



Last-Minute-Seminare

Seminare zu besonders günstigen Konditionen!

Mit diesem Service bieten wir Ihnen in regelmäßigen Abständen eine Auswahl von Seminarveranstaltungen an, die sich durch besonders **kleine Teilnehmergruppen** auszeichnen. Sie profitieren also zweifach: einmal durch den **besonders niedrigen „Last-Minute-Preis“** und zum anderen durch den kleinen Teilnehmerkreis, der eine besonders starke Konzentration auf die Interessenschwerpunkte der Teilnehmer und ein Eingehen auf die individuellen Fragestellungen ermöglicht.

Den "**Last-Minute-Preis**" erhalten diejenigen Teilnehmer, die zum Zeitpunkt der Aufnahme eines Seminars in die Last-Minute-Liste noch nicht für das Seminar reserviert oder fest angemeldet waren. Wir würden uns über viele „Kurzentschlossene“ unter Ihnen freuen. Eine Teilnahme an diesen Last-Minute-Seminaren lohnt sich auf jeden Fall für Sie!

-15%

Dieses Mal bieten wir Ihnen folgende Seminarveranstaltungen an:

-20%

Aktuelle Last Minute Seminare im Überblick

» Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeitsrecht zum Jahreswechsel 2016/2017 Donnerstag, den 16. März 2017, in Heidelberg im Leonardo Hotel	€ 330,00
» Die neueste Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit Donnerstag, den 16. März 2017, in Karlsruhe im Schlosshotel Karlsruhe	€ 330,00
» Grundlagen des Arbeitsrechts Dienstag/Mittwoch, den 21./22. März 2017, in Köln im Hilton Cologne	€ 750,00
» Mitarbeiterkontrolle Arbeitsrechtliche Möglichkeiten und Grenzen in der betrieblichen Praxis Donnerstag, den 30. März 2017, in Karlsruhe im Novotel Karlsruhe City	€ 330,00

Die wichtigsten Neuregelungen im Arbeitsrecht zum Jahreswechsel 2016/2017 für Personalverantwortliche und Betriebsräte

2017

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

- Das neue Recht der Arbeitnehmerüberlassung—neue Spielregeln bei Leiharbeit und Werkverträge
- Update zum Mindestlohngesetz
- Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Neue Europäische und Deutsche Gesetzgebung
- Rentenpaket und Flexi-Rente
- Die neue EU Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) - Auswirkungen auf den Beschäftigtendatenschutz
- Das geplante Entgeltgleichheitsgesetz
- Bestandsaufnahme: nach 10 Jahren AGG
- Aktuelles zu Einstellung und Arbeitsvertrag
- Neues zur Befristung von Arbeitsverhältnissen / Arbeitsbedingungen, Teilzeit, Elternzeit und Elterngeld
- Aktuelles zur Arbeitszeitrecht und Urlaubsrecht
- Neue Entwicklungen zur Krankheit des Arbeitnehmers und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Neues zur Vergütung und Sonderzahlungen
- Neuere Rechtsprechung zu Arbeitszeugnissen
- Wichtige Entwicklungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Neueste Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht und zur betrieblichen Mitbestimmung

**DAS ÄNDERT
SICH 2017!**

Zum Thema:

Kein Gebiet, ist derart starken sowohl gesetzlichen als auch richterrechtlichen geprägten - Veränderungen und Wandlungen unterworfen, wie das Arbeitsrecht. Die zahlreichen gerade vollzogenen oder in naher Zukunft anstehenden Neuregelungen, die das Arbeitsrecht betreffen, zeigen dies erneut.



Allen voran **das neue Recht der Arbeitnehmerüberlassung, die Änderung der Arbeitsstättenverordnung, das Rentenpaket und die Flexi-Rente, sowie die neue EU Datenschutz-Grundverordnung.**

Weiterhin sind eine Vielzahl **neuerer Entscheidungen des BAG** sowohl im Individual- als auch im Kollektivarbeitsrecht ergangen, die für die tägliche Arbeit in der **Personalpraxis** von **Wichtigkeit** sind. Ihre Kenntnis ist unerlässlich, da eine fehlerfreie, verantwortungsvolle Personalarbeit und Interessenvertretung nur durch zeitnahe Berücksichtigung und Umsetzung sichergestellt werden kann.

Das Seminar wendet sich an **Arbeitgeber, Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte**, die sich **komprimiert und praxisnah** über die **aktuellen Rechtsprechung und Gesetzgebung** informieren möchten.

Unser beliebtes Seminar unterrichtet Sie über die bereits oben genannten Themenbereiche hinaus über **weitere wichtige Neuregelungen** auf dem Gebiet des **Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts**.

Selbstverständlich erhalten Sie bei der Teilnahme an unserem Seminar auch umfassende Unterlagen, die Ihnen die Arbeit erleichtern.

PfA-Inhouse-Seminare

Firmeninterne Schulungen zu allen arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Themen Maßgeschneidert für Ihre betrieblichen Bedürfnisse



Inhouse-Seminare der PfA

Die PfA-Jahresabschlusstagung 2016/2017 eignet sich idealerweise auch als **firmeninterne Schulungsveranstaltung**. Fordern Sie bei Bedarf ein für Sie kostenfreies **Inhouse-Seminar-Angebot** zu besonders günstigen Konditionen an. Wir beraten Sie gerne.

Infos & Anmeldung unter:

Tel.: 0 22 34 / 69 45 25 Fax: 0 22 34 / 69 43 45 oder unter

E-Mail: inhouse@pfa-arbeitsrecht.de

Internet: www.pfa-arbeitsrecht.de



Die neueste Rechtsprechung zur Kündigung des Arbeitnehmers wegen Krankheit

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Fallgruppen der Kündigung wegen Krankheit

- Häufige Kurzerkrankung
- Langandauernde Erkrankung
- Dauerhafte Leistungsunfähigkeit
- Erhebliche krankheitsbedingte Leistungsminderung

Die krankheitsbedingte Kündigung vor dem Arbeitsgericht

- Drei-Stufen-Prüfung des Bundesarbeitsgerichts
- Negativer Gesundheitsprognose
- Betrieblichen Beeinträchtigungen/Entgeltfortzahlungskosten
- Interessenabwägung
- Beweislastverteilung
- Die Bedeutung ärztlicher Bescheinigungen - auch mit Auslandsbezug.
- Low-Performance



Besondere Fallgruppen der Kündigung wegen Krankheit

- Alkoholismus und Drogenabhängigkeit - Problematik des einmaligen Rückfalls
- Psychische Erkrankungen des Arbeitnehmers
- Kündigung wegen eines Glaubenskonflikts
- HIV-Infektion
- Inhaftierung des Arbeitnehmers
- Eignungsmängel

Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Einführung, Anwendung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Die Pflichten des Arbeitgebers und ihre Grenzen
- Kontrollrechte des Betriebsrates
- Rechtsfolgen der Nichtdurchführung

Besondere Probleme der krankheitsbedingten Kündigung

- Unwirksamkeit einer personenbedingten Kündigung wegen Diskriminierung
- Urlaubsabgeltung bei langjähriger Krankheit / Ausschlussfristen
- Wiedereinstellungsanspruch
- Sonderkündigungsschutz (Schwerbehinderter bzw. tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer)
- Rückgabe des Dienstwagens?

Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Checklisten; Musterbeispiele; aktuelle Rechtsprechung

Zum Thema:

Fehlzeiten und Krankenstände von Mitarbeitern führen nicht nur in wirtschaftlich schweren Zeiten zu enormen Problemen für Unternehmen. Insbesondere Fehlzeiten wegen häufiger Kurzerkrankungen verursachen finanzielle Belastungen, hohe Kosten und erhebliche Betriebsablaufstörungen. Hinzu kommt der praktisch unerschütterliche Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, an dem das Bundesarbeitsgericht bisher kaum gerüttelt hat. Doch hat nicht jede ärztliche Bescheinigung den gleichen Beweiswert! Zu denken ist hier insbesondere an ärztliche Bescheinigungen während der Urlaubszeit. Die Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers steht daher weiterhin im Mittelpunkt betrieblicher Diskussionen. Oftmals bleibt allein der Ausweg über die krankheitsbedingte Kündigung. Das Kündigungsschutzgesetz sagt aber über die Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung, dem wichtigsten Fall der personenbedingten Kündigung, wenig aus. In einer Vielzahl von Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht zu den Grundvoraussetzungen der Kündigung wegen Krankheit Stellung genommen und konkrete Einzelfragen beantwortet, die für die tägliche betriebliche Praxis von erheblicher Bedeutung sind. Nur in Kenntnis dieser Vorgaben des Gesetzgebers lässt sich das Vorhaben einer krankheitsbedingten Kündigung vernünftig angehen. Insbesondere die vorherige sorgfältige Dokumentation der Fehlzeiten ist von großer Bedeutung. Ein „Lotteriespiel“ ist die krankheitsbedingte Kündigung keineswegs, auch wenn sie von vielen Leidgeprüften in der Praxis als solche empfunden wird. Brandaktuell ist auch das höchstrichterliche Urteil zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Für Arbeitgeber ist das ein klarer Fortschritt. Für Personalleiter und Betriebsräte ist die genaue Kenntnis der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben unumgänglich. Sie sollten die Möglichkeit wahrnehmen, sich für ihre tägliche Praxis die aktuellsten Informationen über Chancen und Grenzen einer Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers zu verschaffen.

Neben Grundsatzurteilen werden die Referenten insbesondere folgende Urteile aus der neueren Rechtsprechung zur krankheitsbedingten Kündigung behandeln:

- ✓ **Anspruch auf Jahresurlaub trotz Krankheit**
BAG, EuGH
- ✓ **Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen**
BAG
- ✓ **Wirksame krankheitsbedingte Kündigung – negative Gesundheitsprognose**
BAG
- ✓ **Krankheitsbedingte Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit**
BAG
- ✓ **Krankheitsbedingte Kündigung wegen Alkoholismus**
LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ **Krankheitsbedingte Kündigung - Weiterbeschäftigung auf freiem Arbeitsplatz**
BAG
- ✓ **Krankheitskündigung und leidensgerechter Arbeitsplatz**
BAG
- ✓ **Sozialauswahl und krankheitsbedingte Ausfallzeiten**
BAG
- ✓ **Betriebliches Eingliederungsmanagement – (Keine)**
- ✓ **Wirksamkeitsvoraussetzung für die krankheitsbedingte Kündigung**
BAG
- ✓ **Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) auch ohne Betriebsrat**
BAG
- ✓ **Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Integrationsamtes**
BAG
- ✓ **Mitteilung von Unterhaltsverpflichtungen iRd §102 BetrVG bei Krankheitskündigung**
LAG Berlin-Brandenburg
- ✓ **Kündigung bei Nichtanzeige der Arbeitsunfähigkeit**
LAG Köln
- ✓ **Verspätete Krankmeldungen als (wirksamer) Kündigungsgrund**
LAG Hessen
- ✓ **Vorlage des Attests am ersten Tag der Krankheit**
BAG
- ✓ **Rückgabe des Dienstwagens nach sechs Wochen Krankheit?**
BAG
- ✓ **Urlaubsabgeltung nach Krankheit fällt unter Ausschlussfristen**
BAG
- ✓ **Beweiswert ausländischer ärztlicher Bescheinigungen**
BAG
- ✓ **Vorgetäuschte oder angedrohte Arbeitsunfähigkeit**
BAG
- ✓ **Krankheitsbedingte Kündigung und AGG**
BAG
- ✓ **Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung**
BAG
- ✓ **Krankheitsbedingte Kündigung von Betriebsratsmitgliedern**

Grundlagen des Arbeitsrechts



Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Grundzüge des Arbeitsrechts

- Normenpyramide
- Kernbegriffe
- Unterscheidung Kollektives und Individualarbeitsrecht
- Tarifbindung und Anwendung von Tarifverträgen ohne Tarifbindung,

Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

- Diskriminierungsfreie Gestaltung von internen und externen Stellenausschreibungen
- Vorstellungsgespräche, Tests, Interviews sowie Fragerecht des Arbeitgebers versus Arbeitnehmerdatenschutz
- Form und Regelungen von Arbeitsverhältnissen
- AGB-Kontrolle: Die einzelnen Klauseln eines Arbeitsvertrags und deren Folgen
- Besondere Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen: Befristung, Teilzeit, Leiharbeit
- Abgrenzung zu freier Mitarbeit und Selbstständigkeit; Stichwort Scheinselbstständigkeit und deren Folgen

Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

- Die Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers
- Art, Ort und Umfang der Arbeitsleistung
- Arbeitsentgelt als Hauptpflicht des Arbeitgebers; Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung unter Beachtung des AGG
- Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis
- Unterschiedliche Bonus- und Prämienmodelle
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- flexible Arbeitszeiten; Urlaub (Zwangsurlaub); Kurzarbeitergeld und Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit

Änderung und Anpassung bestehender Arbeitsbedingungen

- Ausübung und Reichweite des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts
- Versetzung und Umgruppierung
- Änderungskündigung
- Streichung / Kürzung von Boni und Zulagen; Entgeltsenkung

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverträgen; Stichwort: Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag
- Abmahnung
- Die verschiedenen Kündigungsformen und ihre praktische Relevanz – allgemeiner Kündigungsschutz und Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz
- Wesentliche Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung: Fristen/Form/Inhalt und Zugang der Kündigung; Schriftformerfordernis nach § 623 BGB
- Ablauf eines Kündigungsschutzprozesses und erfolgreiche Prozess-Taktik
- Sozialrechtliche Konsequenzen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats

Besonderer Kündigungsschutz bestimmter Arbeitnehmergruppen

- Mutterschutzgesetz / Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz / Pflegezeitgesetz
- Schwerbehinderte
- Auszubildende
- Betriebsratmitglieder und andere Organe der Betriebsverfassung
- Anhörungsverfahren bei Arbeitnehmern mit besonderem Kündigungsschutz

Zum Thema:

Erfolgreiche Personalarbeit setzt fundiertes, immer wieder überprüftes Wissen im Arbeitsrecht voraus. Nur so können Sie in arbeitsrechtlich relevanten Situationen sicher entscheiden.



Einen Schwerpunkt dieses Grundlagen-Seminars bildet die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen, bei dem insbesondere Fragen zur internen und externen Stellenausschreibung geklärt, Leitgrundsätze für diskriminierungsfreie Vorstellungsgespräche und Tests gegeben und der Umfang, aber auch die Grenzen des arbeitgeberseitigen Fragerechts aufgezeigt werden. Ein weiteres zentrales Thema stellen die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien dar. Intensiv gehen wir dann auf die rechtskonforme Beendigung von Arbeitsverhältnissen ein. In diesem Zusammenhang werden die Voraussetzungen einer Abmahnung ebenso erläutert wie Inhalt, Formen und Fristen der Kündigung. Eignen Sie sich aber nicht nur unentbehrliches Faktenwissen an, sondern lernen Sie personalpolitische Entscheidungen in übergreifenden Zusammenhängen zu sehen und problemlösende Strategien einzuüben.

Die Vermittlung der Lerninhalte des Seminars erfolgt selbstverständlich unter Berücksichtigung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze und der gefestigten Rechtsprechung. Profitieren Sie zudem von den langjährigen Erfahrungen und wertvollen Tipps unserer Referenten.

Angesichts der äußerst umfangreichen Materie des Arbeitsrechts lassen wir uns didaktisch-methodisch von den Prinzipien der Stoffreduktion und Repräsentation der Einzelfallgestaltung leiten. Mit Hilfe besonders anschaulicher Beispiele orientieren wir uns bei der Wissensvermittlung immer und immer wieder an der konkreten Praxis des Arbeitsrechts.

Hochwertige, didaktisch sehr gut aufbereitete Tagungsunterlagen garantieren Ihnen ein müheloses Verfolgen des Vortrags: Sie müssen kaum etwas mitschreiben und können sich ganz auf den angesprochenen Sachverhalt konzentrieren. Wichtige Gesetzesauszüge, Checklisten, Muster-Formulierungen und natürlich das Seminarskriptum selbst dienen Ihnen später als nützliches Nachschlagewerk in der täglichen Personalarbeit.

Nach dem Besuch dieses Grundkurses empfehlen wir Ihnen je nach Ihrer konkreten Funktion und Position im Unternehmen den Besuch vertiefender Seminare z.B. „**Update Arbeitsrecht**“.

Auch der Erfahrungsaustausch mit Kollegen aus anderen Betrieben ermöglicht es, Grundlagen des Arbeitsrechts aus verschiedenen Perspektiven zu erörtern.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erfahren, welche Vorschriften vor und beim Abschluss sowie hinsichtlich der Inhalte des Arbeitsvertrages zu beachten sind.
- ✓ Sie lernen die Grundzüge der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze und deren Anwendung in der betrieblichen Praxis kennen.
- ✓ Sie bekommen einen Überblick über die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien.
- ✓ Sie lernen die verschiedenen Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kennen sowie die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die dabei jeweils zu beachten sind.
- ✓ Sie erhalten einen umfassenden Einblick in das Kündigungsschutzrecht und lernen dabei alle Kündigungsarten und deren Besonderheiten (Formerfordernisse) kennen.

Mitarbeiterkontrolle Arbeitsrechtliche Möglichkeiten und Grenzen in der betrieblichen Praxis

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Mitarbeiterkontrolle - Überblick

- Kontrollbereiche und Gefährdungspotentiale
- rechtliche Grenzen der Mitarbeiterüberwachung
- Gebot der Verhältnismäßigkeit:



Ziele der Mitarbeiterkontrolle

- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Schutz des Betriebes vor Vermögensschäden
- Überwachung der sonstigen betrieblichen Ordnung

Formen der Mitarbeiterkontrolle

- offen erkennbare versus verdeckte Mitarbeiterkontrolle
- stichprobenartige Kontrolle versus generelle Überwachung
- systematische Kontrolle versus konkret individueller Überprüfung

Krankenüberwachung

- Hausbesuche, Einsatz von Detektiven, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen: Beweiswert und Entkräftung

Kontrollen zum Schutz vor Vermögensdelikten

- Leibesvisitationen und Torkontrollen, Kamera- und Videoüberwachung,

Kontrollen von E-Mail-, Internet- und Telefonnutzung

- Gestaltungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertragsgestaltung Folgen von beschränkte/unbeschränkter/untersagter Privatnutzung
- Problem Betrieblichen Übung durch geduldete Privatnutzung

Kontrollen im Bereich der Suchtmittel

- Alkohol- und Rauchverbote, Suchtmittelverbot, Alkoholtest und Blutprobe, Drogenscreening,

Folgen des pflichtwidrigen Handelns durch den Arbeitnehmer

- Rüge und Abmahnung bei Fehlverhalten des Mitarbeiters,
 - * Tatkündigung und Verdachtskündigung
 - * Kostentragungspflicht z.B. von Detektiven
- Vertragsstrafe und Schadensersatz

Konsequenzen der rechtswidrigen Kontrolle durch den Arbeitgeber

- Unterlassungsanspruch, Schadensersatz und Schmerzensgeld
- Beweisverwertungsverbot für den Arbeitgeber

Rechte des Betriebsrats zur Abwehr rechtswidriger Kontrollmaßnahmen

- (Erzwingbare) Mitbestimmung nach dem BetrVG
- Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats bei Planung, Umsetzung und Änderung von Kontrolleinrichtungen
- Gerichtliche Durchsetzung der Mitbestimmung (Sofortmaßnahmen)
- Gestaltung von praxistauglichen Betriebsvereinbarungen

Aktuelle Rechtsprechung zur Mitarbeiterkontrolle

Zum Thema:

Vertrauen ist gut! – Kontrolle ist besser?

Privates Surfen im Internet, führen **privater Telefonate**, „**Krankfeiern**“ oder **Diebstahl** von Firmeneigentum verursachen immense Kosten für den Arbeitgeber und stören den Betriebsfrieden. Auf rund € 120 Mrd. wird der jährliche Schaden geschätzt, der allein durch Wirtschaftsdelikte und durch Arbeitsausfall in Folge privaten Surfens im Internet in deutschen Unternehmen verursacht wird.

Die Liste der Delikte, mit denen Mitarbeiter ihre Arbeitgeber schädigen, ist lang. Die Spannweite reicht von Verstößen gegen die Arbeitspflicht (z. B. "Blaumachen", Krankschreibung, Arbeitsbummelei, exzessive Nutzung betrieblicher Kommunikations- und Informationssysteme für private Zwecke, Ausübung von Nebentätigkeiten während der Arbeit) bis hin zu Straftaten, die sich unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers richten (z. B. Diebstahl von Firmeneigentum, Unterschlagung anvertrauter Gelder, Abrechnungs- oder Spesenbetrug, Datenmanipulation, Bestechung, Geheimnisverrat).

Daher ist es dem **Arbeitgeber** grundsätzlich erlaubt, **seine Mitarbeiter zu kontrollieren**. Er soll damit in die Lage versetzt werden, einerseits die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten des Arbeitnehmers zu überwachen und andererseits sein Vermögen zu schützen und für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung zu sorgen. Eine einheitliche gesetzliche Regelung über die Zulässigkeit und Reichweite von Mitarbeiterkontrollen existiert nach derzeitiger **Rechtslage** zwar nicht, aber vom **Gesetzgeber und der Rechtsprechung** sind vielfältige Grenzen gesteckt. Damit ist die Kontrolle von Mitarbeitern für Unternehmen zwar einerseits eine regelmäßig notwendige Angelegenheit, andererseits aber auch eine heikle Angelegenheit, die zahlreiche Rechtsfragen aufwirft.

Eine wichtige Beschränkung liegt zunächst im **allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers**, das grundrechtlich verbürgt ist. Schwierigkeiten bereitet dabei allerdings oft der Umstand, dass die Reichweite des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht von vornherein feststeht, sondern sich erst aus einer im Einzelfall anzustellenden Abwägung mit den (zumeist) gegenläufigen Rechten und schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers ergibt. Dabei kommt dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit besondere Bedeutung zu.

Stets müssen die Kontrolle an sich sowie ihre Durchführung in einem angemessenen Verhältnis zum Überwachungszweck stehen. Da verschiedene **Kontrollmaßnahmen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**, das gerade hier sehr umfassend ausgestaltet ist, unterliegen können sie nicht einseitig durch den Arbeitgeber eingeführt bzw. angeordnet werden. Hierdurch entsteht eine weitere Begrenzung der Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers. Auch weitreichende datenschutzrechtliche Vorschriften, die in der Praxis zu beachten sind, wirken hier einschränkend.

Das Problem **einer wirksamen**, gleichzeitig aber auch **rechtlich einwandfreien Kontrolle** der Mitarbeiter gehört mithin zu den **schwierigsten Fragen des Arbeitsrechts**.

Unser Seminar gibt Ihnen daher zunächst einen Überblick über die **entscheidenden Rechtsgrundlagen** und Sie werden vertraut gemacht mit den **arbeitsrechtlichen Möglichkeiten** und **Grenzen der betrieblichen Mitarbeiterkontrollen**.

Anhand von Praxisbeispielen und mit Hilfe der **neuesten Rechtsprechung** lernen Sie die gängigsten Formen zur Mitarbeiterkontrolle kennen und können ihren Einsatz hinsichtlich ihrer Zulässigkeit rechtssicher bewerten. Ebenso werden die **Rechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats** aufgezeigt und das schwierige Terrain zwischen den geschützten Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers und den Kontrollbefugnissen des Arbeitgebers erläutert. Da Kontrollen nur dann sinnvoll sind, wenn daraus die erforderlichen Konsequenzen gezogen werden können, wird darüber hinaus auch auf Fragen der **Beweissicherung und Verwertbarkeit** von Kontrollergebnissen sowie Maßnahmen gegen überführte Mitarbeiter eingegangen. Auch die Folgen einer rechtswidrigen Kontrolle durch den Arbeitgeber werden thematisiert.

Nicht zuletzt werden die Referenten Sie mit den **jüngsten Leitentscheidungen des BAG** zur Mitarbeiterüberwachung vertraut machen, um aus arbeitsrechtlicher Sicht die Frage zu klären, **welche Formen** der Mitarbeiterkontrolle zulässig sind und was mit dem Betriebsrat zweckmäßigerweise vereinbart werden kann. Die Referenten geben Ihnen zahlreiche **Praxistipps und Handlungsempfehlungen** so z.B. zur **rechtssicheren Gestaltung von Betriebsvereinbarungen** oder zu **Gestaltung von Arbeitsverträgen**.

Selbstverständlich steht Ihnen ausreichend Zeit für Ihre eigenen Fragen und Diskussionsbeiträge zur Verfügung. Umfangreiche Materialien (Musterformulare und Checklisten) dienen zum Nachschlagen und erleichtern den Praxistransfer.

Last Minute Anmeldung

PfA GmbH

Postfach 4132

50217 Frechen

Fax: 0 22 34 / 69 43 45

E-Mail: info@pfa-arbeitsrecht.de



über **25**
J A H R E PfA GmbH
Seminare | Training | Schulung | Beratung

Anmeldeformular einfach faxen an: 0 22 34 / 69 43 45 oder online anmelden.

Anmeldung zum Seminar

Titel Seminar Nr.

Termin Ort

1. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

2. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

Anschrift:

Firma

Straße

PLZ/Ort

Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb

E-Mail (wichtig für kurzfristige Infos und weitere Veranstaltungshinweise)

Telefon

Telefax

Mobil (Für kurzfristige Änderungen zu Ihrer Veranstaltung)

Übernachtung von

bis

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die rechts stehenden Teilnahmebedingungen an.

Datum

Unterschrift

Die Teilnehmergebühren enthalten

Seminargebühr, umfangreiche Seminarunterlagen, Tagungsgetränke, Kaffeepausen, Snacks zu den Pausen, Mittagessen, sowie ein Teilnehmerzertifikat.

Teilnahmebedingungen

Anmelden können Sie sich mit dem nebenstehenden Anmeldeformular (gegebenenfalls kopieren). Nach der Anmeldung erhalten Sie Ihre Anmeldebestätigung und eine Rechnung. Durch die Anmeldung entsteht ein rechtsgültiger Vertrag. Bei Nichterscheinen des Teilnehmers bzw. einer Abmeldung innerhalb von 21 Kalendertagen vor der Veranstaltung wird die gesamte Teilnahmegebühr fällig. Es ist jederzeit möglich, kostenfrei eine Ersatzperson zu benennen. Der Veranstalter behält sich Referenten- wie Themenänderungen vor. Mit Ihrer Unterschrift geben Sie Ihre Einwilligung, dass Bilder, die auf der Veranstaltung von Ihnen gemacht werden, veröffentlicht werden dürfen.

Hinweis zum Datenschutz

Das Praktikerforum verwendet Ihre Angaben zur Vertragsdurchführung. E-Mail-Adresse nutzen wir nur mit ausdrücklicher Einwilligung für werbliche Zwecke, im gewerblichen Bereich. Selbstverständlich können Sie der Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung jederzeit widersprechen. Wenden Sie sich hierzu einfach an u. g. Adresse oder E-Mail: info@pfa-arbeitsrecht.de.

Sie haben noch fragen?

Wir helfen Ihnen gerne weiter!

Mail: info@pfa-arbeitsrecht.de

Tel: (+49) 2234 / 69 45 25

Fax: (+49) 2234 / 69 43 45

Organisation und Durchführung

PfA Praktikerforum Arbeits- und
Wirtschaftsrecht GmbH
Zur Mühle 2-4
50226 Frechen

Sitz der Gesellschaft ist Frechen
Amtsgericht Köln, HRB 53619



Für weitere Informationen
zu den Seminaren, einfach
QR-Code einscannen!

