

GALDIES & PARTNER

RECHTSANWÄLTE - FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

seminare

2006

Arbeitsrecht

SEMINARE IM ARBEITSRECHT

Wir bieten zu allen arbeits- und sozialrechtlichen Themen Seminare an. Diesem Programm können sie die derzeit aktuellen Angebote entnehmen.

Informationen über aktuelle Seminar-Termine erhalten Sie auf unseren Internet-Seiten www.gpfa.de

Telefonisch können Sie in einem unserer Büros direkt Inhouse-Schulungen buchen und Einzelheiten abstimmen. Auf Anfrage bieten wir gerne ein auf die Interessen Ihres Betriebes maßgeschneidertes Seminar an.

**GAIDIES
&
PARTNER**

RECHTSANWÄLTE
HAMBURG
LÜBECK

FACHANWÄLTE
für
ARBEITSRECHT

Reinhard Gaidies
Thomas Pristin
Carsten Gläve
Carsten Lienau
Michael Tietz

RECHTSANWÄLTE

Dr. Malte Masloff
Martin Rothe
Norbert Diercks

Büro Hamburg
Mönckebergstrasse 17
20095 Hamburg
Tel.: 040 - 280 886 11
Fax: 040 - 280 886 30
EMail: Kanzlei@gsp.de

Büro Lübeck
Sternalerweg 3
23560 Lübeck
Tel.: 0451 - 479 30 42
Fax: 0451 - 479 30 92
EMail: Kanzlei@gpfa.de

www.gpfa.de

Seminare

Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht	4
Arbeitszeitrecht - mit neuer Rechtsprechung	5
Arbeitsgerichtliche Praxis	6
Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.....	7
Seminar für Betriebsratsvorsitzende	8
Der richtige Weg zur Betriebsvereinbarung.....	9
Die Rolle der Betriebsräte in der Insolvenz	10
Tarifflicht der Arbeitgeber - Auswirkung auf die Mitbestimmung des BR	11
Betriebliche Altersversorgung	12
Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	13
Kauf und Verkauf von Unternehmen (Betriebsübergang etc.)	14
Betriebswirtschaftliche Grundlagen für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses...	15
Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte.....	16
Einführungsseminar für Betriebsräte -frisch gewählt - und jetzt?.....	17
Erfolgsorientierte Vergütung.....	19
Das Mitarbeitergespräch	20
Mobbing.....	21
Kündigungsschutz.....	22
Leiharbeit und Werkvertrag	23
Lohn- und Gehaltsgestaltung	24
Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten.....	25
Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten.....	26
Mitbestimmung zwischen Tarif und Gesetz.....	27
Outsourcing	28
Wirtschaftsausschuss	29

Anhang

Betriebsratsbeschluss gem. § 37 Abs. 6 BetrVG	30
Referenzen	31

Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht

Ab dem 1. Januar 2006 ist es zu umfangreichen Änderungen im Arbeitsrecht gekommen - auf gesetzlicher Ebene vor allem durch die Umsetzung des Koalitionsvertrages der Bundesregierung. Aber auch durch wichtige Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Dieses Seminar gibt einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Änderungen und ihre Auswirkungen auf die Arbeit des Betriebsrates.

Inhalt:

I. Gesetzliche Änderungen im Arbeitsrecht

- Befristete Arbeitsverhältnisse
- Leiharbeit, Kündigungsschutz
- Arbeitszeit
- Altersteilzeit
- Arbeitslosengeld
- Rentenrecht

II. aktuelle Rechtsprechung

- zur Kündigung
- zum Betriebsübergang
- zum Urlaub
- zur Vergütung
- zur Meldepflicht nach Kündigung
- zum Arbeitslosengeld
- zur EU-Dienstleistungsrichtlinie
- ...

Arbeitszeitrecht - mit neuer Rechtsprechung

Die Änderung der Arbeitszeit geht meistens zu Lasten der Mitarbeiter mit negativen finanziellen Auswirkungen.

Insbesondere die Rechtsprechung des EuGH führte u.a. zu einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes mit z.T. einschneidenden Veränderungen und Risiken.

Unser Seminar zum Thema 'Arbeitszeit' gibt eine umfassende Darstellung des aktuellen Arbeitszeitrechts.

Darüber hinaus werden die Vor- und Nachteile variabler Arbeitszeiten und die aktuellen Arbeitszeit-Modelle dargestellt (wie z.B. "Ampel-Lösung", Lebensarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit etc.)

Inhalt:

I. Welche Zeiten zählen zur Arbeitszeit / Rechtsfragen

- Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft,
- Reisezeit und Wegezeit, Beginn die Arbeitszeit

II. Rechtsprechung zur Arbeitszeit

- Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, Übergangsfristen für Tarifverträge
- Entscheidungen Deutscher Arbeitsgerichte, Probleme durch die Rechtsprechung des EuGH

III. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes

- Höchstarbeitszeiten, Ausgleichszeiträume, Ruhezeiten, Dokumentation der Arbeitszeit

IV. Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Trends und Gestaltungsfelder, Personalplanung, Gleitende Arbeitszeit ohne Begrenzungen
- Flexible Gleitzeit - Umsetzung im Team, individuelles Arbeitszeitmodell

V. Checkliste Betriebsvereinbarung flexible Arbeitszeit

Arbeitsgerichtliche Praxis

Die Veranstaltung bietet einen Einblick in die Praxis des Arbeitsgerichtes. Gemeinsam mit dem Vorsitzenden Richter der 1. Kammer des Arbeitsgerichtes Hamburg, Herrn Gunnar Rath, werden reale Fälle am Vortag der Gerichtsverhandlungen besprochen, die Teilnehmer werden dann der Verhandlung der vorbereiteten Fälle beiwohnen.

Inhalt:

- Der Ablauf einer Gerichtsverhandlung vor dem Arbeitsgericht
- Der Kündigungsschutzprozess anhand von Praxisfällen
- Das betriebsverfassungsrechtliche Beschlussverfahren anhand von Praxisfällen
- Die Einigungsstelle
- Besuch von Kammerverhandlungen am Arbeitsgericht, darunter auch Beschlussverfahren

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Die Bundesregierung hat bei Neueinstellungen erhebliche Lockerungen im Kündigungsrecht beschlossen, die gravierende Auswirkungen auf die Arbeit des Betriebsrats haben! Das Seminar befasst sich ausführlich mit den Auswirkungen dieser Änderungen.

Inhalt:

A. Teilzeit

I. Anspruch auf Teilzeit nach dem TzBfG

- Wann hat man einen Anspruch und wie kann dieser geltend gemacht werden?
- Verteilungswunsch
- Kleinunternehmensklausel

II. Ablehnungsgründe des Arbeitgebers

- Betriebliche Gründe nach § 8 IV TzBfG
- Rechtsprechung

III. Mitbestimmung des Betriebsrats

- Informationsrechte des Betriebsrates
- Mitbestimmungsrechte bei der Lage der Arbeitszeit

IV. Anspruch auf Teilzeit nach dem BerzGG (Elternzeit)

V. Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)

B. Befristete Arbeitsverträge

- Sachgrundlose Befristung und was sich durch die Abschaffung ändert
- Wiederholungsfälle
- Befristung mit Sachgrund
- Sonderfälle: 52-Jährige, Existenzgründung
- Mitbestimmung des Betriebs- und Personalrats nach BetrVG und BPersVG
- Rechtsprechung
- Verlängerung der Wartezeit für den allgemeinen Kündigungsschutz

Seminar für Betriebsratsvorsitzende

Der Einfluss von Betriebsratsvorsitzenden auf die Stärke eines Betriebsrates ist nicht zu unterschätzen. Die Aufgabe ist anspruchsvoll und erschöpft sich nicht nur in der Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Auch die Leitung des BR-Gremiums verlangt oftmals als Führungsaufgabe einiges an Geschick. Neben Verhandlungssicherheit und rhetorische Fähigkeiten kommt es vor allem auch auf den sicheren Umgang mit dem Betriebsverfassungsgesetz an. Das Seminar vermittelt diese Kenntnisse, und ermöglicht den Erfahrungsaustausch zwischen den Vorsitzenden.

Inhalt:

I. Aufgaben der Vorsitzenden

- Vertretung des Betriebsrats
- Leitung von Sitzungen und Versammlungen
- Vor- und Nachbereitung von Sitzungen
- Einladung, Tagesordnung, Ersatzmitglieder, Protokoll

II. Voraussetzungen für ordnungsgemäße Beschlüsse

- Beschlussfähigkeit, Beschlussformulierung, Beschlussfassung
- Abstimmungsvarianten, Beschlussdokumentation

III. Die Geschäftsordnung des Betriebsrats

IV. Geschäftsbedarf und Freistellung

- Neuregelungen zu den Kosten des BR
- Freistellungs- und Schulungsanspruch

V. Fort- und Weiterbildung im Betriebsrat

- Systematische Fortbildung und Qualifizierung

VI. Verhandlungsführung

- Systematische Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung
- Delegation von Aufgaben durch den Vorsitzenden
- Sitzungsleitung in Anwesenheit des Arbeitgebers

Der richtige Weg zur Betriebsvereinbarung

Die Gestaltung rechtlicher Verhältnisse im Betrieb durch Betriebsvereinbarungen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen werden die Betriebsparteien immer öfter zu „Gesetzgebern im eigenen Betrieb“. Diese Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen für die Kollegen im Betrieb festzulegen, birgt aber auch das Risiko, die Interessen der Kollegen nicht optimal gegen den Arbeitgeber durchzusetzen: während Arbeitgeber sich hierbei meistens intensiv beraten lassen, um ihre Ziele zu erreichen, stehen Betriebsräte häufig allein da. Sie wissen zwar, was sie wollen, aber es fehlt das Werkzeug, es in rechtssicheren Regelungen umzusetzen.

Das Seminar vermittelt den rechtlichen Rahmen, die praktischen Anforderungen und die Grundlagen zur Formulierung der angestrebten Ziele.

Inhalt:

I. Rechtlicher Rahmen

- Wirkung der Betriebsvereinbarung
- Grenzen der Betriebsvereinbarung
- Betriebsvereinbarungen im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung
- Freiwillige Betriebsvereinbarungen
- Verzicht auf Mitbestimmung in einer Betriebsvereinbarung
- Tarifvertragliche Beschränkung und Erweiterung der Mitbestimmung
- Nachwirkung und Ausschluss der Nachwirkung
- Beendigung von Betriebsvereinbarungen
- Regelungsabreden

II. Praktische Anforderungen

- Ziele der Vereinbarung und deren Umsetzung
- Regelungen zur Mitbestimmung
- Regelungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen

III. Regelungsgrundlagen

- Anforderungen an die Formulierung der BV
- Rechtsnormen
- Aufbau einer Vereinbarung

Die Rolle der Betriebsräte in der Insolvenz

Auch wenn die Beschäftigung mit dem Thema Insolvenz nicht zum betrieblichen Alltag gehört, kann jeder Betrieb / Betriebsrat damit konfrontiert werden.

Die Seminarinhalte zum Interessenausgleich und Sozialplan betreffen nicht nur die Insolvenz, sondern auch andere Umstrukturierungen von Unternehmen.

Das Seminar wendet sich daher nicht nur an Betriebsräte, deren Betrieb von der Insolvenz unmittelbar betroffen ist.

Inhalt:

I. Allgemeines

- Wie die Arbeitnehmer an ihren Lohn kommen, wenn schon Insolvenz angemeldet wurde
- Ziele des Insolvenzverfahrens, Interessenausgleich und Sozialplan
- Inhalt von Sozialplänen nach neuem Recht (Hartz IV), Maßnahmen gegen Massearbeitsentlassungen nach der Insolvenzordnung

II. Ablauf eines Insolvenzverfahrens

- Der Insolvenzantrag, Gutachtenauftrag des Insolvenzgerichtes, Beschluss über die Anordnung der vorläufigen Insolvenzverwaltung
- Insolvenzeröffnungsgründe, Gläubigerversammlung nach § 74 InsO

III. Die Stellung der Gläubiger - insbesondere Arbeitnehmer und Betriebsrat

- Aussonderungsgläubiger, Stellung als Massegläubiger, Stellung als Insolvenzgläubiger
- Prüfung und Feststellung arbeitsrechtlicher Ansprüche
- Aufrechnung mit Gegenforderungen, Behandlung einzelner Vertragstypen - Abwicklung gegenseitiger Verträge

IV. Das eigene Unternehmen in der Insolvenz

- Auswirkung der Insolvenz auf die Mitbestimmung des Betriebsrates

Tarifflicht der Arbeitgeber - und die Auswirkung auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Viele Betriebe sind nicht Tarifgebunden - insbesondere in zunehmendem Maße durch den Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband.

Die Betriebsräte dieser Betriebe stehen vor der Herausforderung, die Angelegenheiten, die regelmäßig in Tarifverträgen enthalten sind, nun betrieblich selbst zu regeln.

Von besonderer Bedeutung ist dabei die effektive Umsetzung der in § 87 BetrVG eingeräumten Mitbestimmungsrechte.

Das Seminar geht auf die einzelnen Auswirkungen der Tarifflicht der Arbeitgeber ein und stellt Chancen und Risiken für die Arbeitnehmer in Betrieben ohne Tarifbindung dar.

Inhalt:

I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Entgeltgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG

- Tarifvorrang und Tarifüblichkeit (§ 77 Abs. 3 BetrVG)
- Einblicksrecht in die Lohn- und Gehaltslisten gemäß § 80 BetrVG
- Mitbestimmung des Betriebsrats über die Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG

II. Gestaltungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele

- Grundgehalt und Entgeltgruppen, Zulagen, Leistungsbezogene Entgelte

III. Betriebliche Um- und Durchsetzungsprobleme

- Probleme des Betriebsrates, Übergangslösungen, Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG

Betriebliche Altersversorgung

Betriebsrenten werden in der persönlichen Altersversorgung immer wichtiger. Gleichzeitig sehen die Unternehmen den langfristigen Aufwand, der die Bilanzen belastet.

Möglichkeiten der Änderungen von Versorgungszusagen sind zentrales Thema des Seminars.

Inhalt:

I. Versorgungszusagen nach BetrAVG

- rechtliche Grundlagen, Durchführungswege (Direktversicherung, Entgeltumwandlung)

II. Versorgungsleistungen / Unverfallbarkeit

- Bemessungsgrundlagen, vorzeitiger Bezug / Übergangsregelungen

III. Grenzen der Änderung von Versorgungszusagen

- Besitzstand, „Drei-Schranken-Theorie“, Auszehrungsverbot, Gleichbehandlung

IV. Gehaltsumwandlung / Direktversicherungen

- gesetzlicher Anspruch, steuerliche Fragen, vorzeitiges Ausscheiden, Insolvenzsicherung
- Neuerungen durch Altersvermögensgesetz

V. „Outsourcing“ von Versorgungsleistungen

- arbeits-, steuer- und handelsrechtliche Grundlagen, Mitbestimmung des Betriebs-/ Personalräte, Probleme der praktischen Umsetzung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Durch die seit dem 01.05.2005 bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers, ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu betreiben, kommen auch neue Aufgaben auf den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung zu.

Inhalt:

I. Neue Gesetzeslage im SGB IX

- Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Präventionsmaßnahmen
- zwingende Einbindung der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung)
- Erweiterung des Personenkreises auf alle Beschäftigten
- Grundsatz „Prävention vor Kündigung“

II. Durchsetzung der Einbindung von BR und SBV

- einklagbarer Anspruch nach § 95 Abs. 1 SGB IX und § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- zwingende Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- Abschluss von Integrationsvereinbarungen, § 83 SGB IX

III. Umsetzung der präventiven Maßnahmen

- automatische Arbeitgeberpflicht bei Krankheit über 6 Wochen
- Analyse Krankheitsursachen und -verlauf
- Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalyse
- Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit
 1. Wiedereingliederungsmaßnahmen
 2. Verhalten der Beteiligten
 3. Katalog von Leistungen und Hilfen
- Hinzuziehung gemeinsamer Servicestellen und Integrationsamt
- Zuschüsse für den Arbeitgeber
- Krankenrückkehrgespräche und „Erfolgskontrolle“

IV. Handlungshilfen für BR und SBV

- Muster-Betriebsvereinbarungen

Kauf und Verkauf von Unternehmen - Betriebsübergang und andere Umstrukturierungen

Durch Globalisierung und härteren Wettbewerb ist heute nahezu jedes Unternehmen von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen. Dabei haben Betriebsänderungen oder auch ein Betriebsübergang oft weitreichende Folgen für die Belegschaft.

Um die negativen Folgen für die Belegschaft abwenden oder abmildern zu können, braucht der Betriebsrat Antworten auf die Fragen, die sich durch die unternehmerischen Strukturveränderungen ergeben.

Das Seminar geht ausführlich auf diese Fragen ein.

Inhalt:

I. Betriebsübergang - was ist das?

- Welche Rechte haben der Arbeitnehmer und der Betriebsrat?
- Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer, Kündigungsverbot, Informationsrechte etc.

II. Rechtsfolgen

- Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, Zuordnung der Arbeitsverhältnisse, Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Änderung des Arbeitsvertrages (1 Jahres-Frist)
- Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen

III. Rechtliche Stellung des Betriebsrats

- bei Fortbestehen oder Änderung der Betriebsidentität, im Falle der Ausgründung rechtlich selbständiger Unternehmen
- gesetzliches Übergangsmandat und Vereinbarungen

IV. Besitzstandsregelungen

Betriebswirtschaftliche Grundlagen für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses

Betriebsräte werden im Unternehmensalltag immer öfter mit betriebswirtschaftlichen Fachfragen oder Schlagwörtern konfrontiert.

Nicht nur in Wirtschaftsausschüssen müssen Betriebsräte daher Wirtschaftsbegriffe kennen und wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen, um ihre Arbeit umfassend und effektiv ausüben zu können.

Das Seminar vermittelt die notwendigen betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Grundkenntnisse.

Inhalt:

I. Externes Rechnungswesen – Bilanzanalyse

- Planungs- und Informationssystem, Kennziffern aus externem Rechnungswesen
- Methoden und Verfahren der Kennziffernanalyse, Auswertung und Interpretation
- Die Konzernbilanz – Mittelflüsse im Unternehmensverbund

II. Internes Rechnungswesen – Controlling

- Die Rolle des internen Rechnungswesens
- Argumente für den Interessenausgleich und Sozialplan aus der operativen Unternehmensplanung
- Überblick über die Bestandteile der Unternehmensplanung
- Strategieplanung im Unternehmen

III. Neue Managementstrategien

- Business Reengineering: Der radikale Neuentwurf (Anspruch und Wirklichkeit)
- Shareholder Value und wertorientiertes Management, Balanced Scorecard

Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Auf dem Papier hat der Betriebsrat sehr viele Rechte. Doch oft scheitert z.B. eine einfache Frage nach den Gehaltslisten daran, dass man nicht weiß wie man sein Auskunftsrecht durchsetzt, wenn der Arbeitgeber nein sagt.

Dieses Seminar zeigt, wie auch gegen den Willen des Arbeitgebers die Rechte des Betriebsrats durchsetzen werden können.

Inhalt:

I. Wie erhalte ich Informationen

- Was unterliegt der Schweigepflicht?
- Herausgabe von Gehaltslisten?
- Unterlagen des Wirtschaftsausschusses, Bilanzen etc.

I. Einigungsstelle

- Bedeutung der Einigungsstelle
- Welche Angelegenheiten gelangen zur Einigungsstelle?
- praktische Fälle

II. Beschlussverfahren

- Rechtsgrundlagen für das Beschlussverfahren, Beteiligte des Beschlussverfahrens
- Wer kann einen Antrag stellen und welche?

■ Fristen

- Anhörung der Beteiligten
- Wie endet das Beschlussverfahren?
- Wie kann aus Beschlüssen vollstreckt werden?
- Rechtskraft des Beschlusses

■ Kosten

■ Vorläufiger Rechtsschutz

- Was kann gegen den Beschluss des ArbG unternommen werden?

■ Einführungsseminar für Betriebsräte - frisch gewählt - und jetzt?

Für die meisten neu gewählten Betriebsräte stellt sich nach der Wahl die Frage, worin nun genau die eigentliche Arbeit des Betriebsrates besteht und wie diese umzusetzen und zu bewältigen ist.

Das Seminar ist in 3 'Bausteine' aufgeteilt und befasst sich mit den Rechten und Pflichten des Betriebsrates und der Organisation der Betriebsratsarbeit. Die Seminare bauen aufeinander auf, können aber auch einzeln besucht werden.

■ **Baustein 1: Die Geschäftsführung des Betriebsrats**

- Organisation der Betriebsratsarbeit
- Einberufung von Sitzungen
- Tagesordnung
- Beschlüsse und Beschlussfähigkeit
- Ersatzmitglieder
- Geschäftsordnung des Betriebsrats
- Betriebsversammlung
- Betriebsvereinbarungen
- Schulungen für Betriebsräte
- Ziele des Betriebsrats

■ **Baustein 2: Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten**

I. **Übersicht über die Beteiligungsrechte**

- Einstellungen (Informationsumfang, Stellenanforderungen)
- Anforderungen an interne Stellenausschreibung, § 93 BetrVG?

II. **Personal- und Qualifizierungsplanung**

- Personalplanung, § 92 BetrVG
- Mitbestimmung bei Personalfragebögen, § 95 BetrVG, Beurteilungssysteme, § 94 BetrVG
- Berufsbildung und Weiterbildung, §§ 97, 97 BetrVG
- Ein- und Umgruppierung, Versetzung
- Qualifizierung und Eingruppierung

■ **Baustein 3: Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

I. **Übersicht über die Beteiligungsrechte**

- Erzwingbare / nicht erzwingbare Mitbestimmungsrechte
- Folgen von Verstößen

II. **Soziale Angelegenheiten**

- Arbeitszeitgestaltung, Betriebliche Ordnung
- Planung von Urlaub, Urlaubsgrundsätze
- Einrichtungen des Arbeitgebers zur Überwachung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Altersversorgung (einschl. Direktversicherungen)
- Lohn- und Gehaltssysteme
- Wirkung von Betriebsvereinbarungen

III. **praktische Umsetzung**

- Informationsrechte des BR
- Verhinderung einseitiger Maßnahmen
- Einigungsstellenverfahren nach § 87 Abs. 2 BetrVG

Erfolgsorientierte Vergütung

Nach den Führungsebenen in großen Konzernen werden auch für Arbeitnehmer in kleineren und mittelständischen Unternehmen flexible Vergütungssysteme in immer mehr Betrieben eingeführt.

Das Seminar beschäftigt sich mit den Chancen und Risiken solcher Entgeltsysteme und erläutert die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Einführung neuer Vergütungssysteme.

Inhalt:

I. Grundsätze zur Gestaltung des Entgelts

II. Flexible Entgeltmodelle

- Gewinnbeteiligung, Akkordlohn, Prämiensystemen
- Freie Bonuszahlung, Zielorientierte Bonuszahlung

III. Voraussetzung variabler Vergütungssysteme

- Management by Objectives, Die wesentlichen Merkmale, Vorteile und Nachteile von MbO
- Verhaltenssteuerung durch Entgeltflexibilisierung - Beispiele
- Verschiedene Anreizformen, Leistungsorientierte Bemessungskriterien

IV. Gestaltung von Betriebsvereinbarungen

- Aufbau einer Rahmen-BV für variable Entgeltsysteme, Ziele und Inhalte von Ergänzungsbetriebsvereinbarungen.

V. Variable Vergütungssysteme auf Teamebene

- Besonderen Regelungen bei teamorientierten Leistungs-Betriebsvereinbarungen

VI. Grundsätze zur Einführung variabler Entgeltsysteme

- Häufige Fehler bei der Einführung variabler Vergütungssysteme

VII. Vergütung des Betriebsrats, § 37 II BetrVG

Das Mitarbeitergespräch

Ein weit verbreitetes Instrument der Mitarbeiterführung sind die regelmäßig und systematisch geführten Gespräche mit den Mitarbeitern eines Unternehmens. In diesen Gesprächen werden mit den Arbeitnehmern Zielvereinbarungen und Verantwortungen erarbeitet, die jeder Einzelne dann später umzusetzen hat.

Immer öfter werden solche Zielvereinbarungen als Führungs- und Vergütungsinstrument nicht nur für Führungskräfte, sondern auch für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung in Unternehmen eingeführt. Einige Tarifverträge enthalten bereits die Möglichkeit der Umsetzung von Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Vergütung.

Die Mitarbeiterbeurteilung birgt Chancen, aber auch Risiken für die Mitarbeiter. Für die Betriebsratsarbeit ist es daher enorm wichtig, sich bereits im Vorfeld der Einführung von Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen - sei es mit oder ohne leistungsorientierte Vergütung - Kenntnisse hierüber anzueignen, um sozialverträgliche Regelungen zu erzielen.

Inhalt:

I. Das Mitarbeitergespräch und Mitarbeiterbeurteilung als Führungsinstrument

- Ablauf eines Mitarbeitergesprächs
- Grundregeln von Mitarbeitergesprächen
- Funktion von Mitarbeiterbeurteilung in Mitarbeitergesprächen
- Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung
- Tips zur Gesprächsführung

II. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen

- mit und ohne leistungsorientierter Vergütung
- Chancen und Risiken von Beurteilungen

III. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Beteiligungsrechte
- Regelungsbedarf
- Eckpunkte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- Die Entwicklung von Beurteilungsleitfäden

Mobbing

Mobbing - das Schlagwort bei Konflikten zwischen Mitarbeitern eines Betriebes am Arbeitsplatz. Doch nicht hinter jedem Konflikt, der so bezeichnet wird, steckt auch tatsächlich "Mobbing". Woran man Mobbing tatsächlich erkennt und welche Verpflichtungen sich für den Betriebsrat ergeben, zeigt dieses Seminar auf.

Im Vordergrund stehen dabei die rechtliche Bewertung von Mobbing sowie die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen und des Betriebsrats.

Inhalt:

I. Mobbing erkennen

- Wann wird unfaires Verhalten zu Mobbing?
- Häufige Formen des Mobbing

II. Ursachen von Mobbing

III. Folgen für die Betroffenen

III. Bewertung von Mobbing

- Arbeitsrechtliche Ebene
- Zivilrechtliche Ebene
- Strafrechtliche Ebene
- Anspruchsgrundlagen, Geltendmachung und Durchsetzung der Rechte

IV. Handlungsmöglichkeiten und Pflichten des Betriebsrats

Kündigungsschutz

Für Neuverträge gilt nun der Kündigungsschutz nur noch für Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten. (§ 23 S. 3 KSchG).

Das Seminar behandelt die Probleme, die sich aus dieser und anderen Neuerungen im Kündigungsschutz (Sozialauswahl, gesetzlicher Abfindungsanspruch etc.) ergeben.

Inhalt:

I. Änderungen des Kündigungsschutzrechts im Überblick

- Ziel der Änderung, Änderung des Schwellenwertes § 23 I KSchG

II. Sozialauswahl

- Einzubeziehende Arbeitnehmer, Versetzungsklauseln, Konzernversetzungsklauseln
- Sozialdaten bis / ab zum 01.01.2004, Herausnahme aus betrieblichen Gründen, „Leistungsträger“
- Namenslisten – eingeschränkte Überprüfbarkeit
- erste Gerichtsentscheidungen nach neuem Recht

III. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Gesetzlicher Anspruch auf Abfindung, § 1a KSchG
- Sperrzeit, § 144 SGB III

IV. Einführung einer einheitlichen Klagefrist

V. Befristete Arbeitsverhältnisse

Leiharbeit und Werkvertrag

Durch das neue Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung ist es möglich, verstärkt Leiharbeitskräfte einzusetzen. Dennoch enthält das Gesetz weiterhin Regelungen, die Leiharbeit nur begrenzt zulassen.

Im Seminar werden die wesentlichen Änderungen dargestellt. Gleichzeitig erfolgt ein Überblick über die wichtigen Abgrenzungsfragen zur Werkvertragbeschäftigung bzw. illegalen Leiharbeit.

Inhalt:

I. Neufassung des AÜG

- Wegfall Befristungsverbot, Aufhebung Kündigungsverbot
- Geltung von Befristungs- und Kündigungsschutzrecht
- Änderung der Höchstüberlassungsdauer

II. Gleiche Arbeitsbedingungen

- Grundsatz des „equal pay“, Anwendung von Tarifverträgen, Sozialleistungen
- besondere Arbeitszeitregelungen nach Zeitarbeitstarif

III. Tarifverträge zur Leiharbeit

- rechtliche Wirkung, Anwendungsbereich, ergänzende Ansprüche
- bestehende Mitbestimmungsrechte in personellen und sozialen Fragen

IV. Werkvertragsbeschäftigung

- Abgrenzung Werkvertrag zu Beschäftigung
- Mitbestimmungsrechte beim Arbeitnehmereinsatz

Lohn- und Gehaltsgestaltung

Die Mitbestimmung in Entgeltfragen gehört zu den Dauerbrennern der Betriebsratsarbeit – und kaum ein Thema weist mehr Komplexität auf.

Die Arbeitgeber wollen flexible, leistungs- und erfolgsorientierten Vergütungssysteme. Gründliche und kompetente Information der Betriebsräte ist unerlässlich: Welche Systeme mit welchen Inhalten gibt es? Wie können sie kombiniert werden? Wo liegen die Chancen, wo die Risiken für die Beschäftigten?

Inhalt:

I. Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Entgeltgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG

- Das Verhältnis von TV, BV und Arbeitsvertrag
- Tarifvorrang und Tarifüblichkeit
- Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden
- Prämiensätze und leistungsbezogener Entgelte

II. Gestaltungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele

- Grundgehälter und die Bestimmung der Entgeltgruppen
- Zulagen (Funktions-, Qualifikations-, Flexibilitäts-, Erfahrungs- und Erschwerniszulagen)
- Leistungsbezogene Entgelte (insbesondere: Prämien, Leistungsbeurteilungen, Zielvereinbarungen)

III. Beispiele betrieblicher Vergütungssysteme

IV. Darstellung eines Bewertungs- und Vergütungssystems

- Das Bewertungssystem – von der Stellenbeschreibung zum Stellenwert
- Das Vergütungssystem – vom Stellenwert zum Gehalt
- Individualrechte der Beschäftigten

V. Betriebliche Um- und Durchsetzungsprobleme

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die im Vorfeld von Einstellung, Versetzung und Entlassung liegenden personellen Angelegenheiten in einem eigenen Unterabschnitt in den §§ 92-95 BetrVG.

Der Betriebsrat soll mitbestimmen bei Grundsatzentscheidungen, die die personelle Zusammensetzung der Belegschaft betreffen. Hiermit beschäftigt sich dieses Seminar.

Inhalt:

I. Übersicht über die Beteiligungsrechte

- Einstellungen (Informationsumfang, Stellenanforderungen)
- Anforderungen an interne Stellenausschreibung, § 93 BetrVG?

II. Personal- und Qualifizierungsplanung

- Personalplanung, § 92 BetrVG
- Mitbestimmung bei Personalfragebögen, § 95 BetrVG, Beurteilungssysteme, § 94 BetrVG
- Berufsbildung und Weiterbildung, §§ 97, 97 BetrVG
- Ein- und Umgruppierung, Versetzung
- Qualifizierung und Eingruppierung

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Dieses Seminar geht umfassend auf die einzelnen Bereiche der Mitbestimmung aus § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes ein.

Darüber hinaus werden die Schritte zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung dargestellt.

Inhalt:

I. Übersicht über die Beteiligungsrechte

- Erzwingbare / nicht erzwingbare Mitbestimmungsrechte
- Folgen von Verstößen

II. Soziale Angelegenheiten

- Arbeitszeitgestaltung, Betriebliche Ordnung
- Planung von Urlaub, Urlaubsgrundsätze
- Einrichtungen des Arbeitgebers zur Überwachung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Altersversorgung (einschl. Direktversicherungen)
- Lohn- und Gehaltssysteme
- Wirkung von Betriebsvereinbarungen

III. praktische Umsetzung

- Informationsrechte des BR
- Verhinderung einseitiger Maßnahmen
- Einigungsstellenverfahren nach § 87 Abs. 2 BetrVG

Mitbestimmung zwischen Tarif und Gesetz

Mitbestimmungsfragen stellen sich in Abgrenzung zu Tarif und Gesetz (§ 87 Abs. 1 BetrVG). Häufig erfolgt in der betrieblichen Praxis der Hinweis, dies sei alles schon geregelt.

Das Seminar geht auf die bestehenden tariflichen bzw. tarifüblichen Regelungen ein und behandelt die Möglichkeiten des Betriebsrates, die auch nach Rechtsprechung eröffnet sind.

Inhalt:

I. Tarifwirkung

- Tarifsperre des § 77 BerVG, Beispiel: Vergütung, Zulagen, Sonderzahlungen

II. Arbeitszeitregelungen

- tarifliche / gesetzliche Vorgaben, Rechtsprechung zur Einhaltung von Betriebsvereinbarungen

III. Mitbestimmung bei technischen Anlagen

- Neu- und Umbauten, Einrichtung von Arbeitsplätzen
- Zeiterfassung, Videoüberwachung, Internetnutzung

IV. Praktische Umsetzung in Betriebsvereinbarungen

- Abgrenzung BV zu Regelungsabreden
- rechtliche Wirkung, Durchsetzung

Outsourcing

Immer mehr Unternehmen führen eine Neugliederung ihres Unternehmens oder Ausgliederung von Unternehmensteilen durch. Dabei sind nahezu immer Arbeitnehmer im abgebenden und im aufnehmenden Unternehmen in ihrer arbeitsrechtlichen Position betroffen.

Unser Seminar zum Thema 'Outsourcing' vermittelt Betriebsräten die für ihre Arbeit notwendigen Kenntnisse mit Beispielen aus der Praxis und Ausführungen zur Mitbestimmung.

Inhalt:

I. Begriffsbestimmung

- Motivation des Unternehmers für Outsourcing
- Nachteile und Alternativen

II. Gestaltungsmöglichkeiten eines Unternehmens

- Share-Deal und Asset-Deal, Juristische und nichtjuristische Aspekte

III. Wichtige Rechtsquellen beim Outsourcing

- Voraussetzungen des § 613a BGB, Umstrukturierung nach UmwG
- Übergang i.S.v. § 613a BGB, Widerspruchsrecht

IV. Unterrichtungspflicht § 613a V,VI BGB

- Unterrichtungspflicht bezüglich der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen und der Maßnahmen

V. Folgen des Betriebsübergang

- für die Arbeitnehmer, Wirkung der Jahresfrist
- für Tarifverträge, für Betriebsvereinbarungen, Schicksal des BR

VI. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Wirtschaftsausschuss

In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss (WA) zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten (§ 106 BetrVG).

Werden z.B. den Beschäftigten unter Hinweis auf die ‚angespannte‘ Ertragslage des Unternehmens besondere Opfer abverlangt, muss jeder Betriebsrat in der Lage sein, diese Angaben des Unternehmers zu überprüfen.

Das Seminar gibt u.a. Aufschluss darüber, wie der Wirtschaftsausschuss an die relevanten Informationen kommt und wie der Informationsanspruch durchgesetzt werden kann.

Inhalt:

I. Die Rechte und Pflichten des EA in der Betriebsverfassung

- Bestellung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des WA
- Aufgaben des WA, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

II. Der Jahresabschluss

- Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung
- Wirtschaftsprüferbericht
- Veröffentlichungs- und Aufstellungspflichten

III. Analyse und Auswertung von Bilanzen

- Schwierigkeiten bei der Analyse, Kennzahlen
- Behinderungen durch den Arbeitgeber

IV. Organisation der Wirtschaftsausschussarbeit

- Termin- und Arbeitsplanung
- Beispiel für eine Jahresplanung

V. Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Betriebsratsbeschluss gem. § 37 Abs. 6 BetrVG

An die Geschäftsleitung

Betriebsratsbeschluss zur Teilnahme an Seminaren

Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am __.__.200_ beschlossen, das/die Betriebsratsmitglieder

_____ zu dem Seminar:

_____ vom: __.__.200_ bis: __.__.200_

in: _____

zu entsenden.

Der Preis beträgt: _____ € / Kosten für Ü/F: _____ €.

Die Veranstaltung wird durchgeführt von _____

Die in dem oben genannten Seminar vermittelten Kenntnisse sind für eine sach- und fachgerechte Betriebsratsarbeit gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Die betrieblichen Notwendigkeiten hinsichtlich der zeitlichen Lage der Schulungsveranstaltung wurden berücksichtigt.

Ort, Datum

Unterschrift
(Betriebsratsvorsitzender)

Referenzen

Unsere **Inhouse-Seminare** haben u.a. auch die Betriebsräte von folgenden Betrieben gebucht:

- Basler AG
- ChemTrend Deutschland
- Continental AG - Hauptverwaltung
- Emagic Software
- Gabler Maschinenbau
- Glaxo Welcome
- Lehnkering GmbH
- Lever Faberge (Arbeitsplanung BR)
- Lufthansa Systems GmbH
- Premiere AG
- Schwarzkopf
- VTG AG (Wirtschaftsausschuss)
- VTG Lehnkering