



#### Ihre Referenten:

Steffen Meyke / Markus Vogt / Markus Weron

Dr. jur. Daniel Quast LL.M. / Volker Flach / Dominic Wallenstein

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Büros in Attendorn, Hamburg, Dresden, Karlsruhe und München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der Beratung von mittelständischen und großen Unternehmen bei individualarbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen.

## Seminarablauf: Crash-Kurs Betriebsverfassungsrecht für Personaler und Führungskräfte

### Erster Tag

#### 10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

#### Inhalte und Ziele des Seminars

##### A. Wo endet die Zuständigkeit Ihres Betriebsrats?

- I. Sachlich
  1. Betriebs- und Unternehmensbegriff
  2. Betriebsteile (Filialen / Niederlassungen)
  3. Gemeinschaftsbetrieb
  4. Kleinbetriebe
- II. Persönlich
  1. Arbeitnehmer / freie Mitarbeiter
  2. Leitende Angestellte
  3. Leiharbeitnehmer (in Abgrenzung zum Werkvertrag)
- III. Räumlich

#### 11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

##### B. Die Amtszeit des Betriebsrats - von der Wahl bis zum Ausscheiden aus dem Betriebsrat -

- I. Die Betriebsratswahl
  1. Die Bestellung des Wahlvorstands
  2. Vorbereitung und Durchführung der Wahl
  3. Die Anfechtung der Betriebsratswahl
- II. Die Zusammensetzung des Betriebsrats und die Dauer der Amtszeit
- III. Die Verletzung gesetzlicher Pflichten, § 23 BetrVG
  1. Des Betriebsrats und seiner Mitglieder
    - a) Auflösung des Betriebsrats
    - b) Ausschluss aus dem Betriebsrat
  2. Des Arbeitgebers
    - Ansprüche des Betriebsrats bei grober Pflichtverletzung
- IV. Geschäftsführung des Betriebsrats
  1. Wie oft darf der Betriebsrat tagen?
  2. Darf die Gewerkschaft an Betriebsratssitzungen teilnehmen?

##### C. Die Kosten des Betriebsrats

- I. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern
  1. Komplettfreistellung gem. § 38 BetrVG
  2. Freistellung gem. § 37 BetrVG
    - a) Wofür ist freizustellen?
    - b) Wie lange ist freizustellen?
    - c) Wie oft ist freizustellen?
  3. Bezahlung während der Freistellung
  4. Bezahlung für Freistellung außerhalb der Arbeitszeit

#### 13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

- II. Schulungen von Betriebsratsmitgliedern
  1. Welche Schulungen sind erforderlich?
  2. Zeitliche Begrenzung
  3. Welche Kosten muss der Arbeitgeber übernehmen?
- III. Sachkosten
- IV. Sachverständigenkosten
- V. Rechtsanwaltskosten
- VI. Personalkosten des Betriebsrats
- VII. Die Betriebsversammlung
  1. Wo findet sie statt?
  2. Wie oft ist sie abzuhalten?
  3. Darf der Arbeitgeber teilnehmen?
  4. Zulässige Themen
  5. Was muss der Arbeitgeber bezahlen?

#### 15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

##### D. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

- I. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit
- II. Welche Informationen darf der Betriebsrat verlangen?
- III. Sind dem Betriebsrat Geschäftsgeheimnisse zu offenbaren?
- IV. Einsichtsrecht in Lohn- und Gehaltslisten
- V. Geheimhaltungspflicht
- VI. Arbeitskampfverbot / betriebliche Friedenspflicht

##### E. Überblick zu den Mitbestimmungsarten

#### 18.00 Uhr Ende des ersten Tages

## Zweiter Tag

### 9.00 Uhr Beginn / Begrüßung

#### F. Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

- I. **Die Betriebsvereinbarung**
  1. Form / Regelungsgegenstand / Wirkung
  2. Beendigung und Nachwirkung
  3. Tarifvorbehalt gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG
- II. **Die Regelungsabrede**
- III. **Die Einstellungsstelle (Zuständigkeit, Zusammensetzung, Verfahren, Kosten)**

### 10.30 - 10.45 Uhr Kaffeepause

#### G. Soziale Angelegenheiten

- I. **Wann gibt es keine Mitbestimmung?**
  1. Einzelfall vs. kollektive Maßnahmen
  2. Unterscheidung zwischen mitbestimmungsfreiem „Ob“ und mitbestimmungspflichtigem „Wie“
  3. Notfälle
  4. Kein Regelungsspielraum
- II. **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**
  1. Mitbestimmungspflichtiges Ordnungs- vs. mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten
  2. Arbeitszeitregelungen
  3. Überstunden und Kurzarbeit
  4. Urlaubsregelungen
  5. Arbeitnehmerüberwachung durch technische Einrichtungen
  6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
  7. Sozialeinrichtungen
  8. Betriebliche Lohngestaltung / leistungsbezogene Vergütung

### 12.00 - 13.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

#### H. Personelle Angelegenheiten

- I. **Allgemeine personelle Angelegenheiten**
  1. Was müssen Sie dem Betriebsrat zur Personalplanung mitteilen?
  2. Beschäftigungssicherung
  3. Wie und wann muss eine Stellenausschreibung erfolgen?
  4. Was ist bei einem Personalfragebogen zu beachten?
  5. Sind Personalauswahlrichtlinien mitbestimmungspflichtig?
- II. **Berufsbildung**
  1. Was ist zu beachten?
  2. Was kann der Betriebsrat verlangen?

#### III. Mitbestimmung bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen im Sinne des § 99 BetrVG

1. Zustimmungsverweigerungsgründe
2. Verfahren bei Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat
3. Vorläufige Maßnahme im Sinne des § 100 BetrVG

#### IV. Betriebsratsanhörung vor Kündigungen gemäß §§ 102, 103 BetrVG

1. Form / Zeitpunkt / Fristen
2. Stellungnahme des Betriebsrats – Auswirkungen eines Widerspruchs (Weiterbeschäftigungsanspruch)
3. Inhalt der Anhörung
  - a) Angaben zur Person und zu den Sozialdaten
  - b) Kündigungsart und -termin
  - c) Alle wesentlichen Kündigungsgründe
4. Kündigung von Betriebsratsmitgliedern
  - a) Verweigerung der Zustimmung
  - b) Kann die Zustimmung ersetzt werden?

#### V. Die Kündigung „störender“ Arbeitnehmer gemäß § 104 BetrVG

### 14.30 - 14.45 Uhr Kaffeepause

#### I. Wirtschaftliche Angelegenheiten

- I. **Wirtschaftsausschuss**
  1. Wer kann Mitglied des Wirtschaftsausschusses sein?
  2. Welche Aufgaben hat der Wirtschaftsausschuss?
  3. Was müssen Sie dem Wirtschaftsausschuss mitteilen?
  4. Schulungsansprüche der Mitglieder?
- II. **Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**
  1. Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG
  2. Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats
    - a) Welche Informationen darf der Betriebsrat verlangen?
    - b) Wann ist der Betriebsrat zu unterrichten?
  3. Versuch eines Interessenausgleichs
    - a) Kann der Betriebsrat den Interessenausgleich verhindern?
    - b) Was passiert, wenn eine Einigung nicht möglich ist?
  4. Sozialplan
    - a) Was ist in einem Sozialplan zu regeln?
    - b) Besonderheiten beim Abbau von Personal
- III. **Tendenzbetrieb**
  1. Was ist ein Tendenzbetrieb?
  2. Was sind die Folgen?

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Seminardokumentation

17.00 Uhr Ende der Veranstaltung