



**Ihre Referenten: Jutta Scala / Markus Weron / Markus Vogt
Felix Voegelé / Dominic Wallenstein /**

sind Rechtsanwälte der überörtlichen, ausschließlich für Unternehmen im Arbeitsrecht tätigen Anwaltssozietät Dr. Schreiner + Partner mit Büros in Attendorn, Köln, 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. Kleinstbetriebe
- 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