

Golo Busch

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Aderhold Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Westfalendamm 87
44141 Dortmund
g.busch@aderhold-legal.de
Tel.: +49 (0)231 42 777 - 320
Mobil: +49 (0)175 4751276
www.aderhold.legal

Seminare für Dienstgeber/Arbeitgeber Inhouse-Seminare

**Arbeitsrecht
Sozialversicherungsrecht
Vereinsrecht**

Stand 31. Mai 2023

Referent

Golo Busch, Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tätigkeitsgebiete:

Golo Busch ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Sein Branchenschwerpunkt liegt im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, insbesondere bei kirchlichen Arbeitgebern. Er berät Arbeitgeber*innen in allen Angelegenheiten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie im Sozialversicherungsrecht. Er begleitet Umstrukturierungen und führt Arbeitsgerichtsprozesse.

Seit Jahren begleitet und vertritt er bundesweit Caritasverbände, Einrichtungen der Diakonie, Krankenhausträger, Werkstätten für behinderte Menschen, Träger im Bereich der ambulanten und stationären Altenhilfe sowie Jugendhilfeträger. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Beratung von Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienstrecht. Er hat umfangreiche Erfahrungen im Bereich der Vertragsgestaltung, der Erstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, der Vorbereitung und Umsetzung von Personalanpassungsmaßnahmen sowie der Begleitung von Einigungsstellenverfahren. Er vertritt seine Mandanten*innen vor den ordentlichen und kirchlichen Arbeitsgerichten sowie den kirchlichen Schlichtungs- und Einigungsstellen. Herr Rechtsanwalt Golo Busch berät auch im Bereich der Schnittstellen zum Sozialversicherungs- und Schwerbehindertenrecht und bei Betriebsprüfungen.

Außerdem berät er Geschäftsführer*innen und Vorstände*innen im Arbeits- und Dienstvertragsrecht.

Herr Rechtsanwalt Golo Busch hält regelmäßig Vorträge für Arbeitgeber*innen zu arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Themen.

Zur Person:

Herr Rechtsanwalt Golo Busch studierte Rechtswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum. Seit 1998 war er als Rechtsanwalt in verschiedenen zivil- und arbeitsrechtlichen Kanzleien sowie in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft im Ruhrgebiet und im Münsterland, weitgehend als Partner bzw. in leitender Funktion, tätig. Neben seiner anwaltlichen Tätigkeit war Herr Rechtsanwalt Golo Busch 2005 bis 2009 Geschäftsführer des Westdeutschen Volleyball-Verbandes. Von 2009 bis 2016 war er geschäftsführender Gesellschafter der BPG Rechtsanwalts-gesellschaft sowie Leiter der Rechtsabteilung der BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Münster. Von 2019 bis 2022 leitete er den Fachbereich Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in der Kanzlei Wolter Hoppenberg Rechtsanwälte am Standort Hamm. Seit Oktober 2022 ist Herr Golo Busch Rechtsanwalt bei der Aderhold Rechtsanwalts-gesellschaft mbH am Standort Dortmund.

Herr Rechtsanwalt Golo Busch hat in den letzten 15 Jahren ca. 250 Seminare durchgeführt.

Individuelles Arbeitsrecht - Ausschreibungstexte

- Seite 4** Konfliktmanagement im Arbeitsverhältnis: Vom Personalgespräch über die Abmahnung bis zur Kündigung
- Seite 5** Umgang mit erkrankten Mitarbeitern*innen: Betriebliches Eingliederungsmanagement, krankheitsbedingte Kündigung - aktuelle Rechtsprechung und Tipps für die Praxis
- Seite 6** Minijobreform 2022: Optimaler Einsatz von geringfügig Beschäftigten bei gemeinnützigen Körperschaften (Grundlagen, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Änderungen)
- Seite 7** Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen
- Seite 8** Aufhebungsverträge, Abwicklungsverträge und Arbeitszeugnisse – Grundlagen für die Praxis, aktuelle Rechtsprechung
- Seite 9** Befristung von Arbeitsverhältnissen – Praxiswissen, aktuelle Rechtsprechung
- Seite 10** Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Praxiswissen, aktuelle Rechtsprechung
- Seite 11** Urlaubsrecht – Praxiswissen, aktuelle Rechtsprechung
- Seite 12** Grundlagen des Arbeitsrechts für Arbeitgeber*innen von der Einstellung bis zum Zeugnis
- Seite 13** Betriebsprüfungen der DRV bei Trägern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft
- Seite 14** Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht und die KAVO (NRW-Bistümer)
- Seite 15** Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht und die AVR-Caritas

Kollektives Arbeitsrecht - Ausschreibungstexte

- Seite 16** MAVO für kath. Dienstgeber - Grundlagen: Basiswissen, aktuelle Rechtsprechung (1-tägiges Seminar)
- Seite 17** MAVO für kath. Dienstgeber – Tag 1: Rechtstellung der MAV, Schulung, Kosten, Informationsansprüche, Gesamt-MAV, Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsgemeinschaften der MAV*en (Vertiefung)
- Seite 18** MAVO für kath. Dienstgeber – Tag 2: Formen der Beteiligung gem. §§ 29 - 37 MAVO (Vertiefung)
- Seite 19** Pflichtverletzungen von Mitarbeitervertretungen - Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des/der Dienstgebers*in
- Seite 20** Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber - Grundlagen: Basiswissen, aktuelle Rechtsprechung
- Seite 21** Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber*innen - Vertiefung: Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten, Kündigungen (§§ 87 - 105 BetrVG)

Vereinsrecht - Ausschreibungstexte

- Seite 22** Einführung eines hauptamtlichen Vereinsvorstandes – Vereinsrecht, Anstellungsvertrag, Haftung, aktuelle Rechtsprechung
- Seite 23** Haftung von hauptamtlichen Vereinsvorständen
- Seite 24** Vereinsrecht – Verschmelzung von Vereinen nach dem Umwandlungsgesetz (Fusion)
- Seite 25** Vereinsrecht für Vorstände – Satzungsrecht, Durchführung von Mitgliederversammlungen, Grundlagen

Individuelles Arbeitsrecht

Konfliktmanagement im Arbeitsverhältnis: Vom Personalgespräch über die Abmahnung bis zur Kündigung

In unserem Seminar erläutern wir Ihnen anhand praktischer Fälle, wie Sie rechtssicher auf Pflichtverletzungen von Arbeitnehmer*innen reagieren.

Wenn Arbeitnehmer*innen Pflichtverletzungen begehen, ist es wichtig, dass der/die Vorgesetzte hierauf zeitnah und angemessen reagiert. Andernfalls eskalieren die Pflichtverletzungen und dies wirkt sich negativ auf die Stimmung der Belegschaft aus. Ein/e Arbeitgeber*in ist über Jahre mit einem/einer Arbeitnehmer*in unzufrieden. Wenn der Konflikt eskaliert, stellt sich häufig heraus, dass die Personalakte keine Abmahnung enthält. In derartigen Fällen ist eine wirksame Kündigung schwierig. Die Verhandlungsposition für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist schlecht.

Im Rahmen des Seminars werden die Voraussetzungen für wirksame Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen vermittelt. Es werden konkrete Formulierungshilfen für die Erstellung von Er- und Abmahnungen sowie von Kündigungen und Aufhebungsverträgen vorgestellt.

Es werden die Grundlagen für die Führung von Konflikt- und Exit-Gesprächen dargestellt. Sie erhalten Tipps für das taktische Vorgehen.

Sie erhalten Empfehlungen zur Protokollierung von Verstößen und zur Führung der Personalakte sowie zur Anhörung des Betriebsrats und der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen.

Seminarinhalte:

- Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer*innen
- Weisungsrecht des/der Arbeitgebers*in
- Personalgespräch
- Versetzung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag
- Protokollierung von Verstößen/Führung der Personalakten
- Beteiligung von Betriebsrat / Mitarbeitervertretung

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Umgang mit erkrankten Mitarbeitern*innen

Betriebliches Eingliederungsmanagement, krankheitsbedingte Kündigung aktuelle Rechtsprechung und Tipps für die Praxis

In jeder Einrichtung gibt es Arbeitnehmer*innen, die langzeiterkrankt oder regelmäßig für kurze Zeiträume arbeitsunfähig sind. Die Arbeitsunfähigkeiten führen zu erheblichen organisatorischen und wirtschaftlichen Belastungen der Arbeitgeber*innen.

Wenn Arbeitnehmer*innen in einem Jahr länger als sechs Wochen erkrankt sind, ist gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Ohne die vorherige Durchführung eines BEM erklären Arbeitsgerichte eine krankheitsbedingte Kündigung im Regelfall für unwirksam.

Arbeitnehmer*innen kombinieren gelegentlich ihre Arbeitsunfähigkeiten und machen mehrmals hintereinander einen sechswöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch geltend. Wie können Sie als Arbeitgeber*in darauf reagieren? Wann liegt eine Fortsetzungserkrankung vor? Erkundigungen bei der Krankenkasse sind nicht hilfreich, da die Krankenkassen ein Interesse daran haben, Krankengeldzahlungen zu vermeiden. Unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung lassen sich Entgeltfortzahlungskosten eindämmen.

Seit dem 01.01.2023 müssen Arbeitgeber*innen die Daten zur Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten auf elektronischem Wege bei den Krankenkassen abfragen. Dies führt zu Änderungen der Abläufe in der Personalabteilung.

Ziel ist die Vermittlung von Rechtssicherheit für Personaler*innen beim Umgang mit erkrankten Mitarbeitern*innen. Es wird dargestellt, was Arbeitgeber*innen bei der Meldung von Arbeitsunfähigkeiten, der Durchführung der Wiedereingliederung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie bei dem Ausspruch von krankheitsbedingten Kündigungen beachten müssen. An krankheitsbedingte Kündigungen stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen. Es wird über die aktuelle Rechtsprechung zu krankheitsbedingten Kündigungen informiert.

Seminarinhalte:

- Anzeige der Arbeitsunfähigkeit / die elektronische AU-Bescheinigung
- Rechtliche Grundlagen der Entgeltfortzahlung gem. § 3 EFZG
 - Einheitlicher Verhinderungsfall
 - Erschütterung des Beweiswertes einer AU-Bescheinigung
- Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankung
- Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Wiedereingliederung
- Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung
 - Bei häufigen Kurzerkrankungen
 - Bei Langzeiterkrankungen
 - Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit
 - Krankheitsbedingter Minderleistung
- Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern*innen
- Umgang mit suchterkrankten Arbeitnehmern*innen
- Beteiligung von MAV/Betriebsrat
- Aufhebungsverträge
- Aktuelle Rechtsprechung

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen,
Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Minijobreform 2022: Optimaler Einsatz von geringfügig Beschäftigten bei gemeinnützigen Körperschaften

Rund 4,4 Millionen Beschäftigte waren 2020 ausschließlich geringfügig beschäftigt. Die geringfügige Beschäftigung kann von gemeinnützigen Körperschaften mit dem Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG oder dem Ehrenamtsfreibetrag gem. § 3 Nr. 26a EStG kombiniert werden. Aktuell kann geringfügig Beschäftigten auch die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11c EStG bis zum 31.12.2024 gezahlt werden. Bei der Anwendung der Steuerfreibeträge besteht oft Rechtsunsicherheit. Im Rahmen der Betriebsprüfung wird die Anwendung der Freibeträge gründlich geprüft.

Zum 01.10.2022 ist u.a. die Geringfügigkeitsgrenze auf 520,00 € angehoben worden. Durch die Reform der geringfügigen Beschäftigung sind die Voraussetzungen des unvorhersehbaren Überschreitens geändert worden.

Im Rahmen von Betriebsprüfungen wird zudem oft festgestellt, dass mit nicht abgebauten Arbeitszeitguthaben, Einmaleistungen, Zusatzleistungen, dem Nichtvorliegen der Voraussetzungen des Übungsleiterfreibetrages oder des Ehrenamtsfreibetrages die Entgeltgeringfügigkeitsgrenze verlassen wird. Dies kann zu erheblichen Nachzahlungsforderungen der Deutschen Rentenversicherung und der Finanzverwaltung führen.

Viele Arbeitgeber wünschen sich, dass sie geringfügig Beschäftigte ganz flexibel einsetzen können. Dabei wird oft übersehen, dass auch Arbeit auf Abruf an gesetzliche Voraussetzungen gebunden ist.

In dem Seminar stellen wir Ihnen die aktuellen Geringfügigkeitsrichtlinien vom 16. 08.2022 vor.

Geringfügig Beschäftigte haben einen Anspruch auf gesetzliche oder tarifliche Mindestlöhne. Das Mindestlohngesetz enthält verbindliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten und legt fest, dass die Arbeitszeiten geringfügig Beschäftigter aufzuzeichnen sind.

Wir vermitteln Ihnen umfassend die arbeits-, lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Kenntnisse, die Sie für den Einsatz von geringfügig Beschäftigten bei steuerbegünstigten Körperschaften benötigen.

Seminarinhalte:

- Arbeitsrechtliche Grundlagen – BAG-Rechtsprechung vom 18.01.2023 zur verbotenen Benachteiligung von Teilzeitkräften
- Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen
- Vergütung geringfügig Beschäftigter nach gesetzlichen oder tariflichen Mindestlöhnen
- Arbeitszeitkonten gemäß MiLoG
- Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG
- Ungeplantes Überschreiten der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze
- Minijobber - Worauf achtet der Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung?
- Darstellung der Geringfügigkeitsrichtlinien 2022
- Entgeltgeringfügigkeit
- Ermittlung des Arbeitsentgelts
- Umgang mit Zeitguthaben
- Übungsleiterfreibetrag/Ehrenamtsfreibetrag in Kombination mit geringfügiger Beschäftigung
- Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11 c EStG
- Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen

Befristung, Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Einsatz von geringfügig Beschäftigten, Abrufarbeit

Arbeitgeber*innen streben einen flexiblen Einsatz von Arbeitnehmern*innen an. Auch immer mehr Arbeitnehmer*innen wünschen sich eine Arbeitszeitverringerung. In diesem Seminar werden die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen dargestellt.

Es wird vermittelt, welche rechtlichen Möglichkeiten für die Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen bestehen. Es werden Formulierungshilfen vorgestellt.

Zum 01.01.2019 wurde die Brückenteilzeit eingeführt. Wir informieren Sie über die Grundlagen und die aktuellen Entwicklungen im Rahmen der Brückenteilzeit, des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes.

Wenn keine vertragliche Vereinbarung existiert, müssen Überstunden grundsätzlich mit dem monatlichen Entgelt vergütet werden. Wenn die Überstunden ohne vertragliche Grundlage nicht ausgezahlt werden, werden auch die auf die Überstundenvergütungen entfallenden Sozialversicherungsbeiträge nicht rechtzeitig abgeführt. Dadurch kann der Straftatbestand des § 266a StGB erfüllt werden.

Es wird dargestellt, wie Sie wirksam Kurz- und Langzeitkonten vereinbaren, auf die Überstunden eingestellt werden können. Hierbei gehen wir auf die Anforderungen für Arbeitszeitkonten u.a. aus dem Mindestlohngesetz, der aktuellen Pflegearbeitsbedingungenverordnung, dem TVöD, dem BAT-KF und der AVR-Caritas ein. Wir erklären Ihnen, was bei der Vereinbarung von Arbeitszeitkonten zu beachten ist.

Die Arbeitnehmer*innen wünschen sich auch Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes. Es werden die Grundlagen zur mobilen Arbeit oder zum Homeoffice vermittelt.

Seminarinhalte:

- Befristung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit/Teilzeitarbeit
- Brückenteilzeit
- Einsatz von geringfügig Beschäftigten
- Übungsleiterfreibetrag
- Ehrenamtsfreibetrag
- Versetzung von Arbeitnehmern
- Abrufarbeit
- Arbeitszeitkonten - Kurzzeitkonto und Langzeitkonto (Wertguthabenvereinbarung)
- Teilzeit in der Elternzeit
- Pflegezeit
- Familienpflegezeit
- Urlaubsanspruch von Teilzeitbeschäftigten
- Homeoffice / Mobiles Arbeiten
- Aktuelle Rechtsprechung

Zielgruppe: Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Aufhebungsverträge, Abwicklungsverträge und Arbeitszeugnisse – Grundlagen für die Praxis, aktuelle Rechtsprechung

Wenn Arbeitsverhältnisse beendet werden sollen, empfiehlt es sich, Aufhebungsverträge abzuschließen, um aufwändige, langwierige und teure Kündigungsschutzverfahren zu vermeiden.

Wir erklären Ihnen, was Sie bei dem Abschluss von Aufhebungsverträgen u.a. bezüglich Abfindung, Urlaubsansprüchen, Erledigungsklausel, Freistellung und Sperrfrist der Arbeitsagentur beachten müssen. Wir vermitteln Ihnen anhand von Musterformulierungen Sicherheit für die Erstellung von Aufhebungsverträgen.

Wenn bereits eine Kündigung ausgesprochen wurde, kann in einem Abwicklungsvertrag oder in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses besprochen werden. Es wird erläutert, was Sie beim Abschluss eines Abwicklungsvertrages oder eines arbeitsgerichtlichen Vergleiches berücksichtigen müssen.

Im zweiten Teil unseres Seminars schulen wir zu zahlreichen Themen rund um die Erstellung von Arbeitszeugnissen.

Es wird anhand vieler praktischer Formulierungshilfen vermittelt, wie Sie selbst rechtssicher Zwischen- und Beendigungszeugnisse erstellen.

Der Seminarteil zu den Aufhebungsverträgen dauert voraussichtlich etwa 2,5 Stunden des Seminartages. Der Teil zu den Arbeitszeugnissen dauert ca. 3 Stunden.

Seminarinhalte:

- **Aufhebungs- und Abwicklungsverträge**
 - Inhalt von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen sowie arbeitsgerichtlichen Vergleichen
 - Abfindung
 - Freistellung
 - Sperrfrist bei ALG-Bezug
- **Arbeitszeugnisse**
 - Rechtliche Grundlagen
 - Zeugnisarten
 - Zeugnisgrundsätze
 - Zeugnisaufbau
 - Zeugnisinhalt
 - Zeugnistechniken
 - Formulierungen
 - Form

Zielgruppe: Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Bei dem Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen unterlaufen vielen Arbeitgebern*innen vermeidbare Fehler, die zur Unwirksamkeit der Befristung führen. Die Arbeitsverhältnisse gelten dann als unbefristet abgeschlossen. Der/Die Arbeitnehmer*in kann erfolgreich eine Entfristungsklage erheben.

Es wird geschult, was Sie bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und bei der Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen beachten müssen.

Es werden Musterformulierungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen sowie für die Verlängerung von Befristungen vorgestellt.

Häufig kommt es in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu Fehlern bei „Projekt“- und „Haushaltsbefristungen“ auf. Es werden die unterschiedlichen Tatbestände für Sachgrundbefristungen mit Beispielen dargestellt.

Das Befristungsrecht unterliegt aufgrund zahlreicher arbeitsgerichtlicher Urteile ständigen Veränderungen. Wir präsentieren und erläutern Ihnen die aktuelle Rechtsprechung.

Seminarinhalte:

- Die zeitliche Befristung - § 14 Abs. 2 TzBfG
 - Insbesondere:
 - Zuvorbeschäftigung
 - Verlängerung von Befristungen
 - Besonderheiten zur Zeitbefristung in den AVR Caritas und der KAVO
- Die Sachgrundbefristung - § 14 Abs. 1 TzBfG
 - Projektbefristung - § 14 Abs. 1 Ziffer 1 TzBfG
 - Vertretungsbefristung - § 14 Abs. 1 Ziffer 3 TzBfG
 - Erprobungsbefristung - § 14 Abs. 1 Ziffer 5 TzBfG
 - Haushaltsmittelbefristung - § 14 Abs. 1 Ziffer 8 TzBfG
- Unwirksamkeit von Kettenbefristungen
- Befristung nach Erreichen des Rentenalters - § 41 SGB VI
- Befristung von Arbeitsbedingungen
- Musterformulierungen
- Formalien von Befristungen
- Entfristungsklagen
- Aktuelle Rechtsprechung
- Befristung und Mitbestimmung (BetrVG, MAVO, MVG.EKD)

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Praxiswissen, aktuelle Rechtsprechung

Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des/der Arbeitnehmers*in liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, bedingt ist. Wir referieren zu den Voraussetzungen einer wirksamen personenbedingten, verhaltensbedingten und betriebsbedingten Kündigung.

Vor dem Ausspruch einer Kündigung ist es sinnvoll mit den Beschäftigten Beendigungsgespräche zu führen und Aufhebungsverträge anzubieten. 90 % aller Kündigungsschutzverfahren werden durch einen Vergleich beendet. Um langwierige und teure Kündigungsschutzprozesse zu vermeiden, ist es empfehlenswert Abwicklungsverträge oder Vergleiche abzuschließen.

Wir erklären Ihnen, was Sie bei dem Abschluss von Aufhebungsverträgen, Abwicklungsverträgen oder arbeitsgerichtlichen Vergleichen u.a. bezüglich Abfindung, Urlaubsansprüchen, Erledigungsklausel, Freistellung und Sperrfrist der Arbeitsagentur beachten müssen.

Das Seminar behandelt die rechtlichen Rahmenbedingungen der außerordentlichen und ordentlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Anhand von Fallbeispielen aus der betrieblichen Praxis stellen wir die Voraussetzungen für außerordentliche und ordentliche Kündigungen, die Anforderungen an Abmahnungen sowie den rechtssicheren Abschluss von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen dar. Wir gehen auch auf die Eigenarten der Kündigung ordentlich unkündbarer Mitarbeiter ein.

Seminarinhalte:

- Aufhebungs- und Abwicklungsverträge
- Ermahnungen und Abmahnungen
- Verhaltensbedingte Kündigung
 - Abmahnung
 - Voraussetzungen
 - Kündigung wegen Verstoß gegen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes
 - Tat- und Verdachtskündigung
- Personenbedingte Kündigung
 - Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
 - Langanhaltende Erkrankung
 - Häufige Kurzerkrankungen
 - Krankheitsbedingte Minderleistung
 - Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Betriebsbedingte Kündigung
- Form und Zugang der Kündigung
- Beteiligung von Betriebsrat und MAV
- Änderungskündigung
- Außerordentliche Kündigung
- Sonderkündigungsschutz (Mutterschutz, Elternzeit, Schwerbehindertenschutz, Pflegezeit etc.)
- Unkündbarkeit nach TVöD, BAT-KF, AVR-Caritas und KAVO
- Kündigungsschutzverfahren

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Urlaubsrecht – Praxiswissen, aktuelle Rechtsprechung

Jede/r Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) bildet den gesetzlichen Rahmen für den Urlaubsanspruch und regelt den Mindesturlaub. In vielen Unternehmen regeln Tarifverträge, AVR Caritas, BAT-KF, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder einzelne Arbeitsverträge einen Zusatzurlaub. Als Arbeitgeber*in oder Personaler*in müssen Sie mit der aktuellen Rechtsprechung im Urlaubsrecht vertraut sein, um Ihre Arbeitnehmer*innen und ihr Unternehmen rechtlich zu schützen.

In unserem Seminar wird vermittelt, wie der Urlaubsanspruch der Mitarbeiter*innen rechtssicher festgesetzt wird. Sie erwerben auf der Basis der Rechtsprechung des EuGH und des BAG alle nötigen Kenntnisse im Urlaubsrecht.

Wir bringen Sie mit unserem Seminar auf den aktuellen Stand des Urlaubsrechts und vermitteln Ihnen Rechtssicherheit bei urlaubsrechtlichen Fragestellungen.

Wir stellen dar, was Sie bei der Erstellung von Urlaubsklauseln in Arbeits- und Aufhebungsverträgen beachten müssen und wie Sie Urlaubsansprüche, die während der Elternzeit entstanden sind, wirksam kürzen können.

Seminarinhalte:

- Grundlagen des Urlaubsrechts (BurlG)
- Urlaubsanspruch und Berechnung
- Urlaub bei Langzeiterkrankungen
- Regelungen für den Anspruch auf unbezahlten Urlaub
- Freistellung für Bildungsurlaub
- Übertragbarkeit und Verfall der Urlaubstage
- Ablehnung oder Widerruf von Urlaub
- Berechnung von Urlaubsansprüchen von Teilzeitbeschäftigten und schwerbehinderten Arbeitnehmern*innen
- Urlaubsanspruch bei Wechsel in Teilzeittätigkeit
- Urlaub bei Elternzeit und Mutterschutz
- Urlaubsentgelt
- Urlaubsanrechnung bei Freistellung
- Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Mitbestimmung von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung
- Aktuelle Rechtsprechung von BAG und EuGH
 - Obliegenheitspflichten des/der Arbeitgebers*in
 - Verfall von Urlaubsansprüchen
 - Verjährung von Urlaubsansprüchen

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 4 Stunden (ohne Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Grundlagen des Arbeitsrechts von der Einstellung bis zum Zeugnis

In diesem **zweitägigen Kompaktseminar** vermitteln wir Ihnen die arbeitsrechtlichen Grundlagen für Ihre tägliche Arbeit und weisen Sie auf typische Fehler und Haftungsrisiken in der Personalarbeit hin.

Dieses Seminar richtet sich sowohl an neue Mitarbeiter*innen der Personalabteilung als auch an Mitarbeiter*innen, die ihr arbeitsrechtliches Wissen vertiefen möchten, sowie an Fachbereichsleiter*innen, Einrichtungsleiter*innen, Vorstände*innen und Geschäftsführer*innen, die innerhalb von zwei Tagen einen Überblick über das Arbeitsrecht erhalten möchten.

Wir erklären Ihnen, worauf Sie beim Abschluss und der Durchführung von Arbeitsverträgen achten müssen, insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Zudem erläutern wir, was bei dem Einsatz von geringfügig Beschäftigten und Praktikanten beachtet werden muss und wie Sie Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibeträge nutzen können.

Im Rahmen dieses Seminars vermitteln wir Ihnen, wie Sie rechtssicher mit Ermahnungen, Abmahnungen, Aufhebungsverträgen und Kündigungen auf Pflichtverletzungen von Mitarbeitern*innen reagieren können. Außerdem stellen wir dar, welche rechtlichen Vorgaben bezüglich der Arbeitszeit und der Gewährung von Urlaub befolgt werden müssen.

Sie erfahren auch, worauf es bei der Durchführung von Wiedereingliederungen und Betrieblichen Eingliederungsmanagements ankommt.

Abschließend vermitteln wir Ihnen anhand praktischer Formulierungshilfen wie Sie Zwischen- und Beendigungszeugnisse erstellen.

Seminarinhalte:

- Abschluss von Arbeitsverträgen
- Befristung
- Geringfügige Beschäftigung
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag
- Praktikanten und Werkstudenten
- Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten
- Urlaub
- Arbeitsunfähigkeit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Abmahnung
- Ermahnung
- Kündigung
- Aufhebungsverträge
- Erstellung von Zwischen- und Beendigungszeugnissen

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Pflegedienstleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: 2 x 5,5 Stunden (zzgl. Pausen) an zwei Tagen

Individuelles Arbeitsrecht

Betriebsprüfungen der DRV bei Trägern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Alle vier Jahre prüft die Deutsche Rentenversicherung, ob Arbeitgeber*innen ihren sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Beitragspflichten nachgekommen sind. Handwerkliche Fehler bei der Beurteilung sozialversicherungsrechtlicher Fragestellungen sowie eine schlecht vorbereitete Betriebsprüfung können zu erheblichen Nachzahlungen und Säumniszuschlägen führen.

In unserem Seminar erläutern wir die aktuellen Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) bei Trägern der Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Es werden die Grundlagen der Betriebsprüfung erklärt. Wir stellen die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit vor, u.a. zur geringfügigen Beschäftigung, zur Abgrenzung Selbständigkeit/abhängige Beschäftigung und zur Anwendung von Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag.

Die vermittelten kompakten Inhalte des Seminars helfen Ihnen, typische Fehler und hohe Beitragsnachforderungen zu vermeiden. Sie erfahren, was und wie der Prüfer prüft. Ziele sind eine stressfreie Prüfung und die Vermeidung von Nachzahlungen und Säumniszuschlägen.

Seminarinhalte:

- I. **Die Betriebsprüfung**
 - Schwerpunkte der Betriebsprüfungen
 - Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe
 - Verjährung und Säumniszuschläge
 - Stundung /Aussetzung der Vollziehung
- II. **Typische Fehlerquellen in der Praxis**
 - Versicherungspflicht bzw. -freiheit
 - „Ehrenamt“ und Versicherungspflicht
 - Beschäftigung von Werkstudenten
 - Beschäftigung von Rentnern
 - Einsatz von Praktikanten
 - Einsatz von Honorarkräften
 - Geringfügige Beschäftigung
 - Zuschläge bei Urlaub und Krankheit
 - Ansammlung von Überstunden, Arbeitszeitkonten
 - Übungsleiter- u. Ehrenamtsfreibetrag

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht und die KAVO – Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung für die NRW-Bistümer

In diesem eintägigen Seminar vermitteln wir Ihnen die Grundlagen des Arbeitsrechts sowie der KAVO. Das Seminar richtet sich an Mitarbeiter*innen, die erstmals Erfahrungen mit dem kirchlichen Arbeitsrecht machen und sich einarbeiten möchten.

Von der Abmahnung bis zum Zeugnis behandeln wir alle wichtigen Themen für die tägliche Personalarbeit unter Berücksichtigung der KAVO.

Zudem stellen wir die Besonderheiten kirchlicher Arbeitsverhältnisse dar. Das katholische Arbeitsrecht weist zahlreiche Besonderheiten auf. Die Mitarbeiter*innen werden durch Mitarbeitervertretungen vertreten, besondere Loyalitätspflichten der Mitarbeiter*innen sind in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes geregelt, die Mitarbeiter*innen müssen bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse versichert werden und es gibt sowohl kirchliche Schlichtungsstellen als auch kirchliche Arbeitsgerichte.

Wir präsentieren aktuelle Urteile zum staatlichen und kirchlichen Arbeitsrecht. Außerdem informieren wir Sie über aktuelle rechtliche Entwicklungen, wie z.B. Gesetzesreformen, die Sie in Ihrer Personalarbeit berücksichtigen müssen.

Dieses Seminar vermittelt Ihnen Handlungssicherheit für die tägliche Personalarbeit.

Seminarinhalte:

- Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
- Besonderheiten der KAVO
- Begründung von Arbeitsverhältnissen
- Befristung
- Er- und Abmahnung
- Urlaub
- Arbeitszeit
- Arbeitsunfähigkeit
- Geringfügige Beschäftigung
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Aktuelle Rechtsprechung

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen mit geringen Vorerfahrungen im kirchlichen Arbeitsrecht

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Individuelles Arbeitsrecht

Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht und die AVR-Caritas

In diesem **zweitägigen Seminar** vermitteln wir Ihnen die Grundlagen des Arbeitsrechts und der AVR-Caritas.

Von der Abmahnung bis zum Zeugnis behandeln wir alle wichtigen Themen für die tägliche Personalarbeit unter Berücksichtigung der AVR-Caritas.

Zudem stellen wir die Besonderheiten kirchlicher Arbeitsverhältnisse dar. Das katholische Arbeitsrecht weist zahlreiche Besonderheiten auf. Die Mitarbeiter*innen werden durch Mitarbeitervertretungen vertreten, besondere Loyalitätspflichten der Mitarbeiter*innen sind in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes geregelt, die Mitarbeiter*innen müssen bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse versichert werden und es gibt sowohl kirchliche Schlichtungsstellen als auch kirchliche Arbeitsgerichte.

Wir präsentieren aktuelle Urteile zum staatlichen und kirchlichen Arbeitsrecht. Außerdem informieren wir Sie über aktuelle rechtliche Entwicklungen, wie z.B. Gesetzesreformen, die Sie in Ihrer Personalarbeit berücksichtigen müssen.

Dieses Seminar vermittelt Ihnen Handlungssicherheit für die tägliche Personalarbeit.

Seminarinhalte:

- Einführung in das Arbeitsrecht
- Abschluss von Arbeitsverträgen
- Befristung
- Geringfügige Beschäftigung
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Freibeträge
- Praktikanten und Werkstudenten
- Arbeitszeit
- Arbeitszeitkonten
- Mindestlohn
- Urlaub
- Arbeitsunfähigkeit
- BEM
- Wiedereingliederung
- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abwicklungsvertrag
- Zeugnis

Zielgruppe: Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen, Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: 2 x 5,5 Stunden (zzgl. Pausen) an zwei Tagen

Kollektives Arbeitsrecht

MAVO für Dienstgeber – Grundlagen Basiswissen, aktuelle Rechtsprechung

Mit diesem **eintägigen Seminar** vermitteln wir Dienstgebern*innen die Grundlagen der MAVO.

Wir beleuchten die rechtlichen Grundlagen der MAVO. Wie kommt eine Mitarbeitervertretung (MAV) zustande? Was darf die MAV? Welche Pflichten muss die MAV erfüllen? Wie häufig darf die MAV tagen? Wie teuer darf die MAV sein? Welche Fortbildungen dürfen besucht werden? Welche Pflichtverletzungen der MAV können durch den/die Dienstgeber*in sanktioniert werden? Geführt tagen die Mitarbeitervertretungen viel zu oft und viel zu lang. Wo sind die Grenzen? Gibt es Grenzen?

Wir beschäftigen uns auch mit den Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten der MAV. Dabei legen wir den Schwerpunkt auf die Bereiche, die nach unserer Erfahrung in der Praxis zu Auseinandersetzungen führen, wie z. B. die Informationspflicht des/der Dienstgebers*in über die wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Freistellungen von Mitarbeitern*innen für die MAV-Tätigkeit, das Anhörungsverfahren im Vorfeld geplanter Kündigungen, die Mitbestimmung bei der Dienstplangestaltung sowie bei der Lage der Dienste usw.

In dem Seminar bereiten wir die juristischen Probleme durch konkrete Fallbeispiele aus unserer Beratungspraxis verständlich auf. Wir geben Ihnen Tipps für bewährte Taktiken beim Umgang mit Mitarbeitervertretungen und stellen die aktuelle Rechtsprechung dar.

Es handelt sich um ein Seminar ausschließlich für Dienstgeber.

Seminarinhalte:

- Einrichtungsbegriff
- Mitarbeiter*innen im Sinne der MAVO
- Amtszeit der MAV, Neuwahlen
- Tätigkeit der MAV
 - Dauer und Umfang der MAV-Sitzungen
 - Geschäftsordnung, Beschlüsse im Umlaufverfahren
 - Sitzungsraum
- Rechtsstellung der MAV
 - Konkrete Freistellung bei Einrichtungen mit bis zu 300 wahlberechtigten Mitarbeitern*innen
 - Pauschale Freistellung gem. § 15 Abs. 3 MAVO
 - Anspruch auf Arbeitsbefreiung gem. § 15 Abs. 4 MAVO
 - Minijobber als MAV-Mitglieder
- Schulungsansprüche der MAV gem. § 16 MAVO
- Kosten der MAV gem. § 17 MAVO
- Anspruch auf Einsichtnahme der MAV in Unterlagen
- Pflichtverletzungen der MAV – Sanktionsmöglichkeiten
- Anhörung, Mitberatung, Zustimmung, Vorschlagsrecht und Antragsrecht gem. §§ 29 - 37 MAVO
- Einzelfragen
- Aktuelle Rechtsprechung

Zielgruppe: Vorstände*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen und Personalsachbearbeiter*innen bei katholischen Einrichtungen

Seminardauer: 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Kollektives Arbeitsrecht

MAVO für Dienstgeber – Tag 1

Rechtstellung der MAV, Schulung, Kosten, Informationsansprüche, Wirtschaftsausschuss, Gesamt MAV, Schwerbehindertenvertretung, Arbeitsgemeinschaften der MAV*en

In diesem eintägigen Seminar für Dienstgeber*innen befassen wir uns vertieft mit der Rechtstellung der MAV (§§ 14, 15 MAVO), den Schulungsansprüchen der MAV und des Wirtschaftsausschusses (§ 16 MAVO), den Kosten der MAV (§ 17 MAVO), den Informationsansprüchen der MAV gegenüber dem/der Dienstgeber*in, dem Wirtschaftsausschuss, der Gesamt MAV, der Schwerbehindertenvertretung sowie den Arbeitsgemeinschaften der MAV*en.

Wir beleuchten die rechtlichen Grundlagen der MAVO. Wie kommt eine Mitarbeitervertretung (MAV) zustande? Was darf die MAV? Welche Pflichten muss die MAV erfüllen? Wie häufig darf die MAV tagen? Wie teuer darf die MAV sein? Welche Fortbildungen dürfen besucht werden? Welche Pflichtverletzungen der MAV können durch den/die Dienstgeber*in sanktioniert werden? Gefühlt tagen die Mitarbeitervertretungen gelegentlich viel zu oft und viel zu lang. Wo sind die Grenzen? Gibt es Grenzen?

Für eine rechtssichere Unternehmens- und Personalführung ist es für Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen und Mitarbeiter*innen der Personalabteilung von essentieller Bedeutung, dass sie das Verhältnis zur Mitarbeitervertretung taktisch geschickt und rechtssicher gestalten können.

Mitarbeitervertretungen können sich schulen lassen. Sie erhalten Beratung über die DiAG MAV. Um sich auf Augenhöhe mit den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung austauschen zu können, bedürfen auch die Dienstgeber*innen entsprechender Fortbildung.

Im Rahmen der zweitägigen Vertiefungsfortbildung erhalten Dienstgebervertreter*innen einen Überblick über die MAVO.

Seminarinhalte:

- Einführung in die MAVO
- Rechtsstellung, Tätigkeit, Freistellung der MAV; §§ 14, 15 MAVO
- Schulung der MAV; § 16 MAVO
- Kosten der MAV; § 17 MAVO
- Schutz der MAV-Mitglieder; §§ 18, 19 MAVO
- Aufgaben der MAV; Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit; § 26 MAVO
- Sanktionen von Pflichtverletzungen der MAV-Mitglieder
- Informationsansprüche der MAV; §§ 26 Abs. 2, 27, 27a MAVO
- Wirtschaftsausschuss; § 27b MAVO
- Gesamt-MAV; § 24 MAVO
- Einrichtung einer SBV
- Arbeitsgemeinschaften der MAVen

Zielgruppe: Vorstände*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen und Personalsachbearbeiter*innen bei katholischen Einrichtungen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Kollektives Arbeitsrecht

MAVO für Dienstgeber – Tag 2 Formen der Beteiligung gem. §§ 29 – 38 MAVO

Mit diesem eintägigen Seminar für Dienstgeber*innen vermitteln wir vertieft alle Formen der MAV-Beteiligung in den §§ 29 – 37 MAVO sowie die Grundlagen zum Abschluss von Dienstvereinbarungen.

Zahlreiche unternehmerische Entscheidungen erfordern die Beteiligung der MAV. Die MAVO regelt folgende Formen der Beteiligung: Anhörung und Mitberatung, Vorschlagsrecht, Zustimmung und Antragsrecht.

Für eine rechtssichere Unternehmens- und Personalführung ist es für Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen und Mitarbeiter*innen der Personalabteilung von essentieller Bedeutung, die einzelnen Mitbestimmungsrechte zu kennen.

Mit diesem MAVO-Vertiefungsseminar vermitteln wir die Mitbestimmungsrechte der MAV, erläutern die in der Praxis bestehenden Streitpunkte, stellen die aktuelle Rechtsprechung dar und vermitteln taktisches Vorgehen.

Seminarinhalte:

- Darstellung der Formen der Beteiligungen
- Anhörung und Mitberatung gem. § 29 MAVO
- Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung
- Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen
- Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung
- Darstellung des Zustimmungsverfahrens
- Zustimmungsverfahren bei Einstellungen - § 34 MAVO
- Zustimmungsverfahren bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten - § 35 MAVO
- Zustimmungsverfahren bei Angelegenheiten der Dienststelle - § 36 MAVO
- Vorgehen bei der Zustimmungsverweigerung durch die MAV
- § 33 Abs. 5 MAVO – vorläufige Regelungen bei dringenden Angelegenheiten
- Vorschlagsrecht und Antragsrecht
- Grundlagenwissen zur Dienstvereinbarung - § 38 MAVO
- Aktuelle Rechtsprechung
- Taktisches Vorgehen

Zielgruppe: Vorstände*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen und Personalsachbearbeiter*innen bei katholischen Einrichtungen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Kollektives Arbeitsrecht

Pflichtverletzungen von Mitarbeitervertretungen Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des/der Dienstgebers*in

In der Regel läuft die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber*in und Mitarbeitervertretung streitfrei, pragmatisch und zum Wohle der Einrichtung. Es gibt aber besondere Konfliktsituationen zwischen Dienstgeber*in und Mitarbeitervertretungen. Teilweise ist eine angemessene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Mitarbeitervertretungen oder einzelnen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung nicht möglich. Die Mitarbeitervertretung blockiert personelle Maßnahmen. Die Tagungs- und Vorbereitungszeiten der Mitglieder der MAV sind erheblich höher als in anderen Einrichtungen. Die MAV verweigert regelmäßig die Zustimmung und erzwingt so die kostenintensive Durchführung von kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren oder Einigungsstellenverfahren. Bisweilen ist nicht erkennbar, ob Tätigkeiten der MAV noch vom Mandat abgedeckt sind oder eine pflichtwidrige Arbeitsbefreiung darstellen.

Für Geschäftsführer*innen, Einrichtungsleiter*innen, Personalleiter*innen oder Mitarbeiter*innen der Personalabteilung bieten wir dieses Seminar an.

Seminarinhalte:

- **Grundlagen der vertrauensvollen Zusammenarbeit**
 - Pflicht der MAV zur Kommunikation mit den Dienstgebern*innen
 - Verbot politischer Betätigung
- **Sanktionsmöglichkeiten des Dienstgebers im Überblick**
 - Abmahnung, außerordentliche Kündigung von MAV-Mitgliedern, Schadensersatzansprüche
 - Ausspruch des Misstrauens der Mitarbeiterversammlung
 - Auflösung der MAV durch kirchliche Gerichte für Arbeitsachen
- **Arbeitsbefreiung und Abmeldepflicht der Mitglieder der MAV**
 - Umfang und Dauer der Arbeitsbefreiung
 - Einflussnahme des Dienstgebers auf Zeitpunkt der MAV-Tätigkeit
 - Abmeldepflichten und Sanktionsmöglichkeiten bei Verletzung von Abmeldepflichten
 - MAV-Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit
- **Kostentragung der MAV-Tätigkeit**
 - Reisekosten
 - Sachmittel und Büropersonal
 - Kosten bei Rechtsstreitigkeiten
 - Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen
 - Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle oder vor den kirchlichen Gerichten
- **Blockade von personellen Maßnahmen durch die MAV und Reaktionsmöglichkeiten des/der Dienstgebers*in**
- **Verstöße der MAV gegen die Geheimhaltungspflicht**

Zielgruppe: Vorstände*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen und Personalsachbearbeiter*innen bei katholischen Einrichtungen

Seminardauer: ca. 3 Stunden (zzgl. Pause)

Kollektives Arbeitsrecht

Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber*innen

Grundlagen

Basiswissen, aktuelle Rechtsprechung

Als Geschäftsführer*in, Einrichtungsleiter*in, Justiziar*in, Personalleiter*in oder Personalreferent*in eines Trägers der Gesundheits- und Sozialwirtschaft sind Sie regelmäßig Ansprechpartner*in der Mitglieder des Betriebsrates Ihres Unternehmens. In der Personalarbeit müssen Sie prüfen, ob in personellen oder sozialen Angelegenheiten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) berührt werden. Ihre Betriebsräte lassen sich aus- und fortbilden und machen bisweilen offensiv und kostenintensiv ihre Mitbestimmungsrechte geltend. Die Zusammenarbeit - bisweilen auch Auseinandersetzungen - mit dem Betriebsrat können einen erheblichen Teil Ihrer Arbeitszeit binden.

Neben dem juristischen Handwerkszeug zum Betriebsverfassungsgesetz erklären wir Ihnen taktische Strategien im Umgang mit dem Betriebsrat. Bei unseren Beratungshinweisen bemühen wir uns um die Vermittlung kostenvermeidender Strategien.

Mit unserem Seminar vermitteln wir Ihnen die Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes. Wir stellen die rechtlichen Grundlagen des BetrVG dar. Wir erläutern Ihnen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und stellen die in der Praxis von Krankenhäusern und Unternehmen der Sozialwirtschaft häufig anzutreffenden Streitpunkte mit Lösungsmöglichkeiten dar. Im Weiteren bieten wir einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte zum Betriebsverfassungsrecht.

Es handelt sich um ein Seminar für Arbeitgeber*innen

Seminarinhalte:

- Betriebsbegriff, Beschäftigte im Sinne des BetrVG
- Der Betriebsrat - Aufgaben und Stellung (§§ 26 – 39 BetrVG)
- Freistellung und Sachkosten (Seminare, Büro, Personal, anwaltliche Beratung etc.) (§ 40 BetrVG)
- Aus- und Fortbildung von Betriebsräten (§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG)
- Dauer und Anzahl von Betriebsratssitzungen (§§ 29 – 30 BetrVG)
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten (§§ 92 – 95 BetrVG)
- Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen: Einstellung, Eingruppierung, Versetzung und Kündigung von Arbeitnehmern (§§ 99 – 105 BetrVG)
- Inhalt und Form der Unterrichtung des Betriebsrates
- Durchführung des Zustimmungseretzungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht
- Taktik im Umgang mit Betriebsräten
- Kündigung und Abmahnung von Mitgliedern des Betriebsrates
- Aktuelle Rechtsprechung

Zielgruppe: Vorstände*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen und Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Kollektives Arbeitsrecht

Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber*innen – Vertiefung Mitbestimmung in sozialen und in personellen Angelegenheiten, Kündigungen (§§ 87 - 105 BetrVG)

In unserem Seminar stellen wir die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten gem. § 87 BetrVG, bei personellen Einzelmaßnahmen gem. §§ 99 - 101 BetrVG und bei Kündigungen gem. §§ 102 - 105 BetrVG vertieft dar. Zudem präsentieren wir Ihnen die aktuelle Rechtsprechung hierzu. Wir vermitteln Ihnen das Verständnis für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und erläutern die in der Praxis bestehenden Streitpunkte. Aufgrund unserer umfangreichen Erfahrungen in der betriebsverfassungsrechtlichen Beratung von Arbeitgebern*innen geben wir Ihnen Tipps zum taktischen Vorgehen beim Umgang mit Betriebsräten.

Seminarinhalte:

- Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG:
 - Arbeitszeitmodelle, Überstunden
 - Mobile Arbeit und Homeoffice
 - Dienstplanänderung
 - Mitarbeiterüberwachung
 - Vergütungsmodelle etc.
 - Gefährdungsbeurteilungen
 - technische Überwachungseinrichtungen / Softwarelösungen
 - betriebliche Lohngestaltung
 - Mitarbeiterbefragung
 - Einrichtung u. Betrieb einer Facebook-Seite
 - Gesundheitsschutz
 - Umkleidezeiten
- Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats bei Baumaßnahmen gem. § 90 BetrVG
- Mitbestimmungsrecht gem. § 91 BetrVG (Belastung der Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze)
- Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Personalfragebögen gem. § 94 BetrVG
- Unterlassungsansprüche des Betriebsrats
- Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten gem. § 99 BetrVG:
Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung
- Zustimmungsverweigerungsgründe gem. § 99 Abs. 2 BetrVG
- Vorläufige personelle Maßnahmen gem. § 100 BetrVG
- Durchführung des Zustimmungsersetzungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht
- Mitbestimmung bei Kündigungen gem. §§ 102 - 105 BetrVG
- Aktuelle Rechtsprechung

Zielgruppe: Vorstände*innen, Geschäftsführer*innen, Personalleiter*innen und Personalsachbearbeiter*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (zzgl. Pausen)

Vereinsrecht

Einführung eines hauptamtlichen Vereinsvorstandes Vereine und Verbände im Wandel

Motive, Rollenverständnis, Satzung, Geschäftsordnung, Anstellungsverträge, Haftungsrisiken, Aufsicht und Risikomanagement

Viele Träger der Sozialwirtschaft sind in der Rechtsform des Vereins organisiert. Durch Expansionen und Fusionen haben sich Träger der Sozialwirtschaft zu mittelständischen Unternehmen entwickelt. Es steigen aber auch die wirtschaftlichen Risiken der Träger. Diese Entwicklung erfordert auch eine Professionalisierung der Führungsstrukturen.

Das Vereinsrecht sieht in § 27 Abs. 3 BGB als Regelfall den ehrenamtliche/n Vorstand*in vor. Der/Die ehrenamtliche Vorstand*in ist unter Berücksichtigung der komplexen Geschäftsmodelle, der wirtschaftlichen Risiken und der persönlichen Haftungsgefahren nicht für jeden Träger das optimale Geschäftsführungsorgan. Rechtsträger aus den Bereichen Caritas, Diakonie, Deutsches Rotes Kreuz, AWO etc. haben sich von dem/der ehrenamtlichen Vorstand*in verabschiedet und eine/n hauptamtliche/n Vorstand*in sowie eine/n ehrenamtliche/n Aufsichtsrat*in implementiert.

Zahlreiche Träger wollen zeitnah eine/n hauptamtliche/n Vorstand*in gem. § 26 BGB und eine/n ehrenamtliche/n Aufsichtsrat*in einführen.

Der Wechsel zu einem/einer hauptamtlichen Vereinsvorstand*in eröffnet zahlreiche Fragestellungen. Es gilt, passgenaue Rechtsgrundlagen zu entwickeln. Satzung, Geschäftsordnung und Anstellungsverträge müssen aufeinander abgestimmt sein.

Die Haftungsrisiken von Vorständen*innen und Aufsichtsräten*innen werden häufig unterschätzt. Wir informieren Sie in unserem Seminar daher auch über Risiken und Haftungsvermeidung.

Das Seminar richtet sich an Verbände und Vereine, die eine/n hauptamtliche/n Vorstand*in einführen wollen sowie diejenigen, die bereits eine/n hauptamtliche/n Vorstand*in eingeführt haben.

Seminarinhalte:

- Motive für die Einführung hauptamtlicher Vorstände*innen
- Der Kulturschock: Wird der Rollentausch im Verein/Verband gelebt?
- Das Präsidiumsmodell: hauptamtliche Führung – ehrenamtliche Aufsicht – Worauf ist zu achten?
- Satzungsänderungen: sinnvolle Satzungsbausteine
- Geschäftsordnung: Zusammenspiel zwischen Vorstand*in und Aufsichtsrat*in
- Gestaltung des Anstellungsvertrages
- Sozialversicherungs- und Einkommensteuerpflicht für hauptamtliche Vorstände*innen
- Vertretungsregelungen bei Vereinen
- Haftung von Vorständen*innen gegenüber dem Verein und gegenüber Dritten (Finanzamt, Träger der Sozialversicherung etc.)
- Steuer-, sozialversicherungs- und zivilrechtliche Haftungsrisiken für Vereinsvorstände*innen
- Strafrechtliche Gefahren für Vereinsvorstände*innen
- Einführung eines Risikomanagementsystems
- Optimaler Versicherungsschutz

Zielgruppe: Vorstände*innen und Geschäftsführer*innen,

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden Vortrag

Vereinsrecht

Haftung von Vereinsvorständen*innen

Aufbau eines Risikomanagementsystems zur Haftungsreduzierung

Vielen Vereinsvorständen*innen ist unbekannt, dass sie für ein Verschulden bei der Geschäftsführung einzustehen haben. Auch, dass ehrenamtliche Vorstandsmitglieder eines Vereins für die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen und für Verbindlichkeiten des Vereins aus dem Steuerschuldverhältnis persönlich haften können, ist häufig unbekannt. Wird durch Vorstandsmitglieder verspätet die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt, so kann auch dies eine persönliche Haftung des/der Vorstands*in begründen.

Durch effektive Risikomanagementsysteme können die persönlichen Haftungsrisiken minimiert werden. Auch die Implementierung von Aufsichtsorganen spielt für gemeinnützige Körperschaften eine immer wichtigere Rolle.

Für die tägliche Arbeit als hauptamtliche/r oder ehrenamtliche/r Vorstand*in eines Vereins ist eine Kenntnis der Haftungsgefahren unabdingbar. Zahlreichen Vorständen*innen ist nicht bewusst, welchen erheblichen Haftungsrisiken sie sowohl als hauptamtliche/r wie auch als ehrenamtliche/r Vorstand*in ausgesetzt sind. Häufig wird von Vorständen*innen übersehen, welche Überwachungspflichten ihnen gerade in größeren Vereinen zukommen. Liegt ein Haftungsfall vor, ist es meistens zu spät, um erfolgreich Ansprüche abzuwehren.

In unserem Seminar weisen wir Sie auf die zentralen Haftungsrisiken hin und stellen dar, wie Sie effektive Risikomanagementsysteme einführen.

Seminarinhalte:

- Grundlagen des Vereinsrechts
- Aktuelle Rechtsprechung zum Vereinsrecht
- Pflichten des/der Vorstands*in
- Persönliche Haftung der Vorstandsmitglieder gegenüber dem Verein
- Haftung des/der Vorstands*in gegenüber Dritten
 - Steuer-, sozialversicherungs- und zivilrechtliche Haftungsgrundlagen
 - Haftung für die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen/Lohnsteuern
 - Haftung für Verschulden der Geschäftsführung
 - Insolvenzverschleppung
 - Haftung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Vorständen
 - Haftungsbeschränkung durch Ressortprinzip?
- Einführung von Risikomanagementsystemen
 - Strategien zur Vermeidung der persönlichen Haftung
 - Bedeutung der gesetzlichen Haftungsbeschränkung des § 31a und § 31b BGB
 - Corporate Governance bei Vereinen
 - Überblick über D&O Versicherung und erweiterte Vermögensschadenhaftpflichtversicherung

Zielgruppe: Vorstände*innen und Geschäftsführer*innen

Semindauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Vereinsrecht

Verschmelzung von Vereinen nach dem Umwandlungsgesetz (Fusion)

Immer häufiger „fusionieren“ Vereine. Grund hierfür ist u.a., dass die Vereine nicht mehr in ausreichender Anzahl ehrenamtliche Vorstände*innen finden. Teilweise führen unternehmerische Erwägungen zur der Verschmelzung von Vereinen. Gerade bei Sportvereinen regen Kommunen die Verschmelzung von Vereinen an. So sollen die Sportangebote vor Ort optimiert werden.

Die Verschmelzung von Vereinen wird im Umwandlungsgesetz geregelt. Die Verschmelzung ist komplex. Bei der Umsetzung von Verschmelzungen stoßen Vereinsvorstände regelmäßig an ihre Grenzen.

Wir begleiten seit vielen Jahren Vereine und Verbände unterschiedlichster Zwecke und Größen bei Verschmelzungen, Abspaltungen und Ausgliederungen nach dem Umwandlungsgesetz oder bei Vereinsfusionen mit Einzelrechtsnachfolge.

In unserem Seminar stellen wir über 5,5 Stunden vom ersten Projektplan bis zur Eintragung ins Vereinsregister alle Handlungsschritte einer Verschmelzung / Fusion rechtssicher dar.

Seminarinhalte:

- Projektplan Fusion / Verschmelzung – Von der Idee zur Umsetzung
- Was ist eine Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz?
Darstellung der rechtlichen Grundlagen
- Die Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz
- Die Spaltung nach dem Umwandlungsgesetz
- Der Formwechsel nach dem Umwandlungsgesetz
- Vereinsfusion mit Einzelrechtsnachfolge
- Steuerrechtliche Aspekte
- Erstellung der rechtlichen Grundlagen (Verschmelzungsvertrag, Verschmelzungsbericht, Satzung)
- Einberufung und Durchführung der Mitgliederversammlungen.

Zielgruppe: Vorstände*innen und Geschäftsführer*innen

Seminardauer: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Vereinsrecht

Vereinsrecht für Vorstände*innen Satzungsrecht, Durchführung von Mitgliederversammlungen, Grundlagen und aktuelle Änderungen

Es gibt ca. 600.000 Vereine in Deutschland. Ein Großteil der Vereine ist gemeinnützig und wird von ehrenamtlichen Vorständen*innen geführt. Immer mehr Vereine haben eine/n hauptamtliche/n Vorstand*in installiert. So unterschiedlich die Vereine auch sind, die rechtlichen Rahmenbedingungen sind für alle Vereine gleich: Es finden die §§ 21 – 79 BGB Anwendung. Die Anforderungen an Vereinsvorstände*innen sind in den letzten Jahren immer komplexer geworden.

Wir vermitteln Ihnen das Rüstzeug für die Vereinsarbeit. Ob ehrenamtliche/r oder hauptberufliche/r Vereinsvorstand*in: Sie benötigen für die Vereinsarbeit umfangreiche rechtliche Kenntnisse. Zahlreiche Vereinssatzungen sind über Jahre und Jahrzehnte unverändert geblieben. Dann wird es Zeit: Allein um persönliche Haftungsrisiken zu reduzieren, müssen Sie sich mit ihrer Satzung befassen. Ist die Satzung ihres Vereins rechtssicher? Erfüllt sie die Vorgaben der Finanzverwaltung?

Regelmäßig führen Sie als Vorstand*in die Mitgliederversammlungen durch. Aber wie wird eine Mitgliederversammlung rechtssicher einberufen? Müssen Sie Anträge der Mitglieder zulassen? Wann wird geheim gewählt? Was darf die Versammlungsleitung? Können Sie Versammlungsteilnehmern das Wort entziehen? Und wie funktioniert das mit der Zulassung von Dringlichkeitsanträgen?

Wir vermitteln Ihnen das Rüstzeug für die Satzungserstellung und die Durchführung der Mitgliederversammlung.

Seminarinhalte:

- Grundlagen des Vereinsrechts
- Grundlagen der Gemeinnützigkeit
- **Satzungsgestaltung**
- **Gesetzliche Anforderungen an eine Satzung (§§ 57 – 58 BGB)**
- **Anforderungen der AO an die Satzung eines gemeinnützigen Vereins**
- **Rechtssichere Bausteine einer Satzung**
 - **Gemeinnützigkeit**
 - **Mitgliederarten, Aufnahme, Ausschluss/Beendigung**
 - **Welche Organe soll der Verein haben? Mitgliederversammlung, Präsidium, geschäftsführender Vorstand*in gem. § 26 BGB, erweiterter Vorstand*in, besondere/r Vertreter*in gem. § 30 BGB**
 - **Zahlungspflichten der Mitglieder, Beitragsmodelle**
 - **Hauptamtliche/r oder ehrenamtliche/r Vorstand*in?**
 - **Wahlverfahren/Beschlussfassung**
 - **Mitgliederversammlung – Einberufung und Durchführung, Beschlussfassung und Wahlverfahren**
 - **Kassenprüfung/Revision und Entlastung**
 - **Compliance-Regelungen in der Satzung**
 - **Regelungen zur Haftungsreduzierung**
- **Umgang mit dem Vereinsregister und der Finanzverwaltung bei der Eintragung von Satzungsänderungen und Satzungsneufassungen**
- **Durchführung der Mitgliederversammlung**
 - **Einberufung**
 - **Durchführung**

Aderhold

- Stimmrechte /Vollmachten
- Herstellung der Öffentlichkeit
- Rechte der Versammlungsleitung
- Antragsstellung
- Wahlen / Fassung von Beschlüssen

Zielgruppe: Vorstände*innen

Vortragsdauer: ca. 5,5 Stunden

