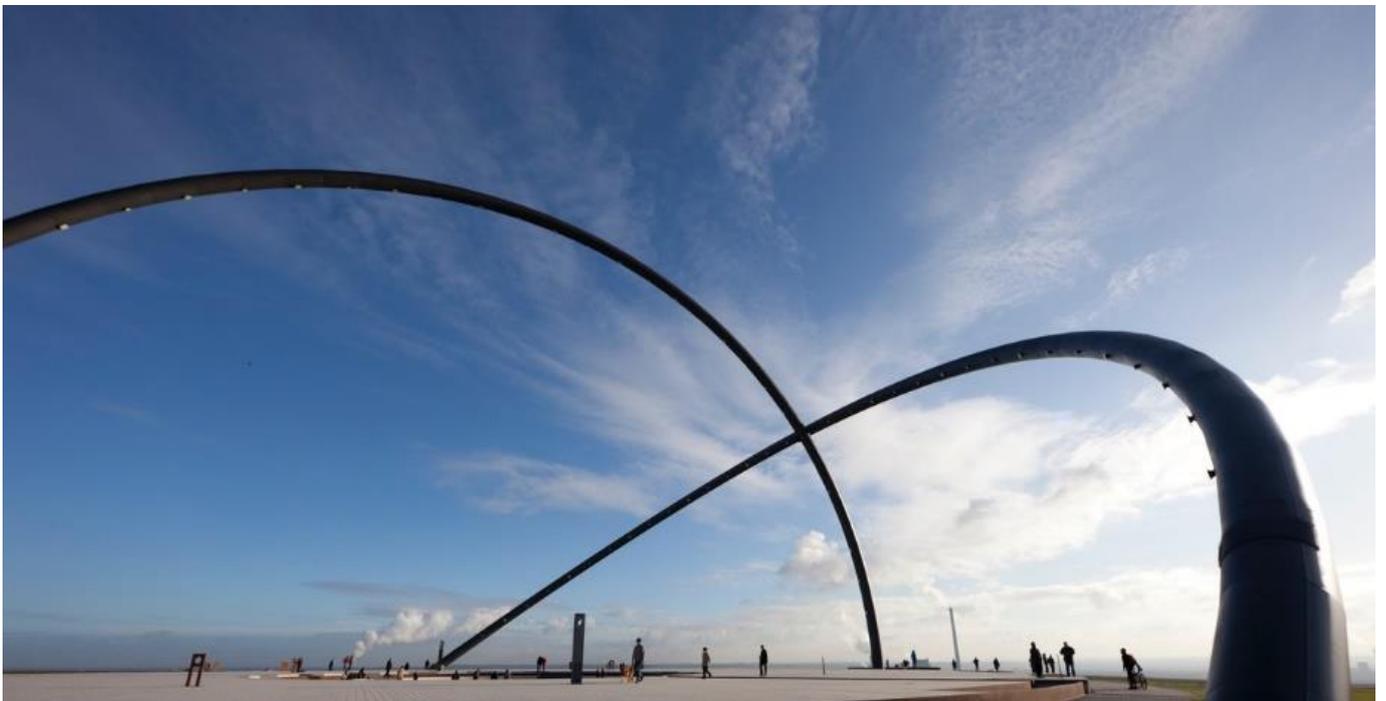


busch | cordes rechtsanwälte

Inhouse-Seminare



busch | cordes rechtsanwälte
Golo Busch, Dorothee Cordes

Maria-von-Linden-Str. 1
45665 Recklinghausen

Telefon 02361 90 80 500
Telefax 02361 90 80 505

seminare@busch-cordes.de
www.busch-cordes.de

Individuelles Arbeitsrecht

- Seite 3** Beschäftigtendatenschutz, Auswirkung der DS-GVO und des BDSG-neu auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten
- Seite 4** Konfliktmanagement im Arbeitsverhältnis vom Personalgespräch über die Abmahnung bis zur Kündigung
- Seite 5** Umgang mit erkrankten Mitarbeitern: Betriebliches Eingliederungsmanagement, krankheitsbedingte Kündigung - aktuelle Rechtsprechung und Tipps für die Praxis
- Seite 6** Optimaler Einsatz von geringfügig Beschäftigten bei gemeinnützigen Körperschaften
- Seite 7** Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen - Arbeitszeitkonten, Abrufarbeit, Befristung, Einsatz von geringfügig Beschäftigten
- Seite 8** Update 2019 für das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht - Neues für 2020
- Seite 9** Aufhebungsverträge, Abwicklungsverträge und Arbeitszeugnisse
- Seite 10** Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Seite 11** Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Seite 12** Gemeinnützige Vereine und Stiftungen als Arbeitgeber - Freibeträge optimal eingesetzt
- Seite 13** Urlaubsrecht
- Seite 14** Grundlagen des Arbeitsrechts
- Seite 15** Betriebsprüfungen bei Trägern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft
- Seite 16** Arbeitsrecht für Leitungen von Kindertagesstätten
- Seite 17** Einführung in das Arbeitsrecht und die KAVO
- Seite 18** Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht und die AVR-Caritas
- Seite 19** Ausstieg aus der Arbeitnehmerüberlassung - Ausstieg aus der Arbeitnehmerüberlassung bei konzerneigenen Servicegesellschaften der Sozial- und Gesundheitswirtschaft, Umstellung auf Werkverträge

Kollektives Arbeitsrecht

- Seite 20** MAVO für Dienstgeber - Grundlagen: Basiswissen, aktuelle Rechtsfragen, MAVO-Reform 2017
- Seite 21** MAVO für Dienstgeber - Vertiefung: Formen der Beteiligung gem. §§ 29 - 37 MAVO
- Seite 22** Pflichtverletzungen von Mitarbeitervertretungen – Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des Dienstgebers
- Seite 23** Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber der Gesundheits- und Sozialwirtschaft - Grundlagen: Basiswissen, aktuelle Rechtsfragen
- Seite 24** Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber der Gesundheits- und Sozialwirtschaft - Vertiefung: Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten, Kündigungen (§§ 87 - 105 BetrVG)
- Seite 25-26** Pflichtverletzungen von Betriebsräten – Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Vereinsrecht

- Seite 27** Datenschutz im Sportverein: Fit für die EU Datenschutz-Grundverordnung - Grundlagen des neuen Datenschutzrechts im Verein
- Seite 28** Einführung eines hauptamtlichen Vereinsvorstandes
- Seite 29** Sportvereine als Arbeitgeber
- Seite 30** Haftung von Vereinsvorständen
- Seite 31** Verschmelzung von Vereinen nach dem Umwandlungsgesetz (Fusion)
- Seite 32-33** Vereinsrecht für Vorstände - Satzungsrecht, Gemeinnützigkeitsrecht, Durchführung von Mitgliederversammlungen - Grundlagen und aktuelle Änderungen

Gerne erstellen wir für Sie auch ein individuelles Seminar aus den Bereichen Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Sportrecht oder Vereinsrecht. Die Inhalte aus bestehenden Seminaren können auch miteinander kombiniert werden.

Beschäftigtendatenschutz

Auswirkungen der DS-GVO und des BDSG-neu auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten

Seit dem 25. Mai 2018 sind die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und das gleichzeitig in Kraft getretene reformierte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) anzuwenden. Ziel der Verordnung ist es, den Schutz von personenbezogenen Daten innerhalb der EU sicherzustellen.

Die Neuregelung stellt insbesondere die Arbeitgeber vor neue und nicht ohne Weiteres überschaubare Herausforderungen. Daten von Beschäftigten dürfen nur noch in einem begrenzten Umfang erhoben werden. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten über den Zweck der Datenerhebung informieren und nachweisen, dass sie mit den erhobenen Daten verantwortungsvoll umgehen. Für viele Bereiche der Datenverarbeitung ist nun auch die Einwilligung der Beschäftigten erforderlich. Bei Verstößen gegen die Vorschriften drohen Geldstrafen in Höhe von bis zu 20 Mio. Euro oder bis zu 4% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes.

In diesem Seminar stellen wir die Inhalte des neuen Beschäftigtendatenschutzes und die Grenzen der daraus resultierenden Datenverarbeitung vor.

Wir vermitteln Ihnen, welche Daten weiterhin erhoben und verarbeitet werden dürfen, in welchen Fällen die Einwilligung Ihrer Beschäftigten unerlässlich ist und welche rechtlichen Vorkehrungen zu treffen sind, um Verstöße gegen die Neuregelungen zu vermeiden.

Wir stellen dar, wie sich die DS-GVO und das neue BDSG auf die Datenverarbeitung in Bewerbungsverfahren und bei bestehenden und beendeten Arbeitsverhältnissen auswirken und wie Sie diese neuen Vorgaben in der praktischen Personalarbeit umsetzen.

Neben der Darstellung der Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes erläutern wir auch konkret, in welcher Form und in welchem Umfang die Beschäftigten von Ihnen über die Datenerhebung informiert werden müssen. Außerdem zeigen wir Ihnen die rechtlichen Grenzen der Weitergabe der Daten an Dritte auf und informieren Sie über die Folgen von Verstößen gegen die Vorschriften.

Seminarinhalte:

- Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes nach DS-GVO und BDSG-neu
- Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten im bestehenden und beendeten Arbeitsverhältnis
- Datenschutz im Bewerbungsverfahren
- Einwilligung des Beschäftigten nach Art. 6, 7 DS-GVO und § 26 BDSG-neu
- Weitere wichtige Pflichten der Arbeitgeber nach der DS-GVO
- Verarbeitung der Beschäftigtendaten durch Auftragsverarbeitung
- Weitergabe der Beschäftigtendaten im Konzern und an Dritte
- Rechte und Pflichten des Betriebsrates und der Mitarbeitervertretung
- Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung der Vorschriften, insbesondere Verhängung von Geldbußen gem. Art. 83 DS-GVO

Seminardauer:

ca. 3 Stunden (ohne Pausen)

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 Arbeitnehmern reagieren.

Wenn Arbeitnehmer Pflichtverletzungen begehen, ist es wichtig, dass der Vorgesetzte hierauf zeitnah und angemessen reagiert. Andernfalls eskalieren die Pflichtverletzungen und dies wirkt sich auch negativ auf das Verhalten der Kollegen aus. Oft ist ein Arbeitgeber über Jahre mit einem Arbeitnehmer unzufrieden. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, stellt sich häufig heraus, dass die Personalakte keine Eintragungen enthält. In derartigen Fällen ist eine Kündigung äußerst schwierig und die Verhandlungsposition bezüglich eines Aufhebungsvertrages ist schlecht.

Die Arbeitsgerichte fordern für die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich eine vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers.

Wir erklären Ihnen, in welchen Fällen Sie wirksam Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen aussprechen können. Wir geben Ihnen konkrete Formulierungshilfen an die Hand für die Erstellung von Er- und Abmahnungen sowie von Kündigungen und Aufhebungsverträgen. Zudem weisen wir Sie darauf hin, was beim Ausspruch und der Übergabe von Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen zu beachten ist.

Wir stellen dar wie Konflikt- und Exitgespräche geführt werden mit Mitarbeitern, die sich pflichtwidrig verhalten und geben Ihnen Tipps für das taktische Vorgehen.

Wir geben Ihnen auch Empfehlungen zur Protokollierung von Verstößen und zur Führung von Personalakten und erklären Ihnen, wann und in welcher Form Betriebsrat und Mitarbeitervertretung zu beteiligen sind.

Seminarinhalte:

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

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Umgang mit erkrankten Mitarbeitern Betriebliches Eingliederungsmanagement, krankheitsbedingte Kündigung aktuelle Rechtsprechung und Tipps für die Praxis

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

Wenn Arbeitnehmer in einem Jahr länger als sechs Wochen erkrankt sind, ist gemäß § 167 SGB IX ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Durch ein BEM soll ermittelt werden, wie künftige Arbeitsunfähigkeiten vermieden werden können. Ohne die vorherige Durchführung eines BEM erklären Arbeitsgerichte eine krankheitsbedingte Kündigung im Regelfall für unwirksam.

Mit unserem Seminar vermitteln wir Ihnen Rechtssicherheit für den Umgang mit erkrankten Mitarbeitern. Wir erklären Ihnen u.a., was Sie bei der Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, der Durchführung von Wiedereingliederungen und Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie bei krankheitsbedingten Kündigungen beachten müssen. Einen der Schwerpunkte legen wir in diesem Seminar auf die Durchführung von Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

An krankheitsbedingte Kündigungen stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen. Wir informieren Sie daher über die aktuelle Rechtsprechung zu krankheitsbedingten Kündigungen.

Seminarinhalte:

- Arbeitsunfähigkeit
- Ärztliche Untersuchung
- Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankung
- **Durchführung von Betrieblichen Eingliederungsmanagements**
- Wiedereingliederung
- Krankheitsbedingte Kündigung
 - Bei häufigen Kurzerkrankungen
 - Bei Langzeiterkrankungen
 - Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit
- Kündigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern
- Umgang mit suchterkrankten Arbeitnehmern
- Beteiligung von MAV/Betriebsrat
- Aufhebungsverträge
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Optimaler Einsatz von geringfügig Beschäftigten bei gemeinnützigen Körperschaften - Update

Geringfügig Beschäftigte werden in zahlreichen Bereichen eingesetzt. 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.

Bei der Anwendung der Steuerfreibeträge besteht oft Rechtsunsicherheit. Im Rahmen der Betriebsprüfung wird die Anwendung der Freibeträge gründlich geprüft.

Im Rahmen von Betriebsprüfungen wird zudem oft festgestellt, dass mit nicht abgebauten Arbeitszeitguthaben, Einmalleistungen, Zusatzleistungen, dem Nichtvorliegen der Voraussetzung des Übungsleiterfreibetrages oder des Ehrenamtsfreibetrages die Entgeltgeringfügigkeit verlassen wird. Dies führt zu erheblichen Nachzahlungsforderungen der Deutschen Rentenversicherung und der Finanzverwaltung.

Viele Arbeitgeber gehen davon aus, dass sie geringfügig Beschäftigte ganz flexibel einsetzen können. Dabei wird oft übersehen, dass auch Arbeit auf Abruf an gesetzliche Voraussetzungen gebunden ist. Die gesetzlichen Regelungen der Abrufarbeit wurden zum 1. Januar 2019 reformiert.

In dem Seminar stellen wir Ihnen die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien vom 21. November 2018 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
- Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen
- Vergütung geringfügig Beschäftigter nach gesetzlichen oder tariflichen Mindestlöhnen
- Arbeitszeitkonten gemäß MiLoG
- Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG
- Minijobber - Worauf achtet der Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung?
- Darstellung der Geringfügigkeitsrichtlinien 2018
- Entgeltgeringfügigkeit
- Ermittlung des Arbeitsentgelts
- Umgang mit Zeitguthaben
- Übungsleiterfreibetrag/Ehrenamtsfreibetrag und geringfügige Beschäftigung
- Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen

Arbeitszeitkonten, Abrufarbeit, Befristung, Einsatz von geringfügig Beschäftigten

Arbeitgeber streben zunehmend einen flexiblen Einsatz von Arbeitnehmern an. In vielen Berufsfeldern, wie z.B. der Altenpflege und der Jugendhilfe, können ohne einen flexiblen Einsatz der Arbeitnehmer nicht alle Schichten abgedeckt werden. In diesem Seminar stellen wir die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen dar.

Wir vermitteln Ihnen, welche rechtlichen Möglichkeiten für die Befristung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen bestehen. Hierzu geben wir Ihnen Formulierungsbausteine an die Hand. Das Arbeitsministerium plant gravierende Änderungen des Befristungsrechts. Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zeitlich zu befristen, soll stark eingeschränkt werden und Kettenbefristungen sollen verhindert werden. Wir unterrichten Sie über den aktuellen Stand der Umsetzung der Reformvorhaben.

Zum 1. Januar 2019 wurde die Brückenteilzeit eingeführt. Wir informieren Sie über die Grundlagen und die aktuellen Entwicklungen.

Zudem erläutern wir die rechtlichen Anforderungen an eine Versetzung von Arbeitnehmern.

Wir weisen Sie darauf hin, was bei dem Einsatz von geringfügig Beschäftigten zu beachten ist und unter welchen Voraussetzungen Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag genutzt werden können.

Neben der Darstellung der Grundlagen der Abrufarbeit erläutern wir auch konkret, wie mit den Arbeitnehmern Abrufarbeit vereinbart werden kann und was aufgrund der gesetzlichen Änderung der Abrufarbeit zum 1. Januar 2019 zu beachten ist.

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 ausgezahlt. Dies ist gemäß § 266a StGB strafbar. Wir erklären Ihnen, 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 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, dem TVöD, dem BAT-KF und der AVR-Caritas ein. Wir erklären Ihnen, was bei der Vereinbarung von Arbeitszeitkonten zu beachten ist und erläutern die Kombinationsmöglichkeit von Abrufarbeit und Arbeitszeitkonten.

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)
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Update 2019 für das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht Neues für 2020

In diesem Seminar stellen wir die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen und Entwicklungen des Jahres 2019 dar und informieren Sie über die für 2020 anstehenden Änderungen. Wir legen unseren Fokus dabei insbesondere auf Änderungen, die für Arbeitgeber der Sozial- und Gesundheitswirtschaft relevant sind.

Mit unserem Seminar bringen wir Sie für Ihre Arbeit auf den aktuellen Stand für 2020.

Wir präsentieren die für die Personalarbeit relevanten Urteile des Jahres 2019 u. a. zu den Bereichen Befristung, Urlaub, Arbeitszeit, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Betriebsverfassungsrecht/Mitarbeitervertretungsrecht und Statusfeststellung. Zudem informieren wir Sie über neue Gesetze und Gesetzesvorhaben. Der neue Koalitionsvertrag enthält zahlreiche arbeitsrechtliche Reformvorhaben, die erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit haben werden. Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zeitgleich zu befristen, soll stark eingeschränkt werden und die gesetzlichen Regelungen zur Abrufarbeit sollen verschärft werden. Wir unterrichten Sie über den aktuellen Stand der Umsetzung der Reformvorhaben.

Zum 1. Januar 2019 wurde die Brückenteilzeit eingeführt und die Abrufarbeit reformiert.

Die Geringfügigkeitsrichtlinien wurden zum 1. Januar 2019 überarbeitet. Wir erläutern Ihnen die Änderungen bezüglich des Einsatzes von geringfügig Beschäftigten.

Im Urlaubsrecht gibt es zahlreiche neue Urteile von EuGH und BAG. Wir erklären Ihnen, was Sie bei der Umsetzung der Urteile beachten müssen. Auch bezüglich der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen gibt es neue Rechtsprechung.

Wir erläutern Ihnen die Auswirkungen der rechtlichen Änderungen auf die tägliche Personalarbeit und geben Ihnen praktische Tipps für die Umsetzung neuer rechtlicher Anforderungen. Wenn sich durch Rechtsänderungen Anpassungsbedarf für die von Ihnen verwendeten Muster z.B. für Arbeitsverträge, Kündigungen, Abmahnungen, Anhörungen von Betriebsrat oder MAV ergibt, stellen wir Ihnen die entsprechenden Musterbausteine zur Verfügung.

Seminarinhalte:

- Arbeitsrechtliche Urteile des Jahres 2019
- Sozialversicherungsrechtliche Urteile des Jahres 2019
- Gesetzesänderungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
- Brückenteilzeit
- Geringfügigkeitsrichtlinien 2019
- Bevorstehende Reformen und Gesetzesänderungen
- Auswirkungen der Reformen auf die Personalarbeit
- Neue Musterformulierungen

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Aufhebungsverträge, Abwicklungsverträge und Arbeitszeugnisse

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 vereinbart werden, dass der Mitarbeiter keine Kündigungsschutzklage erhebt. Wir erläutern Ihnen, was Sie beim Abschluss eines Abwicklungsvertrages berücksichtigen müssen.

Im zweiten Teil unseres Seminars beschäftigen wir uns mit allen Fragen rund um die Erstellung von Arbeitszeugnissen.

Wir erklären Ihnen, wie Sie versteckte Formulierungen und Codes in Arbeitszeugnissen von Bewerbern entschlüsseln können. Zudem vermitteln wir Ihnen anhand vieler praktischer Formulierungshilfen, wie Sie selbst rechtssicher Zwischen- und Beendigungszeugnisse erstellen.

Der Seminarteil zu den Aufhebungsverträgen nimmt voraussichtlich etwa 1,5 Stunden des Seminartages in Anspruch und der Teil zu den Arbeitszeugnissen 4 Stunden.

Seminarinhalte:

- **Aufhebungs- und Abwicklungsverträge**
 - Inhalt von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen
 - Abfindung
 - Freistellung
 - Sperrfrist
- **Arbeitszeugnisse**
 - Rechtliche Grundlagen
 - Zeugnisarten
 - Zeugnisgrundsätze
 - Zeugnisaufbau
 - Zeugnisinhalt
 - Zeugnistechniken
 - Formulierungen
 - Form

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Befristung von Arbeitsverhältnissen

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

In diesem Seminar erklären wir Ihnen, was Sie bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und bei der Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen beachten müssen.

Wir besprechen mit Ihnen Musterformulierungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen sowie für die Verlängerung von Befristungen.

Der Koalitionsvertrag sieht eine grundlegende Reform des Befristungsrechts vor. Arbeitgeber dürfen laut Koalitionsvertrag künftig lediglich 2,5% der Arbeitsverhältnisse befristen. Auch die Zulässigkeit von wiederholten Befristungen, sog. Kettenbefristungen, soll stark eingeschränkt werden.

Bei unseren Mandanten aus der Gesundheits- und Sozialwirtschaft fallen uns regelmäßig Fehler bei „Projekt“- und „Haushaltsbefristungen“ auf. Deswegen stellen wir die Risiken bei Sachgrundbefristungen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung dar.

Das Befristungsrecht unterliegt aufgrund zahlreicher arbeitsgerichtlicher Urteile ständigen Veränderungen. Wir präsentieren und erläutern Ihnen die aktuelle Rechtsprechung. 2018 hat das Bundesverfassungsgericht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zuvorbeschäftigung bei zeitlichen Befristungen für verfassungswidrig erklärt. Der EuGH hat die Regelung zur Altersbefristung in § 41 SGB VI dagegen für wirksam erklärt. Das Bundesarbeitsgericht hat zudem ein grundlegendes Urteil zur Kettenbefristung gefällt.

Seminarinhalte:

- Geplante Reform des Befristungsrechts
- Die zeitliche Befristung
 - Insbesondere:
 - Zuvorbeschäftigung
 - Verlängerung von Befristungen
- Die Sachgrundbefristung
 - Insbesondere:
 - Vertretungsbefristung
 - Projektbefristung
 - Haushaltsbefristung
- Kettenbefristungen
- Befristung nach Erreichen des Rentenalters
- Befristung von Arbeitsbedingungen
- Musterformulierungen
- Formalien von Befristungen
- Entfristungsklagen
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Um langwierige und teure Kündigungsschutzprozesse zu vermeiden, ist es regelmäßig empfehlenswert, Aufhebungs- und Abwicklungsverträge abzuschließen. 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 geregelt werden, dass der Mitarbeiter keine Kündigungsschutzklage erhebt. Wir erläutern Ihnen, was Sie beim Abschluss eines Abwicklungsvertrages berücksichtigen müssen.

Wenn Kündigungen durch Arbeitgeber nicht sorgfältig vorbereitet werden, enden Kündigungsschutzprozesse in der Regel damit, dass Arbeitgeber hohe Abfindungen zahlen. Kündigungen sollten daher gründlich vorbereitet werden.

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.

Wir geben Ihnen zudem einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung.

Seminarinhalte:

- Aufhebungs- und Abwicklungsverträge
- Ermahnungen und Abmahnungen
- Verhaltensbedingte Kündigung
 - Voraussetzungen
 - Kündigung wegen Verstoß gegen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes
 - Tat- und Verdachtskündigung
- Personenbedingte Kündigung
 - Krankheit
 - Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
 - Alkohol-/Drogenkrankheit
- 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
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Gemeinnützige Vereine und Stiftungen als Arbeitgeber Freibeträge optimal eingesetzt

Gemeinnützige Vereine und Stiftungen setzen drei Arten von Mitarbeitern ein: ehrenamtliche Mitarbeiter, Arbeitnehmer und Honorarkräfte. Schon bei der Eingruppierung in die zutreffende Mitarbeiterart unterlaufen Vereinen und Stiftungen zahlreiche Fehler. In vielen Fällen wird der sozialversicherungsrechtliche Status der Mitarbeiter durch die einsetzenden Vereine und Stiftungen fehlerhaft beurteilt. Dies führt zu erheblichen Risiken.

Die Vorstände, Aufsichtsorgane und Geschäftsführer von Vereinen überblicken häufig die arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fallstricke beim Abschluss eines Arbeitsvertrages nicht. Eine ungeschickte Vertragsgestaltung beim Abschluss des Arbeitsvertrages kann später erhebliche Kosten verursachen. So sind bei der Verknüpfung des Minijobs mit dem Übungsleiterfreibetrag einige Spielregeln zu beachten.

Viele Vereine beauftragen "freie Mitarbeiter". Die Grenzen zwischen einer selbständigen Tätigkeit und einem Arbeitsverhältnis sind fließend. Bei einer fehlerhaften Statusbewertung drohen Nachzahlungen an das Finanzamt und die Sozialversicherungsträger. Die Frage nach der richtigen Bewertung des sozialversicherungsrechtlichen Status spielt für Vereine und Stiftungen eine große Rolle. Gerade in vereinstypischen Tätigkeitsfeldern kommen vielfach selbständige Übungsleiter, Dozenten etc. zum Einsatz. Auch der Umgang mit "ehrenamtlichen" Kräften und den Möglichkeiten der Zahlung von Freibeträgen ist nicht unproblematisch. Die Zahlung des Ehrenamtsfreibetrages an Vorstände setzt zwingend eine Satzungsregelung voraus. Zahlreiche Vereine und Stiftungen setzen einen haupt- oder ehrenamtlichen "Geschäftsführer" ein. In der Satzung ist diese Position aber nicht geregelt. Unklar ist häufig, ob es sich bei diesen "Geschäftsführern" um einen Arbeitnehmer bzw. abhängig Beschäftigten handelt.

Die Teilnehmer erhalten einen systematischen Überblick über alle rechtlichen Aspekte eines Arbeitsverhältnisses, die Steuerfreibeträge des Einkommensteuergesetzes, die rechtlichen Möglichkeiten der Zahlung von Aufwandsentschädigungen sowie die Abgrenzung zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit, selbständiger Tätigkeit und einem Arbeitsverhältnis.

Seminarinhalte:

- Formen der Mitarbeit und Vergütung in Vereinen
- Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf gemeinnützige Körperschaften
- Abgrenzung Arbeitnehmer – freier Mitarbeiter (Statusfeststellung)
- Definition "ehrenamtliche Tätigkeit"
- Ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit in Abgrenzung zur abhängigen Beschäftigung
- Steuerfreibeträge für Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher und Betreuer (§ 3 Nr. 26 EStG)
- Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26a EStG)
- Was sind Auslagenpauschalen?
- Künstlersozialkasse – Wann sind Beiträge zu zahlen?
- Darstellung der aktuellen Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Urlaubsrecht

Die Berechnung von Urlaubsansprüchen stellt die Personalabteilung oft vor Herausforderungen, insbesondere wenn Urlaubsansprüche von langzeiterkrankten oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern zu ermitteln sind.

Bundesarbeitsgericht und EuGH verkünden im Bereich des Urlaubsrechts zudem regelmäßig neue Urteile, die Arbeitgeber berücksichtigen müssen.

Wir bringen Sie mit unserem Seminar auf den aktuellen Stand des Urlaubsrechts und vermitteln Ihnen Rechtssicherheit bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen. Hierbei gehen wir auch auf die Urlaubsberechnung bei dem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ein und auf die Urlaubsberechnung bei langzeiterkrankten Mitarbeitern.

Wir erläutern Ihnen in unserem Seminar außerdem, 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
- Urlaub bei Langzeiterkrankungen
- Berechnung von Urlaubsansprüchen von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten
- Urlaubsanspruch bei Wechsel in Teilzeittätigkeit
- Urlaub bei Eltern- und Pflegezeit
- Urlaubsansprüche schwerbehinderter Arbeitnehmer
- Urlaubsentgelt
- Urlaubsanrechnung bei Freistellung
- Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Mitbestimmung von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung
- Übertragbarkeit und Verfall von Urlaub
- Aktuelle Rechtsprechung von BAG und EuGH

Seminardauer:

ca. 4 Stunden (ohne Pausen)

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 der Personalabteilung als auch an Mitarbeiter, die ihr arbeitsrechtliches Wissen vertiefen möchten, sowie an Pflegedienstleiter, Einrichtungsleiter, Vorstände und Geschäftsführer, die innerhalb von zwei Tagen einen vollständigen 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 ehrenamtlichen Mitarbeitern beachtet werden muss.

Im Rahmen dieses Seminars vermitteln wir Ihnen, wie Sie rechtssicher mit Ermahnungen, Abmahnungen, Aufhebungsverträgen und Kündigungen auf Pflichtverletzungen von Mitarbeitern 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, Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie bei krankheitsbedingten Kündigungen ankommt.

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

Seminarinhalte:

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

Seminardauer:

ca. 11 Stunden (ohne Pausen) an zwei Tagen

Betriebsprüfungen bei Trägern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Alle vier Jahre prüft die Deutsche Rentenversicherung, ob Arbeitgeber 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

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Arbeitsrecht für Leitungen von Kindertagesstätten

In diesem Seminar vermitteln wir Führungskräften von Kindertagesstätten die arbeitsrechtlichen Grundlagen, die sie für ihre tägliche Arbeit benötigen. Wir beziehen uns dabei auf die Regelwerke, die in den konkreten Einrichtungen angewendet werden, wie z.B. KAVO, AVR-Caritas, TVöD oder BAT-KF.

Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundlagen gehen wir auf die spezifischen Besonderheiten von Kindertagesstätten ein. So sind z.B. Beschäftigungsverbote und Elternzeit häufig ein Thema in Kindertagesstätten.

Wir erklären, was bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen und insbesondere von Befristungen, z.B. zur Elternzeitvertretung, zu beachten ist.

Wir gehen auf die Weisungsrechte der Führungskräfte ein und vermitteln Sicherheit für den Ausspruch von Ermahnungen, Abmahnungen und Kündigungen. Wir erläutern, wann Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorzulegen sind und geben Empfehlungen für den Umgang mit erkrankten Mitarbeitern.

Seminarinhalte:

- Begründung von Arbeitsverhältnissen
- Rechte und Pflichten von Mitarbeitern
- Rechte und Pflichten von Vorgesetzten
- Erstellung von Er- und Abmahnungen
- Umgang mit erkrankten Mitarbeitern
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Führung von Personalakten
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Einführung in das Arbeitsrecht und die KAVO

In diesem Seminar vermitteln wir Ihnen die Grundlagen des Arbeitsrechts und der KAVO.

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 werden durch Mitarbeitervertretungen vertreten, besondere Loyalitätspflichten der Mitarbeiter sind in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes geregelt, die Mitarbeiter 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

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht und die AVR-Caritas

In diesem 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 werden durch Mitarbeitervertretungen vertreten, besondere Loyalitätspflichten der Mitarbeiter sind in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes geregelt, die Mitarbeiter 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 AVR-Caritas
- Begründung von Arbeitsverhältnissen
- Befristung
- Er- und Abmahnung
- Urlaub
- Arbeitszeit
- Arbeitsunfähigkeit
- Geringfügige Beschäftigung
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Ausstieg aus der Arbeitnehmerüberlassung Ausstieg aus der Arbeitnehmerüberlassung bei konzernerneigenen Servicegesellschaften der Sozial- und Gesundheitswirtschaft Umstellung auf Werkverträge

Wir vermitteln Ihnen in diesem Seminar die rechtlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung. Zudem geben wir Handlungsempfehlungen für einen Ausstieg aus der Arbeitnehmerüberlassung.

Viele Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft haben eigene Servicegesellschaften gegründet. Diese Servicegesellschaften erbringen Leistungen für die übrigen Konzerngesellschaften, z.B. Reinigungs-, Küchen- und Hauswirtschaftsleistungen. Die Mitarbeiter der Servicegesellschaft erbringen diese Leistungen meist im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung.

Andere Einrichtungen setzen Leiharbeiter ein zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen.

Die Gesetzesreform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist am 1. April 2017 in Kraft getreten. Leiharbeiter dürfen nur noch maximal 18 Monate überlassen werden. Die Leiharbeiter haben spätestens nach neun Monaten einen Anspruch auf dieselbe Vergütung wie die Stammarbeiter des Entleihers. Werkverträge müssen dem Betriebsrat vorgelegt werden. Arbeitnehmerüberlassung muss als solche kenntlich gemacht werden.

Dies bedeutet das Ende der dauerhaften Überlassung durch Servicegesellschaften an die übrigen Konzerngesellschaften. Die Einrichtungen müssen daher tätig werden. In vielen Fällen können die Leistungen der Servicegesellschaft im Rahmen von Werkverträgen erbracht werden. Einen Schwerpunkt des Seminars bilden die Erläuterungen, in welchen Bereichen eine Umstellung auf Werkverträge möglich ist und was bei der Umstellung zu beachten ist.

Seminarinhalte:

- Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung
- Erlaubnisfreie konzerninterne Überlassung
- Der Gemeinschaftsbetrieb
- Typische Konstellationen in Krankenhäusern (Überlassung von Ärzten im Rahmen einer Kooperation zur Weiterbildung, Gestellung zwischen Servicegesellschaft und Krankenhaus, Personalgestellung bei Großgerätekooperationen)
- **AÜG-Reform**
- **Planung des Ausstiegs aus der Arbeitnehmerüberlassung**
- **Gestaltung von Werkverträgen**

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

MAVO für Dienstgeber – Grundlagen Basiswissen, aktuelle Rechtsfragen, MAVO-Reform 2017

Auf kirchliche katholische Dienstgeber findet nicht das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, sondern die MAVO. Mit diesem Seminar vermitteln wir Ihnen die Grundlagen der MAVO. Dabei berücksichtigen wir besonders die durch die aktuelle MAVO-Reform beschlossenen Änderungen. Inzwischen ist die „MAVO-Novelle“, welche durch die Vollversammlung der Bischöfe am 19. Juni 2017 verabschiedet worden ist, in zahlreichen Bistümern in Kraft getreten.

Wir beleuchten die rechtlichen Grundlagen und den Regelungsgehalt der MAVO. Wie kommt eine Mitarbeitervertretung (MAV) zustande? Was darf sie? Was muss sie? Wie häufig darf die MAV tagen? Wie teuer darf die MAV sein? Welche Pflichtverletzungen der MAV können durch den Dienstgeber sanktioniert werden? Gefühlt tagen die MAVen viel zu oft und viel zu lang. Wo sind die Grenzen? Gibt es Grenzen? Was hat sich durch die „neue“ MAVO geändert?

Wir beschäftigen uns insbesondere 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 Dienstgebers über die wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Freistellungen von Mitarbeitern für die MAV-Tätigkeit, das Anhörungsverfahren im Vorfeld geplanter Kündigungen, die Mitbestimmung bei der Dienstplangestaltung sowie der Lage der Dienste usw.

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

Seminarinhalte:

- MAVO-Reform 2017 – Darstellung der Auswirkungen
- Einrichtungsbegriff
- Mitarbeiter 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
 - 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

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

MAVO für Dienstgeber - Vertiefung **Formen der Beteiligung gem. §§ 29 – 37 MAVO**

Die Mitarbeiter kirchlicher katholischer Einrichtungen wählen eine Mitarbeitervertretung (MAV), die bei Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt wird. Das Nähere regelt die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

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, Einrichtungsleiter, Personalleiter und Mitarbeiter 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
- Aktuelle Rechtsprechung
- Taktisches Vorgehen

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

Pflichtverletzungen von Mitarbeitervertretungen Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des Dienstgebers

In der Regel läuft die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung streitfrei, pragmatisch und zum Wohle der Einrichtung. Es gibt aber besondere Konfliktsituationen zwischen Dienstgeber 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, Einrichtungsleiter, Personalleiter oder Mitarbeiter der Personal-abteilung bieten wir dieses Seminar an.

Seminarinhalte:

- **Grundlagen der vertrauensvollen Zusammenarbeit**
 - Pflicht der MAV zur Kommunikation mit den Dienstgebern
 - 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 Arbeitssachen
- **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 Dienstgebers**
- **Verstöße der MAV gegen die Geheimhaltungspflicht**

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

Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – Grundlagen Basiswissen, aktuelle Rechtsprechung

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

Neben dem juristischen Handwerkszeug zum Betriebsverfassungsgesetz vermitteln wir Ihnen daher taktische Strategien im Umgang mit dem Betriebsrat.

Mit unserem Seminar vermitteln wir Ihnen die Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes. Wir stellen die rechtlichen Grundlagen und Regelungsinhalte 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 BAG und der Landesarbeitsgerichte zum Betriebsverfassungsrecht.

Seminarinhalte:

- Der Betriebsrat - Aufgaben und Stellung
- Freistellung und Sachkosten (Seminare, Büro, Personal, rechtsanwaltliche Beratung etc.)
- Aus- und Fortbildung von Betriebsräten
- Kündigungsschutz des Betriebsrates und des Wahlvorstandes
- Einführung in die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten: Arbeitszeitmodelle, Überstunden, Mitarbeiterüberwachung, Vergütungsmodelle etc.
- Einführung in die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten: Personalplanung
- Einstellung, Inhalt und Form der Unterrichtung des Betriebsrates
- Durchführung des Zustimmungseretzungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht
- Taktik im Umgang mit Betriebsräten
- Mitbestimmung in Tendenzbetrieben
- Kündigung und Abmahnung von Mitgliedern des Betriebsrats
- Aktuelle Rechtsprechung

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber der Gesundheits- und Sozialwirtschaft – 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 geben wir Ihnen Tipps zum taktischen Vorgehen beim Umgang mit Betriebsräten.

Seminarinhalte:

- Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG:
 - Arbeitszeitmodelle, Überstunden
 - Dienstplanänderung
 - Mitarbeiterüberwachung
 - Vergütungsmodelle etc.
 - Gefährdungsbeurteilungen
 - technische Überwachungseinrichtungen / Softwarelösungen
 - betriebliche Lohngestaltung
 - Mitarbeiterbefragung
 - Einrichtung u. Betrieb einer Facebookseite
 - 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

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Pflichtverletzungen von Betriebsräten Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Das Betriebsverfassungsgesetz postuliert den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit soll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs erfolgen. Bisweilen vermissen Arbeitgeber bei Betriebsräten diese vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist von regelmäßigen Auseinandersetzungen, zahllosen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, kostenintensiven Einigungsstellenverfahren und einer Blockadehaltung durch den Betriebsrat geprägt.

In derartigen Konfliktsituationen fragen sich viele Arbeitgeber, wie mit dem Betriebsrat umgegangen werden kann. Wie soll auf die zahllosen Provokationen und Eskalationen von Seiten des Betriebsrates durch den Arbeitgeber reagiert werden und welche Sanktionsmöglichkeiten stehen zur Verfügung?

Das Seminar richtet sich an Geschäftsführer, Personalleiter und an Mitarbeiter von Personalabteilungen. Diese sind regelmäßig Ansprechpartner und auch Sparringspartner von Betriebsräten.

In diesem Seminar möchten wir Ihnen das Handwerkszeug vermitteln, um auch mit konfliktfreudigen Betriebsräten erfolgreich umgehen zu können.

Seminarinhalte:

- **Grundlagen der Zusammenarbeit**
 - Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit
 - Kommunikationsverweigerung des Betriebsrates - Wie ist vorzugehen?
 - Verbot politischer Betätigung
- **Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers im Überblick**
 - Abmahnungen
 - Ordentliche und außerordentliche Kündigungen
 - Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen
 - Unterlassungsansprüche
 - Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrates
 - Darstellung der Rechtsprechung zur Verletzung gesetzlicher Pflichten
- **Arbeitsbefreiung und Abmeldepflicht des Betriebsrates**
 - Aufgaben des Betriebsrates
 - Umfang und Dauer der Arbeitsbefreiung
 - Abmeldepflichten des Betriebsrates sowie Sanktionsmöglichkeiten bei Verletzung von Abmeldepflichten
- **Verhinderungen überflüssiger Schulungs- und Bildungsveranstaltungen**
 - Unterrichtungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber
 - Nicht erforderliche Schulungsinhalte
 - Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf zeitliche Lage der Schulungsveranstaltung
 - Möglichkeiten des Rechtsschutzes per einstweiliger Verfügung
- **Kostentragung der Betriebsratstätigkeit**
 - Geschäftsführungskosten
 - Reisekosten
 - Sachmittel- und Büropersonal
 - Kosten bei Rechtstreitigkeiten
 - Beauftragung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat
 - Ausschluss der Kostentragungspflicht bei offensichtlicher Aussichtslosigkeit oder Mutwilligkeit

- **Regelmäßige Verweigerung der Zustimmung bei Einstellung, Versetzungen und Kündigungen**
 - Mitbestimmung bei der Einstellung und Versetzung durch den Arbeitgeber
 - Gründe des Betriebsrates für die Versagung der Zustimmung
 - Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers
 - **Verstöße des Betriebsrates gegen die Geheimhaltungspflicht**
 - Inhalt und Umfang der Schweigepflicht
 - Betroffener Personenkreis der Schweigepflicht
 - Sanktionen durch den Arbeitgeber bei Verstößen durch Mitglieder des Betriebsrates

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Datenschutz im Sportverein

Fit für die EU Datenschutz-Grundverordnung

Grundlagen des neuen Datenschutzrechts im Verein

Mit den seit dem 25. Mai 2018 geltenden neuen gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz ist die Diskussion um die Konsequenzen bei Verstößen auch in den Sportvereinen neu entfacht worden. Nicht nur vor dem Hintergrund der zunehmenden Haftungsrisiken und der bei Verstößen drohenden Bußgelder, sondern auch mit Blick auf die in Sportvereinen spürbare Sensibilisierung von Mitgliedern, Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten stellt sich für jeden Verein die Frage, was notwendig ist, um die grundlegenden Vorgaben erfüllen zu können. Denn klar ist, die gesetzlichen Vorgaben sind für alle Vereine verbindlich, unabhängig davon, ob die Vereine eine/n Datenschutzbeauftragte/n bestellen müssen oder nicht.

Vereine verarbeiten tagtäglich personenbezogene Daten ihrer Mitglieder: um zu Veranstaltungen einzuladen, Beiträge einzuziehen oder um neue Projekte gemeinsam auf die Beine zu stellen. Dabei gibt es immer wieder Zweifel, was erlaubt ist und welche Vorgaben einzuhalten sind. Daten der Übungsleiter werden an den LSB übersandt. Übungsleiter eröffnen eine WhatsApp-Gruppe für Kursmitglieder. Der Verein gibt Sportlerdaten an den Verband weiter. Es stellt sich die Frage, ob der Verein dies darf.

Mit der zunehmenden Professionalisierung der Vereinsarbeit und durch die Nutzung eigener Internetseiten und Social Media ergeben sich weitere datenschutzrechtliche Herausforderungen.

Was muss Ihr Sportverein tun, um die neue Datenschutzregelungen einzuhalten? Wie kann der gestiegene Aufwand durch Ehrenamtliche bewältigt werden? Welche Stolpersteine gilt es zu vermeiden?

Wir geben Ihnen einen Überblick über die neue Rechtslage und machen Sie und Ihren Verein mit praktischen Tipps fit für die EU-Datenschutz-Grundverordnung.

Seminarinhalte:

- Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten
- Checkliste für die ersten Schritte
- Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten
- Vereine als Verantwortliche
- Betroffenenrechte
- Meldepflicht bei Datenpannen
- Datenschutzbeauftragter
- Datenschutzerklärung
- Checklisten
- WhatsApp und Vereine
- Veröffentlichung von Personenbildern

Seminardauer:

ca. 3-4 Stunden (ohne Pausen)

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 ehrenamtlichen Vorstand vor. Der ehrenamtliche Vorstand 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 vom ehrenamtlichen Vorstand verabschiedet und einen hauptamtlichen Vorstand sowie einen ehrenamtlichen Aufsichtsrat implementiert.

Zahlreiche Träger wollen zeitnah einen hauptamtlichen Vorstand gem. § 26 BGB und einen ehrenamtlichen Aufsichtsrat einführen.

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

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

Das Seminar richtet sich an Verbände und Vereine, die einen hauptamtlichen Vorstand einführen wollen sowie diejenigen, die bereits einen hauptamtlichen Vorstand eingeführt haben.

Seminarinhalte:

- Motive für die Einführung hauptamtlicher Vorstände
- 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 und Aufsichtsrat
- Gestaltung des Anstellungsvertrages
- Sozialversicherungs- und Einkommensteuerpflicht für hauptamtliche Vorstände
- Vertretungsregelungen bei Vereinen
- Haftung von Vorständen gegenüber dem Verein und gegenüber Dritten (Finanzamt, Träger der Sozialversicherung etc.)
- Steuer-, sozialversicherungs- und zivilrechtliche Haftungsrisiken für Vereinsvorstände
- Strafrechtliche Gefahren für Vereinsvorstände
- Einführung eines Risikomanagementsystems
- Optimaler Versicherungsschutz

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

Sportvereine als Arbeitgeber

Der Bereich der bezahlten Mitarbeit beinhaltet für Sportvereine zahlreiche Risiken. Sportvereine haben drei Arten von Mitarbeitern: Ehrenamtler, Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter. Allein schon die richtige Eingruppierung ist bisweilen schwierig. Teilweise werden Mitarbeiter fehlerhaft als freie Mitarbeiter oder Ehrenamtler bewertet. Die Folgen für die Vereine sind gravierend: Wenn die Prüfer der DRV eine abhängige Beschäftigung eines vermeintlichen „freien Mitarbeiters“ feststellen, sind Sozialversicherungsbeiträge und Säumniszuschläge nachzuzahlen. Im Rahmen des Seminars informieren wir Sie über die aktuelle Rechtsprechung der Sozial- und Finanzgerichtsbarkeit zum Status von Trainern, Übungsleitern und Sportlern.

Sportvereine beschäftigen häufig „Minijobber“. Im Rahmen des Seminars werden die sozialversicherungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Besonderheiten nebst üblicher „Fehler“ beim Einsatz von Minijobbern in Sportvereinen vermittelt.

Urlaubsrecht, die Befristung von Arbeitsverhältnissen, der Umgang mit erkrankten Mitarbeitern, die Erstellung von Arbeitsverträgen – die arbeitsrechtlichen Grundlagen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der verschiedenen Mitarbeitergruppen werden erläutert. Sie erhalten umfangreiche Unterlagen sowie praxiserprobte Tipps und Hilfen.

Seminarinhalte:

Hinweis: wenn das Seminar als 1-Tagesseminar durchgeführt wird, müssen zahlreiche Inhalte gekürzt werden

- Einführung
- Formen der Mitarbeit in Sportvereinen (Arbeitnehmer, freie Mitarbeiter, ehrenamtliche Mitarbeiter)
- Darstellung der Mitarbeitergruppen: hauptamtliche/nebenberufliche/ehrenamtliche Vorstandsmitglieder, Verwaltungsmitarbeiter, Trainer/Übungsleiter, Mitarbeiter im Fitnessstudio, Vertragssportler/Berufssportler
- Abgrenzung Arbeitnehmer – freier Mitarbeiter (sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung, speziell: Trainer/Übungsleiter, Vertragssportler)
- Grundlagen der ehrenamtlichen Tätigkeit (u.a. Rechtsprechung BAG und BG)
- Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG – Voraussetzungen, Gestaltungsmöglichkeiten, Risiken
- Ehrenamtsfreibetrag gem. § 3 Nr. 26a EStG - Voraussetzungen, Gestaltungsmöglichkeiten, Risiken
- Rückspende/Aufwandsspende – rechtssichere Umsetzung
- Geringfügige Beschäftigung – sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten
- Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – insbes. Praktikanten und Ehrenamtliche
- Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- Dokumentationspflichten des MiLoG
- Mindestlohn und Vertragssportler
- Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Arbeitszeitgesetz
- Flexibilisierung durch Einrichtung von Arbeitszeitkonten
- Umgang mit erkrankten Mitarbeitern
- Gestaltung von Arbeitsverträgen für Sportler und Trainer (Arbeitsrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht)

Seminardauer:

1-Tagesseminar: ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen); 2-Tagesseminar: ca. 11 Stunden (ohne Pausen)

Haftung von Vereinsvorständen Aufbau eines Risikomanagementsystems zur Haftungsreduzierung

Vielen Vereinsvorständen ist unbekannt, dass sie für ein Verschulden bei der Geschäftsführung einzustehen haben. Auch dass 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 Vorstands 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 Geschäftsführer oder Vorstand ist eine Kenntnis der Haftungsgefahren unabdingbar. Zahlreichen Vorständen ist nicht bewusst, welchen erheblichen Haftungsrisiken sie sowohl als hauptamtlicher wie auch als ehrenamtlicher Vorstand ausgesetzt sind. Häufig wird von Vorständen 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 Vorstands
- Persönliche Haftung der Vorstandsmitglieder gegenüber dem Verein
- Haftung des Vorstands 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

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

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 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.

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)

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

Es gibt ca. 600.000 Vereine in Deutschland. Von Sportvereinen mit 20 bis 200.000 Mitgliedern über den Berufsverband oder die Ordensgemeinschaft bis zum ADAC mit 20 Millionen Mitgliedern. Die Vereine verfolgen die unterschiedlichsten Zwecke. Ein Großteil der Vereine ist gemeinnützig und wird von ehrenamtlichen Vorständen geführt. Immer mehr Vereine haben einen hauptamtlichen Vorstand installiert. So unterschiedlich die Vereine auch sind, die rechtlichen Rahmenbedingungen sind für alle Vereine gleich: Es finden die §§ 21 – 79 BGB Anwendung. Hier findet sich das Vereinsrecht. Jeder Verein benötigt eine Satzung. Diese bildet die Verfassung des Vereins. Die Anforderungen an Vereinsvorstände sind in den letzten Jahren immer komplexer geworden.

Wir vermitteln Ihnen das Rüstzeug für die Vereinsarbeit. Ob ehrenamtlicher oder hauptberuflicher Vereinsvorstand: 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? Ist die Satzung aktuell? Erfüllt sie die Vorgaben der Finanzverwaltung?

Regelmäßig führen Sie als Vorstand 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? Wann ist ein Antrag angenommen? Welche Mehrheit wird für eine Satzungsänderung benötigt?

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 gem. § 26 BGB, erweiterter Vorstand, besonderer Vertreter gem. § 30 BGB**
 - **Zahlungspflichten der Mitglieder, Beitragsmodelle**
 - **Hauptamtlicher oder ehrenamtlicher Vorstand?**
 - **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
 - Stimmrechte /Vollmachten
 - Herstellung der Öffentlichkeit
 - Rechte der Versammlungsleitung
 - Antragsstellung
 - Wahlen / Fassung von Beschlüssen

Seminardauer:

ca. 5,5 Stunden (ohne Pausen)