



PfA - Seminare 2011/2012

Praxisrelevantes Wissen für Ihre
Personal- und Betriebsratsarbeit



Weitere Infos zu allen Veranstaltungen finden
Sie im Internet unter: www.pfa-arbeitsrecht.de

Seminarveranstaltungen 2011

| Seminarthemen | Seite |
|--|---------|
| „Auf den neuesten Stand gebracht!“ - Update Arbeitsrecht für Praktiker 2011 | 3 - 4 |
| Grundkurs Betriebsverfassungsrecht | 5 - 6 |
| Grundlagen des Arbeitsrechts | 7 - 8 |
| Das betriebliche Eingliederungsmanagement und seine Auswirkungen in der Praxis | 9 - 10 |
| Mobbing am Arbeitsplatz und seine betrieblichen Folgen | 11 - 12 |
| Befristung, Teilzeit und Elternzeit nach neuestem Recht | 13 - 14 |
| Die neueste Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit | 15 - 16 |
| Aufhebungsverträge im Spiegel der Rechtsprechung und der aktuellen gesetzlichen Tendenzen | 17 - 18 |
| Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen nach neuestem Recht | 19 - 20 |
| Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis | 21 - 22 |
| Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung | 23 - 24 |
| Betriebsvereinbarungen - Möglichkeiten und Grenzen in der betrieblichen Praxis | 25 - 26 |
| Leiharbeit in der betrieblichen Praxis Rechtssichere Gestaltung beim Einsatz von Fremdpersonal | 27 - 28 |
| Die wichtigsten sozialrechtlichen Neuerungen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen | 29 - 30 |
| Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeitsrecht zum Jahreswechsel 2011/2012 für Personalverantwortliche und Betriebsräte | 31 - 32 |

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des AGG, den ersten gerichtlichen Entscheidungen zur Schadensersatzpflicht.
- ✓ Sie sind mit der Praxis des neuen Elterngeldes und der Teilzeit während der Elternzeit vertraut.
- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die geplanten Änderungen im Befristungsrecht und im Kündigungsschutz.
- ✓ Sie lernen die jüngsten Entscheidungen des BAG über die Wirksamkeit von ordentlichen sowie von fristlosen Kündigungen wegen schwerer Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers kennen.
- ✓ Sie besitzen den kompakten Überblick über die neueste Rechtsprechung zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
- ✓ Sie kennen das neue Pflegezeitgesetz (PflegeGZ) : seine Inhalte und die arbeitsrechtlichen Folgen dieser Neuregelungen in der Praxis.

„Auf den neuesten Stand gebracht!“ Update Arbeitsrecht für Praktiker 2011

Alle aktuellen Rechtsänderungen, die neuesten Urteile und die konkreten Auswirkungen für die betriebliche Praxis

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Zeitpunkt der wirksamen Massenentlassungsanzeige - BVerfG „verurteilt“ das BAG zur Vorlage an den EuHG
- Das „Aus“ für (fristlose) Kündigungen wegen sog. Bagatelldelikten nach dem „Emmely-Urteil“ des BAG
- Zulässigkeit von Arbeitnehmerüberlassung im Konzern nach „Schlecker XL“
- Das neue Arbeitnehmer-Entsendungsgesetz
- Neuregelung des Bundesdatenschutzgesetzes
- Auswirkungen des Gendiagnostikgesetzes auf das Arbeitsrecht
- Aufhebung der Berufungssumme in arbeitsrechtlichen Verfahren durch den Gesetzesentwurf zur Änderung der ZPO
- BAG besiegelt Ende der Tarifeinheit
- Personalabbau während Kurzarbeit
- Altersgruppenbildung betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der Sozialauswahl - Vereinbarkeit mit AGG und EU-Recht
- Betriebsbedingte Änderungskündigung bei Einführung eines einheitlichen Gehaltssystems
- Anforderungen an das Betriebliche Eingliederungsmanagement
- Entgeltumwandlungen bei betrieblicher Altersvorsorge nach der sog. Zillmerungsentscheidung des BAG
- Kündigung wegen grober Beleidigung als „Ossi“
- Bewerberauswahl über Soziale Netzdienste im Internet
- Dauerarbeitsverhältnis bei häufigen Kurzbefristungen?
- Gleichbehandlung bei Entgelterhöhung
- Grundlegende Rechtsprechungsänderung des BAG bei den Kosten und Sachmitteln des Betriebsrats
- Neues zu den Beteiligungsrechten des Betriebs-/Personalrats bei sozialen und personellen Angelegenheiten
- Zulässigkeit und AGG-Vereinbarkeit der Reduzierung und des Ausschlusses von Sozialplanabfindungen bei rentennahen und rentenberechtigten Arbeitnehmern
- Die neue europäische Betriebsräte-Richtlinie

Termine & Veranstaltungsorte

- Mi / Do, den 28. und 29. September 2011, in Münster im Best Western Premier Hotel Krautkrämer
- Di / Mi, den 08. und 09. November 2011, in München im Leonardo Royal Hotel München
- Mi / Do, den 07. und 08. Dezember 2011, in Berlin im Esplanade Grand Hotel Berlin

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung, ein interessantes Rahmenprogramm und vieles

mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Zum Thema:

Kaum ein anderes Rechtsgebiet unterliegt einem derart rasanten Wandel in der Rechtsprechung und Gesetzgebung wie das Arbeitsrecht. **Arbeitsrecht ist** in erster Linie **Recht** und somit ist es geprägt durch eine Vielzahl von Einzelgesetzen mit vielen unbestimmten Rechtsbegriffen. Ständig neue Gesetzgebungsreformen, die oftmals auf den Einzelfall zugeschnitten sind und ein klares Konzept vermissen lassen, machen es noch schwerer den Überblick zu behalten. Die **Vielzahl der neuen Gesetzesvorschriften und Rechtsprechungsänderungen** macht es zudem nahezu unmöglich, sämtliche Neuregelungen immer gleich zutreffend und **hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz** richtig einzuschätzen. Trotzdem müssen Personalverantwortliche und Betriebs-/ Personalräte zeitnah mit diesen vertraut sein, um auch künftig eine verantwortungsvolle und fehlerfreie Personalarbeit leisten zu können. Das Seminar behandelt kompakt an zwei Tagen **die wichtigsten Entwicklungen im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht**, wobei die Seminarinhalte **tagesaktuell** an die neuesten Ereignisse angepasst werden. Ob neues Datenschutzgesetz, Gendiagnostikgesetz, Altersbefristung, AGB-Kontrolle, EuGH- und BAG-Rechtsprechung zum Urlaubsrecht oder Kündigungsschutz: Die aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung müssen Sie kennen, um kostspielige Fehler zu vermeiden.

Zu erwähnen sind daneben die zahlreichen - in der Fachliteratur und sogar in der Öffentlichkeit z.T. überaus kontrovers diskutierten - Entscheidungen zur **Wirksamkeit von ordentlichen** (krankheits-, verhaltens- und betriebsbedingten) **oder fristlosen** (Tat- und/ oder Verdachts-) **Kündigungen**, wie etwa das spektakuläre „**Emmely-Urteil**“ des BAG zur fristlosen Kündigung einer langjährig beschäftigten Mitarbeiterin wegen Unterschlagung von Pfandbons im Wert von 1,30 €, aber auch zur Wirksamkeit von **Befristungsab-sprachen** und **arbeitgeberseitig vorformulierten Arbeitsvertragsbedingungen**, die **geänderten Durchführungsanweisungen** der Bundesagentur für Arbeit zur Verhängung von **Sperrzeiten bei Aufhebungsverträgen** sowie das **jüngste Grundsatzurteil des Bundessozialgerichts** zu den sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen von Freistellungsvereinbarungen, die den Abschluss von außergerichtlichen Aufhebungsverträgen für die Arbeitsvertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen (wieder) als sehr sinnvoll erscheinen lassen. Berücksichtigt werden muss in der Praxis auch die Änderung des BAG zum Erfordernis des **Vorrangs der Änderungskündigung** sowie die vom BAG entwickelten strengen Anforderungen an das **Änderungsangebot von Änderungskündigungen**. Ferner kommt das Phänomen des „**Betriebsübergangs**“ i.S. von §613 a BGB in der Rechtsprechung nach wie vor nicht zur Ruhe: Kaum ein Monat vergeht, ohne dass neue **Grundsatzentscheidungen** zum Vorliegen eines Betriebs(teil)übergangs, zur Reichweite der Informationspflichten i.S. des § 613 a Abs. 5 BGB und zur etwaigen Verwirkung des Widerspruchsrechts nach § 613 a Abs. 6 BGB ergehen, deren genaue Kenntnis für den Betriebsveräußerer und Betriebserwerber auf der einen sowie für die hiervon betroffenen Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertretung auf der anderen Seite unerlässlich ist.

Dieses Special-Seminar wendet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte, die sich optimal über **die aktuelle Rechtsprechung und Gesetzgebung** informieren möchten. Unser beliebtes Seminar unterrichtet Sie über die bereits oben genannten Themenbereiche hinaus über weitere **wichtige Neuregelungen** auf allen Gebieten des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts. Auf diese Weise erhalten Sie wertvolle Hilfe und in erster Linie die für die betriebliche Praxis erforderliche Rechtssicherheit. Aktualisieren Sie Ihre arbeitsrechtlichen Kenntnisse, um gravierende - nicht selten mit erheblichem (kostenmäßigen) Aufwand verbundene - Fehlentscheidungen zu vermeiden. Die Veranstaltung konzentriert sich auf das Wesentliche und garantiert überschaubar kleine Lerngruppen. Die Neuregelungen werden komprimiert und immer praxisnah dargestellt.

Unser Name ist wirklich Programm. Als „Praktikerforum“ bieten wir Gelegenheit, eigene und spezifische Problemstellungen Ihres Unternehmens mit unseren Referenten und den anderen Tagungsteilnehmern zu erörtern und zu besprechen. So bleiben Sie auf jeden Fall „**up to date**“!

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen am ersten Tag für 9.30 Uhr vorgesehen und ab 9.15 Uhr mit einem Begrüßungskaffee vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Als Beendigungszeitpunkt für den ersten Seminartag ist 17.30 Uhr vorgesehen. Im Anschluss an den ersten Seminartag laden wir die Teilnehmer zu einem gemeinsamen Abendessen ein. Der zweite Seminartag beginnt um 9.00 Uhr und endet um 17.00 Uhr bei ansonsten gleichem Ablauf.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 850,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Teilnehmerkreis



Die Veranstaltung richtet sich an Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Führungskräfte und Personalverantwortliche von Unternehmen sowie Betriebs- und Personalräte und Mitglieder der Personalausschüsse und der Mitarbeitervertretung. Es handelt sich um eine Veranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erhalten einen praxisorientierten Überblick über die wesentlichen Grundlagen des BetrVG und können dieses Wissen in der Praxis anwenden.
- ✓ Sie kennen die Rechte und Aufgaben, aber auch die Pflichten des Betriebsrats.
- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die verschiedenen Arten der Mitbestimmung des Betriebsrats.
- ✓ Sie lernen die Aufgaben und Befugnisse des Wirtschaftsausschusses kennen.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mi / Do, den 28. und 29. September 2011,** in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Di / Mi, den 25. und 26. Oktober 2011,** in Hamburg im Lindner Hotel Am Michel
- **Di / Mi, den 29. und 30. November 2011,** in München im Leonardo Royal Hotel München

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Grundkurs Betriebsverfassungsrecht

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts

- Betriebsverfassungsrecht als Recht der Belegschaft
- Grundbegriffe des Betriebsverfassungsgesetzes
- Organe der Betriebsverfassung und ihre Funktion

Die Sonderstellung des Betriebsratsmitglieds im BetrVG

- Verhältnis von persönlichen Arbeitspflichten zu den Betriebsratsaufgaben
- Besonderer Kündigungsschutz
- Entgeltfortzahlung während der Betriebsratsarbeit
- Pflicht zur Geheimhaltung und Haftung von Betriebsratsmitgliedern
- Erforderliche Betriebsratsfortbildung und Kostentragungspflicht durch den Arbeitgeber

Übersicht über die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- Allgemeine Aufgaben / Kontrollaufgaben
- Art und Umfang der jeweiligen Auskunfts- und Unterrichtsansprüche
- Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Initiativrechte des Betriebsrats
- Abgrenzung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten
- Zwingende und freiwillige Mitbestimmung

Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

- Fragen der Ordnung des Betrieb; Festlegung der Arbeitszeiten und Überstunden
- Urlaubsgrundsätze
- Technische Überwachungseinrichtungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Lohngestaltung / Gruppenarbeit
- Durchführung des Einigungsstellenverfahrens

Die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

- Personalplanung und Beschäftigungssicherung
- Interne und externe Stellenausschreibungen
- Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen
- Verfahren bei der Verweigerung der Zustimmung
- Rechtsfolgen bei Zustimmungsverweigerung
- Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber

Die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- Zusammensetzung und Aufgaben des Wirtschaftsausschusses
- Auskunftspflichten des Unternehmens
- Einsichtsrecht in wirtschaftliche Unterlagen
- Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss
- Hinzuziehung von Sachverständigen und Experten

Zum Thema:

Das Seminar ist sowohl für Personalverantwortliche als auch für Betriebsräte konzipiert, die sich in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld die Grundlagen im Betriebsverfassungsrecht aneignen und umfassende Kenntnisse hinsichtlich der wichtigsten betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften und Bestimmungen erlangen möchten.

Gerade in Zeiten zunehmender Konkurrenz, Globalisierung und wirtschaftlichen Krisen kommt der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat in der täglichen Praxis eine besondere Bedeutung zu. Der Gesetzgeber hat das Betriebsverfassungsgesetz so ausgestaltet, dass es bei dauerhaften Auseinandersetzungen nur einen Verlierer gibt, nämlich den gesamten Betrieb. Am erfolgreichsten lässt sich das Wechselspiel zwischen den Personalverantwortlichen und Arbeitnehmervertretern regeln, wenn beide Seiten im vollen Umfang über ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten unterrichtet sind. Eine im Betriebsverfassungsrecht hervorragend ausgebildete Personalabteilung und ein in diesem Arbeitsfeld ebenso geschulter Betriebsrat werden nur selten das Arbeitsgericht bemühen müssen.

Das Seminar setzt keine Kenntnisse voraus und ist ein idealer Einstieg für Teilnehmer, die sich an zwei zusammenhängenden Tagen in komprimierter Form über die Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts informieren wollen, vor allem über diejenigen Themen, die für Personalentscheider und Betriebsräte die größte praktische Relevanz besitzen.

Die Referenten werden Ihnen in diesem praxisbezogenen Einführungskurs in anschaulicher Weise die Grundbegriffe des BetrVG und die Organe der Betriebsverfassung mit ihrer grundlegenden Funktion erläutern. Einen breiten Raum nehmen dabei die Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats ein, ohne welche die später dargestellten Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in ihrer erheblichen Bedeutung für Betrieb und Gesamtbelegschaft weitgehend unverständlich blieben. Sind wirtschaftliche Angelegenheiten betroffen sind, so sieht z.B. § 106 BetrVG eine umfangreiche Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss vor. Auch im personellen Bereich bestehen umfangreiche Unterrichtsansprüche des Betriebsrats, insbesondere im Bereich der Personalplanung (§ 92 BetrVG) sowie bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG). Zusammen mit der Darstellung der Mitbestimmungsrechte in soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten erhalten Sie das unentbehrliche Basiswissen für Ihre tägliche Praxis. Nur auf dieser Grundlage können Sie die Belegschaft kompetent und engagiert vertreten. Selbstverständlich kann jeder die Veranstaltung besuchen, um vergessenes Wissen wieder aufzufrischen („Fresh up“).

Mit dem an zwei Tagen vermittelten Rüstzeug im Gepäck und dem geschärften Blick für betriebliche Lösungsmöglichkeiten werden die Teilnehmer des Seminars in die Lage versetzt, auch entscheidende Fehler von vornherein zu vermeiden. Unliebsame Überraschungen im Rahmen späterer Auseinandersetzungen bleiben beiden Betriebsparteien damit erspart. Natürlich können Sie die Veranstaltung auch zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch mit Kollegen aus anderen (meist branchenübergreifenden) Unternehmen nutzen und damit Ihr Blickfeld für betriebsverfassungsrechtliche Fragen erweitern.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen am ersten Tag für 9.30 Uhr vorgesehen und ab 9.15 Uhr mit einem Begrüßungskaffee vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Als Beendigungszeitpunkt für den ersten Seminartag ist 17.30 Uhr vorgesehen. Im Anschluss an den ersten Seminartag laden wir die Teilnehmer zu einem gemeinsamen Abendessen ein. Der zweite Seminartag beginnt um 9.00 Uhr und endet um 17.00 Uhr bei ansonsten gleichem Ablauf.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 790,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das zweitägige Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, Leiter und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Personalverantwortliche sowie an Betriebs- und Personalräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Dieses Kompaktseminar ist auch auf Einsteiger mit wenigen bzw. keinen Kenntnissen zugeschnitten und optimal für alle, die sich schnell in das Thema Betriebsverfassungsrecht einarbeiten wollen.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erfahren, welche Vorschriften vor und beim Abschluss sowie hinsichtlich der Inhalte des Arbeitsvertrages zu beachten sind.
- ✓ Sie lernen die Grundzüge der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis kennen.
- ✓ Sie bekommen einen Überblick über die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien.
- ✓ Sie lernen die wichtigsten Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kennen sowie die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die dabei jeweils zu beachten sind.
- ✓ Sie erhalten einen umfassenden Einblick in das Kündigungsschutzrecht und lernen dabei alle Kündigungsarten und deren Besonderheiten (Formerfordernisse) kennen.

Termine & Veranstaltungsorte

- Di / Mi, den 27. und 28. September 2011, in Frankfurt a.M. im Mövenpick Hotel Frankfurt City
- Di / Mi, den 25. und 26. Oktober 2011, in München im Leonardo Royal Hotel München
- Di / Mi, den 08. und 09. November 2011, in Münster im Best Western Premier Hotel Krautkrämer
- Di / Mi, den 06. und 07. Dezember 2011, in Düsseldorf im NH Hotel Düsseldorf City

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung, ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Grundlagen des Arbeitsrechts

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Grundzüge des Arbeitsrechts

- Normenpyramide
- Kernbegriffe
- Kollektives und individuelles Arbeitsrecht
- Tarifbindung, Anlehnung an Tarifvertrag

Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

- Diskriminierungsfreie Gestaltung von internen und externen Stellenausschreibungen
- Vorstellungsgespräche, Tests, Interviews sowie Fragerecht des Arbeitgebers
- Form und Regelungen von Arbeitsverhältnissen
- AGB-Kontrolle: Die einzelnen Klauseln eines Arbeitsvertrags und deren Folgen
- Besondere Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen: Befristung, Teilzeit, Leiharbeit

Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

- Die Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers
- Art, Ort und Umfang der Arbeitsleistung
- Lohn und Gehalt als Hauptpflicht des Arbeitgebers; Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung unter Beachtung des AGG
- Unterschiedliche Bonus- und Prämienmodelle
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- flexible Arbeitszeiten; Urlaub (Zwangsurlaub); Kurzarbeitergeld und Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Änderung und Anpassung bestehender Arbeitsbedingungen

- Ausübung und Reichweite des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts
- Änderungskündigung
- Versetzung und Umgruppierung
- Streichung / Kürzung von Boni und Zulagen; Entgeltsenkung

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Einvernehmliche Kündigung: Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag
- Vorbereitung der Kündigung (u.a. Abmahnung)
- Die verschiedenen Kündigungsformen und ihre praktische Relevanz
- Wesentliche Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung: Fristen/Form/ Inhalt und Zugang der Kündigung; Schriftformerfordernis nach § 623 BGB
- Ablauf eines Kündigungsschutzprozesses und erfolgreiche Prozess-Taktik
- Sozialrechtliche Konsequenzen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats

Besonderer Kündigungsschutz bestimmter Arbeitnehmergruppen

- Mutterschutzgesetz / Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz / Pflegezeitgesetz
- Schwerbehinderte
- Auszubildende
- Betriebsratmitglieder und andere Organe der Betriebsverfassung
- Anhörungsverfahren bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz

Zum Thema:

Erfolgreiche Personalarbeit setzt fundiertes, immer wieder überprüftes Wissen im Arbeitsrecht voraus. Nur so können Sie in arbeitsrechtlich relevanten Situationen sicher entscheiden. Einen Schwerpunkt dieses Grundlagen-Seminars bildet die Abmahnung von Arbeitsverhältnissen, bei dem insbesondere Fragen zur internen und externen Stellenausschreibung geklärt, Leitgrundsätze für diskriminierungsfreie Vorstellungsgespräche und Tests gegeben und der Umfang, aber auch die Grenzen des arbeitgeberseitigen Fragerechts aufgezeigt werden. Ein weiteres zentrales Thema stellen die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien dar. Intensiv gehen wir dann auf die rechtskonforme Beendigung von Arbeitsverhältnissen ein. In diesem Zusammenhang werden die Voraussetzungen einer Abmahnung ebenso erläutert wie Inhalt, Formen und Fristen der Kündigung. Eignen Sie sich aber nicht nur unentbehrliches Faktenwissen an, sondern lernen Sie personalpolitische Entscheidungen in übergreifenden Zusammenhängen zu sehen und problemlösende Strategien einzutüben.

Die Vermittlung der Lerninhalte des Seminars erfolgt selbstverständlich unter Berücksichtigung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze und der gefestigten Rechtsprechung. Profitieren Sie zudem von den langjährigen Erfahrungen und wertvollen Tipps unserer Referenten.

Angesichts der äußerst umfangreichen Materie des Arbeitsrechts lassen wir uns didaktisch-methodisch von den Prinzipien der Stoffreduktion und Repräsentation der Einzelfallgestaltung leiten. Mit Hilfe besonders anschaulicher Beispiele orientieren wir uns bei der Wissensvermittlung immer und immer wieder an der konkreten Praxis des Arbeitsrechts.

Hochwertige, didaktisch sehr gut aufbereitete Tagungsunterlagen garantieren Ihnen ein müheloses Verfolgen des Vortrags: Sie müssen kaum etwas mitschreiben und können sich ganz auf den angesprochenen Sachverhalt konzentrieren. Wichtige Gesetzesauszüge, Checklisten, Muster-Formulierungen und natürlich das Seminar-Skriptum selbst dienen Ihnen später als nützliches Nachschlagewerk in der täglichen Personalarbeit.

Nach dem Besuch dieses Grundkurses empfehlen wir Ihnen je nach Ihrer konkreten Funktion und Position im Unternehmen den Besuch vertiefender Seminare z.B. „Update Arbeitsrecht 2009“ oder „Restrukturierung von Unternehmen aus arbeitsrechtlicher Sicht“.

Auch der Erfahrungsaustausch mit Kollegen aus anderen Betrieben ermöglicht es, Grundlagen des Arbeitsrechts aus verschiedenen Perspektiven zu erörtern.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen am ersten Tag für 9.30 Uhr vorgesehen und ab 9.15 Uhr mit einem Begrüßungskaffee vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Als Beendigungszeitpunkt für den ersten Seminartag ist 17.30 Uhr vorgesehen. Im Anschluss an den ersten Seminartag laden wir die Teilnehmer zu einem gemeinsamen Abendessen ein. Der zweite Seminartag beginnt um 9.00 Uhr und endet um 17.00 Uhr bei ansonsten gleichem Ablauf.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 790,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, Leiter und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Personalverantwortliche sowie an Betriebs- bzw. Personalräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich. Dieses zweitägige Kompaktseminar ist auch auf Einsteiger mit wenigen bzw. keinen Kenntnissen zugeschnitten und ideal für alle, die sich schnell in das Thema einarbeiten wollen

len

Ihr Nutzen

- ✔ Sie kennen die neue Gesetzeslage nach § 84 Abs. 2 SGB IX und die Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für alle Beschäftigten.
- ✔ Sie können die Bedeutung des Eingliederungsmanagements für den Kündigungsschutz als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung einschätzen.
- ✔ Sie wissen, welche Folgen die Nichtbeachtung der neuen arbeitsrechtlichen Vorschrift für den Arbeitgeber (z.B. Schadensersatzansprüche) hat.
- ✔ Sie sind in der Lage, das betriebliche Eingliederungsmanagement in die Praxis effizient und rechtssicher unter Einbindung des Betriebsrats umzusetzen

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 28. September 2011,**
in Hamburg im Novotel Hamburg Alster
- **Dienstag, den 18. Oktober 2011,**
in Stuttgart im Mercure Hotel Stuttgart City Center

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Das betriebliche Eingliederungsmanagement und seine Auswirkungen in der Praxis

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- der neuen Gesetzeslage nach § 84 Abs. 2 SGB IX
- der Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für alle Beschäftigten
- Begriff, Ziel und Anwendungsbereich des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- der Bedeutung des Eingliederungsmanagements für den Kündigungsschutz: **Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung**
(Beachtung maßgeblicher Prüfkriterien wie negative Gesundheitsprognose, erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und umfassende Interessenabwägung)
- den Folgen der Nichtbeachtung der neuen arbeitsrechtlichen Vorschrift für den Arbeitgeber (z.B. Schadensersatzansprüche)
- den Vorteilen des betrieblichen Eingliederungsmanagements für den Arbeitgeber (z.B. Prämien und Boni) und für die Beschäftigten
- den neuen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Einbindung von BR und SBV
- den Voraussetzungen zur Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in die Praxis:
 - Krankenrückkehrgespräche und Erfolgskontrolle
 - Analyse von Krankheitsursachen und -verlauf
 - Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit
 - die Rolle des Integrationsamtes und anderer gemeinsamer Servicestellen
- **Erarbeitung von Mustern für die Betriebspraxis**
(Betriebsvereinbarung über die Einführung und Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements; Anträge des Arbeitgebers gegenüber Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern auf Prämien oder Bonuszahlungen)
- **Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Zusammenhang mit dem AGG**

Zum Thema:

Bereits seit 01.05.2004 ist durch die Novellierung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) eine arbeitsrechtliche Vorschrift in Kraft getreten, die für alle Beschäftigungsverhältnisse und nicht nur für schwer behinderte Arbeitnehmer gilt. Deren wesentliche Änderung besteht in der Neufassung des § 84 Abs.2 SGB IX. Nach dieser Regelung ist die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber zwingend vorgeschrieben. Der Arbeitgeber hat danach mit der zuständigen Interessenvertretung (z.B. Betriebs- bzw. Personalrat), bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, die Möglichkeit zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten möglichst überwunden werden kann sowie mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und der Arbeitsplatz zu erhalten ist (**betriebliches Eingliederungsmanagement**). Es besteht hier eine **klare Rechtspflicht des Arbeitgebers**, das betriebliche Eingliederungsmanagement einzuführen und umzusetzen. **Pflichtverletzungen** können **erhebliche Konsequenzen** (u.a. Schadensersatzansprüche; Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung) nach sich ziehen. Erst langsam wird allen am Arbeitsprozess Beteiligten die immense praktische Bedeutung dieser nicht leicht zu verstehenden Vorschrift für die betriebliche Praxis deutlich. In nahezu jedem Betrieb, unabhängig von dessen Größe, finden sich Fälle, auf die diese Regelung anzuwenden ist — ein länger als 6 Wochen arbeitsunfähig kranker Mitarbeiter genügt! In dem eintägigen Seminar werden nun ganz konkrete **Fragen nach der praktischen und arbeitsrechtlichen Relevanz** des betrieblichen Eingliederungsmanagements gestellt und auch geklärt:

Welche Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements müssen zwingend erfüllt sein? Auf wen ist es anzuwenden? Wie sieht das Verfahren inhaltlich im Einzelnen aus? Welche präventive Maßnahmen können umgesetzt werden? Welche Rechte und Pflichten haben die Beteiligten? Worüber sollten Beschäftigte aufgeklärt werden? Was können Betriebsräte tun? Was sind die Konsequenzen bei unterbliebenem Eingliederungsmanagement? Einen breiten Raum nimmt die Frage nach dem Zusammenhang zwischen krankheitsbedingter Kündigung und betrieblichem Eingliederungsmanagement ein. Insbesondere soll geklärt werden, wie sich die neue gesetzliche Vorschrift des § 84 SGB IX auf den Kündigungsschutz auswirkt. Ist die Einführung dieses betrieblichen Verfahrens eine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung? **Anhand aktueller Urteile der Rechtsprechung**—insbesondere des diesbezüglich richtungweisenden Urteils des BAG vom 12.07.2007— werden die Referenten des Seminars diese brisante Frage beantworten. Die Durchführung eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements** verlangt zwar zusätzliche organisatorische Maßnahmen, diese können sich aber **für alle Beteiligten lohnen**. Zum Beispiel **für den Arbeitnehmer**:

Die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben oder die Veränderung des Arbeitsplatzes. **Für den Arbeitgeber** könnte die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements neben der Verbesserung der Erfolgsaussichten in einem eventuellen Kündigungsschutzverfahren auch folgende Vorteile haben: Qualifiziertes Personal kann gehalten werden. Gesunde und zufriedene Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger. Die Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsverfahrens kann ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach neuen Fachkräften sein. Die Ursachen betrieblich bedingter Krankheiten können besser erkannt und schneller beseitigt werden. Die Zahl weiterer Krankheitsfälle und die damit verbundenen Lohnfortzahlungskosten und sonstige Störungen im Betriebsablauf dürften reduziert werden. Und nicht zuletzt bieten nach § 34 SGB IX die Sozialleistungsträger, Fürsorgestellen und Integrationsämter den Arbeitgebern finanzielle Unterstützung bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Lohnkostenzuschüsse oder Prämien und Boni für die erfolgreiche Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Alle Seminarteilnehmer erhalten auch einen **Musterentwurf zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements**.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur € 340,00 zzgl. MwSt. Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich an alle Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Arbeitnehmer. Es handelt sich um ein Seminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs. 6 BPersVG. Freistellung und Kostenübernahme für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber erfolgt nach § 96 Abs. 4 und Abs. 8 SGB IX

Ihr Nutzen

- ✓ Sie können gewöhnliche Konflikte und handfestes Mobbing unterscheiden und klar im arbeitsrechtlichlichen Sinne einzuordnen und im Lichte des AGG zu sehen als eine schwerwiegende Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu sehen.
- ✓ Sie kennen typische Ursache, Verläufe und Folgen von Mobbing und können betroffene Kollegen angemessen helfen.
- ✓ Sie wissen um Ihre Rechte und Pflichten bei Mobbing und können sowohl Betroffene als auch Arbeitgeber konstruktiv unterstützen.
- ✓ Sie sind mit den rechtlichen Rahmenbedingungen zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz vertraut und kennen wirkungsvolle Strategien zur Abwehr von Mobbing.
- ✓ Sie erkennen Konflikte bereits im Ansatz und wissen, was zu tun ist, damit Streitigkeiten nicht eskalieren.
- ✓ Sie wissen, wie Sie Konfliktgespräche lösungsorientiert gestalten und in Ihrer Rolle als Vermittler für eine konstruktive Gesprächsatmosphäre sorgen.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 13. Oktober 2011,**
in Heidelberg im NH Hotel Heidelberg
- **Mittwoch, den 09. November 2011,**
in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Donnerstag, den 24. November 2011,**
in Köln im Barceló Cologne City Center
- **Dienstag, den 06. Dezember 2011,**
in München im Leonardo Royal Hotel München

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Mobbing am Arbeitsplatz und seine betrieblichen Folgen

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Was ist Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinne und nach dem neuen AGG?

- Definition und Abgrenzung; aktuelle Rechtsprechung zur Begriffsklärung
- Typische Verhaltensmuster; Mobbing als besondere Form der Diskriminierung
- Frühe Signale von Mobbing-Handlungen durch Vorgesetzte, Führungskräfte und Personal- bzw. Betriebsräten und Kollegen erkennen

Ursachen von Mobbing im Betrieb

- Psychischer Stress und Angst (etwa durch wirtschaftliche Schwierigkeiten, die Einführung neuer Technologien oder betriebliche Umorganisation)
- Unklare betriebliche Organisationsstrukturen, undurchsichtige Verantwortlichkeiten
- Führungsstile und Kommunikationsdefizite
- Rivalitäten in Gruppen und Abteilungen

Betriebliche Auswirkungen von Mobbing

- Erhöhung der Fehlzeiten und Fluktuation
- Verschlechterung des Betriebsklimas
- Geringere Produktivität und Leistungsbereitschaft

Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz für das einzelne Mobbing-Opfer

- Soziale Isolation; Ausschluss aus dem Arbeitsleben
- Psychosomatische Reaktionen (Auswirkungen auf die Gesundheit)
- „innere Kündigung“

Präventionsmaßnahmen zur Minimierung des Mobbing-Risikos

- Sensibilisierung und Besuch von Konfliktmanagement-Seminaren
- Belegschaftsbefragung zum Betriebsklima
- Beauftragte als Ansprechpartner bei Konflikten und Mobbing benennen
- Förderung von Kommunikation und Kooperation unter den Beschäftigten

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Überwachungsaufgaben des Betriebsrats nach BetrVG, ArbSchG und AGG
- Beratungs- und Konfliktgespräche
- Klare Vereinbarungen treffen
- Hilfestellung und Schutz des Mobbing-Opfers

Arbeitsrechtliche Sanktionen

- Ermahnung; Eingreifen in den Mobbing-Konflikt durch Vorgesetzte und Betriebsräte
- Versetzung
- Abmahnung
- Verhaltensbedingte fristgemäße oder fristlose Kündigung
- Schadensersatzansprüche; strafrechtliche Konsequenzen

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zur Mobbing-Prävention

- Verhaltenskodex; Unternehmensleitbild
- Maßnahmen gegen Mobbing
- Hilfe für Mobbingbetroffene

Urteile der Arbeitsgerichte zu dem Thema „Mobbing am Arbeitsplatz“

Zum Thema:

Das Seminar geht notwendigerweise zunächst auf den höchst komplexen wie auch umstrittenen Begriff des Mobbing ein und stellt die Voraussetzungen für ein Einschreiten des Arbeitgebers und Betriebs- bzw. Personalrats im Sinne des Betriebsverfassungs- und neuen Antidiskriminierungsrechts dar. Von Mobbing spricht man, wenn ein Mensch fortgesetzt geärgert und schikaniert wird. Eine allgemein anerkannte Definition gibt es aber nicht. Das Bundesarbeitsgericht charakterisiert Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“. Mobbing-Opfer haben meist einen ungesicherten Status im Betrieb. Das zeigt: Die Ursachen sind weniger im Verhalten des Gemobbten zu suchen obwohl das auch einen Rolle spielen kann -, als in objektiven Bedingungen. Das können unklare Organisationsstrukturen sein, die zu undurchsichtigen Verantwortlichkeiten führen. In Betracht kommt auch ein schlechtes Betriebsklima, das es nicht zulässt, Konflikte rational auszutragen. Mobbing kann zudem begünstigt werden durch Stress am Arbeitsplatz, wirtschaftlicher Schwierigkeiten, der Einführung neuer Technologien oder betrieblicher Umorganisation. Auch das Versagen von Führungskräften spielt unter Umständen eine Rolle. Doch damit objektive betriebliche Probleme zu Mobbing-Verhalten führen, müssen sich die beteiligten Personen auch entsprechend verhalten. Die schlechteste Arbeitsorganisation führt nicht zu Gemeinheiten, wenn Beschäftigte und Betriebsleitung es verstehen, Konflikte auszugleichen. Das ist aber eher selten der Fall. So kann durch Organisationsprobleme eines Betriebs das Verhalten der Beschäftigten nachhaltig so verändert werden, dass Mobbing fast schon eine logische Folge ist. Neben der Darstellung der Ursachen und Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz gibt Ihnen unser Referent auch konkrete Handlungsempfehlungen. Was können Personalmanager tun, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter auf sie zukommen und meinen, von Vorgesetzten oder Kolleginnen oder Kollegen gemobbt zu werden? Dann gilt es zuerst, die Frage zu klären: Ist die Person tatsächlich von Mobbing betroffen, oder wird der Begriff „Mobbing“ wieder einmal inflationär gebraucht?

Für ungeschulte Personalmanager dürfte es schwierig sein, dies zu unterscheiden. Fakt ist nämlich auch, dass die meisten mobbenden Personen behaupten, sie würden von ihren Opfern gemobbt. Deshalb sollten sich auch Personalverantwortliche bei akuten auftretenden Mobbing-Fällen im Unternehmen unbedingt professionelle Hilfe einholen. Präventive Maßnahmen zur Minimierung des Mobbing-Risikos in Unternehmen sind: Sensibilisierung für das Thema; Besuch von entsprechenden Seminaren oder evtl. die Veranstaltung von firmeninternen Schulungen bei gravierend gestörten Betriebsabläufen, die interne Installation eines Mobbing- oder Konfliktbeauftragten oder die verpflichtende Formulierung einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung über den Umgang mit Mobbing.

Wichtig für Führungskräfte und Personalmanager ist es, Verständnis für die Betroffenen zu entwickeln, diese zu unterstützen und Diskriminierungen, so tatsächlich vorhanden, unverzüglich zu beseitigen. Nicht zuletzt ist der Arbeitgeber durch das neue AGG in verschärftem Maße dazu verpflichtet. Diese Haltung in ein adäquates Verhalten umzusetzen, wird dem Personalverantwortlichen mit Hilfe des Seminars um so leichter fallen, je klarer ihm drei grundlegende Aspekte des Mobbing sind:

- **Es gibt nicht das typische Mobbing-Opfer. Jede Person kann von Mobbing betroffen werden.**
- **Mobbing ist Diskriminierung und psychische Gewalt.**
- **Mobbing darf kein Tabu-Thema sein. Denn diese Gefahr besteht, wenn Mobbing-Handlungen im Unternehmen vertuscht werden.**

Selbstverständlich erhalten Sie vom Referent genügend Gelegenheit, in der Veranstaltung auch Ihre eigenen betriebspezifischen Probleme anzusprechen und hierfür Lösungsstrategien zu entwickeln. Zudem werden Ihnen umfangreiche Seminarunterlagen, die Checklisten, Musterbeispiele für Betriebsvereinbarungen und Auszüge aus maßgeblichen Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu Mobbing-Fällen zur Verfügung gestellt.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich an alle Führungskräfte, HR Professionals, Leiter der Personal- und Rechtsabteilungen sowie Betriebs- bzw.

Personalräte. Das Seminar vermittelt Kenntnisse, die für die Arbeit des Betriebs- bzw. Personalrats erforderlich sind! (gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG)

Ihr Nutzen

- ✓ worauf Sie beim Abschluss, der Verlängerung und der Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen achten müssen,
- ✓ wie Sie das Instrumentarium der Befristung für Ihr Unternehmen einschließlich der Mitarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat gezielt nutzen können,
- ✓ wie sich die neueste Arbeitsrechtsprechung zur Ablehnung eines Teilzeitwunsches aus betrieblichen Gründen entwickelt und welche Konsequenzen dies für die Praxis hat,
- ✓ was Sie unbedingt bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie bei der Eltern- und Pflegezeit berücksichtigen müssen,
- ✓ welche sozialversicherungsrechtlichen Folgen für Arbeitgeber und Beschäftigte sich im Einzelfall ergeben und
- ✓ wie Sie in gerichtlichen Auseinandersetzungen agieren und reagieren können und müssen.

Befristung, Teilzeit und Elternzeit nach neuestem Recht

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen

- Befristung mit und ohne Sachgrund
- Schriftformerfordernis in der Praxis
- Neuregelung bei Befristung älterer Arbeitnehmer
- Kündigung während der Befristung
- Informationspflicht des Arbeitgebers
- „Formfallen“ beim Abschluss und bei der Verlängerung von befristeten Verträgen
- Arbeitsgerichtsprozess: Klagefrist, Beweislast usw.

Teilzeitarbeit im Betrieb

- Unterschiedliche Formen der Teilzeitarbeit
- Anspruch auf Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit
- Fristen und Geltendmachung von Teilzeitarbeit
- Ablehnungsrecht des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen
- Diskriminierungsverbot
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Durchsetzungsmöglichkeiten vor Gericht (ggf. auch im Eilverfahren)

Elternzeit (einschl. Mutterschutz)

- Anspruchsvoraussetzungen
- Formen und Fristen; Folgen der Versäumnis der Schriftform
- Betriebliche Sicherheitsvorgaben aufgrund von Mutterschutz
- Zumutbare Ersatztätigkeit
- Aufteilung des Anspruchs unter den Eltern
- Elternzeit für Großeltern
- Teilzeitbeschäftigung während und nach der Elternzeit
- Rückkehr aus der Elternzeit (Modelle für den beruflichen Wiedereinstieg)
- Vorzeitige Beendigung der Elternzeit und Übertragung der Restelternzeit
- Sonderkündigungsschutz
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- Taktik bei gerichtlichen Streitigkeiten

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 21. September 2011,**
in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Dienstag, den 27. September 2011,**
in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- **Mittwoch, den 12. Oktober 2011,**
in Düsseldorf im NH Hotel City Nord
- **Donnerstag, den 24. November 2011,**
in München im Leonardo Royal Hotel München

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Pflegezeit

- Freistellung bei kurzfristig auftretendem Pflegebedarf und bei Langzeitpflege
- Dauer und Fristen der Pflegezeit
- Voraussetzungen für vollständige oder teilweise Freistellungen
- Beginn und Ende des Sonderkündigungsschutzes
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung des Pflegenden
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Erste gerichtliche Entscheidungen

Arbeitshilfen: Checklisten, Formulare, Musterformulierungen

Zum Thema:

Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverträge sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Den Arbeitgebern gibt die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen mehr Flexibilität bei der Personalplanung. Arbeitnehmer erhalten über ein befristetes Arbeitsverhältnis die Chance, in ein unbefristetes zu erlangen.

Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit bezwecken sogar deren Ausweitung. Das entsprechende Gesetz will Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen, auch bei qualifizierten Tätigkeiten und leitenden Positionen, ermöglichen, und dies selbstverständlich für Frauen und Männer.

Befristete Arbeitsvertragsverhältnisse sowie die Beschäftigung in Teilzeit stellen demnach heutzutage keine Besonderheit mehr dar. In der Praxis herrschen jedoch oft eine frapierende Unkenntnis und Unsicherheiten über die korrekte Anwendung der speziellen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Auch die höchstrichterliche Rechtsprechung auf diesem Gebiet wird eher beiläufig zur Kenntnis genommen.

Daher werden Sie im ersten Teil dieses Seminars umfassend mit den Problemen des befristeten Arbeitsvertrages vertraut gemacht. Betriebsräte sollten in der Lage sein, ihre Kollegen korrekt darüber zu informieren, wann und in welcher Form eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine vermeintlich oder tatsächlich unwirksame Befristung erhoben werden muss. Personalverantwortliche müssen die formellen und materiellen Hürden bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages, um kostenträchtige Fehler zu vermeiden. Alle Beteiligten müssen zur Wahrung ihrer Rechte nicht nur über die aktuelle Gesetzeslage, sondern natürlich auch über die neueste Rechtsprechung der Arbeitsgerichte umfassend und zeitnah informiert sein.

Der Anspruch auf Teilzeit, insbesondere während und nach der Elternzeit, hat in den Unternehmen erheblich an Bedeutung gewonnen. Denn immer häufiger wird in Betrieben die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt. Eine Frage, die fast zwangsläufig mit der Reduzierung der eigenen Arbeitszeit verbunden ist, eine Frage, die fast zwangsläufig mit der Reduzierung der Arbeitszeit verbunden ist. Daher werden in diesem Seminar auch alle Fragen rund um das Thema „Teilzeit“ ausführlich behandelt. Personalverantwortliche und Betriebsräte müssen über die Anspruchsvoraussetzungen, aber auch über die Möglichkeiten des Arbeitgebers Bescheid wissen, dieses Begehren aus betrieblichen Gründen abzuwehren. Insbesondere der Begriff „betriebliche Gründe“ werden die Referenten anhand von Praxisfällen konkretisieren.

In diesem Zusammenhang werden den Arbeitgebern und den Personalabteilungen auch umfassende Aufklärungs- und Beratungspflichten auferlegt. Bei Verstößen gegen Mitwirkungspflichten müssen Arbeitgeber mit einer empfindlichen Schadenersatzpflicht rechnen.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei Teilzeit und befristeten Verträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Daher vermittelt diese Veranstaltung Personalern und Betriebsräten nicht nur das erforderliche Wissen im rechtssicheren Umgang mit Befristung und Teilzeit. Die Seminarteilnehmer erhalten zudem auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sowie der Gesetzeslage einen umfassenden und kompakten Überblick über die Eltern- und Pflegezeit. Mit Recht wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie vollständig und sachlich fehlerfrei unterrichtet werden, insbesondere nicht zuletzt über schlichte Formalien, die bei der Anwendung der Eltern- wie auch Pflegezeit zu beachten sind. So etwa, welche Anspruchsvoraussetzungen oder Fristen zu erfüllen sind und welche Modelle der Betrieb für den beruflichen Wiedereinstieg vorsieht.

Bei den Referenten dieser Veranstaltung handelt es sich um erfahrene Praktiker des Arbeitsrechts, die den Teilnehmern nicht nur ihr eigenes Wissen vermitteln, sondern ihnen auch die Gelegenheit bieten werden, eigene aktuelle Probleme ihres Betriebs zu thematisieren.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetztexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich an alle Arbeitgeber, Führungskräfte mit Personalverantwortung und Leiter der Personal- und Rechtsabteilungen sowie an Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder, die neben Befristungen und Teilzeitwünschen auch über Fragen zur Eltern- und Pflegezeit beraten und entscheiden müssen und die für die rechtssichere Umsetzung der angesprochenen Gesetze in der Praxis verantwortlich sind.

Die in diesem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie lernen die wichtigsten Urteile der Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit kennen.
- ✓ Sie wissen, wie man mit häufigen Kurzerkrankungen und Langzeitkrankheiten korrekt und ordnungsgemäß umgeht.
- ✓ Sie kennen die „Drei-Stufen-Prüfung“ des BAG, insbesondere wissen Sie, wann von einer „negativen Gesundheitsprognose“ des Arbeitnehmers auszugehen ist.
- ✓ Sie können die Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung einschätzen.
- ✓ Sie kennen die Anforderungen an die Betriebsratsanhörung bei Krankheitskündigungen.

Die neueste Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- häufigen Kurzerkrankungen
- Langzeitkrankheiten
- dauerndem Unvermögen zur Arbeitsleistung
- krankheitsbedingten Leistungsminderungen
- Drei-Stufen-Prüfung des Bundesarbeitsgerichts
- negativer Gesundheitsprognose
- betrieblichen Beeinträchtigungen
- Low-Performance
- Aussichten im Kündigungsschutzprozess
- betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- neueste Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung bei langjähriger Krankheit
- Wiedereinstellungsanspruch
- Alkoholismus und Drogenabhängigkeit
- Sonderkündigungsschutz (Schwerbehinderte bzw. tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer)
- Anforderungen an die Betriebsratsanhörung bei Krankheitskündigungen

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 01. September 2011,** in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Dienstag, den 15. November 2011,** in Düsseldorf im NH Hotel City Nord
- **Dienstag, den 06. Dezember 2011,** in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung, ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Zum Thema:

Fehlzeiten und Krankenstände von Mitarbeitern führen gerade in wirtschaftlich schweren Zeiten zu zusätzlichen Belastungen für Unternehmen. Insbesondere Fehlzeiten wegen häufiger Kurzerkrankungen verursachen finanzielle Belastungen, hohe Kosten und erhebliche Betriebsablaufstörungen. Hinzu kommt der praktisch unerschütterliche Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, an dem das Bundesarbeitsgericht bisher kaum gerüttelt hat.

Die Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers steht daher weiterhin im Mittelpunkt betrieblicher Diskussionen. Die insbesondere aus häufigen Kurzerkrankungen resultierenden wirtschaftlichen Belastungen sind für viele Betriebe enorm.

Oftmals bleibt allein der Ausweg über die krankheitsbedingte Kündigung. Das Kündigungsschutzgesetz sagt aber über die Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung, dem wichtigsten Fall der personenbedingten Kündigung, wenig aus. Besonderen Zündstoff hat die Diskussion um die krankheitsbedingte Kündigung durch die neuen Urteile zur Urlaubsabgeltung trotz jahrelanger Erkrankung erhalten. Experten rechnen mit einem erheblichen Anstieg von krankheitsbedingten Kündigungen. Allein aus Kostengründen wird sich jeder Arbeitgeber genau überlegen, ob er es sich zukünftig noch leisten kann, dauerkranke Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

In einer Vielzahl von Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht zu den Grundvoraussetzungen der Kündigung wegen Krankheit Stellung genommen und konkrete Einzelfragen beantwortet, die für die tägliche betriebliche Praxis von erheblicher Bedeutung sind. Nur in Kenntnis dieser Vorgaben des Gesetzgebers lässt sich das Vorhaben einer krankheitsbedingten Kündigung vernünftig angehen. Insbesondere die vorherige sorgfältige Dokumentation der Fehlzeiten ist von großer Bedeutung. Ein „Lotteriespiel“ ist die krankheitsbedingte Kündigung keineswegs, auch wenn sie von vielen Leidgeprüften in der Praxis als solche empfunden wird.

Für Personalleiter und Betriebsräte ist die genaue Kenntnis der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben unumgänglich. Sie sollten die Möglichkeit wahrnehmen, sich für ihre tägliche Praxis die aktuellsten Informationen über Chancen und Grenzen einer Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers zu verschaffen.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur € **340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Neben Grundsatzurteilen werden die Referenten insbesondere folgende Urteile aus der neueren Rechtsprechung zur krankheitsbedingten Kündigung behandeln:

- ✓ Anspruch auf Jahresurlaub trotz Krankheit / BAG, EuGH
- ✓ Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen / BAG
- ✓ Wirksame krankheitsbedingte Kündigung – negative Gesundheitsprognose / BAG
- ✓ Kündigung wegen langwieriger Erkrankung - Betriebliche Beeinträchtigungen / LAG Rheinland-Pfalz
- ✓ Kündigung wegen Depressionen / LAG Nürnberg
- ✓ Krankheitsbedingte Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit / BAG
- ✓ Krankheitsbedingte Kündigung wegen Alkoholismus / LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ Krankheitsbedingte Kündigung - Weiterbeschäftigung auf freiem Arbeitsplatz / BAG
- ✓ Fristlose Kündigung wegen Androhung einer Erkrankung / BAG
- ✓ Krankheitskündigung und leidengerechter Arbeitsplatz / BAG
- ✓ Personenbedingte Kündigung wegen Schlechtleistung / Hessisches LAG
- ✓ Sozialauswahl und krankheitsbedingte Ausfallzeiten / BAG
- ✓ Betriebliches Eingliederungsmanagement – (Keine) Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung / BAG
- ✓ Erforderlichkeit eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement vor betriebsbedingter Kündigung / LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) auch ohne Betriebsrat / BAG
- ✓ Unwirksamkeit einer Krankheitskündigung wegen Diskriminierung / LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Integrationsamtes - Verwirkung / BAG
- ✓ Mitteilung von Unterhaltsverpflichtungen bei Krankheitskündigung / LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ Außerordentliche Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit / BAG
- ✓ Kündigung bei Nichtanzeige der Arbeitsunfähigkeit / LAG Köln
- ✓ Umfang der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall / BAG
- ✓ Rückgabe des Dienstwagens nach sechs Wochen Krankheit?
- ✓ Urlaubsabgeltung trotz mehrjähriger Arbeitsunfähigkeit / ArbG Berlin
- ✓ Kein Anspruch auf Schwerbehindertenurlaub bei langjähriger Erkrankung / LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ Tariflicher und vertraglicher Mehrurlaub verfallen bei langjähriger Erkrankung - Anspruch auf Schwerbehindertenurlaub verfällt dagegen nicht / LAG Düsseldorf

Ihr Nutzen

- ✓ Sie lernen die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften beim Abschluss und der Gestaltung von Aufhebungsverträgen, insbesondere die möglichen Fehlerquellen kennen.
- ✓ Sie bekommen einen Überblick über die Regelungsinhalte der Aufhebungsverträge (z.B. Abfindungshöhe) und lernen als Arbeitgeber sowie Arbeitnehmervertreter neue arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Optimalisierungsstrategien kennen.
- ✓ Sie beherrschen als Arbeitgeber die in letzter Zeit durch den Gesetzgeber, die Rechtsprechung und die Bundesagentur für Arbeit vorgenommenen Neuregelungen.
- ✓ Ziel des Seminar ist es, neben der Senkung bzw. Vermeidung der „Folge“-Kosten im Anschluss an die Beendigung von Arbeitsverhältnissen auch in Zukunft rechtssichere Verträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen abschließen zu können.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 02. November 2011,**
in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- **Mittwoch, den 30. November 2011,**
in München im Courtyard München City Center

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung, ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Aufhebungsverträge im Spiegel der Rechtsprechung und der aktuellen gesetzlichen Tendenzen

(Die neuen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Optimalisierungsstrategien)

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- **Abschluss und Gestaltung von Aufhebungsverträgen**
(Leitfaden, Checklisten, Mustervertrag, Fehlerquellen)
- **Regelungsinhalte von Aufhebungsverträgen**
(z.B. Abfindungshöhe, Fortzahlung der Vergütung, Freistellung, Zeugnis, Dienstwagen, Wettbewerbsverbot, Outplacementkosten, Ausgleichsklauseln)
- **Gesetzlicher Abfindungsanspruch gemäß §1a KSchG**
- **Auswirkungen der AGB-Regelungen und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**
- **Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags wegen Altersdiskriminierung**
- **Geänderte sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen durch die neue Rechtsprechung des Bundessozialgerichts**
(Sperrfrist, Ruhenszeit und Erstattungsansprüche)
- **Anrechnung auf das Arbeitslosengeld**
- **„Beseitigungsmöglichkeiten“ von Aufhebungsverträgen**
- **Auskunfts- und Hinweispflichten des Arbeitgebers**
- **Aktuelle Dienstanweisungen der Bundesagentur für Arbeit**

+++PfA-Inhouse-Seminare+++

-Firmeninterne Schulungen zu allen arbeits- und sozialrechtlichen Themen
Maßgeschneidert für Ihre betrieblichen Bedürfnisse-

Inhouse-Seminare der PfA

Die Vorteile eines Inhouse-Seminars liegen klar auf der Hand: Wir vermitteln Ihnen Seminarinhalte, die passgenau auf Ihren Bedarf und Ihre Wünsche abgestimmt sind und die Ihnen einen einheitlichen Wissensstand garantieren. Unsere firmeninternen Schulungen konzentrieren sich auf Ihre konkrete betriebliche Situation. Dies spart Zeit und Geld und hilft dabei, anstehende Aufgaben gemeinsam zu lösen. Erfahrene Juristen und Fachanwälte begleiten Sie von Ihrer Anfrage bis zur Durchführung des Seminars. Kompetente Referenten sorgen für eine effektive Wissensvermittlung. Anfragen für eine Inhouse-Veranstaltung richten Sie bitte an unsere Programm-Koordinatorin, Frau Karin Rothkegel, die Ihnen umgehend und kostenfrei ein individuelles schriftliches Veranstaltungsangebot unterbreiten wird.

Infos & Anmeldung unter:

Tel.: 0 22 34/69 45 25 Fax: 0 22 34 / 69 43 45 oder unter

E-Mail: seminare@pfa-arbeitsrecht.de Internet: www.pfa-arbeitsrecht.de

Zum Thema:

Die einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist in der Praxis mindestens ebenso wichtig wie die einseitige Vertragsbeendigung durch eine Kündigung.

Insgesamt haben sich die „Spielregeln“ im Hinblick auf die Vermeidung von Ruhens- und Sperrzeiten drastisch geändert! Wer als Arbeitgeber noch rechtssicher einen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag schließen will, muss die in der letzten Zeit durch den Gesetzgeber, die Rechtsprechung und die Bundesagentur für Arbeit vorgenommenen Neuregelungen beherrschen. Andernfalls droht im Anschluss an die einvernehmliche Beendigung gleichwohl eine gerichtliche Auseinandersetzung über die Konsequenzen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Betriebsräte, die ihre Kollegen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen unterstützen, können dies nur, wenn sie die neuen Urteile, die veränderten Dienstanweisungen und die neuen gesetzlichen Regelungen kennen. Ziel des Seminars ist es deshalb, nicht nur die „Folge“-Kosten im Anschluss an die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu senken bzw. zu vermeiden, sondern auch künftig rechtssichere Verträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen abschließen zu können.

Neben den Grundsatzfragen des Aufhebungsvertrages werden die Referenten des Seminars auf die Vielzahl von gravierenden Änderungen eingehen, die es in jüngster Vergangenheit auf dem Gebiet der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen gegeben hat. Deren Nichtbeachtung kann ggf. für die betroffenen Arbeitnehmer zu erheblichen nachteiligen Konsequenzen, insbesondere zu einer sperrzeitbedingten Minderung von Arbeitslosengeld führen.

Ein besonderer Fokus der Veranstaltungsreihe wird daher auf die geänderten sozialrechtlichen Konsequenzen gelegt. Die Referenten werden den Teilnehmern anhand praktischer Beispiele erläutern, welche Risiken Aufhebungsverträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter sozialrechtlichen Gesichtspunkten nunmehr haben. Denn für den Abschluss von Aufhebungsverträgen spielt es im Entscheidungsprozess der Parteien eine erhebliche Rolle, wie sich z.B. die Zahlung von Abfindungen auf Dauer und Höhe des Arbeitslosengeldes auswirkt. Die Erörterungen erfolgen unter Berücksichtigung der neuen Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 144 SGB III (Ruhe des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit).

Da im Rahmen der Beendigung von Arbeitsverträgen umfangreiche Pflichten von beiden Vertragsparteien zu erfüllen sind, wird ein weiterer Schwerpunkt auf der inhaltlichen Ausgestaltung von Aufhebungsverträgen liegen. Hier soll es den Teilnehmern ermöglicht werden, Fehlerquellen zu erkennen und so in der Praxis zu vermeiden.

Teilnehmerkreis



Das Seminar wendet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, Leiter von Personal- und Rechtsabteilungen sowie an Betriebs- bzw. Personalräte. Die in diesem Seminar vermittelten Kenntnisse sind i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugswise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

PfA - Inhouse - Seminare



Gerne bieten wir Ihnen die Möglichkeit, dieses Seminare in Ihrem Haus durchzuführen. Das bedeutet: Gemeinsam mit Ihnen analysieren wir Ihre Situation und Ihren Bedarf und erstellen ein für Sie unverbindlich und kostenfreies Angebot, welches spezifisch auf Ihre betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt ist.

Ihr Nutzen

- ✔ Sie kennen Inhalt und Grenzen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts und die gesetzlichen Regelungen des Direktionsrechts.
- ✔ Sie sind in der Lage, die Rechtsfolgen einer zulässigen und unzulässigen Ausübung des Direktionsrechts einzuschätzen.
- ✔ Sie sind vertraut mit den Voraussetzungen, Folgen und Reaktionsmöglichkeiten einer Änderungskündigung.
- ✔ Sie können rechtssicher mit Veränderungen im Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitnehmers (z.B. Teilzeit, Elternzeit) umgehen.
- ✔ Sie kennen die Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei den verschiedenen Formen der einseitigen Änderung von Arbeitsbedingungen.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Dienstag, den 27. September 2011,**
in Stuttgart im mo.hotel
- **Dienstag, den 15. November 2011,**
in Düsseldorf im NH Hotel City Nord

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen nach neuestem Recht

- Direktionsrecht des Arbeitgebers, Änderungskündigung, Änderungen auf Veranlassung von Arbeitnehmern -

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Inhalt und Grenzen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts
- Einseitige Veränderungen hinsichtlich der Art und des Ortes der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Änderungen der Arbeitszeitregelungen
- Gesetzliche Regelungen des Direktionsrechts durch § 106 Gewerbeordnung
- Chancen des Direktionsrecht durch Erweiterungsmöglichkeiten
- Erfordernisse der Beachtung „billigen Ermessens“
- Das Phänomen der Konkretisierung und Vermeidungsstrategien
- Rechtsfolgen zulässiger und unzulässiger Ausübung des Direktionsrechts
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Möglichkeiten des Widerrufs einzelner Vertragsbedingungen / Vereinbarkeit formularmäßiger Widerrufsvorbehalte mit AGB-Recht
- Wirksamkeit von sog. Anpassungs- und Entwicklungsklauseln
- Rückführung von übertariflichen Zahlungen
- Änderungskündigung (Grundlage und Folgen sowie Reaktionsmöglichkeiten)
- Änderungskündigung zur Entgeltsenkung/Arbeitszeitänderung Arbeitsorganisation
- Veränderung auf Veranlassung des Arbeitnehmers (z.B. Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit, Arbeitsreduzierung, Teilzeitan-spruch von Schwerbehinderten)

Zum Thema:

Nicht immer beruhen Veränderungen im Arbeitsverhältnis auf gegenseitigem Wunsch. Die Veränderung von Arbeitszeit hinsichtlich ihres Umfangs und Lage sowie die Kürzung und Streichung von übertariflichen Zulagen erfreuen sich nicht unbedingt besonderer Beliebtheit bei den betroffenen Arbeitnehmern. Aber auch die Veränderung auf alleinigen Wunsch des Arbeitnehmers (z.B. Eltern- und Pflegezeit) sorgt meist für Zündstoff. Ein Beispiel für die gesetzliche Durchsetzbarkeit auch einseitig gewollter Veränderungen ist das Direktionsrecht.

Es beruht auf dem Arbeitsvertrag und gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Bei dessen Ausübung steht dem Arbeitgeber ein weiter Raum zur einseitigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu. Insbesondere hat der Arbeitgeber das Recht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers im Einzelnen festzulegen und dabei Art, Zeit und Ort der Arbeitsleistung zu bestimmen.

Oft müssen sich die Gerichte mit der Prüfung folgender Fragen beschäftigen:

- Wie weit muss sich der Arbeitnehmer dieser einseitigen Leistungsbestimmung unterwerfen?
- Was sind die Rechtsfolgen unzulässiger Ausübung des Direktionsrechts und wie kann sich der Arbeitnehmer dagegen wehren?
- Was bedeutet in diesem Zusammenhang der Begriff des „billigen Ermessens“, was der Begriff der „Konkretisierung“?
- Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag wirksam Widerrufsvorbehalte hinsichtlich einzelner Vergütungsbestandteile aufnehmen?
- Unter welchen Voraussetzungen sind Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu behandeln?
- Gibt es Gesetze, die den Umfang des Direktionsrechts begrenzen?

Ein weiteres Mittel, die bestehenden Arbeitsbedingungen, sogar über das Direktionsrecht hinaus, zu ändern, ist die betriebsbedingte Änderungskündigung. Sie umfasst auch u.a. ganz erhebliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Bereich, zu denen das Direktionsrecht nicht zum Tragen kommt. Oftmals setzen Arbeitgeber die Änderungskündigung ein, um damit die Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen – gleichsam „nach unten“ – zu erreichen.

Um diese wirksam einsetzen zu können, gilt es, ihre Voraussetzung genauestens zu kennen.

Dieses Seminar wird Ihnen die Rechtssicherheit vermitteln, mit allen drei Formen der einseitigen Veränderungen fehler- und risikofrei umgehen zu können. Behandelt werden insbesondere einschlägige höchstrichterliche Entscheidungen, deren Bedeutung sowie deren Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Es werden anschauliche Beispiele und konkrete Hinweise für die direkte Umsetzung des erworbenen Wissens geboten, und es steht den Teilnehmern genügend Raum für die Erörterung ihrer firmenspezifischen Fragestellungen zur Verfügung. Selbstverständlich erhalten Sie umfassende Seminarunterlagen, die Ihnen die Arbeit vereinfachen.

Teilnehmerkreis



Die Veranstaltungen richten sich ausdrücklich sowohl an Personalverantwortliche als auch an Unternehmer, Geschäftsführer, Betriebs- und Personalräte. Es handelt sich um ein Seminar gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG/§ 46 Abs.6 BPersVG.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

PfA - Inhouse - Seminare



Gerne bieten wir Ihnen die Möglichkeit, dieses Seminar in Ihrem Haus durchzuführen.

Das bedeutet: Gemeinsam mit Ihnen analysieren wir Ihre Situation und Ihren Bedarf und erstellen ein für Sie unverbindlich und kostenfreies Angebot, welches spezifisch auf Ihre betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt ist.

Ihr Nutzen

- ✔ Sie erhalten einen Überblick über die Möglichkeiten zur Identifizierung von Leistungsdefiziten in der betrieblichen Praxis.
- ✔ Sie erfahren, welche arbeitsrechtlichen Instrumente und personalorientierte Maßnahmen es bei leistungsschwachen Mitarbeitern gibt.
- ✔ Sie wissen, wie man sich von Low Performern rechtssicher trennt und welche Alternativen es zur Kündigung gibt.
- ✔ Sie kennen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit leistungsschwachen Mitarbeitern.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 14. September 2011,**
in Hamburg im Novotel Hamburg Alster
- **Dienstag, den 18. Oktober 2011,**
in Heidelberg im NH Hotel Heidelberg
- **Dienstag, den 22. November 2011,**
in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis

(Arbeitsrechtliche Instrumente und Handlungsmöglichkeiten)

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Erscheinungsformen und Ursachen für Leistungs- und Verhaltensdefizite

- Definitionen und begriffliche Abgrenzungen
- Indikatoren: Häufige Fehlzeiten, „innere Kündigung“, Leistungsausfälle
- Ursachen: Überforderung, Fehlbesetzung, Krankheit, Alter, betriebliche Gründe

Identifizierung von Schlecht- und Minderleistungen in der betrieblichen Praxis

- Leistungspflicht im Arbeitsverhältnis
- Wann liegt ein arbeitsrechtlich relevantes Leistungsdefizit vor?
- Anforderungsprofile, Messung von Arbeitsergebnissen, Arbeitsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer - Wie Sie Mitarbeiter sicher einschätzen können
- Abgrenzung: Fehlende Leistungsfähigkeit/fehlende Leistungsbereitschaft
- Kontrolle der Leistung (Zulässigkeit und Grenzen der Leistungsüberwachung)

Das Kritikgespräch mit Low Performern: Korrektur und Motivation

- Verhaltensänderungen fördern und bewirken; Potentiale richtig einschätzen
- Zielkorridore definieren und durch konkrete Zielvereinbarungen umsetzen
- Umgang mit Widerständen
- Diskriminierungsverbote des neuen AGG beachten
- Absprachen, Maßnahmen, Ergebnisse rechtssicher protokollieren

Arbeitsrechtliche Instrumente und personalorientierte Maßnahmen

- Entgeltminderung wegen Minderleistung und Widerruf übertariflicher Leistungen
- Leistungsabhängige Vergütungsmodelle
- Abgruppierung: Korrektur unrichtiger Eingruppierung
- Teams verändern / Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Durchführung eines betriebliches Eingliederungsmanagements (Gesundheitsprävention)
- Personalentwicklungs-Maßnahmen: Weiterqualifizierung und Fortbildung

Richtige Abfassung der Abmahnung bei Leistungsmängeln

- Begriff und Rechtsgrundsätze der Abmahnung, Alternativen
- Form, Inhalt und Zeitpunkt der Abmahnung
- Reaktionsfrist und Geltungsdauer
- „Entwertung“ der Warnfunktion bei gehäuften Abmahnungen

Rechtssichere Trennung bei anhaltenden Leistungs- und Verhaltensmängeln

- Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag als Alternative zur Kündigung
- Änderungs- oder Beendigungskündigung?
- Anwendbarkeit der personen- oder verhaltensbedingten Kündigung?
- Low Performer bei betriebsbedingten Kündigungen
- Kündigungsrechtliche Besonderheiten: Abgestufte Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers und Beachtung der aktuellen BAG-Rechtsprechung

Geschützte Personenkreise

- Arbeitnehmer mit Behinderungen, Gleichgestellte, Betriebsratsmitglieder
- Ältere Mitarbeiter (altersbedingte Leistungsdefizite)

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Versetzung (§§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG)
- Ab-/Umgruppierung (§ 99 BetrVG)
- Rechtssichere Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen nach § 102 BetrVG

Formschreiben, Checklisten und Leitfäden für die Praxis

Zum Thema:

Nicht jeder Arbeitnehmer arbeitet immer so gut, wie er es könnte und sollte. Um in Zeiten des globalen Wettbewerbs erfolgreich zu sein, ist aber ein Unternehmen mehr denn je auf leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter angewiesen. Nicht ohne Grund geraten deshalb sog. „Low Performer“ verstärkt in den Mittelpunkt. Unstreitig dürfte die Tatsache sein, dass es in vielen Unternehmen Mitarbeiter gibt, die konstant schlecht arbeiten und daher erhebliche Kosten verursachen. Auch der Anspruch des Unternehmens, eine konsequente Leistungsorientierung zu verfolgen, kann ernsthaft nicht in Frage gestellt oder aufgegeben werden, da das Leistungsprinzip eine Notwendigkeit wirtschaftlichen Handelns ist. Doch der korrekte Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern verlangt eine differenzierte, sorgfältige und vor allem auch eine gerichtsfeste Lösung dieses heiklen Problems. Aus diesem Grund ist die Devise „up or out“ verfehlt und unangebracht. Zudem hat die BAG-Rechtsprechung inzwischen durch mehrere wegweisende Urteile rechtliche Standards und Schranken vorgegeben, die in der betrieblichen Praxis nicht unberücksichtigt bleiben dürfen. In diesem Seminar lernen Sie als Personalverantwortliche, Führungskräfte sowie Personal- und Betriebsräte Formen der Leistungsmängel von Arbeitnehmern kennen, die auf Dauer für ein Unternehmen nicht zu akzeptieren sind. Für Führungskräfte wie auch für Personal- bzw. Betriebsräte ist es dabei schwierig, angemessen und arbeitsrechtlich korrekt zu handeln. Insbesondere muss nämlich die Frage geklärt werden, wann überhaupt ein arbeitsrechtlich relevantes Leistungsdefizit vorliegt. Neben den Möglichkeiten zur Identifizierung von Schlecht- und Minderleistungen werden Ihnen die Referenten auch verschiedene arbeitsrechtliche Instrumente und personalorientierte Maßnahmen beim Umgang mit Low Performern vermitteln. Hierzu zählt zunächst das Kritikgespräch mit leistungsschwachen Mitarbeitern, das im konkreten Fall strukturiert vorzubereiten und möglichst in Form von konkreten Zielvereinbarungen oder Anweisungen umzusetzen ist. Dabei müssen unbedingt die Diskriminierungsverbote beachtet werden, die das neue AGG festgelegt hat. Eine ganz wesentliche Entschärfung des brisanten Themas erreichen Sie als Arbeitgeber und Führungskraft schon dadurch, dass Sie möglichst frühzeitig den Personal- bzw. Betriebsrat in Ihre Entscheidungen einbinden. Dies betrifft z.B. Fragen der Versetzung des Mitarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz, Maßnahmen im Zuge eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, aber auch die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und Fortbildung des betroffenen Mitarbeiters.

Sollten trotz dieser präventiven Maßnahmen die Leistungs- und Verhaltensmängel der betroffenen Mitarbeiter anhalten, bleiben Ihnen die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Abmahnung und Kündigung, ggf. auch der Abschluss von Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträgen als Alternative. Doch gerade bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt es Stolpersteine und Fallstricke, auf die Sie die Referenten im Einzelnen hinweisen.

Eine Kündigung muss in der Regel durch die Abmahnung vorbereitet werden. Das Seminar zeigt Ihnen, wie Sie eine Abmahnung bei Schlecht- und Minderleistungen rechtssicher und wirkungsvoll umsetzen. Vor allem gilt es, grobe Formfehler zu vermeiden oder durch mehrmaliges (unnötiges) Abmahnen eine „Entwertung“ dieser arbeitsrechtlichen Sanktion zu bewirken. Auch bei der Frage, welche Kündigungsform bei konstanten Leistungs- und Verhaltensmängeln in Frage kommt (Anwendbarkeit der verhaltens- oder personenbedingten Kündigung) erhalten Sie in dem Seminar praxisorientierte Hinweise und Empfehlungen. So stellen Ihnen die Referenten Schritt für Schritt dar, wie Sie sich rechtssicher von leistungsschwachen Mitarbeitern trennen können. Sie vermitteln Ihnen das unverzichtbare Fachwissen, das selbstverständlich die kündigungsrechtlichen Besonderheiten für Low Performer umfasst.

Ein professionelles Trennungsmanagement schließt heute in jedem Fall die aktive Beteiligung des Personal- bzw. Betriebsrats ein, der auf diesem Gebiet ohnehin weitreichende Mitbestimmungsrechte hat. Darüber hinaus empfiehlt es sich auch, mit den betroffenen Arbeitnehmern faire Personal- und Trennungsgespräche zu führen, die einvernehmliche Lösungen anstreben und die langwierige Arbeitsgerichtsprozesse vermeiden.

Da die Kündigung wegen Leistungs- oder Verhaltensdefiziten eine für die Betroffenen sehr einschneidende Maßnahme ist, werden selbstverständlich auch die rechtlichen Gestaltungsspielräume und Grenzen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des BAG dargestellt.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Teilnehmerkreis



Das Seminar ist nicht nur für die Arbeitgeberseite (Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche HR Professionals), sondern auch für die Arbeitnehmervertreter von erheblicher praktischer Relevanz. Denn ohne Kenntnis der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen und Handlungsmöglichkeiten der Personal- bzw. Betriebsrats hinsichtlich des Umgangs mit leistungsschwachen Mitarbeitern kann eine sachgerechte Vertretung der Interessen der Belegschaft nicht erfolgen (§ 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 BPersVG).

Ihr Nutzen

- ✓ Sie kennen Begriff, Nutzen und Funktionen von Zielen und Zielvereinbarungen.
- ✓ Sie sind in der Lage, Zielvereinbarungskriterien zu formulieren sowie konkrete Zielvereinbarungsgespräche mit den Mitarbeitern zu führen.
- ✓ Sie können Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütungssysteme AGG-konform und diskriminierungsfrei gestalten.
- ✓ Sie kennen die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung im Zusammenhang mit der Einführung von Mitarbeiter-, Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgesprächen.

Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung

Zielvereinbarungen als Führungsinstrument und Gestaltungsmittel

- Begriff der Zielvereinbarung; Abgrenzung zwischen Zielvereinbarung und Zielvorgabe
- Charakter einer Zielvorgabe als „freiwillige“ Abrede bzw. Übereinkunft
- Nutzen und Funktionen von Zielvereinbarungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Definition der Ziele und Einordnung in das übergeordnete Zielsystem
- Zielvereinbarungen als Führungs-, HR- und Steuerungsinstrument
- Varianten von ZV-Modellen mit oder ohne variable Vergütung?
- Implementierung eines Zielvereinbarungssystems
- Vorbereitung der Mitarbeiter auf Zielvereinbarungsgespräche; Phasen eines Mitarbeitergespräches; Probleme im Gespräch; Gesprächstechniken, -dokumentation; Feedbackkultur

Leistungsorientierte Vergütung und Zielvorgaben

- Zusammenhang zwischen leistungsorientierter Vergütung und Zielerreichung
- Neue Leistungsvergütungssysteme - Chancen und Risiken
- Bonusmodelle; Qualifikationslohnmodelle
- Kennzahlen und Zielvereinbarungen
- Entgelt bei Gruppen- und Teamarbeit
- Mess- und Bewertungskriterien
- Berechnungsmodelle zur Ausschüttung
- Bewertungs- und Vergütungssystematik nach dem „Hay-Konzept“

Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung unter arbeitsrechtlichen Aspekten

- Abschluss von Zielvereinbarungen und Vertragsrecht, individualrechtliche Konsequenzen
- Feststellung der Zielerreichung bzw. Ursachen für Zielverfehlung
- Streitigkeiten über den Grad der Zielerreichung
- Rechtsprechung zur fehlenden Zielvereinbarung
- Folgen krankheitsbedingter und sonstiger Fehlzeiten
- Tarifvertrag und leistungsorientierte Entlohnung
- Leistungslohn nach Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung

Die diskriminierungsfreie und AGG-konforme Gestaltung von Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütungssysteme: Beispielfälle und Anwendungsfehler

Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Mitbestimmung bei Einführung, Gestaltung und Änderung leistungsbezogener Vergütungssysteme
- Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG
- Leistungsvergütung und Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung
- Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei nichterreichten Leistungszielen
- Rolle des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Implementierung und Durchführung von Zielvereinbarungen
- Informationsrechte bei Zielvereinbarungen
- Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien und Beurteilungsgrundsätzen
- Teilnahmerechte des Betriebsrats bei Zielvereinbarungsgesprächen

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zum Thema Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung; Checklisten; Musterbeispiele; aktuelle Rechtsprechung

Termine & Veranstaltungsorte

- **Mittwoch, den 28. September 2011,**
in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Dienstag, den 25. Oktober 2011,**
in Stuttgart im mo.hotel
- **Dienstag, den 22. November 2011,**
in Düsseldorf im Renaissance Hotel Düsseldorf

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Zum Thema:

Zielvereinbarungen sind aus dem modernen Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken. Sie werden inzwischen auf allen Hierarchieebenen als Standardinstrument zur Bemessung variabler Vergütungsbestandteile eingesetzt. Nicht zuletzt sollen sie den Einsatz und die Motivation der Mitarbeiter steigern und die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern fördern. Vor diesem Hintergrund setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass hoch motivierte und engagierte Beschäftigte sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst ein wichtiger Wettbewerbsfaktor sind. Folglich ist eine wachsende Zahl von Unternehmen (aber auch von Verwaltungen und Behörden) bestrebt, Bedingungen zu schaffen, die die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitnehmer stärken sollen. Zielvereinbarungen, leistungsorientierte Vergütungssysteme und Mitarbeitergespräche spielen hierbei eine zentrale Rolle. Doch obwohl Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütungssysteme in aller Munde sind und als Instrumente moderner Personalführung gelten, bereitet ihre arbeitsrechtliche Einordnung und Handhabung nach wie vor vielfältige Schwierigkeiten; eine einschlägige und feste Rechtsprechung ist nur spärlich vorhanden bzw. in Ansätzen erkennbar. Zielvereinbarungsgeschützte Vergütungsbestandteile sind in Arbeitsverträgen oft lückenhaft und ungenau formuliert. Gerade im Zuge des Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind hier zahlreiche neue gesetzliche Vorgaben zu beachten, um diskriminierungsfreie Beurteilungssysteme zu gewährleisten. Das Seminar vermittelt Ihnen zunächst die Begriffe Zielvereinbarung, leistungsbezogene Lohnvergütung und Mitarbeitergespräche als Führungs- und Anreizinstrumente. In diesem Zusammenhang werden besonders Nutzen und Funktionen der verschiedenen Varianten von ZV-Modellen erläutert. Verkannt werden darf dabei nicht, dass die Koppelung von Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Bezahlung aus der Sicht der Beschäftigten nicht nur Chancen, sondern auch eine Reihe von Risiken in sich bergen können. Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Betriebs- bzw. Personalräte, die mit der Einführung von Zielvereinbarungen, leistungsorientierten Vergütungsmodellen und systematischen Mitarbeitergesprächen tagtäglich konfrontiert sind, sollten deshalb wissen, welche Anforderungen hierbei zu stellen sind, damit entsprechende Konzepte rechtssicher und sozialverträglich geregelt werden können. Daher erhalten Sie umfassende Informationen sowie Handlungsempfehlungen zur Vorbereitung und Durchführung von Zielvereinbarungen sowie deren Implementierung in der betrieblichen Praxis. Speziell zu den arbeits- und vertragsrechtlichen Gesichtspunkten erfahren Sie alles Wesentliche für eine effiziente Arbeitsgestaltung. Dazu zählen insbesondere der Zielvereinbarungsprozess selbst, die Definition der Ziele, die variable Vergütung im Zusammenhang mit der Zielerreichung sowie die Vorbereitung und Durchführung der Mitarbeitergespräche. Selbstverständlich lernen Sie auch das Zusammenspiel zwischen Zielvereinbarung und leistungsorientierter Vergütung einerseits und den Beteiligungsrechten des Betriebsrats andererseits kennen. Wir werden Sie intensiv über die Rechte des Betriebsrats im Hinblick auf die Auswahlrichtlinien und Beurteilungsgrundsätze von leistungsorientierter Vergütung informieren. Schließlich bekommen die Seminarteilnehmer auch praxisrelevante Unterlagen wie z.B. Checklisten und Musterbeispiele für Betriebsvereinbarungen. Weitere Themenschwerpunkte ergeben sich aus der betrieblichen Tätigkeit der Teilnehmer, die genügend Raum erhalten, um ihre rechtlichen und unternehmensspezifischen Fragen während der Veranstaltung direkt in die Diskussion einbringen zu können.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, HR Professionals, Leiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Personalverantwortliche sowie an Personal- und Betriebsräte, die mit Entgeltfragen und Zielvereinbarungen befasst sind. Die im Seminar vermittelten Kenntnisse sind gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG / § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich.

Ihr Nutzen

- ✔ Sie erhalten einen Überblick über die Rechtsgrundlagen von Betriebsvereinbarungen und andere Vereinbarungsformen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft.
- ✔ Sie wissen, wie in der Praxis Betriebsvereinbarungen zustande kommen, was ihr Inhalt ist und wie Betriebsvereinbarungen rechtskonform abgeschlossen werden.
- ✔ Ihnen ist die Unterscheidung zwischen „erzwingbaren“ und „freiwilligen“ Betriebsvereinbarungen bewusst und Sie kennen ferner deren Kündigungsmöglichkeiten.
- ✔ Sie wissen um die Informationspflichten des Arbeitgebers hinsichtlich des Betriebsrats und kennen dessen Recht, interne und externe Sachverständige hinzuzuziehen.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 15. September 2011,** in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- **Donnerstag, den 10. November 2011,** in Köln im NH Hotel MediaPark

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Betriebsvereinbarungen - Möglichkeiten und Grenzen in der betrieblichen Praxis

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Rechtsgrundlagen von Betriebsvereinbarungen

- Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung (Begriff und Bedeutung)
- Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Tarifvertrag (§ 77 Abs. 3 BetrVG), Günstigkeitsprinzip
- Grenzen der Mitbestimmung

Betriebsvereinbarung und andere Vereinbarungsformen

- Regelungsabsprache
- Einseitige Zusagen, Gesamtzusagen und Individualzusagen
- Betriebliche Übung

Durchsetzung und Abschluss von Betriebsvereinbarungen

- Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung
- Regelungszuständigkeit
- Betriebsratsbeschluss
- Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Verhandlungsstrategien
- Zulässiger Inhalt
- Betriebsinterne und externe Sachverständige
- Einigungsstellenverfahren
- Schriftform und Auslegung im Betrieb

Möglichkeiten und Grenzen der Regelungen

- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen
- Freiwillige Betriebsvereinbarungen
- Ansprüche von Arbeitnehmern aus Betriebsvereinbarungen
- Gestaltungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber

Durchführung und Kündigung von Betriebsvereinbarungen

- Zwingende und unmittelbare Wirkung
- Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung durch den Arbeitgeber, den Betriebsrat oder Arbeitnehmer und optionale Handlungsmöglichkeiten
- Kündigung und Nachwirkung von erzwingbaren und freiwillige Betriebsvereinbarungen

Unterrichtung des Betriebsrats

- Informationspflichten des Arbeitgebers
- Hinzuziehung von internen und externen Sachverständigen

Streitigkeiten

- Inhaltliche Streitpunkte
- Bestandsstreitigkeiten

Auswirkungen des Betriebsübergangs auf Betriebsvereinbarungen

- Fortgeltung der Betriebsvereinbarung bei Wahrung der Betriebsidentität
- Probleme normativer Fortgeltung bei Übergang von Betriebsteilen
- Voraussetzungen der individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen
- Normative Fortgeltung der Gesamtbetriebsvereinbarung
 - bei Übergang von Betrieben und Teilbetrieben?
 - als Einzelbetriebsvereinbarung?
- Kollisionsregeln bei konkurrierenden normativ geltenden Betriebsvereinbarungen im Erwerberbetrieb

Erarbeitung einer Checkliste (Worauf ist beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu achten?) und Musterbeispiele

Zum Thema:

Die Betriebsvereinbarung ist die klarste Form der Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Als „Gesetz des Betriebsrats“ hat sie unmittelbare und zwingende Gültigkeit zu Gunsten oder auch zu Lasten der Arbeitnehmer. Arbeitszeit, Datenschutz oder Beschäftigungssicherung: Die Betriebsvereinbarung ist oft ein unverzichtbares Mitbestimmungsinstrument. Sie bietet Betriebs- bzw. Personalräten weitreichende Möglichkeiten, innerbetriebliche Regelungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen. So können Vereinbarungen getroffen werden, die genau auf die speziellen Belange eines Betriebes zugeschnitten sind.

In dem Seminar, das sich sowohl an die Arbeitgeber, Personalverantwortlichen als auch an die Betriebs- bzw. Personalräte wendet, erfahren Sie die „Basics“ zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von Betriebsvereinbarungen. Vom formal richtigen Abschluss über rechtlich zulässige Inhalte bis hin zur Beendigung von Betriebsvereinbarungen - wir zeigen Ihnen, worauf es ankommt. Denn in der betrieblichen Praxis ist seriösen Schätzungen zufolge mehr als die Hälfte aller abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zumindest teilweise unwirksam, weil Formfehler gemacht, sie nicht vom zuständigen Gremium abgeschlossen werden oder sie andere Fehler enthalten. Darüber hinaus zeigen Betriebsvereinbarungen oft unklare Regeln oder Lücken.

Ob es Betriebsvereinbarungen in großem Umfang gibt oder nicht, ist dabei sicher immer eine Frage der handelnden Personen und deren Vorstellung von der Beteiligung des Betriebsrats. Auch bedeutet der Abschluss mehrerer Betriebsvereinbarungen im Unternehmen nicht, dass der Arbeitgeber schwach oder der entsprechende Betriebs- bzw. Personalrat nicht unbedingt übermäßig durchsetzungsstark wäre. Vielleicht war nur der gemeinsame Wunsch der Betriebsparteien vorhanden, möglichst viele Streitigkeiten durch „vorweggenommene“ Regelungen für die betriebliche Zukunft zu vermeiden. Oder es trafen sich in Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretung zwei Parteien, die sichere Verfahrensregeln und klare Strukturen bevorzugten und dies mit einer Vielzahl von Betriebsvereinbarungen in die Praxis umgesetzt haben.

Mit jeder Vereinbarung schränkt das Unternehmen seine Möglichkeiten ein, die es beispielsweise im Rahmen des Direktionsrechts hätte. Gleichzeitig verzichtet aber der Betriebsrat mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die Zukunft auf einen Teil seiner Mitbestimmungsrechte. Durch den Abschluss einer Vereinbarung werden die Gegenstände, die geregelt werden, der Mitgestaltung durch Mitbestimmung entzogen.

Welche Bereiche durch Betriebsvereinbarung rechtssicher geregelt werden können, welche arbeitsrechtlichen Vorschriften hier zu beachten sind und welche Initiativrechte der Betriebsrat durchsetzen kann, wird in diesem Seminar vermittelt. Zudem wird als eine Durchsetzungsmöglichkeit die Einigungsstelle vorgestellt und die Frage beantwortet, welche Auswirkungen ein Betriebsübergang oder eine Unternehmensumwandlung auf betriebexistierende Betriebs- bzw. Gesamtbetriebsvereinbarungen haben.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das eintägige Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie an Betriebs- und Personalräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie können den Begriff der Leiharbeit vom Arbeits-, Dienst- und Werksvertrag abgrenzen und verstehen die Rechtsbeziehungen und Haftungsverhältnisse im Verhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmer.
- ✓ Sie kennen insbesondere die arbeits- und sozialrechtlichen Folgen unwirksamer (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung.
- ✓ Sie kennen die erweiterten Beteiligungsrechte und neuen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und wissen, welche Folgen die Verstöße gegen diese Beteiligungsrechte haben können.

Termine & Veranstaltungsorte

- **Dienstag, den 20. September 2011,**
in Stuttgart im mo.hotel
- **Dienstag, den 25. Oktober 2011,**
in München im Courtyard München City Center

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Leiharbeit in der betrieblichen Praxis

Rechtssichere Gestaltung beim Einsatz von Fremdpersonal

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Überblick über die Rechtsquellen der Zeitarbeit (einschl. Europarecht)

- Inhalt und Aufbau des AÜG
- Begriff der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung
- Änderungen durch das Hartz-Gesetz („Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vom 1.1.2003)
- Auswirkungen im AÜG durch das Allgemeiner Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitnehmerüberlassung in Abgrenzung zu weiteren Möglichkeiten des Fremdpersonaleinsatzes (z.B. Arbeits-, Dienst- und Werksvertrag)

Rechtsbeziehungen bei Arbeitnehmerüberlassung

- Echte und unechte Leiharbeit
- Erlaubnispflicht für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung
- Verleiher und Entleiher sowie Haftungsfragen
- Rechtssichere Gestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nach dem AGG
- Die Grundsätze „Equal-Payment“ und „Equal Treatment“
- Ausnahmemöglichkeiten vom Gleichbehandlungsgebot durch Tarifverträge

Konzerninterner Personalverleih als Alternative zur Anstellung

- „Tarifausstieg“ durch interne Konzernleihe
- Outsourcing und konzerninterne Personaldienstleister
- Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung vs. Betriebsübergang (§ 613 a BGB)
- Haustarifverträge: Wann bietet sich der Abschluss an/wie trete ich aus dem Arbeitgeberverband aus?
- Vereinbarkeit von Leiharbeiter-Pools mit dem AÜG?

Konsequenzen (illegaler) unwirksamer Arbeitnehmerüberlassung

- Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Folgen unwirksamer Überlassungsverträge
- Straftatbestände und Ordnungswidrigkeiten
- Verlängerung befristeter Arbeitsverträge durch Zeitarbeit?

Betriebsverfassungsrechtliche Fragen

- Betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der „Einstellung“ von Leiharbeitern
- Einsichtsrecht des Betriebsrats in Überlassungsverträge
- Rechte des Leiharbeitnehmers im Entleihbetrieb
- Auswirkungen der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Kündigungsschutzrecht, insbesondere Sozialauswahl und Weiterbeschäftigungsmöglichkeit
- Möglichkeiten des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung des Stammpersonals
- Folgen von Verstößen gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit; Checklisten; Musterformulierungen; praxisrelevante Urteile der Rechtsprechung zur Zeitarbeit

Zum Thema:

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung hat in den letzten Jahren einen steilen Aufschwung genommen. Verantwortlich für diese Entwicklung ist zum einen die wirtschaftliche Erholung, die inzwischen den Arbeitsmarkt erreicht hat. Hiervon profitiert das Verleihgewerbe als Frühindikator wirtschaftlicher Entwicklungen in besonderem Maße. Der Beschäftigungsbedarf wächst, die Unternehmen sehen aber vorerst von Einstellungen ab, weil sie noch nicht von der Nachhaltigkeit des Aufschwungs überzeugt sind. (Freilich gilt bei knapper Auftragslage, Überkapazitäten und rezessiven Tendenzen in der Wirtschaft, dass Zeitarbeiter als erste mit Kündigungen und Entlassungen rechnen müssen.)

Viele Unternehmen setzen in solchen Situationen Personal aus Zeitarbeitsfirmen ein. Hierdurch werden in nicht unerheblichem Maße Kosten gesenkt und die durch Wettbewerbsdruck erforderliche Flexibilität erreicht oder gar vergrößert. Kaum ein Unternehmen, das im internationalen Wettbewerb steht, kommt heute noch ohne Leiharbeiter aus. In manchen Unternehmen haben sich so genannte „Schattenbelegschaften“ gebildet, die bis zu 30 % der Gesamtbeschäftigtenzahl ausmachen. Den Unternehmen geht es dabei nicht nur um Personalkostensenkung, sondern ganz besonders auch um die Flexibilisierung ihres Personaleinsatzes. Die Überlassung eines kompletten Leiharbeitnehmer-Pools, aus dem sich der Entleiher bedarfsgerecht mit Personal versorgt, kann insoweit für Firmen (Entleiher) außerordentlich interessant sein. (Die Frage, inwieweit diese Variante arbeitsrechtlich zulässig ist, wird neben anderen Aspekten der Leiharbeit im Seminar behandelt.)

Nicht wenige Unternehmen kennen jedoch nicht oder nur ungenau die juristischen Probleme bei dem Einsatz von Fremdpersonal, obwohl etliche Haftungs- und Entgeltrisiken bestehen, sofern nicht alle Vorschriften genau beachtet werden. Hinzu kommt die Tatsache, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu gravierenden Auswirkungen im AÜG geführt hat. Neu geprüft werden müssen nämlich z.B. das Verhältnis des AGG zu bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen und geltenden Tarifverträgen. Die Übernahme von Leiharbeitern birgt auch Gefahren für den Entleiher. Ein Verstoß gegen das AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) kann für das Unternehmen kostspielige und höchst unangenehme Konsequenzen (z.B. strafrechtliche Sanktionen) haben. Um Fehler zu vermeiden, ist es zwingend erforderlich, sich genaue Kenntnisse über diesen rechtlichen Bereich anzueignen. Auch für Betriebs- bzw. Personalräte sind durch das neue Antidiskriminierungsrecht die Herausforderungen erheblich gestiegen, weil im Sektor der Zeitarbeit viele neue Fragen zur Reichweite des Mitbestimmungsrechts aufgetreten sind. Um Kolleginnen/Kollegen der Stammbesellschaft hier vor Schaden durch unberechtigten Einsatz von Fremdpersonal zu bewahren, ist es für die Überwachungs- und Interessenfunktion des Betriebsrats nachhaltig zu empfehlen, sich den neuesten Überblick hinsichtlich der aktuell geltenden Gesetzes- und Rechtslage zu verschaffen. Es gilt aber auch, die Reichweite auszuloten, wenn im Entleiherunternehmen Zusatzvergütungen (außerhalb des Tarifvertrages) gewährt werden und die Frage zu klären ist, wie es gelingen kann, Arbeitszeit und Gesundheitsschutzbedingungen im Entleiherunternehmen zur Anwendung zu bringen.

Die Referenten des Seminars werden Ihnen zudem vermitteln, wie der Einsatz von Zeitarbeitnehmern sinnvoll gestaltet werden kann und welche Anforderungen vor allem an einen rechtssicheren Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu stellen sind. Insbesondere kommen neben den Rechten und Pflichten die Haftungsfragen im Verhältnis „Verleiher-Entleiher“, aber auch im Verhältnis „Entleiher-Arbeitnehmer“ zur Sprache. Die teilweise recht komplexen Rechtsbeziehungen bei der Arbeitnehmerüberlassung machen Ihnen die Referenten genauso klar wie die Abgrenzung der Leiharbeit von weiteren Möglichkeiten des Fremdpersonals.

Wie eingangs erwähnt, ist es immer häufiger zu beobachten, dass große Konzerne eigene Personaldienstleistungsgesellschaften gründen, welche dann Mitarbeiter flexibel intern verleihen. Hierbei geht es oft darum, die Stammbesellschaft in einem oder in mehreren Betrieben teilweise oder vollständig durch Zeitarbeitnehmer des konzerneigenen Personaldienstleisters zu ersetzen.

Neben dieser Entwicklung der Leiharbeit vermittelt Ihnen diese Veranstaltung kompakt und anschaulich, welche anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften unbedingt in der betrieblichen Praxis zu beachten sind. Sie lernen anhand von prägnanten Beispielen die wichtigsten Fallstricke und Stolpersteine bei der Beschäftigung von Zeitarbeitern rechtzeitig zu erkennen. Sie bekommen von den langjährig tätigen Referenten neben Betriebsvereinbarungen zum Fremdpersonaleinsatz Checklisten, Musterformulierungen und relevante Urteile der Rechtsprechung zur Verfügung gestellt, welche Sie mit Gewinn im Betriebsalltag als hilfreiche Nachschlagedokumente einsetzen können.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur € 340,00 zzgl. MwSt. Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, HR Professionals, Leiter und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Personalverantwortliche, Personalreferenten sowie an Personal- und Betriebsräte, die mit dem Einsatz von Fremdpersonal im Unternehmen beschäftigt sind. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Die wichtigsten sozialrechtlichen Neuerungen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 20. Oktober 2011,**
in Köln im Barceló Cologne City Center
- **Donnerstag, den 10. November 2011,**
in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- **Mittwoch, den 30. November 2011,**
in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Donnerstag, den 08. Dezember 2011,**
in München im Best Western Hotel Cristal

Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich an alle Arbeitgeber, Führungskräfte mit Personalverantwortung und Leiter der Personal- und Rechtsabteilungen sowie an Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder, die neben Befristungen und Teilzeitwünschen auch über Fragen zur Eltern- und Pflegezeit beraten und entscheiden müssen und die für die rechtssichere Umsetzung der angesprochenen Gesetze in der Praxis verantwortlich sind. Die in diesem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- den Regelungen für das Arbeitsverhältnis und seine Beendigung maßgeblichen sozialrechtlichen Vorschriften des SGB II und SGB: Inhalte und Ziele der Gesetze,
- die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes I nach dem SGB III zur Zahlung von Arbeitslosengeld II nach dem SGB II und der sogenannten „Aufstocker“ mit den sich daraus für den Arbeitgeber ergebenden Pflichten;
- den Ruhens- und Sperrfristen nach dem SGB III und den Minderungstatbeständen,
- den Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers und den Rechtsfolgen bei Verletzung dieser Pflichten-Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers,
- den Erstattungspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit - Risiko vermeiden
- den Leistungskürzungen durch die Bundesagentur für Arbeit (z.B. bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung; verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes; verstärkte Anrechnung von Vermögen; zumutbare Arbeit bei Arbeitslosengeld II)
- dem Ruhen des Arbeitslosengeldes bei Abfindung (§ 143 a SGB III) und der Anrechnung von Abfindungszahlungen auf das Arbeitslosengeld
- den Vor- und Nachteilen von Beschäftigungs-, Auffang- und Qualifizierungsgesellschaften nach dem SGB III, insbesondere zum und Rechtsanspruch auf Förderung von Transfermaßnahmen
- der Frühpensionierung und Erweiterung der Erstattungspflicht des Arbeitgebers (§ 147 a SGB III); Rentenabschläge; Anhebung der Altersgrenze für Frührente ab 01.01.2006; Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421 j SGB III); Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen (§ 428 SGB III)

Zum Thema:

Durch die erweiterten Sanktionsmöglichkeiten im Rahmen von SGB III wie z.B. Leistungskürzungen der Bundesagentur für Arbeit bei verspäteter Arbeitssuchendmeldung, die verstärkte Anrechnung von Vermögen, die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und die erhöhten Zumutbarkeitskriterien bei ALG II haben die sozialrechtlichen Konsequenzen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen einen noch nie da gewesenen Stellenwert im Entscheidungsprozess der beteiligten Betriebsparteien erhalten.

Unternehmensleitungen und Betriebsräte sind seit dem gezwungen, sich zeitnah mit den gesetzlichen Neuregelungen intensiv zu beschäftigen. Nur so lassen sich Fehler mit oft gravierenden wirtschaftlichen Nachteilen für Unternehmen und Arbeitnehmer vermeiden.

Vor allem die einvernehmliche Praxis bei der Beendigung von Anstellungsverhältnissen und die Verabschiedung von Sozialplänen werden künftig nur noch unter genauer Beachtung der Änderungen (meist Verschärfungen) im Sozialrecht möglich sein. So spielt z.B. für den Abschluss von Aufhebungsverträgen eine erhebliche Rolle, wie sich die Zahlung von Entlassungsschädigungen (Abfindungen) auf Dauer und Höhe des Arbeitslosengeldes II auswirkt.

Tatsächlich muss sich in Anbetracht der finanziellen Konsequenzen, die die Nichtbeachtung oder Unkenntnis der Vorschriften im Sozialrecht verursachen kann, jede Personalteilung mit diesen Regelungen im Sozialrecht befassen. Gerade auch Betriebsräte, die häufig von verunsicherten und ratsuchenden Mitarbeitern um Hilfe gebeten werden, müssen hier auf dem neuesten Gesetzesstand sein. Betriebsräte werden zukünftig mit konkreten Fragen konfrontiert wie: Was hat es mit der „Arbeitssuchend-Meldung“ und der „Arbeitslosmeldung“ auf sich? Wann erfolgt eine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld I bzw. Arbeitslosengeld II bei Abfindungszahlungen? Wann spricht die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit aus? Wann ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen? Welche Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers bestehen in Vorbereitung und Durchführung der Arbeitssuchend- bzw. Arbeitslosmeldung?

Für die Unternehmen ist zudem die Kenntnis der Neuregelung der §§ 216 a und 216 b SGB III (der neue Rechtsanspruch auf Förderung von Transfermaßnahmen) von großer Wichtigkeit. Insofern hat der Gesetzgeber die Neuregelungen nach der Harz-Gesetzgebung 2004/ 2005 zum 01.01.2011 einschränkend modifiziert.

Das Bundesarbeitsgericht erkennt unter bestimmten Umständen eine Hinweis- und Aufklärungspflicht des Arbeitgebers an. Verletzt das Unternehmen diese Pflicht, so drohen ihm Schadensersatzansprüche. Grundlage für die vertiefende Darstellung der Aufklärungspflichten des Arbeitgebers werden im Seminar auch die aktuellen wegweisenden Entscheidungen des BAG und des BSG bilden.

Über die Vor- und Nachteile von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften nach dem SGB III werden Sie in diesem PfA-Seminar ebenfalls informiert. Die Einrichtung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) ist im Zuge der Arbeitsmarktreflexionen der Bundesregierung vereinfacht worden. Meist kommen sie im Fall von Insolvenzen zum Einsatz. Die Gesellschaften bestehen in der Regel für ein Jahr. Wer dann keinen neuen Job gefunden hat, geht in die Arbeitslosigkeit. Als Beschäftigte der Gesellschaft erhalten die von Entlassung bedrohten Mitarbeiter eines Unternehmens etwa 80 Prozent ihres bisherigen Nettolohns und können an Bewerbertrainings, Fortbildungen und Umschulungen teilnehmen. Je nach Familienstand übernimmt davon das Arbeitsamt 60 bis 67 Prozent als Kurzarbeitergeld. Für die Differenz sowie die Sozialversicherungsbeiträge und Zuschüsse für die Qualifizierung muss der alte Arbeitgeber aufkommen.

Welche Bedeutung eine fehlerhafte Aufklärung des Arbeitnehmers im Rahmen einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsverhältnisses bekommen kann, beweisen zahlreiche Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes im Zusammenhang mit der Anfechtung von Aufhebungsverträgen.

Die Referenten dieses Seminars werden den Teilnehmern das komplizierte Geflecht von Ruhens- und Sperrzeiten sowie die Anrechnung der Abfindung nach neuestem Stand der Sozialgesetzgebung darlegen. Anhand zahlreicher Beispiele soll den Teilnehmern die Möglichkeit gegeben werden, die gesetzlichen Vorschriften selbst anzuwenden und später auf Fälle im eigenen Unternehmen zu übertragen.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört selbstverständlich das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle

Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erfahren an nur einem Tag, welche aktuellen Änderungen Sie 2011/2012 in der täglichen Arbeitsrechtspraxis beachten müssen.
- ✓ Sie sind top-aktuell informiert, was die zeitnahe Gesetzgebung, neue Gesetzes- und Reformvorhaben betrifft, vermeiden kostspielige Fehlentscheidungen und optimieren Ihre Personalarbeit, sei es als Führungskraft, Leiter von Personal- und Rechtsabteilungen oder als Betriebs- bzw. Personalrat.
- ✓ Sie wissen, in welchen Fällen konkreter dringender Handlungsbedarf für Sie besteht und wie Sie die Neuregelungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung fehlerfrei in die Praxis umsetzen können.
- ✓ Nach dem Besuch des Seminars dienen Ihnen die detaillierten Tagungsunterlagen als wichtiges Nachschlagewerk in Ihrer täglichen Arbeit.

Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeitsrecht zum Jahreswechsel 2011/2012 für Personalverantwortliche und Betriebsräte

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Aktuelle Gesetzgebung, neue Gesetzes- und Reformvorhaben
- Die derzeit beim EuGH anhängigen Vorabentscheidungsersuche des BAG und der Instanzgerichte
- Sensationelle neue Entscheidung zum Befristungsrecht
- Drei Schlüsselentscheidungen zum neuen Urlaubsrecht
- Gesetzliche Änderungen im Bereich der Zeit- und Leiharbeit: Das neue Arbeitnehmerüberlassungsrecht
- Neueste Rechtsprechung und die Auswirkungen auf die Personalpraxis (Krankheit, Kündigung, Aufhebungsvertrag, Zielvereinbarungen, Arbeitsverträge, Diskriminierung)
- Update betriebsbedingte Kündigung und Sozialauswahl
- Änderungskündigung zur Entgeltkürzung und Anforderungen an das Änderungsangebot
- Erfordernisse und mögliche „Gefahrenquellen“ bei der „ordnungsgemäßen“ Anhörung des Betriebsrats vor Kündigungen
- Betriebsübergang und Outsourcing - Aktuelle Entscheidungen
- Neueste Rechtsprechung zum BetrVG

Termine & Veranstaltungsorte

- **Donnerstag, den 01. Dezember 2011,** in Dresden im Hilton Dresden
- **Mittwoch, den 07. Dezember 2011,** in Hamburg im Hotel Lindner Am Michel
- **Dienstag, den 13. Dezember 2011,** in Stuttgart im mo.hotel
- **Donnerstag, den 12. Januar 2012,** in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- **Donnerstag, den 19. Januar 2012,** in Frankfurt a. M. im InterCity Hotel Airport
- **Mittwoch, den 25. Januar 2012,** in Köln im Novotel Köln City
- **Donnerstag, den 26. Januar 2012,** in München im Best Western Cristal

Unser besonderes Serviceplus



Individuelle Beratung, besondere Wünsche, Übernachtungsbuchung, Abrechnung mit dem Hotel, Organisation Ihrer An- und Abreise, aufmerksame Veranstaltungsbetreuung,

ein interessantes Rahmenprogramm und vieles mehr. Bei uns stehen Service und Dienstleistung ganz im Vordergrund. Denn wir sind erst zufrieden, wenn Sie es sind!

Zum Thema:

Das nun schnell zu Ende gehende Jahr 2011 hat auf den Gebieten des Individualarbeits-, Betriebsverfassungs- und Sozialrechts wieder zahlreiche **wichtige Neuerungen und Gesetzesänderungen** mit sich gebracht – fast alle **mit gravierender Bedeutung**, die es jetzt in Ihrer täglichen Personalarbeit zu berücksichtigen gilt.

Bei der **Vielzahl der neuen Gesetzesvorschriften und Rechtsprechungsänderungen** kommt es aber einer „Herkulesaufgabe“ gleich, sämtliche Neuregelungen immer gleich zutreffend und **hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz** auch sicher einzuschätzen. Vielen von Ihnen macht schon allein der tägliche Arbeitsanfall ein konsequentes Verfolgen der rechtlich relevanten Entwicklungen nahezu unmöglich. Trotzdem müssen Personalverantwortliche und Betriebsräte zeitnah mit diesen vertraut sein, um auch **zukünftig eine verantwortungsvolle und fehlerfreie Personalarbeit** leisten zu können.

Verlassen Sie sich daher auf uns. Wir bringen Sie **an nur einem Tag kompakt und zuverlässig auf den neuesten Stand**. Unser **hochkarätiges Referententeam** (namhafte Richter und Fachanwälte mit langjähriger Erfahrung) hat für Sie die **aktuellsten Entscheidungen** aus der gerichtlichen Praxis und Gesetzgebung komprimiert und in anschaulicher Weise zusammengestellt. Erfahren Sie aus erster Hand, was noch in keinem Buch zu lesen ist. Auf diese Weise erhalten Sie wertvolle Hilfe und die für die betriebliche Praxis erforderliche Rechtssicherheit.

Wir informieren Sie über die **neuesten Entwicklungen** in allen Bereichen des **Individual- und Kollektivarbeitsrechts**, insbesondere beim **Befristungsrecht** und dem „neuen“ **Urlaubsrecht**, beim **Betriebsübergang** sowie bei der Reichweite und den Grenzen der **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats. Hier hat das Bundesarbeitsgericht z.B. über die Ordnungsgemäßheit der **Betriebsratsanhörung zur Kündigung und Ersetzung der Stellungnahme des Betriebsrats zur Massenentlassungsanzeige durch einen Interessenausgleich** entscheiden. Zudem sind die zahlreichen aktuellen Entscheidungen zur **Wirksamkeit** von **ordentlichen** (krankheits-, verhaltens- und betriebsbedingten) oder **fristlosen** (Tat- und / oder Verdachts-) Kündigungen Teil dieser Veranstaltung. Eingegangen wird hierbei u.a. die in der Öffentlichkeit überaus kontrovers diskutierte **Folgen des sog. „Emmely-Urteil“**

Von besonderem Interesse ist ferner der noch weiter **zunehmende Einfluss** der Rechtsprechung des **Europäischen Gerichtshof** auf das nationale Arbeitsrecht, nachdem dem EuGH weitgehend einen „Freifahrtschein“ ausgestellt hat. Hierauf folgten interessante **Vorabentscheidungsersuchen** durch das Bundesarbeitsgericht und mehrere Instanzgerichte.

Die thematischen Schwerpunkte dieser Veranstaltung werden selbstverständlich bis zum Veranstaltungstag zeitnah aktualisiert und an die neuesten Gesetzesentwicklungen angepasst.

Zu all diesen Themenfeldern erhalten Sie von unseren erfahrenen Referenten die entscheidenden Handlungsempfehlungen und Praxistipps. Sie bekommen mit unserer Pfa-Jahresabschlussstagung den **unentbehrlichen Überblick** über alle für Ihre Tätigkeit relevanten und anstehenden Entwicklungen, um **Ihre Aufgaben auch in Zukunft rechtssicher zu erfüllen**. Selbstverständlich erhalten Sie auch umfassende Seminarunterlagen, die Ihnen die Arbeit vereinfachen.

Organisatorisches

Veranstaltungsablauf

Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Seminargebühren

Für unsere Kunden beträgt die Seminargebühr nur **€ 340,00 zzgl. MwSt.** Im Seminarpreis enthalten sind das Mittagessen, die Tagungsgetränke, die Kaffeepausen sowie die umfangreichen Seminarunterlagen.

Übernachtung

Sollten Sie im Tagungshotel übernachten wollen, kümmern wir uns gerne um die Reservierung und die Buchung eines Zimmers zu unseren günstigen Sonderkonditionen, die wir selbstverständlich an Sie weitergeben.

Seminarunterlagen

Zu den umfangreichen Seminarunterlagen gehört das Skriptum zum behandelten Thema inklusive der wichtigsten Beschlüsse und Änderungen des Gesetzgebers und auszugsweise der richterlichen Entscheidungen. (Gesetzestexte müssen Sie daher nicht mitbringen!) Musterverträge, Checklisten und Formularentwürfe sollen Ihnen zudem Ihre spätere Betriebsarbeit erleichtern.

Referenten



Erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, versierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle Referenten verfügen über eine langjährige und überdurchschnittlich erfolgreiche Schulerfahrung.

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich sowohl an Arbeitgeber, Führungskräfte, Personalreferenten und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen als auch an Betriebs- bzw. Personalräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich.

FAX-Anmeldung

0 22 34/69 43 45

Einfach ausfüllen und problemlos faxen, oder melden Sie sich auf unserer Homepage www.pfa-arbeitsrecht.de online an.

Seminaranmeldung für: (bitte ankreuzen)

„Auf den neuesten Stand gebracht!“

Update Arbeitsrecht für Praktiker 2011

- Mi/Do, den 28. und 29. September 2011, in Münster im Best Western Premier Hotel Krautkrämer
- Di/Mi, den 08. und 09. November 2011, in München im Leonardo Royal Hotel München
- Mi/Do, den 07. und 08. Dezember 2011, in Berlin im Esplanade Grand Hotel Berlin

Grundkurs Betriebsverfassungsrecht

- Mi/Do, den 28. und 29. September 2011, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- Di/Mi, den 25. und 26. Oktober 2011, in Hamburg im Lindner Hotel Am Michel
- Di/Mi, den 29. und 30. November 2011, in München im Leonardo Royal Hotel München

Grundlagen des Arbeitsrechts

- Di/Mi, den 27. und 28. September 2011, in Frankfurt a.M. im Mövenpick Frankfurt City
- Di/Mi, den 25. und 26. Oktober 2011, in München im Leonardo Royal Hotel
- Di/Mi, den 08. und 09. November 2011, in Münster im Best Western Hotel Krautkrämer
- Di/Mi, den 06. und 07. Dezember 2011, in Düsseldorf im NH Hotel Düsseldorf City

Das betriebliche Eingliederungsmanagement und seine Auswirkungen in der Praxis

- Mittwoch, den 28. September 2011, in Hamburg im Novotel Hamburg Alster
- Dienstag, den 18. Oktober 2011, in Stuttgart im Mercure Hotel Stuttgart City Center

Mobbing am Arbeitsplatz und seine betrieblichen Folgen

- Donnerstag, den 13. Oktober 2011, in Heidelberg im NH Hotel Heidelberg
- Mittwoch, den 09. November 2011, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- Donnerstag, den 24. November 2011, in Köln im Barceló Cologne City Center
- Dienstag, den 06. Dezember 2011, in München im Leonardo Royal Hotel München

Befristung, Teilzeit sowie Eltern- und Pflegezeit

- Mittwoch, den 21. September 2011, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- Mittwoch, den 12. Oktober 2011, in Düsseldorf im NH Hotel City Nord
- Donnerstag, den 24. November 2011, in München im Leonardo Royal Hotel München

Die Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit

- Dienstag, den 15. November 2011, in Düsseldorf im NH Hotel City Nord
- Dienstag, den 06. Dezember 2011, in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel

Aufhebungsverträge und Abfindungszahlungen nach den Änderungen

höchstrichterlicher Rechtsprechung

- Mittwoch, den 02. November 2011, in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- Mittwoch, den 30. November 2011, in München im Courtyard München City Center

Die einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen nach neuestem Recht

- Dienstag, den 27. September 2011, in Stuttgart im mo.hotel
- Dienstag, den 15. November 2011, in Düsseldorf im NH Hotel City Nord

Leiharbeit in der betrieblichen Praxis

- Dienstag, den 20. September 2011, in Stuttgart im mo.hotel
- Dienstag, den 25. Oktober 2011, in München im Courtyard München City Center

Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung

- Mittwoch, den 28. September 2011, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- Dienstag, den 25. Oktober 2011, in Stuttgart im mo.hotel
- Dienstag, den 22. November 2011, in Düsseldorf im Renaissance Hotel Düsseldorf

Betriebsvereinbarungen - Möglichkeiten und Grenzen in der betrieblichen Praxis

- Donnerstag, den 15. September 2011, in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- Donnerstag, den 10. November 2011, in Köln im NH Hotel MediaPark



Bitte benutzen Sie den Fax-Anmeldebogen auf der letzten Seite!

FAX-Anmeldung

0 22 34/69 43 45

Einfach ausfüllen und problemlos faxen, oder melden Sie sich auf unserer Homepage www.pfa-arbeitsrecht.de online an.

Seminaranmeldung für: (bitte ankreuzen)

Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis

- Mittwoch, den 14. September 2011, in Hamburg im Novotel Hamburg Alster
- Dienstag, den 18. Oktober 2011, in Heidelberg im NH Hotel Heidelberg
- Dienstag, den 22. November 2011, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz

Die wichtigsten sozialrechtlichen Neuerungen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Donnerstag, den 20. Oktober 2011, in Köln im Barceló Cologne City Center
- Donnerstag, den 10. November 2011, in Frankfurt a. M. im InterCity Airport Hotel
- Mittwoch, den 30. November 2011, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- Donnerstag, den 08. Dezember 2011, in München im Best Western Hotel Cristal

Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeitsrecht zum Jahreswechsel 2011/2012 für Personalverantwortliche und Betriebsräte

- Donnerstag, den 01. Dezember 2011, in Dresden im Hilton Dresden
- Mittwoch, den 07. Dezember 2011, in Hamburg im Hotel Lindner Am Michel
- Dienstag, den 13. Dezember 2011, in Stuttgart im mo.hotel
- Donnerstag, den 12. Januar 2012, in Berlin im NH Hotel Alexanderplatz
- Donnerstag, den 19. Januar 2012, in Frankfurt a. M. im InterCity Hotel Airport
- Mittwoch, den 25. Januar 2012, in Köln im Novotel Köln City
- Donnerstag, den 26. Januar 2012, in München im Best Western Cristal

Folgenden Abschnitt bitte gut leserlich ausfüllen!

Name / Vorname

Abteilung / Position

Firma / PFA-Card

Straße / Postfach

PLZ / Ort

Telefon / Telefax

E-Mail

mit Übernachtung ohne Übernachtung

vom _____ bis _____

Einzelzimmer: Nichtraucher Raucher

Datum

Unterschrift