



**DIE ZUKUNFT  
GESTALTEN  
WIR – JETZT!**

# **BILDUNGSPROGRAMM 2024**

für Betriebsräte, SBVen und JAVen

**IG METALL  
Geschäftsstelle Berlin**



## Vorwort

# DIE ZUKUNFT GESTALTEN WIR – JETZT! WEIL ES UM UNSER LEBEN GEHT!

Diese Überzeugung trägt uns in der IG Metall Geschäftsstelle Berlin, ist Bestandteil unseres Leitbildes und bildet damit auch die Grundlage der Bildungsarbeit.

Die Arbeit von Interessenvertretern in den Betrieben ist nicht gerade einfach, findet sie doch gegenwärtig auf dem Hintergrund komplexer Rahmenbedingungen statt: Die Konjunktur befindet sich in schwierigem Fahrwasser, Transformation verändert die Arbeitswelt weiterhin, die Unternehmen beklagen Lieferkettenprobleme, (Energie)Preissteigerungen und Fachkräftemangel. Dies alles beeinflusst auch das Handeln von Betriebsräten und Gewerkschaften wesentlich mit. Es gilt, die Prozesse verstehbarer und damit durchschaubarer zu machen sowie selbstbewusst auszuloten, welche Strategien sie erfordern und welche Handlungsspielräume sich eröffnen. Wir wollen Euch wirksam unterstützen, Eure Aufgaben bestmöglich wahrzunehmen.

In diesem Bildungsprogramm findet Ihr Grundlagenseminare für 2024, auf die jedes Betriebsratsmitglied einen Anspruch hat. Und dann gibt es eine Vielzahl von Spezialseminaren, die je nach betrieblicher Erforderlichkeit besucht werden sollten. Hier entdeckt Ihr auch neue Seminarangebote zu hochaktuellen Themen, z. B. zum Einsatz künstlicher Intelligenz, zum Whistleblowergesetz und zur Rolle des BR als Begleiter von Personalgesprächen.

Ihr habt ein Thema im Betrieb und wollt Euch dazu qualifizieren? Wir organisieren auch maßgeschneiderte Schulungen für das ganze Gremium, vor Ort im Betrieb oder an einem Ort Eurer Wahl. Fragt uns für ein passgenaues Angebot gerne an!

Und gerne bieten wir auch an, Euch im Gremium bei der systematischen Bildungsplanung zu unterstützen und Fragen zur Durchsetzbarkeit zu klären.

Wir wünschen Euch und Euren Kolleginnen und Kollegen für die anstehenden Aufgaben viel Erfolg und freuen uns, wenn unser Seminarprogramm einen Beitrag leistet, die Interessen der Beschäftigten durchsetzungsstark und souverän zu vertreten.

Auf gute Zusammenarbeit auch in 2024!



**Jan Otto**  
Erster Bevollmächtigter  
der IG Metall Berlin



**Julian Wenz**  
Leiter IG Metall  
Bildungszentrum Berlin



**Sylvia Hellwinkel**  
Bildungsmanagement

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	1
Inhaltsverzeichnis .....	2
Systematische Bildungsplanung im Betriebsrat .....	4

## **GREMIEN-WORKSHOPS**

Strategie-Klausur .....	7
Grundlagen-Workshop .....	7

## **BR-SEMINARE**

### **BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT**

BR I Einführung in die Betriebsratsarbeit .....	8
BR I in englischer Sprache .....	9
BR II Mitbestimmung .....	10
BR II Personelle Maßnahmen .....	11
Geschäftsführung des BR – für Fortgeschrittene .....	12
Protokollführung im BR .....	13
Organisation und Management des BR-Büros .....	14
BR-Arbeit – Freistellungsrechte und Betriebsratsvergütung .....	15
Betriebsversammlungen .....	16
Insolvenzfrüherkennung .....	17
Betriebsänderung – Interessenausgleich und Sozialplan .....	17
Betriebsübergang .....	18
Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung .....	18
Personalplanung .....	19
BetrVG Fresh Up .....	19

## **BR-WAHLEN**

Wahlvorstandsschulung: Das normale Wahlverfahren .....	20
Wahlvorstandsschulung: Das vereinfachte Wahlverfahren .....	20

## **TARIFRECHT UND ENTGELT**

Altersteilzeit und betriebliche Altersvorsorge .....	21
--	----

## **ARBEITSRECHT**

Grundlagen im Arbeitsrecht I bis III .....	22
AR I Grundlagen, Arbeitsverhältnis, Haftung .....	22
AR II Arbeitszeit, bezahlte Freistellung, Urlaub .....	23
AR III Kündigung und Kündigungsschutzrecht .....	23
23. Potsdamer Arbeitsrechtstage der IG Metall Berlin .....	24
Kündigungsschutz- und Befristungsrecht .....	24
Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Kündigung .....	25
Urlaubsrecht und aktuelle Rechtsprechung .....	25

## **ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

AuG I Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	26
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) .....	27
Arbeitsstätte Büro gestalten .....	28
Familienbedingte Auszeiten .....	29
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen .....	30
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	31
Betriebliche Suchtprävention .....	32
Gewalt am Arbeitsplatz entschieden begegnen .....	33
Mobbing .....	34

**WIRTSCHAFTSKOMPETENZ FÜR BETRIEBSRÄTE**

Betriebswirtschaftliche Grundlagen .....	36
Wirtschaftsausschuss .....	37

**ARBEITSGESTALTUNG**

Agiles Arbeiten .....	38
Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung .....	38
Homeoffice und Mobile Arbeit .....	39
Dienst auf Reisen .....	39

**DATENSCHUTZ**

IT-Anwendungen .....	40
Einsatz von KI im Betrieb .....	41
Whistleblower-/Hinweisgeberschutzgesetz und Lieferkettengesetz .....	42
Datenschutz im Betriebsratsbüro .....	43

**BETRIEBLICHE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

Strategische Öffentlichkeitsarbeit des BR .....	44
Die Schreibwerkstatt .....	44

**KOMMUNIKATION**

Verhandlungsführung .....	45
Beratungskompetenz .....	45
Rhetorik – Selbstbewusst auftreten und argumentieren .....	46
Der BR als Begleiter in Personalgesprächen .....	46

**JAV-SEMINARE**

JAV-Wahlen 2024 .....	48
JAV III – Transferseminar .....	49

**SBV-SEMINARE**

SBV I – Einführungsseminar .....	50
SBV II – Aufbauseminar .....	50

**ANHANG**

Tagungsorte .....	51
Referentinnen und Referenten 2024 .....	52
Anmeldung und Teilnahmebedingungen nach § 37.6 BetrVG bzw. § 179.4 SGB IX .....	54
Hinweise zur Durchsetzung von Schulungsansprüchen nach § 37.6 BetrVG .....	55
Musterbeschluss Grundlagenschulung .....	56
Musterbeschluss für den Besuch von Spezialseminaren .....	57
Anmeldeformular .....	59
Seminarpreise 2024 für BR, SBV und JAV – Was kostet mein Seminar? .....	60

Anmeldungen  
bitte an:  
**berlin-bildung@  
igmetall.de**

# Systematische Bildungsplanung im Betriebsrat

Grundlagenseminare  
für alle im BR



Grundlagenseminare  
aufgabenbezogen



Wer seine  
**Interessen** wahr-  
nehmen will, braucht  
**Informationen**

## Spezialseminare nach Erforderlichkeit

<b>Arbeitsrecht</b>	ab S. 26
Potsdamer Arbeitsrechtstage	
Kündigungsschutzrecht	
<b>BR-Arbeit</b>	ab S. 12
Betriebsversammlungen	
Öffentlichkeitsarbeit	
<b>Arbeitsgestaltung</b>	ab S. 38
Mobile Arbeit	
Dienst auf Reisen	
Arbeitszeit	
<b>Datenschutz</b>	ab S. 40
IT-Anwendungen	
Einsatz von KI im Betrieb	

<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>	ab S. 26
BEM	
Suchtprävention	
Psychische Gefährdungen	
Sexuelle Belästigung	
<b>Umstrukturierungen</b>	ab S. 17
Betriebsänderung	
Betriebsübergang	
Insolvenzfrüherkennung	
<b>Kommunikation</b>	ab S. 45
Beratungskompetenz	
Verhandlungsführung	
Rhetorik	

## Gremien-Workshops

<b>Strategie-Klausur</b>	S. 6
Ziele und Strategie	
Prioritätensetzung	
Arbeitsverteilung	
Zusammenarbeit	
<b>Grundlagen-Workshop</b>	S. 7
Aufgaben des BR	
Interessenvertretung im Betrieb	
Organisation der BR-Arbeit	

## Gremien-Workshops

Ein Gremien-Workshop, das heißt immer: ein maßgeschneidertes Angebot für das Betriebsratsgremium, abgestimmt auf die betriebs- und gremienspezifischen Themen und Fragestellungen.

Mit der **Strategie-Klausur** bieten wir ein moderiertes Format an, in dem das Gremium eine gemeinsame Zielbestimmung erarbeitet, inhaltliche Schwerpunkte setzt und die interne Aufgabenverteilung abklärt. Die externe Moderation trägt zu einer schnellen, gemeinsamen und tragfähigen Ziel- und Entscheidungsfindung bei.

Gremien, die erstmals gewählt wurden oder über wenig Erfahrung mit betrieblicher Interessenvertretung verfügen, können sich in einem **Grundlagen-Workshop** das erforderliche Basiswissen für einen guten Start in die tägliche Betriebsratsarbeit aneignen und so das Fundament einer erfolgreichen Interessenvertretung legen.

Ob Strategie-Klausur oder Schulung zu Grundlagen oder Spezialthemen: Gremien-Seminare statten das gesamte Betriebsratsgremium mit Wissen aus, um durchsetzungsstark mitzubestimmen und die betriebliche Situation im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.

**Jedes im Bildungsprogramm aufgeführte Thema kann auch als passgenaues Gremien-Seminar organisiert werden.**

### Die Vorteile auf einen Blick:

- ▶ Inhaltlich maßgeschneiderte Schulung, in der betriebsspezifische Themen behandelt werden.
- ▶ Vorabgespräche mit den Referenten über die konkreten Inhalte sind möglich.
- ▶ Alle Gremienmitglieder verfügen über den gleichen Wissenstand.
- ▶ Termin, Dauer und Tagungsort können individuell vereinbart werden.





## Strategie-Klausur

Die Wahl ist vorüber, der Betriebsrat in seiner Zusammensetzung bekannt. In den nächsten Jahren werden viele Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen sein. Damit die Zusammenarbeit gelingt, kommt es darauf an, eine gemeinsame Zielbestimmung zu erarbeiten. Externe Moderation soll zu einer schnellen, gemeinsamen und tragfähigen Ziel- und Entscheidungsfindung im Betriebsrat beitragen. Schwerpunktsetzung, Arbeitsplanung und Aufgabenverteilung bilden dabei wichtige Grundlagen.

### Die Arbeit innerhalb des Gremiums

- ▶ Klärung des gemeinsamen Selbstverständnisses
- ▶ Gemeinsame Ziel- und Strategieentwicklung
- ▶ Aufgabenbezogene Prioritätensetzung
- ▶ Ableitung von Aufgabenbereichen und Arbeitsverteilung
- ▶ Verabredungen zur Zusammenarbeit

### Betriebsratshandeln innerhalb des Unternehmens

- ▶ Entwicklungen im Unternehmen
- ▶ Einbeziehen unterschiedlicher Interessen und Erwartungen der Belegschaft
- ▶ Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber

### Handlungs- und Arbeitspakete

- ▶ Gemeinsame Festlegung von konkreten Arbeitspaketen
- ▶ Verabredungen zum Controlling der Arbeitsschritte

**Moderation** Petra Böhr, Nadja Cirulies,  
Katrin Henning, Bärbel Weichhaus

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Termin, Tagungsort und Seminarkosten  
auf Anfrage**

## Grundlagen-Workshop für erstmals gewählte BR-Gremien

Neu konstituierte BR-Gremien sehen sich umgehend mit den grundlegenden Aufgaben der Betriebsratsarbeit sowie den kommenden Herausforderungen im Betrieb konfrontiert. In Betrieben, in denen erstmals eine betriebliche Interessenvertretung gewählt wurde, gibt es zudem oftmals wenig Erfahrungswissen mit Betriebsratsarbeit unter den Beschäftigten.

Dieser Workshop richtet sich an BR-Gremien, die über keine bzw. wenige Kenntnisse über die Aufgaben und Möglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung verfügen. Ziel des Workshops ist die Vermittlung von Grundlagenwissen für die tägliche Betriebsratsarbeit und eine erfolgreiche Interessenvertretung im Betrieb. Die auf die betriebspezifischen Fragestellungen abgestimmten Inhalte können im Vorfeld konkretisiert werden.

### Die Arbeit innerhalb des Gremiums

- ▶ Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz
- ▶ Rechte, Pflichten und Aufgaben des Betriebsrates
- ▶ Mitwirkung und Mitbestimmung im Betrieb und ihre Akteure
- ▶ Einführung in das Tarifvertragsgesetz
- ▶ Notwendige Arbeitsbedingungen des Betriebsrats: Büro, Bücher, Schulungen, etc.
- ▶ Organisation und Planung der weiteren Betriebsratsarbeit: Arbeit innerhalb des Gremiums, Geschäftsordnung, Einladungen, Beschlussfassung, etc.
- ▶ Gemeinsame Ziel- und Strategieentwicklung
- ▶ Ableitung von Aufgabenbereichen und Arbeitsverteilung

**Referent\*in** Astrid Diebitsch

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Termin, Tagungsort und Seminarkosten  
auf Anfrage**

# BR I – Einführung in die Betriebsratsarbeit

## BR I Wochenseminar

Das Seminar bietet eine erste solide Grundlage für einen guten Start in die Betriebsratsarbeit. Die Teilnehmenden lernen alle wichtigen Aufgaben, Rechte und Pflichten als Betriebsratsmitglied kennen. Ebenso gehören eine effektive Informationsbeschaffung, geeignete Arbeitsmethoden und die konkrete Arbeitsplanung dazu.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Aufgaben und Stellung des BR
- ▶ Rechte und Pflichten von Betriebsratsmitgliedern
- ▶ Grundlagen der Mitbestimmung, weitere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte
- ▶ Das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, Arbeiten mit Gesetz und Kommentar
- ▶ Grundlagen und Grundzüge der Beteiligungsrechte und deren Durchsetzung
- ▶ Mitwirkung an Entscheidungen im Gremium und die Beteiligungsarbeit des Betriebsrats
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats, Instrumente einer aktiven betrieblichen Informationspolitik
- ▶ Die Geschäftsführung
- ▶ Zusammenarbeit mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie F (s. Seite 60)

### Termine Wochenseminar

18.02. – 23.02.2024 BX65100824 **Bad Belzig**

21.04. – 26.04.2024 BX65101724 **Dierhagen**

16.06. – 21.06.2024 BX65102524 **Rheinsberg**

15.09. – 20.09.2024 BX65103824 **Dierhagen**

## BR II – 2 x 3 Tage in Berlin

Ein Alternativangebot für Kolleginnen und Kollegen, denen es auf Grund von betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist, ein Wochenseminar zu belegen.

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termine 2 x 3 Tage

**Teil 1** 27.05. – 29.05.2024 BX65102224 **Berlin**

**Teil 2** 24.06. – 26.06.2024 BX65112624 **Berlin**

➔ Die beiden Teile sind nur zusammen buchbar.

Alternativ  
2 x 3 Tage  
buchbar

### Seminarliteratur für alle BR I-Seminare

- ca. 46 € Kittner: Arbeits- und Sozialordnung 2024
- ca. 50 € BetrVG – Basiskommentar mit Wahlordnung
- Betriebsverfassungsgesetz, IG Metall
- Schulung und Bildung von BR-Mitgliedern, IG Metall
- Rechte und Pflichten von BR-Mitgliedern, IG Metall



BR I in englischer Sprache

## German labour law & works council constitution act – basics



### Content

- ▶ Development of a basic understanding and motivation
- ▶ German labour law & works council constitution act; working with acts and commentary
- ▶ Status of trade unions in the establishment
- ▶ Concept of the works council constitution act
- ▶ Codetermination of the works council and public relations
- ▶ Protective provisions and obligation
- ▶ Conduct of business of the works council

offer on inquiry



## Betriebsverfassungsrecht II

# BR II – Mitbestimmung

Der Betriebsrat muss bei betrieblichen Konflikten und Problemen die Initiative ergreifen, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Es bedarf neben des Durchsetzungswillens auch fundierter Kenntnisse zum Gebrauch betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften.

Die Teilnehmenden lernen die Voraussetzungen und Auswirkungen der verschiedenen Instrumente der Mitbestimmung kennen und erhalten Anregungen, die eigene Arbeitsweise zu verbessern.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung
- ▶ Konfliktregelung im BetrVG: Einigungsstellenverfahren, Arbeitsgerichtsverfahren
- ▶ Vereinbarungsformen: Regelungsabsprachen, Betriebsvereinbarungen
- ▶ Bearbeitung einzelner Fälle der betrieblichen Praxis zu Mitbestimmungsregelungen des BetrVG, insbesondere § 87 BetrVG
- ▶ Aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung
- ▶ Strategisches Vorgehen bei der Umsetzung von Mitbestimmungsrechten

**Freistellung** Freistellung § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX  
**Seminarpreis** Kategorie F (s. Seite 60)

### Termine Wochenseminar

10.03. – 15.03.2024	BX65101124	Dierhagen
01.09. – 06.09.2024	BX65103624	Bad Belzig

### BR II – 2 x 3 Tage in Berlin

Ein Alternativangebot für Kolleginnen und Kollegen, denen es auf Grund von betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist, ein Wochenseminar zu belegen.

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX  
**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termine 2 x 3 Tage

Teil 1	06.05. – 08.05.2024	BX65101924	Berlin
Teil 2	10.06. – 12.06.2024	BX65102424	Berlin

→ Die beiden Teile sind nur zusammen buchbar.

Alternativ  
**2 x 3 Tage**  
 buchbar

## Betriebsverfassungsrecht II

# BR II – Personelle Maßnahmen

Personelle Veränderungen erfordern oft rasches Handeln gerade von Seiten des Betriebsrats. Wie soll er damit umgehen?

Wie ist die Situation im Einzelfall zu beurteilen, welche Faktoren spielen dabei eine Rolle? Was muss der Betriebsrat beachten, wenn er betroffene Arbeitnehmer\*innen im Konfliktfall berät und begleitet?

### Aus dem Inhalt

- ▶ Funktion und Aufgaben der Interessenvertretung bei der Bearbeitung personeller Angelegenheiten
- ▶ Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG in personellen Angelegenheiten unter Einbeziehung der aktuellen Rechtsprechung
- ▶ Möglichkeiten und Grenzen von Mitbestimmungsrechten
- ▶ Verfahren bei Personalentscheidungen – Bearbeitung einzelner Fälle aus der betrieblichen Praxis
- ▶ Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG: Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung
- ▶ Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen
- ▶ Personalplanung und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- ▶ Aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und Gesetzgebung

**Freistellung** Freistellung § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX  
**Seminarpreis** Kategorie F (s. Seite 60)

### Termine Wochenseminar

23.06. – 28.06.2024	BX65102624	Rheinsberg
13.10. – 18.10.2024	BX65104224	Dierhagen

### BR II – 2 x 3 Tage in Berlin

Ein Alternativangebot für Kolleginnen und Kollegen, denen es auf Grund von betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist, ein Wochenseminar zu belegen.

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX  
**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termine 2 x 3 Tage

Teil 1	09.09. – 11.09.2024	BX65113724	Berlin
Teil 2	07.10. – 09.10.2024	BX65114124	Berlin

➔ Die beiden Teile sind nur zusammen buchbar.

Alternativ  
**2 x 3 Tage**  
 buchbar

**Referent\*in**

Daniel Weidmann, Petra Böhr

**Freistellung**

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis**

Kategorie C-2 (s. Seite 60)

## Geschäftsführung des BR – für Fortgeschrittene

Dieses Seminar soll insbesondere Betriebsratsvorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden Führungswissen vermitteln, damit diese im Gremium eine Verbesserung der Effizienz der Betriebsratsarbeit herbeiführen können. Es wird sowohl um rechtliche Aspekte gehen, als auch um Themen der Führung ohne Weisungsbefugnis, die eine besondere Herausforderung sind. Im Seminar werden Fragen angesprochen, die sich selbst sehr erfahrenen Betriebsratsmitgliedern noch stellen, und die Gelegenheit geschaffen, diese zu diskutieren.

**Aus dem Inhalt**

- ▶ Rechte und Pflichten von Betriebsratsmitgliedern und Ausschlussverfahren nach § 23.1 BetrVG
- ▶ Bildung und Arbeitsorganisation der Ausschüsse gemäß §§ 27 f. BetrVG; Bestellung und Abberufung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Ausschüsse; Arbeit mit Arbeitsgruppen gemäß § 28 a BetrVG

- ▶ Seminarplanung nach § 37.6 und 37.7 BetrVG
- ▶ Freistellungen im Betriebsrat gemäß § 38 BetrVG
- ▶ Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats gemäß § 40 BetrVG
- ▶ Klärung des Informationsmanagements innerhalb des Betriebsrat unter Beachtung der Verschwiegenheitsverpflichtung gemäß x§ 79 BetrVG
- ▶ Beschwerderecht nach § 85 BetrVG
- ▶ Klärung von Zuständigkeitsfragen (BR/GBR/KBR/EBR)
- ▶ Rechte und Aufgaben der BR-Vorsitzenden
- ▶ Leitung und Moderation von Sitzungen
- ▶ Moderne Führungstheorien und ihre Übertragbarkeit auf Interessenvertreter
- ▶ Feedback und Motivation als Führungsinstrumente
- ▶ Arbeit an praktischen Beispielen

**Termin**24.04. – 25.04.2024 BX65131724 **Berlin**

# Protokollführung im BR

Dieses Seminar informiert über die rechtlichen Grundlagen und Erfordernisse der Protokollerstellung, erläutert die funktionelle Bedeutung von Protokollen, stellt einzelne rationelle Arbeitsschritte vor und gibt Anregungen für den sinnvollen Einsatz von Protokollen in der täglichen Arbeit.

Es geht dabei unter anderem um die Themen wie PC-Nutzung zur Textverarbeitung, Speicherung, gezielt Redebeiträge erfassen, Wahl geeigneter Formulierungen, sinnvolle und individuelle Formgestaltung von Protokollen, um den rechtlichen Ansprüchen und denen des Betriebsrates zu entsprechen.

## Aus dem Inhalt

- ▶ Protokollieren – aber wozu? Funktionelle Bedeutung von Protokollen
- ▶ Protokollieren – aber wie? Form und Inhalt von Protokollen, verschiedene Protokollformen
- ▶ Protokollieren – aber was? Das Protokoll als Informationsquelle und als Arbeitshilfe

Bitte bringen Sie einen Laptop sowie eigene Protokollbeispiele (anonymisiert und im Word-/PDF-Format) aus dem Betrieb für die Arbeit im Seminar mit.

## Termin

22.01. – 23.01.2024 BX65110424 Berlin

## Referent\*in

Katrin Henning

## Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

## Seminarpreis

Kategorie C-2 (s. Seite 60)

Bitte einen  
**Laptop**  
mitbringen

## Für Betriebsratssekretär\*innen und Betriebsräte

# Organisation und Management des BR-Büros

### Referent\*in

Katrin Henning

### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie C-2 (s. Seite 60)

Ein gut organisiertes Betriebsratsbüro hat einen maßgeblichen Einfluss darauf, wie erfolgreich die Betriebsratsarbeit sein kann. Denn im Betriebsratsbüro laufen viele Fäden zusammen, es verlangt viel Organisation und Flexibilität und ist gleichzeitig die Zentrale für Kommunikation und Planung.

Im Seminar geht es darum, wie die Betriebsratsarbeit durch gute Planungstechniken und entlastende Routinen effektiv organisiert werden kann.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Planungs- und Organisationstechniken
- ▶ Techniken der systematischen Zeit- und Arbeitsplanung; Organisation und Unterstützung der Betriebsratsarbeit (Ablage, Ordner, Wiedervorlagen, Terminverwaltung)
- ▶ Terminkoordination und Vorlagen professionell gestalten
- ▶ Einsatz von Checklisten und Arbeitshilfen
- ▶ Sichere Korrespondenz

- ▶ E-Mails: Informationsflut und richtige Prioritätensetzung
- ▶ Informationsmanagement: Informationen sammeln, ordnen und zugänglich machen
- ▶ Informationsaustausch fördern
- ▶ Umgang mit widersprüchlichen Aufgaben
- ▶ Selbstmanagement, Umgang mit Stress und Arbeitsbelastung

### Termin

11.04. – 12.04.2024 BX65101524 Berlin



# BR-Arbeit – Freistellungsrechte und Betriebsratsvergütung

Betriebsräte haben das Recht, zur Wahrnehmung dieser Aufgaben während ihrer Arbeitszeit tätig zu werden. Betriebsratsarbeit hat Vorrang vor der beruflichen Arbeit. Betriebsratsmitglieder müssen von der Arbeit befreit werden, soweit sie Aufgaben für das Gremium zu erledigen haben. Doch im Detail gibt es einige Klippen.

## Aus dem Inhalt

- ▶ Aufgaben des Betriebsrats – Überblick
- ▶ Rechte nach §§ 37.2, 6 und 38 BetrVG
- ▶ Formale Pflichten im Rahmen der Freistellung (Abmeldung, Anmeldung, Nachweise etc.)
- ▶ Erweiterung der Freistellungen nach § 38 BetrVG über Betriebsvereinbarung
- ▶ Freistellung von Sachkundigen Arbeitnehmern für die BR-Arbeit
- ▶ Freistellung von Arbeitnehmern zum Aufsuchen von Sprechstunden nach § 39.3 BetrVG
- ▶ Grundbegriffe der Betriebsratsvergütung
- ▶ Benennen von Vergleichspersonen und Entgeltentwicklung

**Referent\*in** Anne Weidner

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

## Termin

26.02.2024 BX65100924 **Berlin**



## Rechtliche Grundlagen und kreative Gestaltung

# Betriebsversammlungen

### Referent\*in

Nils Kummert, Nadja Cirulies

### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie C-2 (s. Seite 60)

In einer Betriebsversammlung kommen Arbeitnehmer und Betriebsrat zusammen, um sich über aktuelle Themen auszutauschen. Laut Betriebsverfassungsgesetz dient die Betriebsversammlung der Aussprache und Information zwischen den betreffenden Parteien über alle Angelegenheiten, die den Betrieb betreffen. Neben den rechtlichen Grundlagen geht es in diesem Seminar auch um innovative Konzepte mit dem Ziel, in der Betriebsversammlung Interesse zu wecken, das Engagement der Beschäftigten zu fördern, als Gremium eine gute Außenwirkung zu erzielen und klug mit dem Auftreten der Geschäftsleitung umzugehen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Unterscheidung ordentliche – zusätzliche – außerordentliche Betriebsversammlung und die jeweiligen Folgen
- ▶ Anforderungen der Rechtsprechung an Betriebsversammlungen, Abteilungs- und Teilversammlungen
- ▶ Inhalte von Betriebsversammlungen (politisch, betriebspolitisch, tarifpolitisch etc.)
- ▶ Fragen des Hausrechts
- ▶ Teilnahmerechte auswärts Tätiger (mobile Arbeit, Dienstreisen)

- ▶ Kreative Gestaltung von Betriebsversammlungen
- ▶ Beteiligungsorientierte Methoden bei der Durchführung (Visualisierungen und virtuelle Methoden, Bewegungen im Raum, Kreativtechniken)
- ▶ Die Geschäftsführung gekonnt beim Wort nehmen
- ▶ Dokumentation und Bewertung

### Termin

22.01. – 23.01.2024 BX65100424 Berlin

## Wirtschaftlich und Rechtlich Insolvenzfrüherkennung

Vor dem Hintergrund von Inflation, Zinswende und weiteren Herausforderungen wie Energieknappheit und rasanter Preisentwicklung geraten zahlreiche Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten, teilweise droht die Insolvenz. Gerade in Krisensituationen ist es für den BR wichtig, diese frühzeitig richtig einzuschätzen sowie seine Mitbestimmungsrechte zu kennen und wahrzunehmen.

Auch eine Insolvenz bedeutet nicht zwangsläufig das Ende des Betriebes. Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers bestehen fort, ebenso alleeteiligungsrechte des Betriebsrates. Das Seminar gibt einen Überblick über betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie rechtliche Rahmenbedingungen und versetzt Betriebsräte in die Lage, sofort die nötigen Maßnahmen zu treffen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Insolvenz
- ▶ Wirtschaftliche Früherkennungsindikatoren
- ▶ Sanierungsmöglichkeiten
- ▶ Überblick über das Insolvenzverfahren, die Rolle des Insolvenzverwalters
- ▶ „Schutzschirmverfahren“
- ▶ Anspruch auf Insolvenzgeld
- ▶ Informationsrechte hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage
- ▶ Interessenausgleich und Sozialplan in der Insolvenz
- ▶ Insolvenz und Kündigungsschutz

**Referent\*in** Nils Kummert, Thomas Wagner

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

12.09. – 13.09.2024 BX65123724 **Berlin**

## Betriebsänderung – Interessenausgleich und Sozialplan

Die derzeit hauptsächliche Form der Betriebsänderung ist im Zuge einer Umstrukturierung vieler Unternehmen die Ausgliederung von Betriebsteilen (Outsourcing). Hier spielen die individualrechtlichen Folgen gemäß § 613a BGB eine große Rolle, wie auch die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates: Interessenausgleich und Sozialplan, Unterlassungsanspruch, Hinzuziehung von Beratern und Sachverständigen sowie ggf. die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens. Es geht darum, Outsourcing-Vorgänge rechtlich zu bewerten und zu erkennen, ob eine Betriebsänderung vorliegt, sowie taktische und strategische Fragen für die Vorgehensweise des Betriebsrates zu beantworten.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Begriff der „Betriebsänderung“
- ▶ Unterrichtungsansprüche des BR
- ▶ Verhandlungsanspruch
- ▶ Hinzuziehung von Beratern gemäß §§ 80.3, 111 BetrVG
- ▶ Individualrechtliche Folgen – § 613 BGB
- ▶ Typische Inhalte eines Interessenausgleichs
- ▶ Inhalte eines Sozialplans
- ▶ Unterlassungsanspruch des BR und seine Durchsetzung
- ▶ Strategisches Vorgehen

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

30.05.2024 BX65112224 **Berlin**

## Betriebsübergang

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (z. B. Verkauf, Vermietung/Verpachtung, Abschluss von Dienstleistungsverträgen) auf einen neuen Inhaber über, spricht man von einem Betriebs- bzw. Teilbetriebsübergang. § 613a BGB regelt dessen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen für die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beide Aspekte sind durch umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) definiert und fortentwickelt worden.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Begriffsklärung: Was ist ein Betriebsübergang?
- ▶ Betriebsübergang als Betriebsänderung, Voraussetzungen von Interessenausgleichs- und Sozialplanpflicht, aktuelle Tendenzen
- ▶ Folgen des Betriebsübergangs für die einzelnen Beschäftigten
- ▶ Rechte des Betriebsrats bei einem Betriebsübergang
- ▶ Auswirkungen eines Betriebsübergangs auf Betriebsrat und Betriebsvereinbarungen
- ▶ Was passiert mit den Tarifverträgen?
- ▶ Auswirkungen eines Betriebsübergangs auf die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder

**Referent\*in** Daniel Weidmann

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

12.06.2024 BX65112424 **Berlin**

## Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung

Das AÜG ist seit dem 1. April 2017 in veränderter Fassung in Kraft getreten. Die Einsatzdauer ist beschränkt, Unterbrechungszeiten wurden geregelt, neue Vorschriften zum Equal Pay und zum Streikbrechereinsatz wurden in Kraft gesetzt. Eine beträchtliche Anzahl von Arbeitgebern weicht vermehrt auf die Beschäftigung von Mitarbeitern von Fremdfirmen aus. Diese werden auf Grundlage eines Werk- und/oder Dienstvertrages zwischen der Fremdfirma und dem Arbeitgeber tätig. Der Betriebsrat hat hier genau hinzusehen: Handelt es sich um eine echte Werkvertragskonstellation und legale Fremdfirmen-tätigkeit oder liegt verkappte Leiharbeit vor? Wo liegen die rechtlichen Grenzen? Wie kann der Betriebsrat taktisch und strategisch vorgehen, wie gelangt er an die notwendigen Informationen? Welche aktuellen Tendenzen gibt es in der Rechtsprechung hinsichtlich der Unterscheidung von legaler Fremdfirmen-tätigkeit und verkappter Leiharbeit?

### Aus dem Inhalt

- ▶ Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung/Inhalte des AÜG
- ▶ Vertragliche Regelungen
- ▶ Echte Werkvertragskonstellation/Verkappte Leiharbeit?
- ▶ Rechtliche Grenzverläufe
- ▶ Informationsbeschaffung und strategisches Handeln durch den BR

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

05.11.2024 BX65104524 **Berlin**

Bei der Personalstruktur zielgerichtet mitwirken

## Personalplanung

Die Personalplanung bezieht sich auf den gegenwärtigen und künftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarf. Der Arbeitgeber hat den BR rechtzeitig und umfassend über die Personalplanung zu unterrichten und mit ihm über die geplanten Maßnahmen zu beraten. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung, des Personalabbaus und des Personaleinsatzes.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Strategische Personalplanung und Initiativrecht des BR, §§ 92, 92a BetrVG
- ▶ Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in Fragen der beruflichen Bildung nach §§ 96 ff BetrVG
- ▶ Initiativrecht des § 97.2 BetrVG
- ▶ Tarifvertragliche Vorschriften des TV Bildung der Metall-/ Elektroindustrie und seine Handhabung
- ▶ Neue Regelungen des BBiG und des Qualifizierungschancengesetzes
- ▶ Herausforderungen: digitales Lernen, ältere Mitarbeiter, Flucht in die Krankheit, Versagensängste, Leistungsbewertungen, Eingruppierungsfragen
- ▶ Moderne Bildungsformate: E-Learning, Learning on the Job, Moderierte Kleinrunden

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

09.09.2024 BX65103724 **Berlin**

## BetrVG Fresh Up

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit ist in ständiger Bewegung. In dieser Tagesveranstaltung werden aktuelle Beschlüsse bzw. Urteile mit Bezug zum Betriebsverfassungsrecht vorgestellt, die die vier Kernbereiche der Betriebsverfassung – Geschäftsführung und organisationsrechtliche Fragen sowie personelle, soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten – betreffen.

Es werden Beschlüsse und Urteile ausgewählt, die für die praktische Arbeit von allen Betriebsräten von Relevanz sind. Sie werden in den systematischen Zusammenhang eingeordnet und es werden die Konsequenzen dargestellt und diskutiert, die die ausgewählten Entscheidungen für die tägliche Arbeit und für die Mitbestimmungspolitik der Betriebsräte haben.

→ Die konkreten Themen werden etwa zwei Monate vor der Veranstaltung bekannt gegeben.

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

18.11.2024 BX65104724 **Berlin**

## Wahlvorstandsschulung: Das normale Wahlverfahren

Die Wahl eines Betriebsrates ist sehr umfangreich und in Teilen kompliziert. Dieses Seminar führt die Teilnehmenden klar und systematisch durch das gesamte Wahlverfahren. Es werden ausführlich und anschaulich die entscheidenden gesetzlichen Grundlagen, die wichtigsten Punkte der Wahlvorbereitung und die praktische Organisation einer Betriebsratswahl erläutert.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Wahlberechtigung, Wählbarkeit, Zahl der Betriebsratsmitglieder, Mindestsitze des Minderheitengeschlechts
- ▶ Beginn und Ende der Amtszeit des BR, Betriebsbegriff, Berechnung der Fristen
- ▶ Erstellung der Wahllisten, Erlass des Wahlausschreibens inkl. aller inhaltlichen Angaben
- ▶ Prüfung der Wahlvorschläge, Briefwahl, Technische Vorbereitung der Wahl
- ▶ Durchführung der Wahl, Zählverfahren und Verteilung der Sitze
- ▶ Kosten der Wahl, Kündigungsschutz für Kandidaten\*innen und Wahlvorstandsmitglieder
- ▶ Anfechtung und Unwirksamkeit

**Termin, Tagungsort und Seminarkosten auf Anfrage**

## Wahlvorstandsschulung: Das vereinfachte Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren wird in Betrieben mit bis zu 100 Wahlberechtigten angewendet und kann nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in Betrieben von 101 bis 200 Wahlberechtigten angewendet werden. Auch in diesem Seminar werden sehr ausführlich und anschaulich alle wichtigen organisatorischen, rechtlichen und inhaltlichen Stationen einer Betriebsratswahl erläutert.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Einstufiges und zweistufiges Wahlverfahren
- ▶ Wahlberechtigung, Wählbarkeit, Zahl der Betriebsratsmitglieder, Mindestsitze des Minderheitengeschlechts
- ▶ Beginn und Ende der Amtszeit des BR, Betriebsbegriff; Berechnung der Fristen
- ▶ Erstellung der Wähler\*innenliste, Erlass des Wahlausschreibens inkl. aller inhaltlichen Angaben
- ▶ Prüfung der Wahlvorschläge, nachträgliche schriftliche Stimmabgabe, technische Vorbereitung der Wahl
- ▶ Durchführung der Wahl, Zählverfahren und Verteilung der Sitze
- ▶ Kosten der Wahl, Kündigungsschutz für Kandidaten\*innen und Wahlvorstandsmitglieder
- ▶ Anfechtung und Unwirksamkeit

**Termin, Tagungsort und Seminarkosten auf Anfrage**

# Altersteilzeit und betriebliche Altersvorsorge

Das Seminar gibt eine Einführung in die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen zum Thema Altersteilzeit und betriebliche Altersvorsorge. Es unterteilt sich in zwei Blöcke, welche die Möglichkeiten und die Gestaltung für einen flexiblen Eintritt in die Rente und deren Absicherung aufzeigen.

## Früher in die Rente

Der TV FlexÜ gibt Rahmenbedingungen für einen flexiblen Eintritt in die Rente vor und der Betriebsrat soll in einer Betriebsvereinbarung Regelungen für die Ausgestaltung treffen.

- ▶ Rechtliche Grundlagen Altersteilzeit
- ▶ Einführung TV FlexÜ
- ▶ Regelungen einer Betriebsvereinbarung Altersteilzeit

Es werden weitere Rentenüberbrückungsmodelle vorgestellt, in die gesetzliche Rententhematik eingeführt sowie ihre Auswirkungen auf die Rentenhöhe dargestellt.

- ▶ Früherer Renteneintritt und Abschlag
- ▶ Transfergesellschaft und ALG I
- ▶ Wertkonten

## Absicherung der Rente – betriebliche Altersvorsorge

Es geht um die allgemeinen Rechtsgrundlagen betrieblicher Versorgungsverpflichtungen und Fördermöglichkeiten.

- ▶ Bestimmungen aus Gesetz und Verordnung
- ▶ Regelungen aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen
- ▶ Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

## Termin

15.07. – 17.07.2024 BX65102924 **Berlin**

## Referent\*in

Maika Pricelius

## Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

## Seminarpreis

Kategorie C-3 (s. Seite 60)

# Grundlagen im Arbeitsrecht I bis III

Kenntnisse im Allgemeinen Arbeitsrecht sind für eine effektive Betriebsratsarbeit unerlässlich. Zum einen obliegt dem BR die Überwachung der Einhaltung der Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften gemäß § 80.1 (1) BetrVG. Zum anderen benötigt der BR diese Kenntnisse, um wirkungsvoll seinen Gestaltungsaufgaben Rechnung zu tragen.

Diese Seminarreihe vermittelt in seinen drei Teilen umfassende Kenntnisse und legt großen Wert auf Aktualität und strategische Handlungsorientierung.

**Referent\*in** Micha Heilmann

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)



## Arbeitsrecht I Grundlagen, Arbeitsverhältnis, Haftung

### Aus dem Inhalt

- ▶ Überwachungsaufgaben und Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- ▶ Begriffe klären: Betrieb, Unternehmen, Arbeitnehmer, Leiharbeiter, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte, freie Mitarbeiter
- ▶ Normenpyramide
- ▶ kollektives und individuelles Arbeitsrecht, Tarifbindung und Tarifbezug, Betriebsvereinbarung und Tarifvorrang, Stellung der Gewerkschaften
- ▶ Haupt- und Nebenleistungspflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- ▶ Begründung des Arbeitsverhältnisses: Stellenausschreibung, Fragerecht etc.
- ▶ Form des Arbeitsvertrags, Nachweisgesetz, faktisches Arbeitsverhältnis
- ▶ Besondere Anspruchsgrundlagen: Gesamtzusage, betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz
- ▶ Inhaltskontrolle: AGB-rechtliche Bestimmungen wie Vertragsstrafen, Rückzahlung von Schulungskosten, Gesundheitsüberprüfung, Freistellungsregelungen etc.

### Termin

12.02. – 14.02.2024 BX65100724 Berlin



## Arbeitsrecht II

# Arbeitszeit, bezahlte Freistellung, Urlaub

### Aus dem Inhalt

- ▶ **Arbeitszeit:**  
Rechtsgrundlagen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, Manteltarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag, Mehrarbeit
- ▶ **Urlaub:**  
Rechtsgrundlagen, insbesondere Bundesurlaubsgesetz, Voraussetzungen der Urlaubsgewährung, Verfallsregelungen, neue Rechtsprechung des EuGH, Bildungsurlaub
- ▶ **Sondervergütungen:**  
Bonus, Prämie, Leistungszulage, Zielvereinbarung, Gewinnbeteiligung
- ▶ **Entgelt ohne Arbeitsleistung:**  
Rechtsgrundlagen, Feiertag, Krankheit, Urlaub, Mutterschutz, insbesondere Wirtschafts- und Betriebsrisiko
- ▶ **Besondere Gruppen:**  
Mutterschutz, Elternzeit/Elternteilzeit, behinderte Menschen, Jugendarbeitsschutz
- ▶ **Teilzeitarbeitsverhältnis**
- ▶ **Anspruchsdurchsetzung:**  
Ausschlussfristen, Geltendmachung, Leistungsklage

### Termin

04.03. – 06.03.2024 BX65101024 Berlin

## Arbeitsrecht III

# Kündigung und Kündigungsschutzrecht

### Aus dem Inhalt

- ▶ **Arbeitgeberkündigung:**  
Formen der Kündigung | Form, Frist, Zugang und Kündigungsgründe | Voraussetzungen der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes | Besonderer Kündigungsschutz | Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Kündigungsschutzverfahren | Zeugnis, Arbeitspapiere, Arbeitsbescheinigung, Resturlaub, Überstunden, Freizeit zur Stellensuche, ggf. Schadenersatz
- ▶ **Arbeitnehmerkündigung:**  
Form, Frist, Grund und Zugang | Vertragsstrafen, Rückzahlungsklauseln, Schadenersatz | Sperrzeit nach dem SGB III
- ▶ **Aufhebungsvertrag:**  
Form und Inhalt (z. B. Abfindung, Freistellung, Abwicklung des Arbeitsverhältnisses, Zeugnis) | Sperrzeit und Ruhezeit nach dem SGB III, steuerliche Behandlung einer Abfindung
- ▶ **Befristungsrecht:**  
Sachgrundlose und Sachgrundbefristung | Neue Rechtsprechung zur Zuvor-Beschäftigung | Schriftlichkeitsgebot | Kündigungsmöglichkeiten | Entfristungsklage

### Termin

15.04. – 17.04.2024 BX65101624 Berlin

## 23. Potsdamer Arbeitsrechtstage der IG Metall Berlin

Kompetente und bekannte Arbeitsrichter und Fachanwälte referieren über neue Urteile, über wichtige rechtspolitische Entscheidungen und Trends im Arbeitsrecht sowie deren Bedeutung für den Betriebsalltag. Es steht ausreichend Zeit zur Verfügung, um ausführlich mit den Experten zu diskutieren sowie Fragen und Einschätzungen einbringen zu können.

→ Die konkreten Themen werden etwa zwei Monate vor der Veranstaltung bekanntgegeben.

**Referent\*in** Arbeitsrichter, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Lehrbeauftragte

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie E (s. Seite 60)

### Termin

04.06. – 06.06.2024 BX65102324 **Potsdam**

### Seminarliteratur

ca. 15 € Arbeitsgesetze: ArbG

### Teilnahmeempfehlung

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter, Betriebsratsmitglieder, Schwerbehindertenvertreter

Neue Urteile,  
wichtige rechtspoliti-  
sche Entscheidungen  
und Trends im  
Arbeitsrecht

## Aktuelle Rechtsprechung Kündigungsschutz- und Befristungsrecht

Kein Rechtsgebiet ist so schnelllebig wie das Kündigungsschutzrecht und das Befristungsrecht. Betriebsräte müssen diese beiden Rechtsgebiete im Auge behalten, um Beschäftigte angemessen auf ihre Rechte hinweisen und um im Ernstfall eine Erste-Hilfe-Beratung durchführen zu können. Das Seminar dient dazu, aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte vorzustellen, noch einmal die Grundlagen des Kündigungsschutzrechtes und Befristungsrechtes zu reflektieren und auch die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte in diesem Zusammenhang zu beleuchten.

**Referent\*in** Marion Burghardt

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

01.07.2024 BX65102724 **Berlin**

# Krankheitsbedingte Fehlzzeiten und Kündigung

Krankheitsbedingte Fehlzzeiten nehmen in Betrieben immer mehr zu, psychische Erkrankungen haben ein alarmierendes Ausmaß angenommen und sind häufig den Arbeitsbedingungen geschuldet.

In dem Seminar sollen die arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte langer Arbeitsunfähigkeitszeiten behandelt werden: Was passiert, wenn der Arbeitnehmer bei der Krankenkasse ausgesteuert ist? Welche Sozialleistungen kann er beanspruchen? Was ist, wenn er seine bisherige Tätigkeit krankheitsbedingt nur noch eingeschränkt ausüben kann? Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit etc.?

Im Zusammenhang mit längerer Krankheit stellt sich oft die Frage, inwieweit der offene Urlaub nach einer Gesundung beansprucht werden kann, ob er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden muss und ob Fristen einzuhalten sind. Hierzu wird ein Überblick über die aktuellen Entscheidungen des BAG gegeben.

## Aus dem Inhalt

- ▶ Krankheitsbedingte Fehlzzeiten
- ▶ Sozialrechtliche Aspekte von Arbeitsunfähigkeitszeiten
- ▶ Von der Krankenkasse ausgesteuert? Was nun?
- ▶ Anspruch auf Sozialleistungen, Pflichten des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit
- ▶ Unverfallbarkeit gesetzlicher Mindesturlaubsansprüche
- ▶ Aktuelle Rechtsprechung des BAG

**Referent\*in** Micha Heilmann

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

## Termin

26.08.2024 BX65103524 **Berlin**

# Urlaubsrecht und aktuelle Rechtsprechung

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87.1 Nr. 5 BetrVG ist eines der stärksten Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz. Vielfach sind in den Betrieben die entsprechenden Betriebsvereinbarungen zu Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplanung auf dem Stand der 80er Jahre und bestimmte urlaubsrechtliche Entwicklungen wurden bislang nicht nachvollzogen: Arbeitsschutzaspekte, Beschwerderechte der Beschäftigten, gerechte Verteilungsregeln etc. Es sollen in diesem Seminar Betriebsvereinbarungs-Modelle und Regelungsmodule vorgestellt und möglichst betriebsspezifisch bearbeitet und diskutiert werden.

**Referent\*in** Micha Heilmann

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

## Termin

10.07.2024 BX65112824 **Berlin**

## Einführungsseminar

# AUG I – Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie F (s. Seite 60)

### Seminarliteratur

- ca. 46 € Kittner: Arbeits- und Sozialordnung 2024
- Materialien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsschutz und Mitbestimmung, IGM



Dieses Wochenseminar vermittelt das Grundwissen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie über neue Technologien. Es werden die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien behandelt.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Mitbestimmung des Betriebsrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Einzelrichtlinien und Vorschriften zum Thema „Belastungen“ (Lärm, Bildschirmarbeit)
- ▶ Arbeitsschutzgesetz und dessen Umsetzung im Betrieb
- ▶ Beteiligte am betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Gefährdungsbeurteilung und deren Umsetzung
- ▶ Freiwillige Betriebsvereinbarung zu Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes und zur Verhütung von Arbeitsunfällen

**Hinweis:** Dieses Seminar ist die Voraussetzung für weitere AuG-Seminare im zentralen Bildungsprogramm der IG Metall.

### Termine

10.03. – 15.03.2024	BX65111124	Bad Belzig
22.09. – 27.09.2024	BX65103924	Dierhagen

# Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen dauernd oder wiederholt krank, muss jeder Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen und ihre Aufgabe ist es, den BEM-Ablauf überwachen. Ziel ist es, erkrankten Kollegen bei der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit und beim Erhalt ihres Arbeitsplatzes zu helfen sowie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Das genaue Vorgehen dabei ist jedoch nicht verbindlich geregelt.

Das Seminar vermittelt die Gestaltungsmöglichkeiten beim BEM und zeigt auf, worauf es bei der Vorbereitung und Durchführung ankommt. Ein Schwerpunkt ist, Betroffene im Erstgespräch für das BEM zu gewinnen, denn ohne Zustimmung und Kooperation der Betroffenen ist kein BEM möglich.

Das Seminar vermittelt Grundkenntnisse für die Arbeit des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung. Im Mittelpunkt stehen alle vorbereitenden Aufgaben zur Einführung und Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

## Aus dem Inhalt

- ▶ Überblick gesetzliche Grundlagen und Rechtsprechung
- ▶ Betriebliche Ausgangslage und Langzeiterkrankungen
- ▶ Aufgaben und Mitbestimmung von BR und SBV
- ▶ Informationspflichten, Vertraulichkeit, Datenschutz
- ▶ Suchprozess: BEM-Verfahren und -Maßnahmen
- ▶ Teilhabeleistungen des SGB mit externer Unterstützung
- ▶ Grundlagen der Gesprächsführung
- ▶ Eckpunkte (Muster-)Betriebsvereinbarung

## Termin

23.10. – 25.10.2024 BX65104324 **Berlin**

## Referent\*in

Katrin Henning

## Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

## Seminarpreis

Kategorie C-3 (s. Seite 60)

## Arbeitsstätte Büro gestalten

Der Begriff „Arbeitsstätte“ klingt altmodisch und wenig dynamisch. Neue Büro-Arbeitswelten mit starker Tendenz zum Desk-Sharing sind oft das Gegenteil – dies gilt auch für Büros im produzierenden Gewerbe.

Gesunderhaltende Arbeitsbedingungen auch in Bürogebäuden zu gestalten, ist die Pflicht des Arbeitgebers. „Wenn dabei am falschen Ende gespart wird“, führt dies nicht selten dazu, dass die wichtigste betriebliche Ressource – die Beschäftigten –, vergeudet und erheblichen gesundheitlichen Gefährdungen bei der Büro- und Bildschirmarbeit ausgesetzt wird. Aufgabe der Beschäftigtenvertretungen ist es daher, ihre Mitbestimmungsrechte für gute Arbeitsbedingungen wahrzunehmen.

Vorrangig ist die rechtzeitig zu erstellende Gefährdungsbeurteilung (GBU) gemäß § 3 der Arbeitsstättenverordnung und weiterer Rechtsgrundlagen, die den physischen und psychischen Belastungsfaktoren neu einzurichtender oder bereits länger betriebener Büros gerecht werden muss.

Arbeitsplatzbegehungen allein sind unzureichend. Präventionsmaßnahmen sind festzulegen und hinsichtlich ihrer Wirkung zu prüfen. Gesundheitliche Gefährdungen (und damit auch Leistungsbremsen) wie z. B. unzureichende Flächen, Ausstattungsmängel, akustische visuelle Störungen, Vertraulichkeitsprobleme, Barrieren, Mängel bei Licht, Hygiene oder Raumklima sind zu vermeiden und abzubauen. Das gilt auch bei Desk-Sharing. Homeoffice und mobile Arbeitsformen sind als Teil eines guten Gesamtkonzepts zu berücksichtigen.

Besonders die aktuellen technischen Regeln zur Arbeitsstättenverordnung geben vor, welche konkreten Beurteilungsmaßstäbe

anzuwenden sind und welchen Prinzipien die Maßnahmenableitung und -umsetzung im Rahmen der GBU zu folgen hat.

Das Seminar zeigt wesentliche Stellschrauben und Anwendungsbeispiele auf, damit Arbeitgebende den rechtlichen Vorgaben nachkommen und im Rahmen der Mitbestimmung mit den Beschäftigtenvertretungen für gute Arbeitsbedingungen sorgen. Grundkenntnisse im Arbeitsschutz sind hilfreich, jedoch keine Voraussetzung der Teilnahme.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Betriebliche Ausgangslage
- ▶ Aktuelle Rechtsprechung, rechtliche Grundlagen für Büro- und Bildschirmarbeit
- ▶ Gestaltungsanforderungen im Überblick: Flächen, Akustik, Licht, Klima u. a.
- ▶ ASR V3: Technische Regel „Gefährdungsbeurteilung“ für Arbeitsstätten,
- ▶ Planungsprozess Arbeitsstätten, Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte
- ▶ Arbeitsschutzausschuss (ASA) und externe Sifa, B-Arzt u. a.
- ▶ Exemplarische Anwendung/Übung
- ▶ Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen

**Referent\*in** Wolfgang Jungen-Kalisch, Nicolas Colberg

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

12.03. – 13.03.2024 BX65121124 **Berlin**

## Elternzeit, Mutterschutz, Pflegezeit

# Familienbedingte Auszeiten

Für viele Beschäftigte ist es herausfordernd, familiäre und berufliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bekommen, z. B. wenn ein Kind unterwegs ist oder eigene Eltern pflegebedürftig werden. Die Aufgabe des Betriebsrats ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

In diesem Seminar werden das Wissen zu den aktuellen Regelungen in Bezug auf Elternzeit, Mutterschutz und Pflegezeit vermittelt und die Beteiligungsrechte und Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates beleuchtet.

### Elternzeit

- ▶ Anspruchsberechtigung, Anmeldezeitpunkt
- ▶ Vorzeitige Beendigung und Verlängerung
- ▶ Teilzeitarbeit in der Elternzeit und damit verbundene betriebliche Maßnahmen, wie z. B. die Einstellung von Vertretungskräften
- ▶ Urlaub, Sonderzahlungen, Kündigungsschutz

### Mutterschutz

- ▶ Die Rechte von Schwangeren und Müttern
- ▶ Entgeltansprüche während der Beschäftigungsverbote
- ▶ Urlaub, Sonderzahlungen
- ▶ Kündigungsschutz

### Pflegezeit

- ▶ Kurz- und Langzeitpflege
- ▶ Vollständige/teilweise Freistellung
- ▶ Beginn und Ende des Sonderkündigungsschutzes
- ▶ Beteiligungsrechte des BR

### Neues Pflegezeitgesetz

- ▶ Neuregelungen für Beschäftigte
- ▶ Voraussetzungen, Ankündigungsfrist, Dauer
- ▶ Rechtslage bei Kündigungen

### Wiedereinstieg

- ▶ Beschäftigungsgarantie?
- ▶ Gesetzliche und betriebliche Regelungen für die Zeit nach Eltern- oder Pflegezeit
- ▶ Beteiligungsrechte des BR

**Referent\*in** Sonja Knarr

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

23.09. – 24.09.2024 BX65113924 **Berlin**



**Referent\*in**

Wolfgang Jungen-Kalisch,  
Nicolas Colberg

**Freistellung**

§ 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis**

Kategorie C-3 (s. Seite 60)

## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Prävention von Stress und Burnout, bedingt durch psychische Belastungen bei der Arbeit - wie zum Beispiel Zeitdruck, Störungen, unzureichende digitale Arbeitsmittel oder fehlende Wertschätzung -, ist eine zentrale gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers.

In den Fokus rücken dabei auch Mobile Arbeitsformen, Homeoffice oder Telearbeit, die zum Arbeitsalltag gehören. Denn, wo auch immer der Arbeitgeber es zulässt - ob im Betrieb, mobil oder von zuhause – gilt es, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und Leistungsbeeinträchtigungen, Arbeitsausfall oder gar längere Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

Notwendig ist eine **fachgerechte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz**. Dabei sind alle Arbeitsschutzverordnungen zu beachten, insbesondere für Arbeitsstätten und Betriebssicherheit.

Gemäß den **Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)** muss die Gefährdungsbeurteilung auch der betrieblichen Veränderungs- und Digitalisierungsdynamik gerecht werden. Auch dafür gilt es betriebliche Konzepte zu finden.

Schwerpunkt des Seminars sind Antworten auf die Frage, wie eine betriebsspezifische, praktikable, anforderungsgerechte und für die Gesundheit der Beschäftigten wirkungsvolle Gefährdungsbeurteilung zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen umgesetzt und genutzt werden kann. Anhand eines erprobten

Verfahrens werden im Seminar praktische Erfahrungen gesammelt. Im Fokus stehen konkrete betriebliche Tätigkeiten.

**Aus dem Inhalt**

- ▶ Betriebliche Ausgangslage
- ▶ Ursachen/Auswirkungen psychischer Belastung, arbeitswissenschaftliche Grundlagen
- ▶ Aktuelle gesetzliche Grundlagen und Rechtsprechung
- ▶ Aufgaben von Arbeitgeber und Betriebsrat
- ▶ Vorbereitung, Arbeitsschutzorganisation, Tätigkeiten
- ▶ Besondere Aspekte mobiler Arbeit und Homeoffice
- ▶ Planung und Ablauf der psychischen Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Information und Beteiligung der Beschäftigten
- ▶ Verfahren zur Grob- und Feinanalyse: Praxisübung
- ▶ Anforderungen an die Dokumentation der Ergebnisse
- ▶ Maßnahmen und STOP-Prinzip: Ableitung, Durchführung, Wirksamkeitskontrolle
- ▶ Betriebliche Szenarien und Vorgehensweisen
- ▶ Regelungspunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

**Termin**

15.04. – 17.04.2024 BX65111624 Berlin



# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Als Betriebsrat präventiv tätig werden und Übergriffen Einhalt gebieten

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt und kommt in Betrieben leider öfter vor als man/frau denkt. Die #MeToo-Debatte hat das Problembewusstsein zwar ein wenig geschärft, dennoch fehlt es an Informationen über wirksame Maßnahmen der Gegenwehr. Arbeitgeber kennen sehr häufig ihre Pflichten nach dem AGG nicht. Betriebsräte fragen nach ihren Handlungsmöglichkeiten.

Dieses Seminar vermittelt dem Betriebsrat wesentliches Wissen zu diesen Fragen und zeigt gleichzeitig Möglichkeiten auf, wie er aktiv tätig werden kann, um die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb vor sexueller Belästigung möglichst wirksam präventiv zu schützen und ggf. im Einzelfall zu begleiten, wenn es zu einem Ernstfall gekommen ist.

## Grundlagen

- ▶ Öffentliche Diskussion und Sensibilität: #MeToo und die Folgen
- ▶ Definition nach dem AGG und nach dem Strafgesetzbuch
- ▶ Formen sexueller Belästigung, Zahlen und Fakten, Hintergründe
- ▶ Abgrenzung zur „Flirtereii“

## Rechte der Betroffenen

- ▶ Schutz nach dem AGG: Entschädigung, Leistungsverweigerungsrecht, Anspruch auf arbeitgeberseitige Intervention, Beschwerdeverfahren
- ▶ Beweislastfragen sind entscheidend: § 22 AGG und Beweiserleichterungen
- ▶ Mögliche strafrechtliche Folgen

## Pflichten des Arbeitgebers

- ▶ Schutzpflichten und notwendige Prävention
- ▶ Reaktions- bzw. Sanktionspflichten: Kündigung, Abmahnung, Versetzung, Personalgespräch

## Aufgaben, Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- ▶ Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 12 AGG
- ▶ Betriebsvereinbarung zur Regelung von Verhaltenspflichten und Vorbeugung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Eckpunkte
- ▶ Interventionsrecht und Unterlassungsanspruch nach § 17 Abs. 2 AGG i. V. m. § 23 Abs. 3 BetrVG

## Termin

11.04.2024 BX65111524 [Berlin](#)

## Referent\*in

Nils Kummert

## Freistellung

§ 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

## Seminarpreis

Kategorie C-1 (s. Seite 60)

## Grundlagen und Präventionsmöglichkeiten

# Betriebliche Suchtprävention

### Referent\*in

Marc Pestotnik

### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie C-1 (s. Seite 60)

Suchterkrankungen haben unmittelbare Folgen für die Betroffenen selber, den Arbeitgeber und auch die Kolleginnen und Kollegen. Ernste Probleme entstehen aber nicht erst dann, wenn eine schwere Abhängigkeitserkrankung vorliegt. Auch riskanter oder gesundheitsgefährdender Konsum wirkt sich auf Verhalten, Unfallrisiko, Leistungsfähigkeit und Betriebsklima aus. Gleichzeitig ist „Sucht“ nach wie vor ein Tabuthema; Betroffene versuchen aufwendig, ihr Problem zu verstecken und weder Vorgesetzte noch Kolleginnen und Kollegen wissen, wie sie adäquat reagieren sollen.

Ziele des Seminars sind die Vermittlung von Hintergrundwissen und grundlegenden Rechtskenntnissen, die Sensibilisierung, wann Substanzkonsum ein arbeitsrelevantes Thema wird, sowie die Erarbeitung passender Interventionsmöglichkeiten. Das Seminar soll ermutigen, bei Substanzkonsum am Arbeitsplatz sowie Suchterkrankung bei Mitarbeitenden als Betriebsrat nicht wegzuschauen, sondern ihm offen und konstruktiv zu begegnen und gleichzeitig die Grenze des eigenen Aufgabenbereiches zu wahren.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Grundlagen zu Abhängigkeitserkrankungen
- ▶ Erkennen von Konsumproblemen: Merkmale und Hinweise am Arbeitsplatz
- ▶ Rechtliche Grundlagen
- ▶ Aufgaben und Interventionsmöglichkeiten von Betriebsrat, SBV, Suchtberatung und Vorgesetzten
- ▶ Maßnahmen betrieblicher Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe
- ▶ Hinweise für Betriebsvereinbarung

### Termin

03.12.2024 BX65104924 **Berlin**

## Prävention und Nachsorge regeln

# Gewalt am Arbeitsplatz entschieden begegnen

Leider kommt es auch heute vor, dass Beschäftigte Opfer von physischer oder psychischer Gewalt werden. Darunter fallen nicht nur körperliche Angriffe durch Schlagen, Treten oder Schubsen. Auch das Werfen mit Gegenständen, Drohungen oder Beleidigungen sind Formen der Gewalt. Neben möglichen Verletzungen leiden Betroffene oft unter psychischen Nachwirkungen wie Ängsten, Schlafproblemen oder einem verminderten Selbstwertgefühl, bis hin zu Erkrankungen wie einer Depression oder einer Posttraumatischen Belastungsstörung.

Täter können Interne oder Externe sein. Mögliche Betroffene sind Beschäftigte in den direkten und indirekten Bereichen, oder in Servicebereichen wie Callcentern oder im Verkauf. Wenngleich die Zahlen in den vergangenen Dekaden gesunken sind, sollten die Betroffenen weder einem Risiko ausgesetzt noch nach erfahrener Gewalt allein gelassen werden.

Zu diesen Zwecken sind betriebliche Regelungen hilfreich. Aus Sicht von Interessenvertretungen kann die Prävention nicht allein eine Verhaltensprävention in Form von beispielsweise Trainings zu Deeskalationsstrategien sein. Auch Rahmenbedingungen müssen ins Auge gefasst werden: Warnzeichen können erkannt, Sorgen ernstgenommen werden. Die Maßnahmenhierarchie folgt dem klassischen TOP-Prinzip aus dem Arbeitsschutz.

Wenn es doch zu gewalttätigen Übergriffen kommt, sollten die Betroffenen nicht für ihre eigene Erholung alleinverantwortlich sein. Eine geregelte „präventive Nachsorge“ mit funktionierenden Strukturen und vertrauensvollen Ansprechpartner\*innen kann helfen, die Auswirkungen und damit das Leiden der Betroffenen zu lindern

### Aus dem Inhalt

- ▶ Betriebliche Ausgangslage
- ▶ Definition von Gewalt sowie Auswirkungen
- ▶ Rechtlicher Hintergrund: Fürsorgepflicht und Arbeitsschutz
- ▶ Ansätze der Prävention und Nachsorge
- ▶ Gewerkschaftliche Positionen sowie Angebote der Unfallversicherungsträger
- ▶ Umsetzungsstrategien: freiwillige Betriebsvereinbarung oder Gefährdungsbeurteilung?
- ▶ Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen

### Termin

29.04. – 30.04.2024 BX65101824 **Berlin**

### Referent\*in

Nicolas Colberg

### Freistellung

§ 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie C-2 (s. Seite 60)

## Diskriminierung am Arbeitsplatz erkennen und verhindern

# Mobbing

### Referent\*in

Sonja Knarr

### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie C-2 (s. Seite 60)

Jeden Tag erleben Menschen Psychoterror am Arbeitsplatz: Mobbing, Schikane, Diskriminierung – unterschiedliche Begrifflichkeiten und Einzelhandlungen. Die Folgen sind gleichermaßen fatal: für die Betroffenen mit schwerwiegenden gesundheitlichen und seelischen Belastungen, für den Betrieb mit hohen Kosten durch Auswirkungen auf die Arbeitsleistung, Fehlerquote und Fehlzeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz verbietet jegliche Art von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse und anderer persönlicher Besonderheiten. Hier finden BR- und SBV-Mitglieder die rechtliche Basis, um das Thema Mobbing anzugehen.

Die Schwerpunkte dieses Seminars bilden einerseits die rechtlichen Grundlagen, andererseits Hilfestellungen, um Mobbing-Situationen zu erkennen und Möglichkeiten zur Prävention zu erarbeiten. Das Augenmerk liegt auf den konkreten Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats, um die Betroffenen zu unterstützen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Definition von Mobbing und Unterscheidung von anderen Konflikten am Arbeitsplatz
- ▶ Rollenklärung des BR bei Mobbing-Fällen
- ▶ Rechte der Betroffenen und Unterstützungsmöglichkeiten durch den Betriebsrat
- ▶ Arbeits-, zivil- und strafrechtliche Aspekte
- ▶ Aktuelle Rechtsprechung
- ▶ Erfahrungsaustausch und Fallbeispiele

**Referent\*in** Sonja Knarr

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

07.11. – 08.11.2024 BX65114524 **Berlin**





## Zukunft innovativ mitgestalten

# Betriebswirtschaftliche Grundlagen

### Referent\*in

Marek Wiesner

### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

### Seminarpreis

Kategorie C-3 (s. Seite 60)

Der Umbau der Wirtschaft, die digitale und ökologische Transformation, sind in vollem Gange. Dabei ist es für Betriebsräte wichtig, beurteilen zu können, ob die aktuell ergriffenen Maßnahmen und Vorhaben dem Unternehmen nutzen oder schaden – kurz- und langfristig.

Wie verändert sich das Unternehmensumfeld? Wettbewerber, Kunden, Aufträge, Partner, Rohstoffe, Fachkräfte, Arbeitskräfte, grundsätzlich. Die Märkte verändern sich. Hat das Unternehmen darauf erfolgversprechende Antworten? Wie wirken sich diese Antworten auf die Personalplanung und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens aus? Wie ist die aktuelle Situation des Unternehmens mit Blick auf die Finanzen, die Partnerschaften, die Belegschaft und das Management einzuschätzen?

In diesem Seminar geht es um den Umgang mit den relevanten Zahlen, Daten und Fakten aus dem betriebswirtschaftlichen Controlling, um sich einen Überblick über das Heute zu verschaffen, Maßnahmen des Unternehmens zur Anpassung an die neuen Gegebenheiten zu analysieren und aus beschäftigtenorientierter Perspektive zu prüfen. Im Fokus steht der betriebswirtschaftliche Planungs- und Controllingprozess und führt zu der Frage, wie Betriebsrat und ggf. der Wirtschaftsausschuss einen zukunftsgerichteten Prozess aufsetzen können.

Ziel ist es, sich ein Grundverständnis anzueignen, um fit zu sein für die Bewertung und Analyse von betriebswirtschaftlichen Entscheidungen und unternehmerischer Planung. In vielen Fällen ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Planung und den Alternativen angebracht und die Perspektive der Beschäftigten braucht ein starkes Gewicht.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Unternehmensstrategien und Unternehmensplanung
- ▶ Die relevanten Instrumente des betriebswirtschaftlichen Planungsprozesses (Jahresabschluss, Businessplanung, Personalplanung, Controlling etc.)
  - Externes Rechnungswesen: Jahresabschluss und Co.
  - Internes Rechnungswesen: Kosten- und Leistungsrechnung
- ▶ Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bzw. des Wirtschaftsausschusses
- ▶ Betriebswirtschaftliche Gestaltungsansätze aus Beschäftigtensicht: Arbeiten mit Szenarien und Kalkulationen

### Termin

10.07. – 12.07.2024 BX65102824 Berlin



# Wirtschaftsausschuss

Von den Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses werden neben rechtlichen Grundkenntnissen vor allem auch das Verständnis für die besonderen betrieblichen Belange erwartet. Die richtige Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes ist wichtig, um frühzeitig auf Folgen für die Beschäftigungssituation hinzuweisen.

## Aus dem Inhalt

- ▶ Der Wirtschaftsausschuss
- ▶ Stellung, Rechte und Pflichten
- ▶ Unterrichtsanspruch u. a. bei Betriebsänderungen und Personalplanung
- ▶ Einigungsstellenverfahren
- ▶ Das wirtschaftliche Umfeld des Betriebes/Unternehmens
- ▶ Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat
- ▶ Betriebswirtschaftliches Grundwissen, Informationsquellen sowie strategisches Vorgehen
- ▶ Der handelsrechtliche Jahresabschluss

**Referent\*in** Nils Kummert, Thomas Wagner

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

## Termin

22.04. – 24.04.2024 BX65111724 Berlin



## Agiles Arbeiten

Agiles Arbeiten ist in vielen Betrieben bereits Bestandteil der Arbeitsorganisation. Wenn die Organisation auf agile Strukturen umbaut, sind häufig mitbestimmungsrelevante Bereiche betroffen. Arbeitsverdichtung und Leistungsüberforderung als Ergebnis agilen Arbeitens, die Verletzung von Arbeitsschutzgesetzen und die zunehmende Entgrenzung von Arbeit sind einige der negativen Auswirkungen, die agiles Projektmanagement haben kann. Damit sich auch agiles Arbeiten in den Grenzen gesetzlicher Rahmenbedingungen bewegt, ist der Betriebsrat gefordert. Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats in den Veränderungsprozess ist wichtig, um agile Projektarbeit erfolgreich einzuführen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Annäherung an den Begriff und die Realitäten agiler Arbeit: Anspruch und betriebliche Wirklichkeit
- ▶ Arbeitswissenschaftliche Bewertung: Chancen und Risiken für Gute Arbeit
- ▶ Arbeitszeitvorschriften des Manteltarifvertrages der Metall-/Elektroindustrie und des Arbeitszeitgesetzes sowie Mitbestimmungsrecht des BR, § 87. 1 Nr. 2, 3 BetrVG
- ▶ Fragen des Direktionsrechts
- ▶ Fragestellung der Eingruppierung nach dem ERA-Tarifvertrag der Metall-/Elektroindustrie

**Referent\*in** Jörg Bahlow

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

23.09.2024 BX65133924 **Berlin**

## Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass die Unternehmen mit immer flexibleren Arbeitszeitmodellen ihre Effizienz und Wirtschaftlichkeit steigern wollen. Allerdings hat die Einführung von Arbeitszeitkonten oder die Vereinbarung einer Regelung zur Vertrauensarbeitszeit auch für die Beschäftigten erhebliche Folgen und die Modelle bergen gewisse Risiken. Die Ermöglichung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann größere Zufriedenheit bei den Beschäftigten bewirken, andererseits gilt es aber auch, wachsam zu sein, damit Schutzvorschriften nicht ausgehöhlt werden und neue Arbeitszeitsysteme durch die Hintertür zu (unbezahlter) Mehrarbeit führen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Grundlagen des Manteltarifvertrages der Metall-/Elektroindustrie
- ▶ Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes
- ▶ Mitbestimmungsrechte des BR und die Grundzüge des Einigungsstellenverfahrens
- ▶ Europarechtliche Vorgaben: Arbeitszeitrichtlinie und die Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18 zur Arbeitszeiterfassung
- ▶ Gestaltungsfragen und Arbeitszeitmodelle:
  - Lage und Verteilung der Arbeitszeit – Grundprinzipien
  - Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten
  - Schichtarbeit und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
  - Mehrarbeit und Überstunden
  - Grundzüge des Teilzeitrechts

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

06.03.–07.03.2024 BX65111024 **Berlin**



## Homeoffice und Mobile Arbeit

Immer mehr Beschäftigte arbeiten teilweise oder ganz von zu Hause oder ohne Festlegung eines bestimmten Arbeitsortes. Für viele ist dies attraktiv, doch bringt die Arbeit in den eigenen vier Wänden oder von unterwegs auch etliche Probleme mit sich. Schwierig ist oft, zwischen privaten und dienstlichen Angelegenheiten abzugrenzen. Es stellen sich Fragen, die die Arbeitszeiten betreffen, die Nutzung von Computern und Software, Kostenerstattung für das Arbeitszimmer, oder Arbeitssicherheit und Datenschutz.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Inhalte des Tarifvertrages Mobile Arbeit der Metall-/Elektro-industrie
- ▶ Fragen der erforderlichen Arbeitsvertragsgestaltung, Freiwilligkeit, Rückkehrrecht an einen stationären Arbeitsplatz, Direktionsrecht, Arbeitszeiterfassung, Nutzungsentschädigung, Arbeits- und Gesundheitsschutz (Ausübung der Mitbestimmungsrechte und Überwachung), Unfallversicherungsrecht, Erreichbarkeit usw.
- ▶ Mitbestimmungsrechte nach §§ 87.1 Nr. 2, 3, 6, 7 BetrVG

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

13.05.2024 BX65102024 **Berlin**

## Dienst auf Reisen

Etliche Tätigkeiten werden nicht an einem bestimmten Arbeitsplatz verrichtet, sondern die Beschäftigten müssen Dienstreisen leisten. Bei Dienstreisen lässt sich die Arbeitszeit nicht einfach von der Freizeit abgrenzen. Für die Vergütung spielt das aber eine entscheidende Rolle. Wie ist die Reisezeit außerhalb der Arbeitszeit zu bezahlen? Welche Mitbestimmungsrechte gibt es? Auch die Erfassung der Arbeitszeit bedarf einer besonderen Regelung. Arbeits- und tarifrechtlich ist zunächst zu klären, welche Zeit auf einer Dienstreise der Arbeitszeit zuzuordnen ist.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Arbeitsvertragliche Anforderungen und Direktionsrecht
- ▶ Dienstreise und mobile Arbeit: Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des BR, § 87.1 Nr. 2, 3 BetrVG
- ▶ Behandlung von Reisezeiten vergütungsrechtlich und arbeitszeitrechtlich
- ▶ Fragen des Unfallversicherungsschutzes

**Referent\*in** Nils Kummert

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

30.09.2024 BX65104024 **Berlin**

## Mitbestimmung des BR unter Beachtung der Vorschriften der DSGVO und des BDSG

### IT-Anwendungen

#### Referent\*in

Micha Heilmann

#### Freistellung

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

#### Seminarpreis

Kategorie C-1 (s. Seite 60)

Nach § 87.1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Einführung und Anwendung von IT-Anwendungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitzubestimmen. Auf Grundlage dieses sehr umfassenden Mitbestimmungsrechts sollen die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter vor den Gefahren insbesondere von IT-Anwendungen geschützt werden. Auch die Nutzung von E-Mail-Diensten und des Internets gehören hierzu. Die Welt wird nicht einfacher, wenn jetzt Anwendungen Elemente der „Künstlichen Intelligenz“ enthalten. Der Gesetzgeber des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes wollte auf dieses Phänomen eine Antwort geben. Was bedeutet das insbesondere für die Praxis der Betriebsräte und wo liegen die Besonderheiten bei Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87.1 Nr. 6 BetrVG?

Die Betriebsparteien schließen in der Praxis immer öfter Rahmenbetriebsvereinbarungen ab. Im Seminar gehen wir der Frage nach, ob diese Praxis mit Blick auf die Vielzahl von sehr unterschiedlichen IT-Anwendungen nutzbringend ist. Auch stellt sich die Frage, ob und welche Vorschriften aus der DSGVO und dem

BDSG von den Betriebsparteien im Einzelnen und mit welchen Folgen für die Gestaltung von Betriebsvereinbarungen beachten werden müssen. In der Praxis haben sich typische Vereinbarungsmuster und Strategien der Betriebsparteien herausgebildet. Ein Betriebsrat sollte in der Lage sein, diese zu erkennen und zu bewerten. Der Referent begleitet regelmäßig Betriebsräte bei diesen Verhandlungen, ist ein profunder Kenner all dieser genannten Aspekte und als Kommentator eines anerkannten Fach-Kommentars zum BDSG ein ausgewiesener Experte.

#### Termin

11.11.2024

BX65104624 **Berlin**

## Künstliche Intelligenz erkennen, bewerten – und einführen?

### Einsatz von KI im Betrieb

Spätestens seit der Einführung von ChatGPT ist die Thematik Künstliche Intelligenz (KI) eindeutig in unserem Leben angekommen. Es häufen sich die Nachrichten zu Weiterentwicklungen und Nutzungsmöglichkeiten, aber auch zu Regulierungen oder gar Verboten von KI-Anwendungen, und auch in den Betrieben werden die Chancen und Gefahren mit zunehmender Dringlichkeit diskutiert.

Viele Betriebsräte sehen sich bereits jetzt mit KI-Anwendungen oder -Komponenten konfrontiert (z. B. in MS 365, Workday, Maschinendatenerfassung, Personalauswahlssystemen, Chatbots) – teilweise ohne KI als solche zu erkennen oder zu regeln. Eine Beschäftigung mit dieser Gegenwartstechnologie ist notwendig. Der Betriebsrat sollte in der Lage sein, KI-Anwendungen zu identifizieren, deren Risiken einzuschätzen und diesen anschließend durch Betriebsvereinbarungen einen Rahmen zu setzen. Dazu ist es notwendig, dass sich der Betriebsrat nicht erst mit diesem Thema beschäftigt, wenn er konkret mit einer KI-Anwendung konfrontiert ist. Vielmehr soll mit diesem Seminar ein präventiver und menschenzentrierter Ansatz vermittelt werden: Grundsätze für KI-Anwendungen können bereits vor der Einführung – oder mit rückwirkender Geltung – getroffen werden.

Das Seminar vermittelt eine erste Übersicht, um KI erkennen zu können, sowie erste Ideen zur Rege-

lung in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen kennenzulernen. Vorkenntnisse zu KI, IT oder Digitalisierung sind keine Voraussetzung für die Teilnahme.

#### Aus dem Inhalt

- ▶ KI verstehen und KI-Ethik
- ▶ Wie kann KI erkannt werden? Der KI-Check und Kritikalität
- ▶ Abgrenzung „nach unten“: KI vs. Digitalisierung
- ▶ Einführungsszenarien kennen und Regelungsbedarfe identifizieren
  - Datenschutz sicherstellen
  - Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausschließen
  - Arbeits- und Gesundheitsschutz regeln
  - Qualifizierung mitbestimmen
- ▶ Allgemeine Informations- und Mitbestimmungsrechte
- ▶ Einführungsprozess und Gestaltungskriterien
- ▶ Einführung simulieren an Fallbeispielen
- ▶ Handlungshilfen, Transfer sicherstellen

**Referent\*in** Nicolas Colberg

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

#### Termin

12.06. – 14.06.2024 BX65132424 **Berlin**



**Referent\*in**

Micha Heillmann

**Freistellung**

37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis**

Kategorie C-1 (s. Seite 60)

## Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Umsetzung im Betrieb

# Whistleblower-/Hinweisgeberschutzgesetz und Lieferkettengesetz

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz ist im Juli 2023 in Kraft getreten. Ab Dezember 2023 müssen auch kleine und mittlere Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten über ein Meldesystem/eine Whistleblower-Hotline verfügen.

Seit Januar 2023 gilt das Lieferkettengesetz (offiziell: Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG) und zum 1.1.2024 wird sein Anwendungsbereich auf Unternehmen schon mit mehr als 1000 Beschäftigten ausgedehnt.

Beide Gesetze verlangen Meldesysteme bzw. Beschwerdestellen und beide Gesetze stellen Betriebsräte vor Herausforderungen.

**Hinweisgeberschutzgesetz**

- ▶ Was regelt das Hinweisgeberschutzgesetz?
- ▶ Wie müssen die Meldestellen arbeiten? Interne oder externe Meldestelle?
- ▶ Wann sind Meldungen vertraulich, wann nicht?
- ▶ Wann sind die Whistleblower vor Repressalien geschützt, wann nicht? Können Arbeitnehmer verpflichtet werden, Fehlverhalten im Hinweisgebersystem/Whistleblowersystem zu melden?
- ▶ Folgen von Whistleblowermeldungen für Beschäftigte und Aufgaben des BR

- ▶ Einführung/Integration der Meldestellen in bestehende Whistleblower-/Compliance-Systeme?
- ▶ Informationsrechte des Betriebsrats
- ▶ Mitbestimmung des Betriebsrats bei Hinweisgebersystemen/Whistleblower-Hotlines u. a. nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG
- ▶ Wer ist zuständig für die Regelung des Hinweisgeberschutzsystems/des Whistleblowersystems? Der BR, der GBR, der KBR?
- ▶ Regelungsbereiche in einer Betriebsvereinbarung

**Lieferkettengesetz**

- ▶ Was regelt das Lieferkettengesetz?
- ▶ Welche Sorgfaltspflichten müssen Unternehmer in der Lieferkette erfüllen?
- ▶ Informationsrechte des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG: Worüber muss und worüber sollte das Unternehmen berichten?
- ▶ Die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens nach dem LkSG – Ausgestaltung der Beschwerdestelle
- ▶ Mitbestimmungsrechte des BR nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG.

**Termin**

21.02.2024 BX65120824 Berlin

## Datenschutz im Betriebsratsbüro

Auch der Betriebsrat selbst ist unmittelbar vom Datenschutz betroffen und muss die Vorgaben des neuen Datenschutzrechts erfüllen. Im Betriebsratsbüro werden sensible und schützenswerte Daten verarbeitet. Der Betriebsrat ist hier in der Verantwortung, denn er ist selbst für die Sicherheit dieser Daten verantwortlich. Dieses Seminar zeigt auf, wie das Betriebsratsbüro datenschutzrechtskonform gestaltet werden kann.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Grundlagen Datenschutz und Bundesdatenschutzgesetz
- ▶ EU-Datenschutz-Grundverordnung
- ▶ Datenschutzrechtskonforme Prozessgestaltung in der Betriebsratsarbeit
  - Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes
  - Einsichtsrechte des Betriebsrats
  - Datenverwaltung, -speicherung und -löschung
  - Anhörungen

**Referent\*in** Micha Heilmann

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

13.05. – 14.05.2024 BX65112024 **Berlin**



## Strategische Öffentlichkeitsarbeit des BR

Wie platziert der Betriebsrat seine Themen im Betrieb und bringt wichtige Informationen für die Belegschaft auf den Punkt? Wie erreicht er seine Zielgruppen? Gerade in der heutigen Zeit ist die Beteiligung von betrieblichen Akteuren wichtig. Wer etwas durchsetzen will, muss die Belegschaft mitnehmen. Oft muss es schnell gehen und effizient sein. Und gleichzeitig plant der Betriebsrat seine Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit idealerweise auch im Voraus, denn klar ist auch: wer seine Kommunikationsarbeit plant, erreicht mehr.

Im Seminar werden wir für jeden teilnehmenden Betriebsrat eine Grundstruktur für die betriebseigene Kommunikationsstrategie erarbeiten. Ziel ist es, die Öffentlichkeitsarbeit des BR unter professionellen Aspekten zu gestalten und zu verbessern.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Welche Ziele wollen wir erreichen?
- ▶ Welche Zielgruppen sprechen wir im Betrieb an – wie erreichen wir sie am besten?
- ▶ Welche Mittel und Möglichkeiten haben wir?
- ▶ Welche (neuen) Themen stehen in der nächsten Zeit an?
- ▶ Welchen Medien setzen wir bei welchen Zielen ein?  
Gibt es neue Medien, die im Betrieb eingesetzt werden?
- ▶ Welche Unterstützung gibt es von der IG Metall?

**Referent\*in** Paul Jüttner

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termin

22.04.2024 BX65121724 **Berlin**

## Schreiben für unterschiedliche Medien Die Schreibwerkstatt

Wir alle schreiben täglich. Informationen müssen ansprechend und gut lesbar in verschiedenen Medien vermittelt werden. Wie schaffen wir es, unsere Botschaft spannend und passend zu formulieren? In diesem zweitägigen Seminar lernen die Teilnehmenden die wichtigsten Grundlagen des journalistischen Schreibens: Aufbau einer Nachricht, ein Interview führen und schreiben, das Formulieren von Überschriften und unterschiedliche Textarten. Mit Schreibübungen trainieren wir die eigenen Fähigkeiten und bauen die vorhandenen Kompetenzen aus. Gerne können Beispiele aus der eigenen Praxis mitgebracht und bearbeitet werden.

**Referent\*in** Andrea Weingart

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-2 (s. Seite 60)

### Termin

11.06. – 12.06.2024 BX65122424 **Berlin**





## Verhandlungsführung

Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gehören zum Alltag der Betriebsratsarbeit. Der Erfolg von Verhandlungen ist abhängig von der Klarheit der Ziele und Positionen sowie der Fähigkeit, sich als Person durchzusetzen. Gleichzeitig sind die Ergebnisse auch davon abhängig, in welchem Maße zur anderen Verhandlungspartei eine konstruktive Beziehung aufgebaut werden kann.

Neben den Grundlagen der Gesprächsführung lernen die Teilnehmenden die Phasen eines Verhandlungsprozesses kennen. Anhand praktischer Beispiele werden Strategien für Verhandlungen entwickelt und Praxissituationen ausprobiert und bearbeitet.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Instrumente der Gesprächsführung kennenlernen und deren Anwendung üben
- ▶ Phasen eines Verhandlungsprozesses
- ▶ Erarbeiten einer Strategie
- ▶ Interessen, Positionen, Forderungen, Verhandlungsspielraum
- ▶ Verhandlungssituationen üben, eigene Wirkung reflektieren, Handlungsoptionen erarbeiten

**Referent\*in** Sylvia Hellwinkel

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termin

26.08. – 28.08.2024 BX65113524 **Berlin**

## Beratungskompetenz

Ob arbeitsrechtliche, zwischenmenschliche oder private Themen: Betriebsräte bekommen es in ihrer Beratungstätigkeit mit vielfältigen Problemen und herausfordernden Gesprächen zu tun. Nicht immer ist es dabei leicht, in der Rolle klar zu bleiben und sich nicht zu sehr vereinnahmen zu lassen. Was tun, wenn keine Lösung die richtige zu sein scheint? Es kommt also – neben Fachwissen – auf Einfühlungsvermögen, Fingerspitzengefühl sowie methodisches Know-How an. Auch ist es wichtig, angemessen und in einem ausgewogenen Verhältnis von Nähe und Distanz mit emotionalen Themen umzugehen.

In diesem Seminar erhalten die Teilnehmenden Wissen aus der Kommunikationspsychologie, erarbeiten sich praxisbezogenen Methoden für eine professionelle und empathische Gesprächsführung und lernen Modelle kennen, die bei der eigenen Klärung und Rollenreflexion unterstützen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Das Selbstverständnis des BR in der Beratung
- ▶ Voraussetzungen und Regeln für gute Beratungsgespräche
- ▶ Auftrags- und Erwartungsklämung: Das A und O der Beratungsarbeit
- ▶ Gesprächseinstieg, -verlauf und -abschluss
- ▶ Beschwerden in Themen verwandeln
- ▶ Emotionale Nähe und sachliche Distanz in Balance
- ▶ Effektive Beratungsmethoden und Fragetechniken

**Referent\*in** Sylvia Hellwinkel

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termin

27.11. – 29.11.2024 BX65104824 **Berlin**



## Rhetorik – selbstbewusst auftreten und argumentieren

Für Betriebsräte gibt es viele Situationen, in denen sie in der Öffentlichkeit Informationen und Anliegen interessant, engagiert und zielorientiert vortragen wollen. Um etwas zu erreichen, sind selbstbewusstes Auftreten, freies Reden und gutes Argumentieren wichtig. Dieses rhetorische Handwerkszeug kann man lernen und dadurch auch Spaß am Reden und Präsentieren gewinnen. Genau darum soll es in diesem Seminar gehen.

In zahlreichen praktischen Übungen können die Teilnehmenden ihre Stärken ausbauen, Redesicherheit gewinnen und trainieren, positiv mit Schwächen und dem unvermeidlichen Lampenfieber umzugehen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Vorträge/Präsentationen vorbereiten und umsetzen
- ▶ Auftreten in der Öffentlichkeit: eigener Stil, Wortwahl und Körpersprache, Selbstdarstellung
- ▶ Umgang mit Lampenfieber und Lampenfieber nutzen
- ▶ Spontan reden
- ▶ Schwierige Kommunikationssituationen erkennen
- ▶ Umgang mit Störungen

**Referent\*in** Nadja Cirulies

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termin

19.02. – 21.02.2024 BX65110824 **Berlin**

## Der BR als Begleiter in Personalgesprächen

Oft werden Betriebsratsmitglieder von Kolleginnen und Kollegen kurzfristig als Verstärkung in Personalgespräche hinzugezogen, insbesondere, wenn viel auf dem Spiel steht. Aufgabe des Betriebsrats ist es, Beschäftigten in diesen Gesprächen unterstützend zur Seite zu stehen und ihnen emotional den Rücken zu stärken. Ein Betriebsratsmitglied kann den Arbeitnehmer z. B. in Drucksituationen schützen und verhindern, dass er voreilig etwas Nachteiliges unterschreibt.

Im Seminar werden Wissen und Handlungsmöglichkeiten vermittelt, um die Beschäftigten in den Gesprächen emotional zu unterstützen, selbst in der Gesprächssituation nicht überfordert zu sein, die richtige Gesprächstaktik finden und einen konstruktiven Gesprächsverlauf sicherstellen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Teilnahme des BR am Personalgespräch: Wann darf der BR dabei sein?
- ▶ Rolle des BR im Personalgespräch: Bin ich Moderator, Mediator oder Zeuge?
- ▶ Unterstützen – was bedeutet das konkret im Gespräch?
- ▶ Gesprächsvorbereitung: organisatorisch, inhaltlich und emotional
- ▶ Gesprächsführung: Sorgfalt, Fairness, Ehrlichkeit, Selbstachtung
- ▶ Lösungsorientierte Kommunikationstechniken
- ▶ Schwierige Gesprächssituationen und mögliche emotionale Reaktionen
- ▶ Umgang mit eigener Unsicherheit und Überforderung

**Referent\*in** Katrin Henning

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termin

03.07. – 05.07.2024 BX65112724 **Berlin**





## JAV-Wahlen 2024

Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz gab es auch für die JAV-Wahl einige Neuerungen. Um diese mit den JAV-Wahlen 2024 rechtssicher zu berücksichtigen, bietet das Seminar neben der fachlichen auch die praktische Sicht auf die Vorbereitung der Wahl, und damit eine gute Unterstützung. Dieses Seminar führt die Teilnehmenden klar und systematisch durch das gesamte Wahlverfahren. Es werden ausführlich und anschaulich die entscheidenden gesetzlichen Grundlagen, die wichtigsten Punkte der Wahlvorbereitung und die praktische Organisation einer JAV-Wahl erläutert.

**Hinweis:** Acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Jugend- und Auszubildendenvertretung ist der BR angehalten, einen Wahlvorstand zu bestellen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Wer ist wahlberechtigt und wer wählbar?
- ▶ Wer kann zum Wahlvorstand bestellt werden?
- ▶ Wie sieht die Einleitung der JAV-Wahl durch den Wahlvorstand aus?
- ▶ Was ist bei der Wahldurchführung zu beachten?
- ▶ Was passiert nach der JAV-Wahl?
- ▶ Was ist zu beachten, damit es nicht zur Wahl-Anfechtung kommt?

**Referent\*in** Jakob Heidenreich

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-1 (s. Seite 60)

### Termine

27.09.2024 BX65123924 **Berlin**

07.10.2024 BX65104124 **Berlin**





## JAV III – Transferseminar

Jeder personelle Wechsel in einem Gremium wirkt sich immer auch auf die Arbeitsprozesse aus, so auch in der JAV nach der Wahl. Damit Fachkompetenz und Erfahrungswissen auch bei neuer Zusammensetzung des Gremiums erhalten und weitergegeben werden, empfiehlt es sich, die Gestaltung der Situation nicht dem Zufall zu überlassen.

In diesem Seminar geht es darum, den Wechsel in der JAV systematisch vorzubereiten, planvoll aktiv zu gestalten und kollegialen Wissenstransfer zu ermöglichen.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Grundlagen der JAV-Arbeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz
- ▶ JAV und Betriebsrat
- ▶ Arbeitsorganisationsprozesse im JAV-Gremium planen: Rollenklärung, Aufgabenverteilung, Zeit- und Ressourcenplanung
- ▶ Arbeitsschwerpunkte, Ziele und Meilensteine der JAV-Arbeit festlegen
- ▶ JAV-Wahlen vorbereiten und Know-how-Transfers gestalten: Fachliches und Erfahrungswissen erhalten und weitergeben

**Referent\*in** Jakob Heidenreich

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C (s. Seite 60)

### Termin

22.07. – 24.07.2024 BX65103024 **Berlin**



## SBV I – Einführungsseminar

In diesem Seminar werden die Grundkenntnisse des Schwerbehinder-  
tenrechts vermittelt. Die Themen werden gemeinsam und anhand von  
praktischen Beispielen erarbeitet.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Ziele des Sozialgesetzbuches IX: Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohter Menschen; besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)
- ▶ Wichtige Arbeitsbegriffe und Zuständigkeitsbereiche: Behinderung, Schwerbehinderung, von Behinderung betroffen, Gleichstellung (alter und neuer Sprachgebrauch)
- ▶ Leistungen zur Teilhabe in Gesellschaft und am Arbeitsleben: Wer kann wo Leistungen beantragen und was wird unter Hilfe zur Erhaltung des Arbeitsplatzes verstanden?
- ▶ Zusammenarbeit interner und externer Stellen im Sinne des SGB IX
- ▶ Rechte, Pflichten und Aufgaben der SBV – Rechte und Pflichten des Arbeitgebers
- ▶ Anerkennungsverfahren: Erstantrag, Neufeststellung, Änderungsantrag
- ▶ Widerspruchsverfahren: Widerspruch, Klage
- ▶ Gleichstellungsverfahren
- ▶ Schwerbehindertenausweis, Nachteilsausgleiche

**Referent\*in** Volker Gerloff

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termin

17.04. – 19.04.2024 BX65121624 **Berlin**

## SBV II – Aufbauseminar

In diesem Seminar werden beteiligungs- und praxisorientiert  
die relevanten rechtlichen Grundlagen vermittelt.

### Aus dem Inhalt

- ▶ Informations-, Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der SBV
- ▶ Aufgaben und Rechte bei Einstellung, Versetzung und Kündigung
- ▶ Pflichten des Arbeitgebers zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- ▶ Der besondere Kündigungsschutz
- ▶ Möglichkeiten zur Inklusion
- ▶ Erhaltung/Sicherung der Arbeitsfähigkeit und Beschäftigung
- ▶ Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- ▶ Inklusionsvereinbarung
- ▶ Aktuelle Rechtsprechung

**Referent\*in** Anne Weidner

**Freistellung** § 37.6 BetrVG, § 179.4 SGB IX

**Seminarpreis** Kategorie C-3 (s. Seite 60)

### Termin

17.06. – 19.06.2024 BX65112524 **Berlin**



SBV-  
SEMINARE

## Tagungsorte

<b>IG Metall Bildungszentrum Berlin</b> Am Pichelssee 30 13595 Berlin	22. – 24.07.2024	JAV III
<b>IG Metall-Haus Berlin</b> Alte Jakobstraße 149 10969 Berlin	27.09.2024 07.10.2024	JAV-Wahlen 2024 JAV-Wahlen 2024
<b>Novotel Berlin Mitte</b> Fischerinsel 12 10179 Berlin	06. – 08.05.2024 27. – 29.05.2024 10. – 12.06.2024 24. – 26.06.2024 07. – 09.10.2024	BR II MB (1) BR I (1) BR II MB ( 2) BR I (2) BR II PM (2)
<b>Novotel Am Tiergarten</b> Straße des 17. Juni 106-108 10623 Berlin	12. – 14.02.2024 04. – 06.03.2024 09. – 11.09.2024	AR I AR II BR II PM (1)

<b>Ostseehotel Dierhagen</b> Wiesenweg 1 18347 Ostseebad Dierhagen	10. – 15.03.2024 21. – 26.04.2024 15. – 20.09.2024 22. – 27.09.2024 13. – 18.10.2024	BR II MB BR I BR I AuG I BR II PM
<b>relaxa hotel Berlin</b> Anhalter Straße 8-9 10963 Berlin	15. – 17.04.2024	AR III
<b>Seehotel Rheinsberg</b> Donnersmarkweg 1 16831 Rheinsberg	16. – 21.06.2024 23. – 28.06.2024	BR I BR II PM
<b>Seminaris SeeHotel Potsdam</b> An der Pirschheide 40 14461 Potsdam	04. – 06.06.2024	23. Potsdamer Arbeitsrechtstage
<b>Springbachmühle Belzig</b> Mühlenweg 2 14806 Bad Belzig	18. – 23.02.2024 10. – 15.03.2024 01. – 06.09.2024	BR I AuG I BR II MB

Stand Juli 2023: Alle Angaben vorbehaltlich notwendiger Änderungen  
(Termine/Preise/Tagungsorte).

# Referentinnen und Referenten 2024

## Jörg Bahlow

Dipl.-Ingenieur in Maschinenbau und Arbeitswissenschaft. Schwerpunkte sind Prozessberatung und Umsetzungsbegleitung von strategischen Veränderungsvorhaben, Workshops und Seminare zu ERA-Einführungsprozessen und Ganzheitlichen Produktionsprozessen.

## Petra Böhr

Dipl.-Ingenieurin, Kommunikationstrainerin, Mediatorin und Coach, leitet Seminare zum Thema Führung und bietet Prozessmoderation an.

## Marion Burghardt

Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht, langjährig und umfassend im Bereich des Arbeitsrechts tätig, im IG Metall-Team der dka-Kanzlei.

## Dr. Nadja Cirulies

Dipl. Pädagogin mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung, arbeitet im Bereich der Personalentwicklung, BGM und Gesundheitscoaching. Sie führt Kommunikationstrainings und Seminare zum Thema Psychische Gefährdung durch und ist Leiterin der Rhetorik-Seminare.

## Nicolas Colberg

Psychologe mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie, Berater, G.IBS mbH Berlin, Schulung und Beratung von Interessenvertretungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Gefährdungsbeurteilung.

## Volker Gerloff

Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Sozialrecht, Dozent für sozial- und migrationsrechtliche Themen, Rechtsberater für die IG Metall Berlin, gehört dem IG Metall-Team der dka-Kanzlei an.

## Sylvia Hellwinkel

Industriekauffrau, Dipl.-Psychologin, Kommunikations- und Verhaltenstrainerin, Systemische Supervisorin und Coach (SG), IG Metall Bildungszentrum Berlin.

## Katrin Henning

Kommunikations- und Verhaltenstrainerin, Coach, ehemalige Betriebsrätin und Gewerkschaftssekretärin, führt Kommunikationstrainings, Seminare zu Betriebsversammlungen und BEM durch.

## Jakob Heidenreich

Jugendsekretär der IG Metall Berlin, Schwerpunkt Jugend- und Hochschularbeit sowie berufliche Qualifizierung.

## Micha Heilmann

Rechtsanwalt, zuletzt Leiter der Rechtsabteilung und des Hauptstadtbüros der Gewerkschaft NGG, Mitautor u. a. des BetrVG Basiskommentar, Schwerpunkt im kollektiven Arbeitsrecht: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht.

## Wolfgang Jungen-Kalisch

Dipl. Volkswirt, Handwerksmeister, Coach, G.IBS mbH Berlin, Schulung und Beratung von Interessenvertretungen zu Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung, BEM und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

## Sonja Knarr

Fachanwältin für Arbeitsrecht mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht, leitet Seminare u. a. zum Thema Mobbing und Familienbedingte Auszeiten.

## Nils Kummert

Fachanwalt für Arbeitsrecht mit dem Schwerpunkt kollektives Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, war u. a. Rechtssekretär der IG Metall Berlin. Er ist als Referent für Betriebsräte im Bereich des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts tätig und regelmäßiger Referent der Potsdamer Arbeitsrechtstage der IG Metall Berlin und gehört dem IG Metall-Team der dka-Kanzlei an.

## Marc Pestotnik

Gesundheitswissenschaftler, Examinierter Krankenpfleger, mehrjährige Tätigkeit in der stationären Suchtrehabilitation und niedrigschwellige Suchthilfe, Referent der Fachstelle für Suchtprävention.

## Dr. Maike Pricelius

Geschäftsführende Gesellschafterin der G.IBS mbH Berlin, Beratung von Betriebs- und Personalräten mit den Schwerpunkten ganzheitliche Produktionssysteme, Begleitung von Wirtschaftsausschüssen, Digitalisierung und Datenschutz.

**Norbert Schuster**

Rechtsanwalt mit Schwerpunkt kollektives Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, langjährig und umfassend im Bereich des Arbeitsrechts tätig.

**Thomas Wagner**

Dipl. Kfm., berät Betriebsräte bei allen wirtschaftlichen Fragestellungen, vom laufenden Wirtschaftsausschuss bis zum betrieblichen Interessenausgleich.

**Bärbel Weichhaus**

Dipl.-Ing., Konfliktmediatorin, führt Workshops für Betriebsratsgremien durch und arbeitet in der Prozessberatung ressourcen- und beteiligungsorientiert.

**Anne Weidner**

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht mit den Arbeitsbereichen kollektives und individuelles Arbeitsrecht, Mediatorin und Referentin, im IG Metall-Team der dka-Kanzlei.

**Andrea Weingart** Freie Journalistin und Medientrainierin, arbeitet seit mehr als 20 Jahren mit und für die IG Metall.

**Daniel Weidmann** Fachanwalt für Arbeitsrecht, Beratung, Vertretung und Schulung von Betriebsratsgremien in kollektivarbeitsrechtlichen Fragen, Begleitung von Gremien in Verhandlungen und Einigungsstellenverfahren, ist im IG Metall-Team der dka-Kanzlei.

**Marek Wiesner** CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung. Studium der Betriebswirtschaftslehre und Politikwissenschaften, arbeitnehmerorientierte Transformations-, Change- und Restrukturierungsberatung, Training und Unterstützung in der Einführung kollaborativer Arbeitsorganisation sowie im (agilen) Projektmanagement.

**Prof. Dr. Henner Wolter** Fachanwalt für Arbeitsrecht, Professor an der Freien Universität Berlin, war gewerkschaftlicher Justitiar. Er nimmt regelmäßig an den Potsdamer Arbeitsrechtstagen der IG Metall Berlin teil.

## Ehrenamtliche Referentinnen und Referenten der IG Metall Berlin

**Michael Conrad**, BSH Hausgeräte GmbH

**Astrid Diebitsch**, ehem. Nokia Networks GmbH

**Gottfried Dolinski**, ehem. Osram GmbH

**Frank Droge**, BSH Hausgeräte GmbH

**Uwe Langbein**, BMW AG Werk Berlin

**Matthias Mehlis**, Mercedes Benz AG Werk Berlin

**Andreas Schmidt**, Innomatics GmbH

**Rainer Schnitker**, BMW AG Werk Berlin

**Horst Schütt**, Otis GmbH & Co. OHG ES

**Fevzi Sikar**, Mercedes Benz AG Werk Berlin

**Nadja Tobias**, Mykita GmbH

**Amadou Touré**, Stadler Pankow GmbH

**Ümit Tüfekci**, Siemens Energy Berlin

**Matthias Weber-Piepenschnieder**, ehem. Redknee GmbH

**Bojan Westphal**, Mercedes Benz AG Werk Berlin

**Harm Winter**, Otis GmbH & Co. OHG HG

**Dirk Wüstenberg**, Otis GmbH & Co. OHG ES

## Jugendbildungsreferenten

**Frederik Schäfer** Studierender, HU Berlin

**Christian Joachim** Studierender, TU und FU Berlin



## Anmeldung und Teilnahmebedingungen nach § 37.6 BetrVG bzw. § 179.4 SGB IX

### Seminaranmeldung

Wir empfehlen eine frühzeitige Anmeldung zu den Seminaren. Die Anmeldung kann per E-Mail: berlin-bildung@igmetall.de erfolgen, ist rechtsverbindlich und wird von uns schriftlich bestätigt. Erst damit liegt eine verbindliche Seminaranmeldung vor. Rechtzeitig vor Seminarbeginn verschicken wir die Einladung mit einer Kosteninformation. Sollte das gewünschte Seminar belegt sein, werden die Interessenten in eine Warteliste aufgenommen und über mögliche Alternativangebote informiert.

### Rechnungslegung

Erfolgt die Teilnahme aufgrund eines Betriebsratsbeschlusses nach § 37.6 BetrVG bzw. § 179.4 SGB IX, erhalten die Teilnehmenden mit der Einladung eine detaillierte Kosteninformation über Seminar-, Verpflegungs- und – falls erforderlich – Übernachtungskosten. Entsprechend § 40.1 BetrVG hat der Arbeitgeber diese Kosten zu erstatten. Bei Betrieben mit Bestellwesen bitten wir um die Zusendung der Bestellung bis zwei Wochen vor Seminarbeginn unter Angabe einer Rechnungsanschrift mit Organisationseinheitsnummer oder anderen betriebsinternen relevanten Bestellangaben. Eine Seminarrechnung wird nach Seminarende von uns erstellt. Der Rechnungsbetrag ist sofort und ohne Abzug fällig.

### Anmeldestornierung/Seminarabsage

Die Absage eines bereits gebuchten Seminars muss per E-Mail an berlin-bildung@igmetall.de erfolgen.

### Ausfallkosten

Das IG Metall-Bildungszentrum Berlin behält sich vor, unentschuldigt fernbleibenden Teilnehmer\*innen Ausfallkosten in Form einer Verwaltungspauschale zu berechnen. Bei einer Absage durch Teilnehmer\*innen bis spätestens vier Wochen vor dem jeweiligen Veranstaltungsbeginn entstehen keine Stornokosten. Bei späterer Absage werden 80 Prozent der Hotelkosten und 50 Prozent der Seminarkosten in Rechnung gestellt. Bei Nichtanreise wird der komplette Preis fällig. Statt einer Stornierung besteht die Möglichkeit, eine/n Ersatzteilnehmer\*in zu benennen, so dass eventuelle Stornierungskosten vermieden werden können.

### Seminarabsage

Die IG Metall behält sich vor, insbesondere bei zu geringer Nachfrage das Seminar abzusagen. Die durch eine Seminarabsage eventuell entstandenen Kosten werden nicht erstattet. Wir empfehlen daher ausdrücklich, Fahrkarten zur Anreise erst nach erfolgter Einladung zum Seminar zu kaufen.

Finden **Seminare in einem Tagungshotel** statt, so richtet sich die Stornierungsfrist nach den dort für uns als Vertragspartner geltenden Stornierungsbedingungen. Bitte beachten Sie, dass in Tagungshotels in der Regel längere Stornierungsfristen von bis zu zwölf Wochen gelten können.

### Änderungsvorbehalt

Das IG Metall Bildungszentrum Berlin behält sich vor, notwendige inhaltliche und/oder organisatorische Änderungen vorzunehmen, soweit diese den Gesamtcharakter der Veranstaltung nicht wesentlich verändern. Im Bedarfsfall sind wir berechtigt, den/die ursprünglich vorgesehene/n Referenten/Referentin durch eine gleichqualifizierte Person zu ersetzen.

### Haftung

Die Teilnahme am Seminar erfolgt auf eigene Gefahr. Es wird die Haftung für Unfälle und Diebstähle jeglicher Art während der An- und Abreise und für die Dauer des Seminars ausgeschlossen.

### Bildungsangebote nach § 37.6 BetrVG und § 179.4 SGB IX

Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen und Schwerbehindertenvertreter\*innen können an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Arbeit der Interessenvertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, durch einen

formellen Beschluss ihres Gremiums teilnehmen. Der Arbeitgeber hat den Lohn bzw. das Gehalt fortzuzahlen und die Kosten für die Teilnahme sowie die Reisekosten zu übernehmen. Das IG Metall Bildungszentrum Berlin stellt diesem die Schulungskosten inkl. Verpflegung und Übernachtung in Rechnung. Voraussetzung für eine Teilnahme und den Erstattungsanspruch durch den Arbeitgeber ist, dass der Betriebsrat einen Entsendungsbeschluss fasst und den Arbeitgeber über die Entsendung rechtzeitig informiert. Bei Einwendungen des Arbeitgebers gegen den Entsendungsbeschluss bitten wir um Rückmeldung.



## Hinweise zur Durchsetzung von Schulungsansprüchen nach § 37.6 BetrVG

Im Hinblick auf eine ggf. notwendige gerichtliche Klärung (zumindest in der ersten Instanz) und wegen des regelmäßig fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses für die Beantragung einer einstweiligen Verfügung raten wir dem BR für die Durchsetzung von Schulungsansprüchen zu folgendem Vorgehen:

Der Zeitraum zwischen der Beschlussfassung und dem Seminar sollte mindestens vier bis fünf Monate betragen.

### 1.

Erstellung eines kompakten Schulungsplanes für die nächsten 12 bis 18 Monate unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- a) Der BR sucht sich einen Anbieter selbst aus, muss allerdings innerhalb eines zumutbaren Zeitfensters (abhängig von der Eilbedürftigkeit des Seminars) das ortsnäheste Angebot dieses ausgewählten Anbieters nutzen.
- b) Die Kosten dürfen für den konkreten Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig hoch sein (das sind sie bei gewerkschaftlichen Bildungsträgern regelmäßig nicht; selbst ein zahlungsunfähiger bzw. insolventer Arbeitgeber muss in gewissem Umfang die Kosten für Grundlagenschulungen übernehmen); es gibt keinen zwingenden Grund, Inhouse-Seminare in der

Region oder im Betrieb zu organisieren, auch wenn Inhouse-Seminare oft unter Effizienzgesichtspunkten eine gute Lösung sind.

- c) Grundlagenseminare (Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Arbeitsschutzrecht und nach einer im Vordringen befindlichen Auffassung auch betriebswirtschaftliche Grundlagen auch für Nicht-WA-Mitglieder im Hinblick auf § 92a BetrVG) sind stets erforderlich; der BR soll und kann für alle Mitglieder alle Seminare zu allen diesen Basis-Themen beschließen.
- d) Besondere Schulungen (Spezialseminare) wie Mobbing, Rhetorik, Strategie- und Teamfindungswshops etc. hängen von der besonderen themen- und betriebsbezogenen Erforderlichkeit ab. Hier muss der BR prüfen, ob es eine Erforderlichkeit gibt. Wenn ja, sollte er auch diese Seminare in seinen Schulungsplan aufnehmen.
- e) Zur Auffrischung sind Seminare mit dem Inhalt „ Aktuelle Rechtsprechung“ gut geeignet. Es ist darauf zu achten, dass mehr als 50 % der in diesen Seminaren besprochenen Urteile für die Praxis des BR erforderlich sind; hierauf achten die Veranstalter regelmäßig.

f) Es können unter rechtlichen Gesichtspunkten („Erforderlichkeit“) auch gleichzeitig mehrere Mitglieder zu einem Grundlagenseminar fahren, da es auf die individuelle Schulung ankommt. Bei Spezialseminaren sollen nur diejenigen BR-Mitglieder geschickt werden, die auf Grundlage der gremiumsinternen Arbeitsteilung mit den Themen befasst sind. Wenn der Arbeitgeber die zeitliche Lage des Seminars als unangemessen erachtet, muss er die Einigungsstelle anrufen. Das ist jedenfalls kein Grund, die Erforderlichkeit nach § 37.6 BetrVG in Abrede zu stellen.

### 2.

Wenn der kompakte Schulungsplan steht, dann empfiehlt sich folgender BR-Beschluss (auf Vollständigkeit der TO achten, dreitägige Vorlaufzeit beachten): „Der BR beschließt beigefügten Schulungsplan. Veranstalter, Thema, Zeitpunkt und Kosten (inkl. Unterbringung und Transport) ergeben sich aus dem Schulungsplan. Der Arbeitgeber wird aufgefordert, innerhalb von zehn Tagen ab Zugang dieses Beschlusses nebst Schulungsplan zu den einzelnen Seminaren die Erforderlichkeit unstreitig zu stellen und die Kostenübernahme zu bestätigen. Für den Fall des ergebnislosen Verstreichens der Frist beschließt der BR die Einleitung eines feststel-

lenden und auf Zahlung eines angemessenen Kostenvorschusses (Reisekosten) gerichteten Beschlussverfahrens beim zuständigen ArbG. Der BR beauftragt (auch mit der Durchführung der ggf. notwendigen II. Instanz) die Rechtsanwältin XY. Die Anwältin sollen zunächst eine außergerichtliche Einigung versuchen.“

### 3.

Denkbar ist, dass in dem dann ggf. zu führenden Beschlussverfahren oder auch schon vorher eine Einigung mit der Arbeitgeberseite erzielt wird, welche Mitglieder wann zu welcher konkreten Schulung fahren können. Eine gewisse Kompromissbereitschaft auf beiden Seiten muss dann vorhanden sein. Der BR sollte seinen kompakten Schulungsplan so gestalten, dass er problemlos die eine oder andere zeitliche Streckung oder den Verzicht auf die eine oder andere Schulung verkraften kann.

# Musterbeschluss Grundlagenschulung

Der Betriebsrat hat auf seiner ordentlichen Sitzung am .....,  
zu der durch rechtzeitige schriftliche Einladung unter Mitteilung einer detaillierten  
Tagesordnung geladen wurde, folgenden Beschluss gefasst:

Das Betriebsratsmitglied (Name/Vorname) .....

wird zu einer Schulungsveranstaltung zum Thema .....

entsendet, die durch das IG Metall Bildungszentrum Berlin

vom ..... bis ..... in .....

angeboten wird.

Die Ausschreibung des Schulungsveranstalters fügt der Betriebsrat seinem Beschluss bei.  
Bei der vorbezeichneten Schulung handelt es sich um eine Grundlagenschulung im Sinne von  
§ 37 Abs. 6 BetrVG. Das zu entsendende Betriebsratsmitglied ist neu in das Gremium gewählt.  
Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist anerkannt, dass eine Erforderlichkeit  
im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG gegeben ist bei der Vermittlung von Grundkenntnissen im  
Betriebsverfassungsrecht, im Allgemeinen Arbeitsrecht und im Bereich von Arbeitssicherheit  
und Unfallverhütung für ein erstmals gewähltes Betriebsratsmitglied (vgl. BAG, Beschluss vom  
19.03.2008 -7 ABR 2/07-).

Der Betriebsrat wird den Arbeitgeber zeitnah von dem gefassten Beschluss unter Beifügung  
der Einladung des Schulungsveranstalters unterrichten und den Arbeitgeber auffordern,  
binnen einer Frist von fünf Tagen ab Zugang des Beschlusses dem Betriebsrat sein Einverständnis  
mit der Schulungsteilnahme mitzuteilen.

Ergebnis: .....

# Musterbeschluss für den Besuch von Spezialseminaren

(unter Darlegung des betrieblichen Anlasses)

Der Betriebsrat hat auf seiner ordentlichen Sitzung am .....,  
zu der durch rechtzeitige schriftliche Einladung unter Mitteilung einer  
detaillierten Tagesordnung geladen wurde, folgenden Beschluss gefasst:

Das Betriebsratsmitglied (Name/Vorname) .....

wird zu einer Schulungsveranstaltung zum Thema .....  
entsendet, die durch das IG Metall Bildungszentrum Berlin

vom ..... bis ..... in .....  
angeboten wird.

Die Ausschreibung des Schulungsveranstalters fügt der Betriebsrat  
seinem Beschluss bei. Die Teilnahme ist erforderlich im Sinne des  
§ 37 Abs. 6 BetrVG, da folgender aktueller bzw. unmittelbar bevorstehen-  
der betrieblicher Anlass gegeben ist:

.....  
(nähere, detaillierte Ausführungen zum Bestehen des betrieblichen Anlasses bzw.  
der Umstände, aus denen der Betriebsrat entnehmen muss, dass in absehbarer  
Zeit ein entsprechender betrieblicher Anlass konkret gegeben sein wird).

Bei dem auf die Schulungsveranstaltung zu entsendenden Betriebsrats-  
mitglied handelt es sich um das Mitglied im

.....-Ausschuss.

Dieser Ausschuss befasst sich schwerpunktmäßig mit konkreten Fragen des

..... (nähere Bezeichnung).

## Oder:

Der Betriebsrat hat auf seiner Sitzung vom .....  
beschlossen, sich der folgenden betrieblichen Angelegenheit anzunehmen:

.....  
(Beschreibung des aktuellen Tätigkeitsfeldes des Betriebsrats).

Der Betriebsrat hat darüber hinaus in seiner ordentlichen Sitzung

am ..... beschlossen,

das Betriebsratsmitglied (Name/Vorname) .....  
mit der Befassung dieser Angelegenheit zu betrauen.

Der Betriebsrat wird den Arbeitgeber zeitnah von dem gefassten  
Beschluss unter Beifügung der Einladung des Schulungsveranstalters  
unterrichten und den Arbeitgeber auffordern, binnen einer Frist von  
fünf Tagen ab Zugang des Beschlusses dem Betriebsrat sein Einverständnis  
mit der Schulungsteilnahme mitzuteilen.

Ergebnis: .....



# Anmeldeformular

Seminarnummer:

Seminartitel:

Name:

Anschrift:

Telefon und E-Mail (betrieblich):

Mitgliedsnummer (falls vorhanden):

Für folgende Teilnehmer\*innen wurde ein Beschluss nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. § 179 Abs. 4 SGB IX gefasst:


Datum

Unterschrift des BR/Bildungsbeauftragten

**Anmeldung an:**

IG Metall Bildungszentrum Berlin  
Am Pichelssee 130  
13595 Berlin

[berlin-bildung@igmetall.de](mailto:berlin-bildung@igmetall.de)

## Seminarpreise 2024 für BR, SBV und JAV

### Was kostet mein Seminar?

Kategorie	C-1	C-2	C-3	C	E	F
Seminardauer	1 Tag	2 Tage	3 Tage	3 Tage	3 Tage	5 Tage
Übernachtung	entfällt	entfällt	entfällt	3 ÜN: 360,00	2 ÜN: 240,00	5 ÜN: 600,00
+ Verpflegung	90,00	180,00	270,00	270,00	270,00	450,00
Seminarkosten (steuerfrei)	330,00	660,00	990,00	990,00	1.185,00	1.150,00
+ MwSt.	8,46	16,92	25,38	50,58	42,18	84,30
...✚ Gesamtpreis in €	<b>428,46</b>	<b>856,92</b>	<b>1.285,38</b>	<b>1.670,58</b>	<b>1.737,18</b>	<b>2.284,30</b>
Kategorie	C-1	C-2	C-3	C	E	F

**Bitte beachten:** Das Corona-Konjunkturprogramm der Bundesregierung von Juni 2020 beinhaltet eine Senkung des Mehrwertsteuersatzes für Speisen in Restaurants und Gaststätten von 19 auf 7 Prozent. Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2023.

**Anmerkung:** nach zur Zeit gültigem Mehrwertsteuersatz

**DIE ZUKUNFT  
GESTALTEN  
WIR – JETZT!**

## **Kontakt**

### **IG Metall Bildungszentrum Berlin**

Am Pichelssee 30  
13595 Berlin

#### **Julian Wenz**

Leitung  
030 36204-134  
julian.wenz@igmetall.de

#### **Sylvia Hellwinkel**

Bildungsmanagement, Programmplanung,  
Inhouse-Seminare  
030 36204-127  
sylvia.hellwinkel@igmetall.de

### **Anmeldungen bitte an:**

berlin-bildung@igmetall.de

### **Unser Bildungsprogramm im Internet:**

[www.igmetall-bildung-berlin.de](http://www.igmetall-bildung-berlin.de)







**Impressum**

IG Metall  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt

Vertreten durch den Vorstand,

1. Vorsitzender: Jörg Hofmann V.i.S.d.P.

Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Jonas Berhe,  
IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildung,  
Kontakt: [jonas.berhe@igmetall.de](mailto:jonas.berhe@igmetall.de)

Redaktion: Sylvia Hellwinkel, Eva-Maria Reichenstein

Bildnachweis: Titelbild und S. 9, 29, 37, 41, 47 bis 49 – Christian von Polentz;

S. 6, 15, 35 und 43 – Michael Jänecke; S. 58 – Sylvia Hellwinkel

Layout & Satz: SAFRAN WORKS, Frankfurt

Druck: Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG, Kassel



Anmeldungen  
bitte an:  
**berlin-bildung@  
igmetall.de**

Unser Bildungsprogramm  
im Internet:

**[www.igmetall-bildung-berlin.de](http://www.igmetall-bildung-berlin.de)**

**IG Metall Bildungszentrum Berlin**  
Am Pichelssee 30  
13595 Berlin

**Julian Wenz:** Leitung  
030 36204 – 134  
[julian.wenz@igmetall.de](mailto:julian.wenz@igmetall.de)

**Sylvia Hellwinkel:**  
Bildungsmanagement,  
Programmplanung, Inhouse-Seminare  
030 36204 – 127  
[sylvia.hellwinkel@igmetall.de](mailto:sylvia.hellwinkel@igmetall.de)