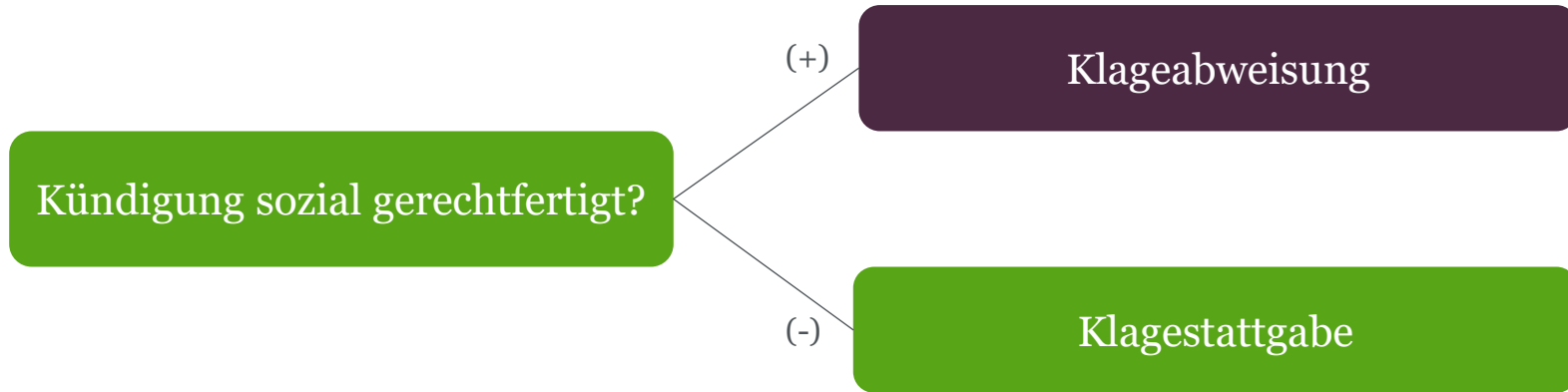
- Kündigungsschutzklage ist innerhalb von **drei** Wochen zu erheben (§ 4 KSchG)



Bei Fristversäumnis gilt Kündigung als rechtswirksam (§ 7 KSchG)

Kündigungsschutzklage

Entscheidung des Gerichts



Kündigungsschutzklage

Prozessvergleich

Weiterbeschäftigung oftmals nicht vorrangiges Ziel des Arbeitnehmers



Prozessvergleich





Q&A

Ihre Referenten



Stefan Richter
Counsel, Employment
Düsseldorf

stefan.richter@hoganlovells.com

Hogan Lovells International LLP
Dreischeibenhaus 1
40211 Düsseldorf



Marie Wischkowski
Senior HR Advisor Germany
Düsseldorf

marie.wischkowski@hoganlovells.com

Hogan Lovells International LLP
Dreischeibenhaus 1
40211 Düsseldorf



Hogan
Lovells

[hoganlovells.com](https://www.hoganlovells.com)

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses.

The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members.

For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see www.hoganlovells.com.

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney advertising. Images of people may feature current or former lawyers and employees at Hogan Lovells or models not connected with the firm.

© Hogan Lovells 2025. All rights reserved.