



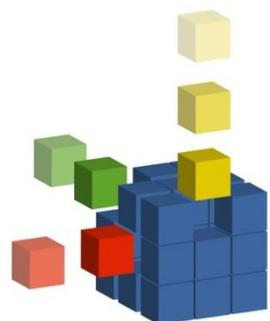
Institut für Personalführung,
Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft e.V.



Durchstarten

Qualifizierungen für Betriebsräte

Grundlagenbausteine
Expertenwissen
BetriebsräteAkademie
Teamfindung im neuen BR



Durchstarten

Qualifizierungen für Betriebsräte

Inhalt

- 02 | Jetzt Durchstarten - Neu im Betriebsrat
- 03 | Von der Grundlagenausbildung zum Fachwirt
- 03 | Expertenwissen
- 03 | BetriebsräteAkademie
- 04 | Grundlagenbausteine für die Betriebsratsarbeit
- 10 | Expertenwissen stärkt den Betriebsrat
- 14 | Onlineseminare
- 14 | Onlineanmeldeformulare
- 15 | Teamfindung im neuen Betriebsratsgremium

Es ist geschafft, Sie sind in den Betriebsrat gewählt. Mitglieder des Betriebsrats müssen sich schnell und gründlich in die Schwerpunktaufgaben einarbeiten, damit die auf sie zukommenden Aufgaben schnell und qualifiziert erledigt werden können. Unsere Seminare bieten allen Betriebsratsmitgliedern das Rüstzeug für eine erfolgreiche Interessenvertretung.

Weitere Angebote entnehmen Sie bitte unserer Internetseite www.ipaa.de unter der Rubrik „Seminare“. Wir vermitteln Kenntnisse, die gem. § 37 Abs. 6 BetrVG notwendig sind, damit der Betriebsrat seine Arbeit sach- und fachgerecht erledigen kann. Die Seminargebühren betragen für ein Wochenseminar 750 € und für ein Kompaktseminar 450 €. **Ist kein passender Termin auf unserer Internetseite für Sie dabei? Kein Problem: Wenn (Online-)Seminare zu anderen Terminen benötigt werden, kontaktieren Sie uns bitte!** Wir organisieren Ihnen und Ihren Gremien auch sehr gerne zu einem alternativen Zeitpunkt ein Seminar.

Jetzt Durchstarten - Neu im Betriebsrat - Rund um die Betriebsratsarbeit

Neu in den Betriebsrat gewählt? Dann benötigen Sie Grundlagenkenntnisse und Übungen im Umgang mit arbeitsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Tatbeständen. Deshalb erhalten die Teilnehmer*innen in diesem Seminar Grundlagenwissen über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz, ebenso über das individuelle Arbeitsrecht, Gesprächs- und Verhandlungstechnik sowie -taktik. Darüber hinaus werden wichtige betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse vermittelt, die für die BR-Arbeit unerlässlich sind.

Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse

- Grundlagen der Betriebswirtschaft
- Grundzüge des betrieblichen Rechnungswesens

Betriebsverfassungsrechtliche Grundlagen

- Übersicht über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei wirtschaftlichen, sozialen und personellen Maßnahmen
- Organisation des Betriebsrats
- Rechtsstellung des Betriebsrats
- Besonderer Kündigungsschutz
- Arbeitsbefreiung und Freistellung
- Geheimhaltungspflicht

Arbeitsrechtliche Grundkenntnisse

- Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag und Gesetz im Verhältnis zueinander
- Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsvertrags

Gesprächs- und Verhandlungsführung

- Das erfolgreiche Gespräch
- Die erfolgreiche Verhandlung
- Praktische Übungen



Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen, Veranstaltungshotels auf unserer WebSite unter Seminare oder mittels nebenstehendem QR-Code



Von der Grundlagenausbildung zur/m Fachwirt*in

Die Hochschule Hamm-Lippstadt - University of Applied Sciences - (HSHL) und IPAA e.V. bilden Betriebsräte zur/m Fachwirt*in für Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaften aus.



Mit diesem Bildungsangebot werden Betriebsratsmitglieder für ihre Betriebsratsarbeit zusätzlich qualifiziert. Zudem wird das Kompetenzspektrum der Teilnehmer*innen so erweitert, dass nach Abschluss der Ausbildung zur/m **Fachwirt*in für Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaften** für die Teilnehmer*innen zusätzliche Chancen bestehen Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten in den Unternehmen der Energiewirtschaft zu finden.

Die Bausteinausbildung besteht aus den folgenden Qualifizierungen:

- Rechtsgrundlagen für die Betriebsratsarbeit
- Vom Arbeitsvertrag zur Einstellung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Soziale und wirtschaftliche Mitbestimmung

und diesen Ergänzungsmodulen:

- Vom Betriebsrat zum Konfliktlöser - Spezialkenntnisse der Kommunikation, Konfliktlösung und mediativer Prozesse
- Soziale Medien und Kommunikation

Die Absolvierung der Bausteinausbildung und der Ergänzungsmodule berechtigt zur Ablegung der Abschlussprüfung. Ist diese erfolgreich abgelegt berechtigt dies zum Tragen des Titels „**Fachwirt*in für Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaften**“

Expertenwissen

Expertenwissen wird erworben in Form eines Bündels von IPAA-Einzelseminaren in einem Kernkompetenzbereich. Betriebsräte werden täglich durch neue Aufgaben gefordert. Um die Interessen der Beschäftigten qualifiziert zu vertreten und den wachsenden Ansprüchen gerecht zu werden, benötigt ein Gremium oft in seinen Reihen Spezialisten im Betriebsrat für inhaltliche Schwerpunkte.

Für den intensiven Erfolg und den Aufbau einer Kernkompetenz garantieren fünf zeitlich auseinanderliegende Module. Seminarteilnehmer*innen entwickeln sich persönlich in einem Kernkompetenzfeld und bringen dieses Expertenwissen in die Betriebsratsarbeit ein. Die fünf Kompetenzfelder dieses Expertenwissen stellen wir auf den Seiten 10-14 vor.

BetriebsräteAkademie

Die IPAA BetriebsräteAkademie vermittelt das erforderliche aktuelle Management-Knowhow aus den Bereichen strategische Planung, Unternehmenssteuerung und Organisationsentwicklung. Im Rahmen des Angebots der IPAA BetriebsräteAkademie werden die Kompetenzfelder „Selbstmanagement“, „soziale Handlungskompetenz“, „methodische Kompetenz“ sowie „Fachkompetenz“ besonders gefördert.

Das Angebot der IPAA BetriebsräteAkademie richtet sich an Betriebsratsmitglieder in Energieversorgungsunternehmen, die sich in Führungsfunktionen der Gremien der Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung befinden oder auf solche Aufgaben vorbereitet werden sollen.



Studienmodule, Umfang und Dauer der IPAA BetriebsräteAkademie vermitteln fundiertes Wissen in den Bereichen „Management, Kommunikation und Veränderung in der Unternehmensmitbestimmung“. Die gesamte Ausbildung umfasst einschließlich der Prüfungsleistungen 492 Lehreinheiten und dauert jeweils ein Studienjahr. Starttermin ist September 2022 – vorbehaltlich einer ausreichenden Anzahl von angemeldeten Teilnehmer*innen.

Grundlagenbaustein: Rechtsgrundlagen für die Betriebsratsarbeit

Grundsätzliches - Ohne diese Kenntnisse funktioniert es nicht

- Begriffe, Rechtsquellen
- Geltungsbereich des Arbeitsrechts, geschichtliche Entwicklung
- Abgrenzung: individuelles und kollektives Arbeitsrecht
- formelles Betriebsverfassungsrecht
- Organisation des Betriebsrats, Rechtsstellung des Betriebsrats
- Kommentare lesen und verstehen
- Besonderer Kündigungsschutz
- Arbeitsbefreiung und Freistellung

Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder

- Arbeitspflicht und Betriebsrätstätigkeit, Geheimhaltungspflichten
- Sonderkündigungsschutz
- Lohnausfallprinzip, Haftung, u.a.m

Grundlagenbaustein
wird auf Fachwirte-
qualifizierung angerechnet

Kosten und Sachaufwand - wer bezahlt das alles?

- Rechtssicherheit bei der Beauftragung externer Berater
- Sachkosten: Fachliteratur, Bücher, Zeitschriften, technische Ausstattung
- Anspruch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
- Unterstützung durch Sachverständige, der Anwalt als Sachverständiger
- Reise- und Fahrtkosten

Rechtssichere Beschlüsse im Betriebsrat

- Einladung zu den Sitzungen, Tagesordnung festsetzen
- Minderheitengeschlecht. Einladung von Ersatzmitgliedern
- ordnungsgemäße Betriebsratssitzung
- Beschlussfähigkeit und Abstimmung im Gremium
- Teilnahmerechte der JAV, der SBV und der Gewerkschaften

Die Pflichten des BRV und seines Stellvertreters

- Entgegennahme und Abgabe von Erklärungen für den Betriebsrat
- Einer unter gleichen oder doch alles selber machen?
- Vorbereitung und Durchführung von Betriebsversammlungen

Entgelt ohne Arbeitsleistung

- § 616 BGB und sein Verhältnis zum Tarifvertrag
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und im Mutterschutz
- Urlaubsentgelt, Urlaubsrecht, Feiertagsentgelt, Arbeitsunfähigkeit

Betriebliche Übung

- Definition, Fallbeispiele

Haftung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis

- Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gegenüber dem Arbeitgeber
- Haftung gegenüber Arbeitskolleg*innen, Haftung gegenüber Dritten

Ein „Smiley ☺“ auf dem Wahlzettel? – Stimmzettel ungültig! – Aktuelle Rechtsprechung:

Im entschiedenen Fall hatte der Wahlvorstand bei einer Aufsichtsratswahl einen Stimmzettel für ungültig erklärt, der mit einem sogenannten „Smiley“ versehen war. Der Wahlvorstand argumentierte, der Stimmzettel sei ungültig, weil aus ihm nicht eindeutig hervorgehe, welchen Bewerbern der Wähler seine Stimme geben wollte. Dies stimmt zwar so nicht, stellte das Gericht fest, allerdings ist der Stimmzettel dennoch ungültig, da er ein „besonderes Merkmal“ i.S.d. § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG enthält. Dieses Urteil betrifft zwar in erster Linie Aufsichtsratswahlen, allerdings kann davon ausgegangen werden, dass in vergleichbaren Fällen auch bei Betriebsratswahlen so entschieden werden könnte, denn: Die Wahlordnung zum BetrVG enthält in § 11 Abs. 4 WOBetrVG eine vergleichbare Vorschrift wonach Stimmzettel, die mit einem besonderen Merkmal versehen sind, ungültig sind.

BAG vom 28.04.2021, AZ: 7 ABR 20/20



Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen, Veranstaltungshotels auf unserer WebSite unter Seminare oder mittels nebenstehendem QR-Code



Grundlagenbaustein: Vom Arbeitsvertrag zur Einstellung

Einführung und rechtliche Grundbegriffe

- Begriffe
- geschichtliche Entwicklung
- Rechtsquellen
- Geltungsbereich des Arbeitsrechts

Grundlagenbaustein
wird auf Fachwirte-
qualifizierung angerechnet

Arbeitsrechtliche Grundkenntnisse

- Einzelarbeitsvertrag
- Tarifvertrag und Gesetz im Verhältnis zueinander
- Abschluss und Inhalt des Arbeitsvertrags

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Fragerecht
- Diskriminierungsverbot

Vorsicht bei elektronischen Unterschriften in Arbeitsverträgen - Aktuelle Rechtsprechung:

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf ein befristeter Arbeitsvertrag zu seiner Wirksamkeit unter anderem der Schriftform. In einem ausgeurteilten Fall hat das Arbeitsgericht Berlin festgestellt, dass eine elektronische Unterschrift bzw. Signatur jedenfalls dann nicht diesem Schriftformerfordernis genügt, wenn es beim verwendeten Signaturverfahren an einem anerkannt zertifizierten Verfahren fehlt. So wie im besagten Fall in Berlin. Die Parteien haben nicht zertifizierte elektronische Unterschriften unter den befristeten Arbeitsvertrag gesetzt. Der befristete Arbeitsvertrag wurde in der Folge aufgrund der fehlenden wirksamen Schriftform wegen Formmangels für unwirksam erklärt und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis war die Folge.

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28.09.2021, AZ: 36 Ca 15296/20

Inhalt und Mängel des Arbeitsvertrages

- rechtswidrige Arbeitsvertragsklauseln und ihre Folgen
- Art, Ort und Umfang der Arbeitsleistung
- arbeitgeberseitiges Direktionsrecht und Grenzen
- Fürsorgepflicht

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- Einstellung
- Eingruppierung
- Umgruppierung
- Versetzung
- Verfahren und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Beteiligung des BR in allgemeinen und personellen Angelegenheiten

- Personalplanung
- innerbetriebliche Stellenausschreibung
- Mitarbeitergespräche
- Zielvereinbarungssysteme
- Auswahlrichtlinien

Rechtliche Grundlagen des Arbeitszeitgesetzes

- Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- Mehrarbeit
- Pausenregelung
- Arbeitsbereitschaft
- Bereitschaftsdienst
- Rufbereitschaft
- Schicht und Wechselschichten
- Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen



Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen,
Veranstaltungshotels auf unserer WebSite
unter Seminare oder mittels
nebenstehendem QR-Code



Grundlagenbaustein: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- durch Befristung des Arbeitsvertrages
- durch Berufs-/Erwerbsunfähigkeit

Strategien des Betriebs beim Betriebsübergang

- aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht
- aus Sicht des Umwandlungsgesetzes
- aus arbeitsrechtlicher Sicht

Der allgemeine Kündigungsschutz bei

- betriebsbedingten Kündigungen
- verhaltensbedingten Kündigungen
- personenbedingten Kündigungen
- Änderungskündigungen

Kündigungsfristen

- fristlose Kündigung
- fristgerechte Kündigung

Aufhebungsvertrag

- Aufklärungs- und Hinweispflichten
- sozialversicherungsrechtliche Risiken
- Anfechtungsgründe: Irrtum, widerrechtliche Drohung, arglistige Täuschung

Grundlagenbaustein
wird auf Fachwirte-
qualifizierung angerechnet

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel für alle Ansprüche? Ungültig! – Aktuelle Rechtsprechung:

15 Monate nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses begehrte ein Arbeitnehmer die Abgeltung seiner 25 offenen Urlaubstage aus dem letzten Jahr seiner Beschäftigung. Der Arbeitgeber lehnte dies ab und verwies auf eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel nach der alle „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ drei Monate nach Ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden müssen, sonst erlöschen sie. Lediglich für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verwies die Klausel auf die gesetzliche Regelung. Das geht so nicht, entschied das Bundesarbeitsgericht. Vielmehr ist eine solche Klausel insgesamt ungültig, weil sie entgegen § 202 Abs. 1 BGB die Haftung wegen Vorsatzes begrenzt. Der Arbeitnehmer bekam vom BAG die geldliche Abgeltung der von ihm geforderten 25 Urlaubstage durch den Arbeitgeber zugesprochen. Grundsätzlich wäre es dem Arbeitgeber schon möglich gewesen eine Ausschlussklausel für die finanzielle Abgeltung von Urlaub zu vereinbaren, wenn er eine rechtlich zulässige Formulierung hierzu in den Arbeitsvertrag eingebracht hätte.

Entscheidung des BAG vom 09.03.2021, AZ: 9 AZR 323/20

Befristung des Arbeitsvertrages

- Die Kündigung befristeter Verträge
- Die Beteiligung des Betriebsrats bei Beendigung befristeter Verträge
- Besonderer Schutz schwerbehinderter Menschen und werdender Mütter mit befristetem Arbeitsvertrag

Beteiligung des Betriebsrats bei Kündigungen

- Voraussetzungen, Verfahren, Widerspruch
- Weiterbeschäftigungsanspruch
- Verfahren und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Das Arbeitszeugnis

- Zeugnisanspruch
- Zeugnisberechtigung
- Zeugniscode



Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen, Veranstaltungshotels auf unserer WebSite unter Seminare oder mittels nebenstehendem QR-Code



Grundlagenbaustein: Die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte

- Voraussetzungen
- Initiativrecht
- Eilfälle
- § 87 BetrVG Abs. 1 Ziff. 1-13, Tatbestände der Mitbestimmung
 - Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
 - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
 - vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
 - Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
 - Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans
 - Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen
 - Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
 - Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen
 - Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen
 - Fragen der betrieblichen Lohngestaltung
 - Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze
 - Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen
 - Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit

Einigungsstelle auch in strittigen Fällen einzelner Arbeitnehmer möglich! – Aktuelle Rechtsprechung:

Im besagten Fall wurden mehrere Urlaubsanträge eines einzelnen Arbeitnehmers vom Arbeitgeber abgelehnt. Auch weitergehende Einigungsversuche über den BR blieben erfolglos. Der BR ließ daraufhin eine Einigungsstelle über das Arbeitsgericht einsetzen, mit dem Ziel, diese über die zeitliche Lage des Urlaubs entscheiden zu lassen. Der Arbeitgeber war damit nicht einverstanden. Schließlich habe der BR nicht in jedem Einzelfall mitzubestimmen. Und ob – urteilte das LAG Berlin-Brandenburg: Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG besteht in jedem Einzelfall. Die Gewährung des Urlaubs hat regelmäßig auch dann, wenn es um die Bewilligung für ein konkretes Belegschaftsmitglied geht, Auswirkungen nicht nur bezogen auf den konkreten Einzelfall, sondern auch auf sonstige Belegschaftsmitglieder.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.06.2021, AZ: 26 TaBV 785/21

- Rechtsfolgen unterbliebener Mitbestimmung
- Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts

Die Betriebsvereinbarung

- Formvorschriften
- Regelungssperre
- Nachwirkung

Das Einigungsstellenverfahren

- Beschlussfassung
- Paritätische Besetzung
- Die/Der Einigungsstellenvorsitzende/r
- Kosten
- Rechtskraft

Das arbeitsgerichtliche Verfahren

- Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit
- Ablauf: Güte- und Kammerverhandlung
- Urteilsverfahren
- Beschlussverfahren, einstweilige Verfügung
- Klage, Beweisaufnahme
- Urteil, Vergleich, Rechtsmittel
- Streitwert, Kosten
- Aufgaben des Wirtschaftsausschusses
- die einzelnen Fälle der Betriebsänderung
- Interessenausgleich, Sozialplan

Grundlagenbaustein
wird auf Fachwirte-
qualifizierung angerechnet



Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen, Veranstaltungshotels auf unserer WebSite unter Seminare oder mittels nebenstehendem QR-Code



Vom Betriebsrat zum Konfliktlöser

Die Teilnehmenden lernen im Bereich der Lerneinheit Kommunikation

- kommunikative Grundlagen von Gesprächen und Verhandlung kennen und üben ihre Anwendung
- reflektieren die Notwendigkeiten professionellen Einsatzes von Kommunikationsmitteln und -techniken
- vertiefen ihre Kenntnisse in Gesprächs-, Moderations- und Präsentationstechniken

Seminar wird auf Fachwirtequalifizierung angerechnet

Bei kommunikativen Grundlagen und Verhandlungskompetenz werden

- Verhandlungserfahrungen reflektiert
- Kennzeichen einer Verhandlung erarbeitet
- bedeutsame Kommunikations- und Konfliktgrundlagen für Verhandlungen besprochen
- Phasen einer Verhandlung erarbeitet
- Emotionale Grundhaltungen bei Verhandlungen besprochen
- Verhandlungstechniken erprobt

Die Teilnehmer*innen werden im Bereich Konfliktbewältigung und mediative Prozesse

- sich der Bedeutung und der Auswirkung von Problemen bzw. Konflikten im Arbeitsalltag bewusst
- das Entstehen von Problemen/Konflikten erkennen und den Wirkungsgrad ihrer Fähigkeiten bei der Wahrnehmung steigern
- Probleme methodisch analysieren
- Strategien von Problem- und Konfliktbewältigung und einen Überblick über Eskalationsmechanismen erhalten
- einzelne Kreativitätstechniken sowie Gesprächstechniken zur Problemerkennung, -bewertung und -lösung nutzen
- ihre Verantwortung als Problem-/Konfliktregler erkennen

Konflikte sind auch innerhalb des Betriebsrats nicht ausgeschlossen - Aktuelle Rechtsprechung:

Der Anspruch auf Schulung nach § 37 Abs. 6. BetrVG ist kein individueller Anspruch des einzelnen BR-Mitglieds, sondern ein kollektiver Anspruch des BR, damit einem bestimmten BR-Mitglied Kenntnisse vermittelt werden, die für die Gremi-umsarbeit erforderlich sind. Nur wenn mehrere gleichartige und gleichwertige Schulungsveranstaltungen zur Auswahl stehen, kann das BR-Mitglied ein vom Betriebsrat zu beachtendes Auswahlrecht in Anspruch nehmen. Doch Vorsicht: Im entschiedenen Fall hat das Gericht enge Grenzen dieses Auswahlrechts aufgezeigt: Der BR hatte für seine Mitglieder ein Kompaktseminar zu einem Thema ausgewählt. Das klagende BR-Mitglied wollte zum gleichen Thema hingegen ein Grundlagen-seminar mit mehr Seminartagen bei einem anderen Seminaranbieter besuchen. Dies lehnte der BR rechtskonform ab, so das Gericht. Sowohl Seminartyp als auch die Anzahl der Schulungstage wichen vom Kompaktseminar ab, so dass weder Gleichartigkeit noch Gleichwertigkeit vorlag und somit auch das o.g. Auswahlrecht nicht greift.

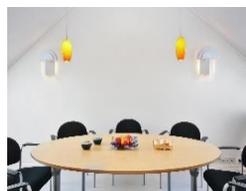
LAG Berlin-Brandenburg vom 20.05.2020, AZ: 15 TaBV 85/20

Verantwortung bei der Problem-/Konfliktbewältigung innerhalb ihres Arbeitsbereiches und Mittel zur Konflikt handhabung

- schärfen der Konfliktwahrnehmung
- erkennen mit unterschiedlichen Merkmalen, Ebenen und Dimensionen von Konflikten umgehen
- bearbeiten spezifische Aspekte im Konfliktmanagement
- Training von Konfliktgesprächen und Konfliktmoderationen
- erkennen der Möglichkeiten von Mediation

Im Themenfeld mediative Prozesse werden die Teilnehmenden befähigt

- sensibler mit Konfliktsituationen umzugehen
- Grundprinzipien und Rollen der Mediation zu verstehen
- erste Erfahrungen mit Kommunikationswerkzeugen der Mediation zu sammeln
- offen zu sein für Unterstützungsmöglichkeiten professioneller Mediation



Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen, Veranstaltungshotels auf unserer WebSite unter Seminare oder mittels nebenstehendem QR-Code



Soziale Medien und Kommunikation

Neue Medien und Medientechnik im Unternehmen

- Medien und Medientechnik
- Entwicklung und Bedeutung der „Neuen Medien“
- Chancen und Risiken im und für Unternehmen

Seminar wird auf Fachwirtschafterqualifizierung angerechnet

Social Media am Arbeitsplatz

- Bedeutung von „Social Media“
- Social Media im täglichen beruflichen Alltag
- Umgang mit den Neuen Medien als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer
- Loyalitätspflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Unzulässige bzw. unternehmensschädliche Aussagen und arbeitsrechtliche Sanktionen

Social Media am Arbeitsplatz – Mitbestimmungsrechte des BR beachten! Aktuelle Rechtsprechung:

„Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebook-Seite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion „Besucher-Beiträge“ Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist. Die Bereitstellung der Funktion „Besucher-Beiträge“ unterliegt der Mitbestimmung.“ So urteilte das BAG bereits am 13.12.2016. Zwischenzeitlich sind hier vergleichbare Klagen anhängig gewesen, so z.B. in Bezug auf die Frage, ob das vorstehende auch für einen Twitter-Account gilt. Hierzu blieb eine letztinstanzliche Entscheidung beim BAG jedoch im Februar 2020 offen. Der Grund: Es hatte ein unternehmensübergreifend gebildeter Gesamtbetriebsrat geklagt, dessen Errichtung nicht auf einer tarifrechtlich konformen Basis erfolgte. Das hatte die Unzulässigkeit des Begehrens des Gesamtbetriebsrats zur Folge. Da die Nutzung von Sozialen Medien auch weiterhin eine hohe Bedeutung im Arbeitsalltag haben wird, bleibt die rechtzeitige und umfassende Einbindung des zuständigen Betriebsrats auch künftig ein wichtiges Thema.

BAG-Urteile, AZ: 1 ABR 7/15 vom 13.12.2016 und AZ: 1 ABR 40/18 vom 25.02.2020

Datenbanken für die Betriebsratsarbeit

- Datenfindung im WWW
- Datenbankrecherche zur Urteilsfindung
- Bewerberauswahl - Informationsfindung durch Social Media
- Datenschutzbestimmungen
- Daten als Wirtschaftsfaktor



Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Inhalte und Überwachung von Betriebsvereinbarungen
- Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Die Qualifizierung der Seiten 4-9 dienen zur Erlangung des Titels zur/m Fachwirt*in für Arbeitsrecht und Arbeitswissenschaften (HS*) *in Kooperation mit der Hochschule Hamm-Lippstadt und werden im Rahmen des IPAA Schulungsprogramms als Grundlagen-schulungen für die Betriebsratsarbeit in Wochenseminaren angeboten und können auch einzeln individuell gebucht werden.

Weitere Infos zu Seminarzeiten, Referent*innen, Veranstaltungshotels auf unserer WebSite unter Seminare oder mittels nebenstehendem QR-Code



Expertenwissen:

Konflikte erkennen, verstehen und konstruktiv lösen

„In Konflikten manifestieren sich unsere Werte.
Wer Konflikte aus dem Weg geht, kommt darin um.“

(Unbekannter Verfasser)

In diesem Kompetenzfeld geht es darum, eine größere Konfliktkompetenz als Betriebsrat zu entwickeln: Konflikte zu erkennen, verstehen und erfolgreich bewältigen zu können. Konflikte sind alltäglicher Bestandteil des Berufslebens, sollten die Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit der KollegInnen jedoch nicht belasten.

Diese Einzelseminare werden zum Expertenwissen gebündelt:



5 Tage

[Mensch ärgere Dich nicht!](#)

[Konflikte als Chance begreifen und kompetent bewältigen](#)

Weitere Infos mit [nebenstehendem QR-Code](#)

Bei Betriebsänderungen in der Energiewirtschaft fürchten Mitarbeiter*innen einen Wechsel des Arbeitsfeldes, des Ortes, den vorzeitigen Ruhestand. Es entsteht Unruhe, und in zunehmendem Maße kommen im betrieblichen Alltag auf Betriebsräte, Führungskräfte und Mitarbeiter Konflikte zu, die mit der beiläufig erworbenen Routine nicht erledigt werden können.

Der systematische Einsatz von Gesprächen ist eine Möglichkeit, Konflikte zu vermindern und zu beseitigen. In systematischer Kommunikation müssen vor allem Gefühle der Abhängigkeit und Unselbstständigkeit durch keine oder geringe Beteiligung am Entscheidungssystem und an Strukturen in Gang gesetzt werden.



5 Tage

[Mobbing - wenn der Arbeitsplatz zum Albtraum wird -](#)

[Schikanen am Arbeitsplatz souverän begegnen](#)

Weitere Infos mit [nebenstehendem QR-Code](#)

Bei Arbeitsverdichtung geht das kollegiale Miteinander im Stress unter. Die Folgen vom Mobbing sind vielfältig. Sie reichen für die Betroffenen vom seelischen Druck bis hin zur Krankheit, traumatischen Ängsten und psychischen Schäden. Für den Betrieb von der Störung des Betriebsfriedens bis hin zur Schlechtleistung durch "innerlich gekündigte" Arbeitnehmer*innen, zu Fehlern durch "Mobbing" erkrankter Betriebsangehöriger oder Kündigung von betrieblichen LeistungsträgerInnen.

Insbesondere für die Betriebsräte in allen Unternehmen ist es wichtig, Konflikte möglichst frühzeitig zu erkennen und geeignete Strategien zur Konfliktbewältigung parat zu haben.

Expertenwissen:

Reden und überzeugen, verhandeln und Gespräche führen

„Das Verständliche an der Sprache ist nicht das Wort selber, sondern Ton, Stärke, Modulation, Tempo, mit denen eine Reihe von Worten gesprochen wird, kurz, die Musik hinter den Worten, die Leidenschaft hinter der Musik, die Person hinter dieser Leidenschaft. Alles das also, was nicht geschrieben werden kann.“

(Friedrich Nietzsche)

Wer klug und ergebnisorientiert kommuniziert und die verschiedenen Kommunikationsmittel souverän nutzt, seine eigenen Ansichten überzeugend vermittelt und immer bestrebt ist, sein Gegenüber wirklich zu verstehen, der hat die allerbesten Voraussetzungen, um anspruchsvolle Aufgaben und Vorhaben zu meistern und auch im Team effizient zu arbeiten.

Diese Einzelseminare werden zum Expertenwissen gebündelt:



3 Tage

[Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen - Zwischen Kummerkasten, Mülleimer und Therapeut](#)

Weitere Infos mit [nebenstehendem QR-Code](#)

Die Beschäftigten fordern in Zeiten rascher Veränderungen, ständiger Neuerungen und Informationsflut vom Betriebsrat immer häufiger ein offenes Ohr für ihre Sorgen und Nöte.

Sie wünschen sich in einem betrieblichen Beratungsgespräch einen verständnisvollen Zuhörer, der ihnen bzgl. ihrer beruflichen als auch privaten Probleme und Konflikte mit Rat und Tat zur Seite steht.

Hierzu benötigt der Betriebsrat neben fundiertem Fachwissen hohe soziale und kommunikative Kompetenzen sowie die Bereitschaft zur Reflexion seines Rollenverständnisses.

5 Tage

[Clever verhandeln - Souverän, wirkungsvoll und effizient](#)
[Auf Augenhöhe kommunizieren](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Betriebsratsarbeit bedeutet überwiegend: Gespräche führen. Bessere Betriebsratsarbeit kann nicht mit mehr Gesprächen erreicht werden, sondern mit wirkungsvolleren und systematischeren Gesprächsteilen.

Moderation ist eine Methode, die aufzeigt, wie Menschen miteinander umgehen können, um dadurch einfacher miteinander zu lernen und zu arbeiten.

5 Tage

[Sicher im Gespräch - Zuhören, reden und überzeugen](#)
[Know-how für Kommunikation](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Was so selbstverständlich erscheint, wenn wir reden, zuhören, streiten, ist in Wirklichkeit ein kompliziertes Phänomen.

Viele Missverständnisse und Streitigkeiten sind darauf zurückzuführen, dass die Kommunikation fehlerhaft verläuft.



Um die Ursachen für fehlerhafte Interpretationen und die Gründe für Kommunikationsstörungen aufzuzeigen und anzugehen, sollen die TeilnehmerInnen die Bedeutung der Kommunikation für die zwischenmenschlichen Beziehungen erkennen, ihre Einstellungen und Kommunikationsgewohnheiten wahr nehmen und Mängel und Fehlerquellen durch gezielte Übungen vermeiden.

Überzeugende und nachhaltige Verhandlungsergebnisse setzen neben Ihrer Fachkompetenz eine effiziente und gut strukturierte Verhandlungsführung voraus.

Darüber hinaus ist es wichtig, mit welcher Einstellung Betriebsräte Ihrem Verhandlungspartner gegenüberzutreten. Die wichtigsten Verhandlungs- und Besprechungstechniken werden exemplarisch dargestellt und eingeübt.

Expertenwissen:

Achtsamkeit und Gesundheitsmanagement

"Gesundheit ist die erste Pflicht im Leben"

(Oskar Wilde)

Starke Belastungen durch Zeitdruck und eine zunehmend schneller werdende technologische Entwicklung prägen den Arbeitsalltag in der heutigen Zeit.

5 Tage

[Gesund im Job in turbulenten Zeiten!](#)
[Gesundheitsmanagement in Theorie und Praxis](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein aktuelles Thema, das vielfach kurzfristigen Profitinteressen untergeordnet wird. Dabei wird missachtet, dass die häufig zitierte wichtigste Ressource eines Unternehmens, die MitarbeiterInnen, nur durch eine umfassende Gesundheitsförderung überhaupt ihre hohe Leistungsfähigkeit erhalten kann. Betriebliche Gesundheitsförderung versteht sich als Lebens-, Sozial- und Mentalberatung.

Zur Ganzheitlichkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung gehören sowohl Arbeitssicherheit, Betriebsrat, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, als auch die Erkenntnis, dass auch außerhalb von Fitnessstudios und Turnhallen etwas für den Stressabbau, das Wohlbefinden, die Gesundheit getan werden muss.

3 Tage

Stresskompetenz

Gleich platz ich! - unter Druck konstruktiv mit Stress umgehen

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Druck von Kolleg*innen, Druck vom Unternehmen - nicht selten sitzt der Betriebsrat genau dazwischen. Wir wissen, wie sehr das stressen kann. Außerdem wird der Betriebsrat immer dann gerufen, wenn es Schwierigkeiten und Konflikte gibt. Das sind Belastungen, die auf Dauer an den eigenen Kräften zehren.

Wir bieten hier ein Programm an, das die Stresskompetenz erhöht und aufzeigt, wie die individuellen körperlichen und seelischen Ressourcen gestärkt und trainiert werden können, damit Sie trotz großer und vielfältiger Belastungen gesund bleiben können und wie der Betriebsrat dazu beitragen kann, den KollegInnen aufzuzeigen, Wege aus dem Stress zu finden.

3 Tage

Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern

Der Betriebsrat als Lotse

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz gehören nicht in die Tabuzone! Am Arbeitsplatz führen diese bei den betroffenen Mitarbeitern zur Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit, Erhöhung der Anzahl und Dauer der Fehltag sowie zur Frühverrentung. Daraus ergibt sich wiederum für die übrigen Beschäftigten eine höhere Arbeitsbelastung. Im Arbeitsalltag werden psychische Erkrankungen oftmals nicht wahrgenommen. Verhaltensweisen werden falsch interpretiert und die Betroffenen unangemessen behandelt.

Betriebsräte müssen mehr und mehr darauf achten, dass die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt wird. Betriebsräte sind bei diesem Thema als Unterstützer, Mahner oder Lotse tätig.

Expertenwissen:

Arbeitstechniken und Methoden

"Betriebsräte sind Teams, die immer professioneller arbeiten müssen und deren Erfolg mehr als die Summe der Einzelleistung ausmacht"

(Unbekannter Verfasser)

In weniger Zeit durch methodisches Vorgehen mehr erreichen ist für viele Betriebsräte ein Ziel. Effiziente Arbeitstechniken und Arbeitsmethoden erhöhen nicht nur die Effektivität der Arbeit, sie sichern auch den Erfolg in der Betriebsratsarbeit.

Diese Einzelseminare werden zum Expertenwissen gebündelt:

3 Tage

Entscheidungen professionell treffen

Entscheidungstraining

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Bestimmt kennen Sie das Gefühl, zwischen allen Stühlen zu sitzen, nicht entscheiden zu können, auch wenn sie es wollen. Der Betriebsratsalltag ist zunehmend durch Komplexität und Erhöhung der Geschwindigkeit bestimmt sowie durch ein kompliziertes Interessenfeld mit großen Spannungen geprägt, in dem Betriebsräte agieren.

Entscheidungen erfordern eine fundierte Vorgehensweise, eine Abwägung, wann Gründlichkeit vor Schnelligkeit geht. Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen will gelernt sein, ebenso wie das Vermeiden von Denkfallen.

3 Tage

Unsere künftigen Ziele im Fokus

Das wollen WIR! - Das schaffen WIR!

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



„In welche Richtung soll's gehen?“, diese Frage stellt sich auch in der Betriebsratsarbeit. Um in den ständig schneller verlaufenden Veränderungen den Überblick zu behalten und effektiv zu arbeiten, sind klare und transparente Ziele für eine erfolgreiche BR-Arbeit gefordert. Ein großes Ziel ist nicht an einem Tag zu erreichen. Deshalb sollte man sich Etappenziele setzen, die gut zu erreichen sind und die Motivation erhalten!

Ziele sind wichtig, wer sich keine setzt, der fährt meist im Schlingerkurs: im Privatleben, im Unternehmen, im Betriebsrat. Ziele klar formuliert und fest verankert geben Richtung und Halt für jegliches Tun.

3 Tage

[Professioneller Umgang und Moderation von Problemen](#) [Werkzeuge und Techniken souverän nutzen](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Betriebsräte müssen immer wieder Probleme lösen. Mit Problemen in der Betriebsratsarbeit professionell umzugehen, sie zu moderieren, ist keine Routineaufgabe sondern eine komplexe Herausforderung, die Analysefähigkeit, Kreativität, Improvisationsvermögen, vernetztes Denken, Gesprächs- und Methodenkompetenz erfordert.

Problemlösungstechniken unterstützen und ermöglichen, schneller schwierige Situationen zu klären, Ziele zu erreichen, Alternativen zu erarbeiten, überzeugende Entscheidungen zu treffen oder auch Misstrauen zu beugen.

Methodenkompetenz ist zudem unverzichtbar, um den persönlichen Stresslevel zu kontrollieren und die eigene Lebensqualität zu halten. In den Veranstaltungen werden der Umgang mit unterschiedlichen Instrumenten und Methoden erprobt.

Expertenwissen:

Wirtschaftswissen - Zahlen hinterfragen, bewerten und analysieren

"Gerechtigkeit ist in der Wirtschaft kein Problem der Produktion, sondern der Verteilung"

(Robert Muthmann)

Das Wissen über die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist in Veränderungsprozessen unabdingbar. Die Betriebswirtschaftslehre ist ein Teilgebiet der Wirtschaftswissenschaft. Im Unterschied zur abstrakteren Volkswirtschaftslehre nimmt die Betriebswirtschaftslehre dabei die Perspektive von einzelnen Betrieben ein.

Diese Einzelseminare werden zum Expertenwissen gebündelt:

5 Tage

[Geschäftsberichte - Schlüssel zum Unternehmen](#) [Das liest doch eh keiner! Doch, bald Sie: mit dem GB Ihr EVU besser verstehen!](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Der Geschäftsbericht ist mehr als eine Hochglanzbroschüre - sein Inhalt verrät, welche Strategien die Unternehmen verfolgen. Welche Fragestellungen des Betriebsrats sollte der Geschäftsbericht beantworten können?

Was bedeuten Begriffe wie Corporate Governance oder Corporate Social Responsibility? In diesem Seminar erfolgt eine Kennzahlenanalyse aus der Praxis für die Praxis anhand von Geschäftsberichten ausgewählter Energieversorgungsunternehmen.

3 Tage

[Praktisches Finanzwissen](#) [Unternehmenszahlen verstehen, analysieren und hinterfragen](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code



Unternehmenszahlen sind ein Spiegelbild des Erfolgs unternehmerischer Entscheidungen im jeweiligen wirtschaftlichen Umfeld. Solide Kenntnisse um deren kaufmännische Zusammenhänge gewinnen zunehmend an Bedeutung, auch für nicht-kaufmännische Fachbereiche. Sie steigern die eigene Positionierung und Akzeptanz im Kreis der MitarbeiterInnen, im Management, im Aufsichtsgremium.

Ziel dieses Seminares ist, Berührungsängste mit Kennzahlen abzubauen und Unternehmenszahlen als Spiegelbild des unternehmerischen Erfolgs zu verstehen.

3 Tage

[Unternehmensführung mal anders - Wie viele Umstrukturierungen haben Sie schon erlebt? Zu viel? Wie Sie damit umgehen!](#)

Weitere Infos mit nebenstehendem QR-Code





Die Unternehmensführung entscheidet über die Umstrukturierungen und stellt die Unternehmenswertmaximierung in den Mittelpunkt der Überlegungen. Die Unternehmenswertmaximierung scheint alle Überlegungen zum Personalmanagement und sozial verträglichem Umgang miteinander zu überlagern.

Ist die Maximierung des Unternehmenswerts um jeden Preis zu vertreten? Welche Unterschiede bestehen zwischen Wert und Preis? Welcher Zusammenhang besteht zwischen Umstrukturierungen und der Unternehmensbewertung?

Onlineseminare zu den wichtigsten Themenbereichen für die Betriebsratsarbeit

Auf unserer WebSite haben wir eine Vielzahl von Onlineangeboten für die Betriebsratsarbeit eingestellt. Unsere Angebote teilen sich in zwei Bereiche:

- Onlineangebote, die als Inhouse-Schulungen konzipiert und gebucht werden können. Themenvorschläge können auf unserer WebSite eingesehen werden.
- Onlineangebote, die mit festen Terminen von den Betriebsratsgremien gebucht werden können.



Unsere Onlineangebote umfassen folgenden Themenbereiche:

- Arbeitsrecht
- Betriebsverfassungsrecht
- Arbeitsschutz
- Gestaltung der Betriebsratsarbeit
- Gesundheitsmanagement
- Kommunikation
- Strategie
- Wahlvorständeschulungen Betriebsratswahlen
- Wahlvorständeschulungen Aufsichtsratswahlen
- Wahlvorständeschulungen JAV-Wahlen

Die einzelnen Themen, Themenvorschläge können mit nebenstehendem QR-Code direkt eingesehen werden. Die Teilnehmerzahl der Online-Seminare ist begrenzt, verbindliche Anmeldung bitte bis 3 Wochen vor dem jeweiligen Starttermin.



Der Einwahllink wird an die in der Anmeldung hinterlegte E-Mailanschrift über die Dozent*innen rechtzeitig verschickt. Die Schulung erfolgt auf PC/Laptop (kein Tablet oder Smartphone).

Anmeldungen zu unseren Veranstaltungen können auch Online vorgenommen werden:



[Anmeldungen zu den Präsenzseminaren](#)



[Anmeldungen zu den Online-Veranstaltungen](#)



[Anmeldungen zu den Schulungstagen](#)



Unser neuer Betriebsrat - Das Gremium schärft sein Profil

Anpassung und Optimierung von Kompetenzen, Strategien und Zielen für eine erfolgreiche, zukunftsfähige Legislaturperiode

Termin nach Vereinbarung, das Seminar ist auf die Dauer von 3 Tagen ausgelegt.

„Betriebsräte müssen aufpassen, nicht in der Regelung interner Prozesse zu verharren. Für die Arbeitswelt 4.0 sollten sie dynamische Rollen einnehmen, um ihren Mitbestimmungsaufgaben flexibel gerecht zu werden.“

(unbekannter Verfasser)

Der Betriebsrat als Institution ist Repräsentant der Belegschaft. Gremiumsmitglieder kennen durch ihre langjährige aber auch aktuelle Zugehörigkeit im Betriebsrat wie niemand sonst ihr Unternehmen und durch die „Nähe zur Belegschaft“ die betriebsrelevanten Mitbestimmungsfelder. Der Betriebsrat hat es aufgrund seiner Legitimation in der Hand, in einer proaktiven Rolle, Themen vorzubringen, die ihm „auf den Leib geschrieben“ sind. Deshalb ist es unabdingbar, dass sich Betriebsratsgremien für jede neue Legislaturperiode neu finden, positionieren und präsentieren. Um dem Gremium zu ermöglichen, sich den Herausforderungen aktueller Mitbestimmungsthemen besser stellen zu können, ist es notwendig, die Systematik und Struktur des Gremiums für die Bereiche:

- Vertretung und Betreuung der Kolleginnen und Kollegen (Kerngeschäft)
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Interne Arbeit, interne Prozesse

auf den Prüfstand zu stellen. Dabei sollen gerade die Bereiche intensiv bearbeitet werden, bei denen ein starker Handlungsbedarf erkannt wird. Das Veranstaltungsangebot verfolgt die Ziel-ebenen:

- kritische Reflexion des Ist-Zustandes und Optimierung der Zusammenarbeit
- effektive und effiziente Gestaltung der Arbeitsfelder und -prozesse im Betriebsratsgremium
- Sicherung der Professionalität und Nachhaltigkeit des Handelns

Die Ergebnisse der Veranstaltung bilden die Basis für die zukunftsfähige Zusammenarbeit im BR.

Wir als Betriebsratsteam



- Wie wollen wir in der Zukunft zusammenarbeiten?
- Was wollen wir ändern, was wollen wir behalten?
- Wie gehen wir mit kritischen herausfordernden Themen um?
- Welche Informationswege und Ablaufprozesse sind relevant?
- Wie treffen wir die notwendigen Entscheidungen?
- Welche Rollen übernehmen der/ die Vorsitzende und der/die Vertreter/-in?
- Wie reflektieren wir unser persönliches Verhalten und unsere Rollen im Prozess?

Nachhaltige Betriebsratsarbeit

- Die individuellen Präferenzen der Gremiumsmitglieder
- Stärken / Schwächenanalyse (Methode Persolog)
- Wie garantieren wir die Nachhaltigkeit unserer Betriebsratsarbeit?
- Welche Qualifikationen benötigen wir?



Was heißt Betriebsratsarbeit für uns?

- Arbeitsfelder und Arbeitsprozesse des Betriebsrates
- Umfeldanalyse (Systemrahmen)
- Beteiligte und Betroffene mit ihren Einflüssen, Interessen und Widerständen
- Unterstützer vs. Gegenkräfte
- Welche Strategie verfolgen wir?
- Auf welche Ziele verständigen wir uns konkret?
- Wie stellen wir uns organisatorisch auf, um diese zu erreichen?
- Wie überprüfen und optimieren wir unsere Vereinbarungen?
- Wie stellen wir sicher, dass die vereinbarten Ziele und Regeln eingehalten und situativ optimiert werden?
- Wie gestalten wir die Zusammenarbeit mit dem GBR/KBR?

Themenverantwortung und -operationalisierung

- Welche konkreten Themen wollen, können und dürfen wir bearbeiten?
- Welche kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Ziele verfolgen wir damit?
- Welche ausgesuchten Themen operationalisieren wir?



Institut für Personalführung, Arbeitsrecht und Arbeitswirtschaft e.V.
Rheinlanddamm 24 | 44139 Dortmund | Fon +49 (231) 12 41 44
bildung@ipaa.de | www.ipaa.de
