



## Ihre Referenten: Tore Raulfs / Jutta Scala / André Wagner

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

# Seminarablauf: Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber

## Erster Tag

### 10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

#### Inhalte und Ziele des Seminars

##### A. Rekrutierung

- I. Stellenausschreibung
- II. Bewerbungsgespräch
- III. Absagen / Vermeidung von Verstößen gegen das AGG

##### B. Der Arbeitsvertrag

- I. Typische notwendige und sinnvolle Arbeitsvertragsklauseln (z. B. zum Direktionsrecht, zur Probezeit, zur Nebenbeschäftigung, zum Dienstwagen, zum Wettbewerbsverbot, zu Ausschlussklauseln)
- II. AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen

### 11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

##### C. Fragen zur Vergütung

- I. Überblick über die verschiedenen Entgeltformen
- II. Wirksame Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte
- III. Rückzahlungsklauseln
- IV. Kürzungsmöglichkeiten für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit
- V. Bedeutung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

##### D. Teilzeit und Befristung

- I. Voraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeitarbeit
- II. Aus welchen Gründen darf der Arbeitgeber Teilzeit ablehnen?
- III. Rechtssichere Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne und mit Sachgrund

### 13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

##### E. Krankheit und Entgeltfortzahlung

- I. Voraussetzungen für einen Entgeltfortzahlungsanspruch
- II. Länge des Entgeltfortzahlungsanspruchs
- III. Abmelde- und Nachweispflichten
- IV. Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs / Besonderheiten bei Leistungsvergütung
- V. Erschütterung des Beweiswertes einer AU-Bescheinigung

##### F. Urlaub

- I. Urlaubslänge und Urlaubsgrundsätze
- II. Voraussetzungen für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs / Teilurlaub
- III. Urlaub und Arbeitsunfähigkeit
- IV. Urlaubsabgeltungsansprüche
- V. Verzicht auf Urlaubsansprüche

##### G. Arbeitszeit

- I. Länge und Verteilung der Arbeitszeit
- II. Ansprüche aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung bzw. Tarifvertrag
- III. Unterschiedliche Arbeitszeitbegriffe (in Bezug auf Arbeitszeitgesetz, Vergütung und Mitbestimmung)
- IV. Höchstarbeitszeit, Ruhezeit und Pausen
- V. Zulässige Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz
- VI. Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit

### 15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

##### H. Abmahnung

- I. Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung
- II. Formale Voraussetzungen für eine wirksame Abmahnung
- III. Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte

##### I. Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- I. Verhaltensbedingte Kündigung
- II. Personenbedingte Kündigung
- III. Betriebsbedingte Kündigung
- IV. Außerordentliche Kündigung und Verdachtskündigung

#### Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

#### Ausgabe der Semindokumentation

### 18.00 Uhr Ende der Veranstaltung

## Zweiter Tag

### 09.00 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
  5. Tendenzbetriebe
  6. Gestaltungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung
- II. Persönlich
  1. Arbeitnehmer vs. freie Mitarbeiter
  2. Leitende Angestellte
  3. Leiharbeitnehmer (Wahlberechtigung / Schwellenwerte / Abgrenzung zum Werkvertrag)
- III. Räumlich

### 10.30 - 10.45 Uhr Kaffeepause

#### B. Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

- I. Komplettfreistellung gem. § 38 BetrVG
- II. Freistellung gem. § 37 Abs. 2 BetrVG
  1. Wofür ist freizustellen?
  2. Wie lange ist freizustellen?
- III. Bezahlung während der Freistellung
- IV. Freizeitausgleich bzw. Bezahlung für Freistellung außerhalb der Arbeitszeit

#### C. Schulungen für Betriebsratsmitglieder

- I. Welche Schulungen sind erforderlich?
- II. Zeitliche Begrenzung
- III. Welche Kosten muss der Arbeitgeber übernehmen?

#### D. Vertrauensvolle Zusammenarbeit

- I. Einsichtsrecht in Lohn- und Gehaltslisten
- II. Geheimhaltungspflicht
- III. Arbeitskampfverbot / betriebliche Friedenspflicht

### 12.00 - 13.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

#### E. Mitbestimmungsarten im Überblick

#### F. Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

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

### 14.30 - 14.45 Uhr Kaffeepause

#### G. Die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

- I. Die mitbestimmungsfreien Situationen
  1. In Einzelfällen (Abgrenzung zum kollektiven Tatbestand)
  2. In Notfällen (Abgrenzung zu Eilfällen)
  3. Kein Regelungsspielraum
  4. Abgrenzung des mitbestimmungsfreien „Ob“ vom mitbestimmungspflichtigen „Wie“
  5. Tarifvorrang
- II. Die mitbestimmungspflichtigen Tatbestände
  1. Betriebliche Ordnung
  2. Arbeitszeitregelungen
  3. Überstunden und Kurzarbeit
  4. Urlaubsregelungen
  5. Arbeitnehmerüberwachung durch technische Einrichtungen
  6. Arbeits- und Gesundheitsschutz
  7. Betriebliche Lohngestaltung / leistungsbezogene Vergütung
  8. Mobiles Arbeiten

#### H. Die Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten

- I. 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
- II. Betriebsratsanhörung vor Kündigungen
  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

#### I. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- I. Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG
  1. Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats
  2. Versuch eines Interessenausgleichs
  3. Sozialplan

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Semindokumentation

### 17.00 Uhr Ende der Veranstaltung