

Seminarablaufplan

Seminar „Betriebsverfassungsrecht und die neuesten Entwicklungen im Arbeitsrecht“

Das Wichtigste zum Betriebsrat kombiniert mit der neuesten Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

2 Blöcke von je 3 Stunden und 1 Block von je 4 Stunden Seminardauer (netto)

1. **Amtszeit**

- Für welche Einheit ist der Betrieb zuständig?
- Wie häufig darf der Betriebsrat tagen?
- Wie entscheidet der Betriebsrat? Was ist wichtig?

2. **Kosten der Betriebsratsarbeit**

- Wann muss der Betriebsrat freigestellt werden, wann nicht? Was darf der Arbeitgeber fragen?
- Wie reagieren Arbeitgeber richtig auf Schulungsgesuche des Betriebsrats?
- Anwaltskosten, Computer, Handy & Co. Welche Kosten muss der Arbeitgeber tragen und welche nicht?

3. **Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten**

- Einstellung, Versetzung & Co. Was ist das und welche Infos muss der Betriebsrat erhalten?
- Wie kann der Arbeitgeber auf Widersprüche und Blockaden erfolgreich reagieren?

4. **Wirtschaftliche Angelegenheiten**

- Outsourcing, Umzug, Schließung und Co. Wie ist der Betriebsrat zu beteiligen?
- Wirtschaftsausschuss: Was darf er? Was muss der Unternehmer liefern?

5. **Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**

- Welche Möglichkeiten zur Einigung gibt es?
- Was bedeuten Tarifvorrang und Nachwirkung?
- Einigungsstelle, was ist das? Wann macht sie Sinn?

6. **Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten; Wo liegen die Grenzen der Mitbestimmung?**

- Tipps und Tricks im Umgang mit den Mitbestimmungsrechten
- Was gilt es bei den wichtigsten Mitbestimmungstatbeständen zu beachten?
- Wie schaffe ich praxistaugliche betriebliche Regelungen zu Themen wie:
- Alkoholverbot, Rauchverbot, Ethikrichtlinien, Social Media Guideline
- Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit
- Urlaub

- Technische Überwachungseinrichtung: Handy, Computer, Zeiterfassung, Videokonferenzen & Co.
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Entgelt: Sind Entgelterhöhungen mitbestimmungspflichtig?

7. Gesetzesänderungen und Neuerungen

- Welche Änderungen für die Praxis bringt das Nachweisgesetz?
- Wie lang darf die Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen vereinbart werden?
- Wann kommt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?
- Was gibt es im Zusammenhang mit der Erhöhung des Mindestlohns zu berücksichtigen?

8. Aktuelle Entscheidungen im laufenden Arbeitsverhältnis

- Wie hoch sind die Schadensersatzansprüche im Rahmen des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs der Arbeitnehmer?
- Muss der Arbeitgeber auf einen Urlaubsverfall bei mehrjähriger Arbeitsunfähigkeit explizit hinweisen?
- Können Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers verjähren?

9. Aktuelle Entscheidungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Können Datenschutzverstöße des Arbeitnehmers eine Kündigung rechtfertigen?
- Stellt eine Kündigung ohne Zustimmung des Integrationsamtes eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung dar?

10. Aktuelle Entscheidungen Kollektivarbeitsrecht

- Ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen oder besteht ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung?
- Muss der Arbeitgeber Gewerkschaftsinformationen per E-Mail an die Arbeitnehmer senden?
- Hat der Betriebsrat einen Anspruch auf eine Liste mit den Namen aller schwerbehinderten Mitarbeiter?
- Muss der Arbeitgeber prüfen, ob ein ordnungsgemäßer Beschluss zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung gefasst wurde?
- Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Raucherpausen?