



An die
Mitglieder des Verbandes

Ansprechpartner: Klaus Egbert
Durchwahl: 0251 7186-8311
Direktfax: 0251 7186-8199
E-Mail: Klaus.Egbert@rwgv.de

Rösrath, 16.07.2015

Betriebsratsseminare: Themen und Termine im III. Quartal 2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem Qualifizierungsangebot finden Sie alles Wichtige, das Sie in Ihrer Arbeit als Betriebsrat unterstützt. Für den kommenden Zeitraum geben wir Ihnen einen Überblick über die vorgesehenen Veranstaltungen:

BS6198 Der Abschluss von rechtswirksamen Betriebsvereinbarungen
27.-28.08.2015 Tagungshotel in der Region Münster

BS6224 Direktionsrecht, Befristung und Versetzung - Was darf der Arbeitgeber?
01.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster

BS6229 Betriebsratsarbeit in der Praxis: Stolperfallen erkennen - Fehler vermeiden
02.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster

BS6182 Rechtlicher Rahmen und betriebspraktische Umsetzung von Zielsystemen
03.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster

BS6183 Rechtlicher Rahmen und Begleitung bei Einführung und Modifikation
von Beurteilungssystemen durch den Betriebsrat
04.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster

BS6189 Der Betriebsrat im Umgang mit der Teilzeit und Befristung eines Arbeitsverhältnisses
11.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster
16.10.2015 Forsbach

Qualifikation braucht einen Partner. www.rwga.de



Die Termine haben wir z.T. so gelegt, dass Tagesveranstaltungen, die in einem thematischen Zusammenhang stehen an aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. So ersparen Sie sich bei längeren Anfahrten Reisezeiten!

Im Internet unter www.rwga.de steht das gesamte Jahresprogramm im Übrigen auch für Sie zum Download bereit. Zudem finden Sie in unserem Portal detailliertere Ausführungen zu den einzelnen Spezialmodulen (über Suchfunktionen der Modulnummern oder im Bildungsangebot "Steuerung Bank").

Wünschen Sie andere Formate - seien es Inhouseveranstaltungen als einzelnes Unternehmen oder in Form von Seminarkooperationen mit anderen, seien es besondere Themenkombinationen bis hin zu speziellen Workshops mit bankinternen bzw. -individuellen Themen, dann entwickeln wir mit Ihnen passgenaue Lösungen.

Ihr Fragen beantwortet Ihnen gerne Klaus Egbert, Klaus.Egbert@rwgv.de,
Tel.-Nr. 0251 7186-8311.

Mit freundlichen Grüßen

Rheinisch-Westfälische Genossenschaftsakademie

gez. Karl Lenz

gez. Klaus Egbert



BS6198 Der Abschluss von rechtswirksamen Betriebsvereinbarungen

| | |
|-------------------------|--|
| ZIELGRUPPE | Erfahrene Betriebsratsmitglieder |
| IHR NUTZEN | Sie wissen, worauf sie bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen und rechtlichen und sachlichen Aspekten zu achten haben und sind in der Lage die Verhandlungsstrategie darauf auszurichten. |
| INHALT | <ul style="list-style-type: none">• Regelungsabrede oder Betriebsvereinbarung: Vor- und Nachteile• Unterschied von „freiwilliger“ und „mitbestimmter“ Betriebsvereinbarungen• Betriebsvereinbarung über freiwillige Leistungen• Inhalt einer Betriebsvereinbarung, u. a.• Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG)• Günstigkeitsprinzip• Verhandlung von Betriebsvereinbarungen• Strategisches Vorgehen• Betriebsinterne und externe Sachverständige• Beispiele für Betriebsvereinbarungen• Gesamtbetriebs- oder Betriebsrat: Wer ist zuständig?• Veränderungen von Leistungen des Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarungen („ablösende Betriebsvereinbarung“)• Streit über Inhalt, Anwendung und Geltung einer Betriebsvereinbarung• Beendigung und Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung |
| DOZENT | RA Andreas Meyer-Ondereyck, Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| TERMIN / ORT | 27.- 28.08.2015 Tagungshotel in der Region Münster |
| IHRE INVESTITION | 460 Euro zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten |

BS6224 Direktionsrecht, Befristung und Versetzung - Was darf der Arbeitgeber?

| | |
|-------------------------|--|
| ZIELGRUPPE | Betriebsratsmitglieder mit rechtlichen Vorkenntnissen |
| IHR NUTZEN | <p>Mit dem Praxis-Wissen aus diesem Seminar können Sie die unwirksame Befristung von Arbeitsverträgen verhindern. Sie kennen die Grenzen und vermeiden negative Folgen für die Kollegen!</p> <p>Auch im Weisungsrecht ist nicht alles möglich: Ein Kollege bekommt plötzlich andere Aufgaben zugewiesen oder soll den Arbeitsort wechseln. Geht das so einfach? Oft ist weder dem Arbeitgeber noch dem Betriebsrat klar, welche Spielräume bestehen und wo die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers durch Gesetz oder Arbeitsvertrag endet. Mit dem arbeitsrechtlichen Handwerkszeug können Sie sich ganz konkret für die Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb einsetzen.</p> |
| INHALT | <ul style="list-style-type: none">• Direktionsrecht des Arbeitgebers Arbeitszeit und Arbeitsort: Was kann der Arbeitgeber anordnen? Veränderung der Tätigkeit / Weisungen zum Verhalten der Arbeitnehmer Was kann der Arbeitgeber in „Notsituationen“ verlangen?• Wo endet die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers? Grenzen durch Gesetz, Tarifvertrag und Arbeitsvertrag Wann sind Weisungen unzumutbar? / Ab wann ist eine Änderungskündigung erforderlich?• Änderungskündigung und ihre Besonderheiten• Die Versetzung von Arbeitnehmern Abgrenzung Direktionsrecht und Änderungskündigung Versetzungsklauseln im Arbeitsvertrag / Mitbestimmungsrechte kennen und ausschöpfen• Befristete Arbeitsverhältnisse Als Vertretung, zur Probe etc.: Welche Befristungen gibt es? Überwachungspflicht des Betriebsrats bei Befristungen Die Folgen einer unwirksamen Befristung |
| TERMIN/ORT | 01.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster |
| DOZENTIN | RAin Dr. Cordula Kempf, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mediatorin |
| IHRE INVESTITION | 260 Euro zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten |



BS6229 Betriebsratsarbeit in der Praxis: Stolperfallen erkennen - Fehler vermeiden

| | |
|-------------------------|--|
| ZIELGRUPPE | Erfahrene Betriebsratsmitglieder |
| IHR NUTZEN | <p>Fehler passieren jedem – auch in der Betriebsratsarbeit. Nicht nur bei der täglichen Betriebsratsarbeit, sondern auch bei schwierigeren Themenbereichen und Aufgaben kann etwas Übung und Routine helfen, fehlerfrei zu arbeiten und so möglicherweise gravierende Folgen zu vermeiden.</p> <p>Auf den Punkt: Ganz gleich, ob Rechtsfehler oder taktische Unzulänglichkeiten – in unserem Seminar zeigen wir Ihnen die typischen Fallen, in die Betriebsräte tappen können und wie Sie sie vermeiden.</p> |
| INHALT | <ul style="list-style-type: none">• Fehler in der Geschäftsführung des Betriebsrats<ul style="list-style-type: none">Bei Erstellung von Tagesordnung und Protokoll / der Ladung zur BetriebsratssitzungBei Beschlussfassung des Betriebsrats / Nachträgliche Heilung von BeschlüssenBei kostenverursachenden Maßnahmen und Sachverständigenbeauftragung• Fehler bei personellen Einzelmaßnahmen<ul style="list-style-type: none">Richtiger Umgang mit Widerspruch und Bedenken bei KündigungenKorrekte Begründung der Zustimmungsverweigerung bei Einstellung, Versetzung usw.Beschwerden von Mitarbeitern angemessen bearbeitenFristen berechnen, einhalten und ausnutzen / Taktischer Umgang mit fehlerhaften Anhörungen• Fehler beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen<ul style="list-style-type: none">Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede – was ist wann besser?Tarif- und gesetzeswidrige BetriebsvereinbarungenUnzulässige Eingriffe in bestehende Arbeitsverträge• Taktische Fehler<ul style="list-style-type: none">Eigene Verhandlungsposition einschätzen / Wahl der Herangehensweise an ProblembereicheAgieren oder reagieren? / Mit welchem Maß und welchem Mittel handeln? |
| DOZENT | RAin Dr. Cordula Kempf, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mediatorin |
| TERMIN | 02.09.2015, Münster |
| IHRE INVESTITION | 260 Euro zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten |

BS6182 Rechtlicher Rahmen und betriebspraktische Umsetzung von Zielsystemen

| | |
|-------------------------|---|
| ZIELGRUPPE | Erfahrene Betriebsratsmitglieder |
| IHR NUTZEN | Sie können als Betriebsrat frühzeitig bei geplanter Einführung oder Modifizierung von Zielsystemen fachkundig und lösungsorientiert mitwirken. |
| INHALT | <p>Sinn und Funktion von Zielvereinbarungssystemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Unternehmensstrategie • Steuerung der unternehmerischen Prozesse <p>Arten und Handhabung von Zielvereinbarungssystemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen für die Anwendung, Aufbauorganisation, Hierarchien • Richtige Formulierung von Zielen • Verknüpfung der Ziele mit anderen Maßnahmen wie Personalentwicklung, Weiterbildung etc. • Vereinbarte oder vorgegebene Ziele? / Folgen nicht erreichter Ziele <p>Rechtliche Bewertung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einseitige Festlegung der Ziele durch den Arbeitgeber – „billiges Ermessen“ gem. § 315 BGB • Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die Arbeitnehmer, Grenzen der Haftung des Arbeitnehmers • Auswirkungen auf das Entgelt • Zielvereinbarungen und Vertrauensarbeitszeit –Arbeitszeit und gesetzliche Vorschriften <p>Leistungsbeurteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an die Beurteilungssysteme: Objektive, messbare, nachvollziehbare Kriterien • Anforderungen an die Beurteiler / Schulung der Beurteiler und deren Beurteilung • Faire Verfahrensweisen / Entwicklung von Verfahren und Formularen <p>Beteiligung und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmung bei Beurteilungssystemen • Mitbestimmung bei Entlohnungsgrundsätzen und leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen • Zielvereinbarungssysteme und Auswirkungen auf personelle Einzelmaßnahmen • Zielvereinbarungssysteme und Personalplanung sowie Personalentwicklung • Organisationsänderung als Betriebsänderung, Mitwirkungen und Mitbestimmung • Regeln für Zielvereinbarungsgespräche / Teilnahme des Betriebsrats an Zielvereinbarungsgesprächen • Wichtige Punkte in Betriebsvereinbarungen |
| DOZENT | RA Andreas Meyer-Ondereyck, Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| TERMIN / ORT | 03.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster |
| IHRE INVESTITION | 240 Euro zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten |



BS6183 Rechtlicher Rahmen und Begleitung bei Einführung und Modifikation von Beurteilungssystemen durch den Betriebsrat

| | |
|-------------------------|--|
| ZIELGRUPPE | Erfahrene Betriebsratsmitglieder |
| IHR NUTZEN | Sie können als Betriebsrat frühzeitig bei geplanter Einführung oder Modifizierung von Beurteilungssystemen fachkundig und lösungsorientiert mitwirken. |
| INHALT | <ul style="list-style-type: none">• Personalbeurteilung als Instrument der Mitarbeiterführung<ul style="list-style-type: none">o Abgrenzung zu „Zielvereinbarungen“ und „Personalentwicklungo Voraussetzungen für die Kopplung mit variablen Entgeltanteilen• Struktur eines Personalbeurteilungssystems<ul style="list-style-type: none">o „Gegenstand“ der Beurteilungo Bezug der Beurteilungskriterieno Wahrnehmbarkeit des Urteils• Verfahren der Personalbeurteilung<ul style="list-style-type: none">o Entwicklung der Verfahreno Layout von Formularen• Neue Verfahren der Personalbeurteilung<ul style="list-style-type: none">o Erzwungene Entscheidung• Beteiligungsrechte des Betriebsrats<ul style="list-style-type: none">o Mitwirkungsrechte bei Personalbeurteilungeno Teilnahmerecht des BR bei Beurteilungsgesprächeno Einführung von Personalfragebögeno Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinieno Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen zur Personalakteo Rechtliche Schritte nach Scheitern der Verhandlungen• Praktische Tipps für Betriebsvereinbarungen |
| DOZENT | RA Andreas Meyer-Ondereyck, Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| TERMIN / ORT | 04.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster |
| IHRE INVESTITION | 240 Euro zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten |



BS6189 Der Betriebsrat im Umgang mit der Teilzeit und Befristung eines Arbeitsverhältnisses

| | |
|-------------------------|--|
| ZIELGRUPPE | Neugewählte und erfahrene Betriebsratsmitglieder |
| IHR NUTZEN | Sie lernen nicht nur die rechtlichen Grundlagen der aktuellen Rechtsprechung, sondern insbesondere die Beteiligungs- und Handlungsmöglichkeiten eines Betriebsrates kennen, die bei befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit notwendig sind. |
| INHALT | <ul style="list-style-type: none">• Befristete Arbeitsverträge<ul style="list-style-type: none">o Arten der Befristungo Benachteiligungsverboto Schriftformo Kündigung während der Befristung• Befristung mit Sachgrund<ul style="list-style-type: none">o Zulässige Befristungsgründeo Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisseso Mehrfache Befristung• Befristung ohne Sachgrund<ul style="list-style-type: none">o Befristung bis zwei Jahreo Befristete Verträge mit älterem Mitarbeiter• Unwirksamkeit der Befristung<ul style="list-style-type: none">o Folgen für das Arbeitsverhältnis• Beteiligungsrechte bei befristeten Arbeitsverträgen<ul style="list-style-type: none">o Beteiligung bei Abschluss / Verlängerung / Beendigungo Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates• Teilzeitarbeit<ul style="list-style-type: none">o Formeno Abrufbarkeito Geringfügige Beschäftigung• Grundlagen der Teilzeitarbeit<ul style="list-style-type: none">o Anspruch auf Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeito Voraussetzungen / Fristen und Verfahren der Geltendmachung• Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Teilzeitarbeit |
| DOZENT | RA Andreas Meyer-Ondereyck, Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| TERMIN / ORT | 11.09.2015 Tagungshotel in der Region Münster 16.10.2015 RWGA Forsbach |
| IHRE INVESTITION | 230 Euro zzgl. Bewirtungs- und ggf. Übernachtungskosten |