

Standpunkt Kündigungsschutz Kleinbetriebsklausel - Sozialauswahl

(sn-Berlin)

Zum 01.01.2004 treten die Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes des Vermittlungsausschuss in Kraft.

Was heißt das für die Betriebsrätearbeit?

Zum einen ist die Kleinbetriebsklausel (§ 23 Abs.1 KSchG) von 5 auf 10 Arbeitnehmer erhöht wurden. Auch wenn sich wissenschaftlich und empirisch kein Zusammenhang zwischen der Heraufstufung der Arbeitnehmerzahl (Betriebe ohne Kündigungsschutz) und Neueinstellungen finden lassen, hat die Bundesregierung hier der Opposition aus CDU/CSU und FDP kleinbeigegeben.

Allerdings muss man hier die Stichtagsregelung der Einstellung beachten, hierzu ein Beispiel:

Der Malermeister G beschäftigt 6 Mitarbeiter und stellt im April weitere 3 Mitarbeiter ein, die neu eingestellten 3 Mitarbeiter unterliegen damit der Kleinbetriebsklausel und erlangen keinerlei Rechte nach dem Kündigungsschutzgesetz. Anders die 6 "Stammkräfte", diese unterliegen nach wie vor dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzes, scheidet allerdings einer dieser Stammkräfte aus dem Unternehmen aus und es wird einen neue Person eingestellt unterliegt diese nicht mehr dem Anwendungsbereich des KSchG.

Änderung der Sozialauswahl

Die geplanten Änderungen der 3- stufigen Sozialauswahl betreffen nachfolgend genannte Bereiche:

Bei der Vergleichbarkeit von AN bleibt es dabei, dass AN, deren Tätigkeit ohne Vertragsänderung und nach einer gewissen Einarbeitungszeit vergleichbare AN bleiben.

Die Sozialen Gesichtspunkte, Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten bleiben erhalten, hinzu kommt noch das Kriterium der Schwerbehinderung (vgl. § 85 SGB IX). Diese vier Kriterien sind gleichwertig.

Entgegenstehende betriebliche Gesichtspunkte werden in Zukunft stärker zu berücksichtigen sein, da hier dem Arbeitgeber mehr Rechte eingeräumt werden, allerdings soll eine Verschiebung der sozialen hin zu den betrieblichen Gesichtspunkten vermieden werden, somit muss der Arbeitgeber nach wie vor den erheblichen Vorteil der Herausnahme eines bestimmten AN aus der Sozialauswahl zur Sicherung und Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit begründen (gemeint sind hier Leistungsträger der Unternehmen, vgl. § 1 Abs.3 Satz 2 KSchG).

Für Betriebsräte heißt dies, dass diese Änderungen Auswirkungen auf die Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG i.V.m. §§1 bis 4 KSchG haben.

Weitere Informationen beim ibbs unter
03445/75719-0.

Herausgeber: ibbs GmbH
V.i.s.d.P.: Christian Best
Postanschrift: Hauptstraße 75
06618 Schönburg

ibbs Rückblick Jahr 2003 130 % mehr Seminarteilnehmer

(cb-Berlin)

Interview mit dem Geschäftsführer des ibbs, Herrn Christian Best.

Herr Best, das ibbs existiert nunmehr seit 14 Jahren, wo steht das ibbs heute?

In den Anfangsjahren hatten wir begonnen ehemalige Betriebsgewerkschaftsleitungen aus den neuen Bundesländern zum Betriebsverfassungsrecht und zum Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik zu schulen, jährlich zwischen 500- 600 Betriebsräte. Im Jahr 1998 haben wir begonnen unsere Bildungsarbeit bundesweit auszudehnen, so gelang es uns bereits im Jahr 2002 950 Betriebsräte zu schulen. Durch unsere Praxisnähe und unsere Seminarstruktur ist es uns 2003 gelungen die Teilnehmerzahlen um 130 % gegenüber dem Jahr 2002 zu steigern, so haben wir im Jahr 2003 2.185 Betriebsräte zu über 45 verschiedenen Themen geschult und beraten.

In welchen Regionen ist das ibbs tätig?

Mittlerweile verfügen wir in Deutschland über 14 Seminarstandorte und im europäischen Ausland über 3 Standorte, man kann somit sagen, dass wir bundesweit vertreten sind.

Wieviele Betriebsrätekontakte hat das ibbs?

Bundesweit haben wir knapp 17.000 Betriebsräteorgane in unserem Verteiler, aktiver Kontakt besteht zur Zeit zu gut 45% dieser Betriebsräte.

In welcher Form bieten Sie Seminare für Betriebsräte an?

Zum einen über unser Seminarprogramm, das neue wird im April 2004 an unsere BR's verschickt, zum anderen führen wir eine Vielzahl sogenannter firmeninterner Schulungen durch. Das Verhältnis zwischen "Programm-Schulungen" und "Firmeninternen Schulungen" betrug im vergangenen Jahr 40 zu 60, auch daran erkennt man die Praxisnähe des ibbs.

Führt das ibbs auch Coaching für Betriebsräte durch?

Ja. Gerade im vergangenen Jahr ist die Zahl der Beratungstage des ibbs stark gestiegen. So haben wir 2003 insgesamt 114 Beratungstage, bei 37 Unternehmen durchgeführt, vor allem in den Bereichen Betriebswirtschaft und Arbeitszeitregelungen im Betrieb.

Welche Veränderungen wird es 2004 geben?

Zum einen wird das ibbs vierteljährlich das Informationsblatt "ibbs im Quartal", mit Informationen zu Änderungen des Arbeits- und Sozialrechts, mit Beratungsberichten aus der Praxis, Befragungen von Betriebsräten zur Arbeit des ibbs, aber auch zu Seminaren und Beratungsangeboten des ibbs herausgeben. Unser E-Mail-Newsletter wird weiterhin monatlich erscheinen. Ab Mitte des Jahres soll dann auch ein e-shop zur Buchbestellung für Betriebsräte im Netz sein.

Telefon: 03445-75719-0
Telefax: 03445-703538
E-Mail: redaktion@betriebsrat-aktuell.de
Internet: www.betriebsrat-aktuell.de

Seminare und Beratung in der Praxis Nachgefragt

(nb-Frankfurt/Main)

Der Betriebsratsvorsitzende, Ioannou Athanasios, der DB Services Süd-West über die Arbeit des ibbs.

Herr Athanassios, seit wann kennen Sie das ibbs?

Erstmalig habe ich das ibbs zu einem Seminar in Salzburg kennengelernt, das Thema lautete damals "Betriebsverfassung Stufe 1". Neben der praxisnahen Bewältigung von Problemen im Seminar hatten wir die Möglichkeit Betriebsräte aus Österreich kennen zu lernen und mit Ihnen ins Gespräch zu kommen, gerade im geeinten Europa ist dies sehr zweckmäßig.

Waren Sie seitdem wieder zu Seminaren des ibbs?

Ja. Wir lassen seitdem unseren kompletten Betriebsrat über das ibbs schulen. So haben alle BR-Mitglieder an den Schulungen BR Stufe 1 bis Stufe 3 teilgenommen. Darüber hinaus haben wir firmeninterne Schulungen zum neuen BetrVG 2001, zur BR-Wahl 2002, zum Schwerbehindertenrecht und zu anderen aktuellen betrieblichen Problemen durchgeführt. Sehr gut ist die Möglichkeit beim ibbs firmeninterne Schulungen durchzuführen, da wir hier über unsere Probleme im Betrieb diskutieren können und praxisnah weitergebildet werden.

Das ibbs führt somit in Ihrem Betriebsrat nur Schulungen durch?

Nein. Sehr oft haben wir in der Vergangenheit auch Beratungsmöglichkeiten beim ibbs wahrgenommen, zum einen im Bereich von Umstrukturierungen im Unternehmen aber auch zum Thema "Betriebsstörender Arbeitnehmer" und "Mobbing" allgemein.

Was ist das Besondere an der Schulungs- und Beratungstätigkeit des ibbs gegenüber anderen Institutionen?

Das ibbs ist immer da, wenn man es braucht. Meist kommt der Geschäftsführer, Herr Best, zu uns und berät uns. In den vergangenen Jahren hat sich so auch ein menschlicher Kontakt zwischen unserem BR und dem ibbs herausgebildet. Daneben wurden wir durch das ibbs immer aktuell und praxisnah geschult und beraten. Was uns besonders an der BR-Beratung des ibbs gefällt, ist dass wir nach der Beratung in der Lage sind ähnliche Probleme in der Zukunft selbst zu meistern.

Was sind für Sie in Zukunft Themen für Schulung und Beratung Ihres BR's?

Wir möchten unser Wissen im Bereich der Betriebswirtschaft erweitern, hier schwebt uns ein firmeninterner Schulungszyklus vor. Aber auch im Bereich der Schichtsysteme und der Arbeitszeitregelung möchten wir uns in diesem Jahr fortbilden, hier wollen wir eine BR-Beratung durch Coaches des ibbs wahrnehmen und letztlich möchten wir immer auf dem aktuellen Stand sein.

© ibbs Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung,
Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs



Betriebsräte-Beratung zur Arbeitszeitgestaltung im Betrieb

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein Dauerthema in den Betrieben und ist traditionell Gegenstand von Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung.

Welche Fragen sind aus Sicht des Betriebsrats wichtig? - Welche betrieblichen Probleme existieren?

- Das Management will eine flexible Arbeitszeit im Unternehmen - wie stellt sich der Betriebsrat zu dieser Forderung?
- Was muss bei einer Neuregelung alles beachtet werden?
- Welches Arbeitszeitmodell ist für unseren Betrieb das geeignete vor dem Hintergrund der bestehenden Praxis von Überstunden, Mehr-, Kurz-, Teilzeit-, Vertrauens-, Schicht-, Nachtarbeit etc.?
- Wie werden die Zuschläge für anfallende Mehrarbeit geregelt?
- Was ist rechtlich überhaupt möglich und zulässig?
- Wie steht es um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wenn Arbeitszeitkonten eingeführt werden?
- Was ist eine Insolvenzsicherung; ist sie nötig?

Die 2 Phasen- Beratung des ibbs



Schulung
<p>Dauer der Schulung: Insgesamt 2 bis 3 Tage</p> <p>Ort der Schulung: In Ihrer Betriebsstätte oder einem Hotel in Ihrer Nähe</p> <p>Referenten: Diplom-Betriebswirt Michael Buchner Berater Herr Christian Best</p> <p>Material: Umfassendes Teilnehmermaterial und ein Buch des Bund-Verlages zur Arbeitszeit</p> <p>Kosten der Schulung: ab 790,- pro Tag zuzügl. MwSt., Reisekosten und Unterbringung des Referenten</p>
<p>Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeit und Mehrarbeit</p> <p>Chancen und Risiken einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Betrieb</p> <p>Ausrichtung des Arbeitszeitmodells - Zielsetzung des Betriebsrates</p> <p>Neue Formen der Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf Arbeitszeitregelungen</p> <p>Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation und Arbeitszeit</p> <p>Arbeitszeitmodelle aus der Praxis</p> <p>Beteiligungsrechte des Betriebsrates</p> <p>Gestaltung einer Betriebsvereinbarung</p>

Beratung
<p>Dauer der Beratung: 3 bis 7 Beratungstage über einen Zeitraum von ca. 2-3 Monaten</p> <p>Ort der Beratung: In der Betriebsstätte</p> <p>Berater: Diplom-Betriebswirt Michael Buchner Berater Herr Christian Best</p> <p>Material: Umfassendes Teilnehmermaterial und Zwischenergebnisse</p> <p>Kosten der Beratung: ab 1.090,- pro Tag zuzügl. MwSt., Reisekosten und Unterbringung des Referenten</p>
<p>Erfassen des IST-Standes</p> <p>Erfassen der Anforderungen der Kunden an das Unternehmen</p> <p>Erfassen der Anforderungen/Wünsche der Beschäftigten an die Arbeitszeitregelungen</p> <p>Formulierung eines SOLL-Zustandes</p> <p>Entwicklung von Vorschlägen zur Veränderung der bestehenden Zeitpraxis im Unternehmen > Beschreibung von Maßnahmen zur Veränderung</p> <p>Formulierung von Eckpunkten für eine Betriebsvereinbarung auf Basis der vorhergehenden Arbeitsschritte</p> <p>Präsentation der Vorschläge vor dem Betriebsrat > Diskussion</p>

Wirtschaftsausschuss II

Informationsbeschaffung des WA -
Der Jahresabschluss - Die Kennzahlenanalyse -
Die Kapitalflussrechnung

Die Informationsbereitstellung für den
Wirtschaftsausschuss

Vergleich der teilnehmenden Betriebe

Vorgelegte Unterlagen

Wesentliche Informationsmängel

Probleme bei der Bereitstellung von Unterlagen

Wie kann ich als WA diese Probleme abstellen?

Der Jahresabschluss (Vergleichsanalyse)

Veränderungen in der Bilanz und der Gewinn- und

Verlustrechnung und deren Bedeutung

Der Jahresvergleich und dessen Bedeutung

Ableitung von Schlussfolgerungen und

Formulierung von Fragen an die

Unternehmensleitung

Branchenkennzahlen und der Vergleich

Kennzahlen als Indikatoren zur Einschätzung der
betrieblichen Situation

Überblick über die wichtigsten Kennzahlen

Kennzahlberechnung in Arbeitsgruppen

Vergleichende Auswertung und Beurteilung der
Kennzahlen

Stärken und Schwächenanalyse des Betriebes

Die Kapitalflussrechnung

Erstellung und Auswertung der

Kapitalflussrechnung

Vergleich der Finanzplanung mit der

Kapitalflussrechnung

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
22.- 25.03.04	Hamburg	490,- €	520,- €	01.03.2004

Auch als firmeninternes Seminar durchführbar.

SAP R/3 - Das HR-Modul

Aufbau von SAP - Aufbau und Funktion des HR-Moduls
- Mitbestimmung des BR - Abschluss einer
Betriebsvereinbarung

Aufbau und Funktionen von SAP R/3

Grundsätze und Funktionsweise von SAP R/3

Überblick über das R/3-System: Komponenten,
Funktionen, Systemstruktur

Das Personalwirtschaftsmodul HR von SAP R/3

Beispiele aus den Bereichen Personalverwaltung und
Personalplanung

Verarbeitung von Personaldaten in SAP R/3 HR

Demonstrationen am PC

Mitbestimmungstatbestände für den Betriebsrat

"Datenspuren" der SAP-Anwender/-innen

Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle
durch SAP R/3 HR

Neue Anforderungen an das System SAP HR durch das
novellierte Bundesdatenschutzgesetz?

Umsetzung der Anforderungen des BDSG durch

geeignete technische und organisatorische Maßnahmen

Wichtige Regelungsgegenstände aus Sicht des BR

Wichtige Systemeinstellungen aus Sicht des
Betriebsrates

Datenschutz-Defizite beim System SAP R/3 -

Regelungsnotwendigkeiten aus Sicht des BR

Berechtigungskonzept und Besonderheiten des HR-
Modul

Einführungsprozess von SAP HR und Organisation der
Mitbestimmung bei der Einführung

Eckpunkte und Beispiele für die Regelung von SAP R/3

Abschluss einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung

Möglichkeiten zur ständigen Kontrolle des SAP-
Systems durch den Betriebsrat

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
23.- 24.02.04	Hamburg	390,- €	200,- €	09.02.2004

Das Seminar ist auch firmenintern durchführbar.



Seminare für Betriebsräte

ibbs im Quartal

Februar bis März 2004

3-Tages-Seminar in Dresden
Arbeitsrecht 1 - Einführung
nur 390,- € Seminargebühr

3-Tages-Seminar in Dresden
Betriebsverfassung kompakt 1
nur 390,- € Seminargebühr

5-Tages-Seminar in Berlin
Betriebsverfassung Stufe 2
nur 590,- € Seminargebühr

4-Tages-Seminar in Hamburg
Wirtschaftsausschuss 2
nur 490,- € Seminargebühr

Firmeninterne Schulungen
Tagesschulung ab 790,- € zuzügl. MwSt.

Im Internet unter:
www.betriebsrat-aktuell.de



Betriebsverfassung kompakt 1

Rechte und Pflichten -Geschäftsführung -
Überblick über die Mitbestimmungs- und
Beteiligungsrechte

Grundlagen der Betriebsratsarbeit
Stellung des Betriebsrates und verschiedene
Einschätzungen zur Einordnung des BR in die
betrieblichen Prozesse
Geltungsbereich des BetrVG
Schlüsselbegriffe des BetrVG

Rechte und Pflichten der einzelnen BR- Mitglieder

Grundlagen der Geschäftsführung des Betriebsrates
Rechte und Pflichten der/des BR-Vorsitzenden und
des/der Stellvertreters/in
Die Betriebsratsitzung
Der Betriebsratsbeschluss
Die Sitzungsniederschrift
Die Geschäftsordnung des BR
Die Betriebsversammlungen

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und
Belegschaft

Übersicht über die Beteiligungs- und
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates:
Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates
(Überblick, Grundsätze)
Informations- und Beteiligungsrechte des BR
*(bei Kündigung, Versetzung, Einstellung, Eingruppierung
und Umgruppierung)*
Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des BR
*(in personellen, sozialen und wirtschaftlichen
Angelegenheiten)*
Planspiel zur Durchsetzung der Mitbestimmung
Praktische Übungen zur Wahrnehmung der
verschiedenen Mitbestimmungsrechte

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
01.- 03.03.04	Dresden	390,- €	290,- €	09.02.2004
24.- 26.05.04	Berlin	425,- €	325,- €	24.04.2004

Betriebsverfassung Stufe 2

Mitbestimmung- Beteiligung- Mitwirkung-Kündigung -
Verhandlungsführung

Informationsrechte des BR und
Informationsverpflichtung des Arbeitgebers
Die Bedeutung von Informationen für den BR
Informationsbeschaffung
Info-Pflicht des AG

Mitbestimmungsrechte des BR in sozialen
Angelegenheiten
Grundsätze
Verhandlungsgegenstände der Mitbestimmung

Beteiligungsrechte des BR in wirtschaftlichen
Angelegenheiten
Aufgaben, Befugnisse und Zusammensetzung des
Wirtschaftsausschusses
Zusammenspiel BR und Wirtschaftsausschuss

Die Beteiligungsrechte bei Einstellung, Eingruppierung,
Umgruppierung und Versetzung
Begriffliche Abgrenzung
Beteiligungsverfahren
Zustimmungsverweigerungsgründe
Rechtsfolgen des Widerspruchs
Vorläufige personelle Maßnahmen des Arbeitgebers

Die Beteiligungsrechte des BR bei der Beendigung des
Arbeitsverhältnisses (KSchG)
Arten der Kündigung

Interessenausgleich und Sozialplan
Rechtliche und taktische Hinweise
Voraussetzungen für einen erzwingbaren Sozialplan

Grundlagen der Verhandlungsführung
Erkennen von individuellen Verhaltensmustern
Grundsätze der Vorbereitung
Aufbau von Argumentationsstrukturen
Übungen zur Verhandlungsführung/ Rollenspiele

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
15.- 19.03.04	Berlin	590,- €	590,- €	23.02.2004
10.- 14.05.04	München	660,- €	650,- €	10.04.2004

Arbeitsrecht 1 - Einführung

Arbeitsvertrag - Arbeitsverhältnis - Arbeitszeit -
Arbeitsvergütung - Beteiligungsrechte des BR

Grundbegriffe des Arbeitsrecht
Was heißt Arbeitsrecht und was beinhaltet es?
Aufbau und Rechtsquellen des Arbeitsrechts
Anbahnung von Arbeitsverhältnissen
Rechte und Pflichten des/der Arbeitgebers/in beim
Einstellungsvorgang
Grenzen des Fragerechts des/der Arbeitgebers/in
Beteiligung des Betriebsrates
Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag
Abschluss, Form und Gestaltung des Arbeitsvertrages
Sonderformen des Arbeitsverhältnisses
Arbeitsvergütung
Formen und Höhe der Arbeitsvergütung
Arbeitsentgeltsicherung
Arbeitszeitregelungen nach dem ArbZG
Höchstgrenzen - Verteilung der Arbeitszeit -
Pausenregelung
Tarifvertrag
Tarifautonomie - Tarifvertragsgesetz - Wirkung des
Tarifvertrages
Betriebsvereinbarung
Erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarung
Rahmenbetriebsvereinbarung
Kündigung und Nachwirkung von
Betriebsvereinbarungen
Kontroll- und Überwachungsrechte des Betriebsrates
Rechtsprechung aktuell
Erfahrungsaustausch mit dem Direktor des
Arbeitsgerichtes
Besuch einer Verhandlung am Arbeitsgericht
Bearbeitung und Lösung aktueller Beispiele aus der
Rechtsprechung des LAG und des BAG
Problemdiskussion mit den Teilnehmer/innen über
arbeitsrechtliche Sachverhalte der BR-Arbeit

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
23.- 25.02.04	Dresden	390,- €	290,- €	16.02.2004
29.- 31.03.04	Düsseldorf	425,- €	360,- €	29.02.2004

Betriebsrat- Firmeninterne Seminare

Vorteile betriebsinterner Seminare: Wir haben die Möglichkeit, konkret auf die spezifischen Problemstellungen in Ihrem Betrieb einzugehen. Die praxisnahe Problembewältigung innerhalb der Gruppe ist bedeutend höher. Wir richten uns nach Ihren Terminvorstellungen. Das Seminar ist für den Betriebsrat kostengünstig.

Vorgehensweise bei firmeninternen Seminaren: Der Betriebsrat informiert unser Institut über das Interesse und die Themenauswahl für das firmeninterne Seminar. Daraufhin erarbeiten wir einen Seminarplan und das Kostenangebot. Sie beschließen die firmeninterne Schulung und stimmen den Zeitpunkt und die Räumlichkeiten mit der Geschäftsleitung ab.

Dauer der Schulung, Schulungszeit, Kosten: Die Schulung kann nach betrieblichen und inhaltlichen Ermessen als Tagwerk, mehrere Tage oder Zyklus geplant und durchgeführt werden. Die Kosten pro Tag betragen zwischen 790,- € und 1.490,- € zuzüglich MwSt. (zusätzlich Reisekosten und Kosten für Unterbringung und Versorgung für den/die Referenten).

Seminarunterlagen: Auch hier bieten wir Ihnen den gewohnten Service unseres Institutes, das heißt, jede/r Teilnehmer/in erhält alle notwendigen Unterlagen, wie Arbeitsblätter, Gesetzestexte etc. ohne Zusatzkosten.

Themen für Ihr firmeninternes Seminar

Brennpunkt Betriebsrat

- ☛ Das neue Betriebsverfassungsgesetz - Die wichtigsten Änderungen
 - ☛ Die Durchführung der Betriebsratswahlen - Wahlvorstandsschulung
- ### Grundlagenseminare
- ☛ Betriebsrat & Praxis
Rechte und Pflichten des BR
Grundlagen der Geschäftsführung
Überblick über die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR
 - ☛ Betriebsrat & Recht
Beteiligungsrechte des BR bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Kündigung
Kündigungsarten

Aufbauseminare

- ☛ Arbeitsrecht I - Einführung
Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis, Arbeitszeit, Arbeitsvergütung
aktuelle Rechtsprechung der LAG und des BAG
- ☛ Betriebswirtschaftliche Grundlagen
Grundbegriffe der Betriebswirtschaft
Grundlagen des Rechnungswesens
Controlling als wichtige Informationsquelle
- ☛ Aufbauseminar Betriebswirtschaft
Informationsrechte des BR und des Wirtschaftsausschusses
Aufgaben des betrieblichen Rechnungswesens
Aufbau und Analyse des Jahresabschlusses
Bilanz- und Kennzahlenanalyse
- ☛ Die Betriebsvereinbarung
Arten von Betriebsvereinbarungen
Geltungsbereich, Dauer, Beendigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen
- ☛ Mitbestimmung und innerbetriebliche Schlichtung durch Einigungsstelle
Die Mitbestimmungsrechte des BR im Überblick
Wann brauche ich die Einigungsstelle?
Wie ist die Einigungsstelle zusammengesetzt?
Das Verfahren der Einigungsstelle

Seminare zu speziellen Themen

- ☛ Betriebe ohne Tarifvertrag
Wirkung von Tarifverträgen
Wirkung von Betriebsvereinbarungen
Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb ohne Tarifvertrag

Seminare zu speziellen Themen

- ☛ Betriebsspezifische Regelungen und Tarifvertrag
Bedürfnis nach betriebsspezifischen Regelungen
Tarifvertragsgesetz
Rechtstatsächliche Zusammenhänge
- ☛ Mitbestimmung und Verhandlungsführung
Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR im Überblick
Verhandlungskonzepte
Verhandlungsführung
- ☛ Betriebsrat & Mobbing
Was ist Mobbing?
Wie entsteht Mobbing?
Präventive und rechtliche Handlungsmöglichkeiten des BR
- ☛ Altersteilzeitregelung im Betrieb
Die Rente
Was heißt Altersteilzeit und welche Vorteile bietet diese?
Problemfelder bei der Umsetzung von Altersteilzeit
Handlungsmöglichkeiten des BR
- ☛ Die Einführung und Regelung von Datenverarbeitung im Betrieb
Grundlagen der Datenverarbeitung
Wichtige betriebliche Anwendungsbereiche der Datenverarbeitung
Handlungsmöglichkeiten des BR
- ☛ Die Einführung und Anwendung von SAP R/3 im Betrieb
Funktionsweise von SAP R/3
Das SAP- Modul HR 3 (Human Resources)
Handlungsmöglichkeiten zur Regelung von SAP im Betrieb
- ☛ SAP R/3 - Das HR- Modul
- ☛ Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan
- ☛ Beschäftigungstransfer- Sicherung von Arbeitsplätzen
- ☛ Outsourcing- Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung
Begriffsklärung, Umwandlungsgesetz, § 613 a BGB, Überleitungsverträge
- ☛ Die Arbeit des Gesamtbetriebsrates
Rechte und Pflichten, Zusammensetzung, Aufgaben
- ☛ Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
Überblick, Rechte und Pflichten, Aufgaben

weitere Themen
sind möglich