

19. Fachveranstaltung Arbeitsrecht 2026 vom 21.09. – 25.09.2026 in Rostock-Warnemünde

Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen im Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsgesetz

Themenzusammenfassung:

Aktuelle Vortragsthemen:

Inken Gallner - Auswirkungen des europäischen Arbeitsrechts auf die Betriebsratsarbeit

Prof. Franz Josef Düwell - Was ist neu im Arbeitsrecht? Neue Gesetze, Rechtsprechungen und Entwicklungen

Prof. Dr. Wolfgang Däubler – Aktuelle Rechtsprechungen und Entwicklungen zum Betriebsverfassungsgesetz

Michael Wunder – Verhandlungskompetenz im Betriebsrat – Strategien, Taktiken, Kommunikation und faire Lösungen in schwierigen Gesprächssituationen

Prof. Dr. Peter Wedde - Betriebsratsarbeit im KI-Zeitalter – neue Herausforderungen und neue Möglichkeiten

Abendvortrag Dr. Gregor Gysi - Aktuelle Themenfelder der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in globalisierten Zeiten

27 Workshopthemen:

RA FA AR Andreas Meyer-Ondereyck

- Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen zu dem Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 BetrVG bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen Der Workshop behandelt die notwendigen Grundlagen sowie aktuelle Entwicklungen und Tendenzen und gibt dazu konkrete Handlungsempfehlungen.
- Die erzwingbare Mitbestimmung nach § 87 BetrVG In diesem Workshop werden die klassischen Formen der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG unter Einbeziehung der aktuellen Tendenzen und Entwicklungen in der Rechtsprechung aufgezeigt. Neben praxisgerechten Handlungsanleitungen erhältst du vielfältige neue Informationen zu diesen wichtigen Mitbestimmungsrechten.

Dipl.-Psychologe Gert Beelmann

- Psychologie der Mitbestimmung Welche Persönlichkeitstypen braucht die Betriebsratsarbeit? Hier geht es um Rollenklärung und Konfliktprävention in der Betriebsratsarbeit. Wer ist eher strukturiert und wer eher spontan? Wer ist stark beziehungsorientiert? Wer hat Verständnis dafür, dass manche Mitglieder mehr Struktur und andere mehr Freiraum/Innovation brauchen? Wer ist emotional stabil?
- Transfergesellschaft Transfergesellschaften als geeignetes Instrument im Sozialplan zur Beschäftigungssicherung und ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Gestaltung beruflicher Übergänge.

RA FA AR Thomas Klaes

- Arbeitszeit – Aktuelle Rechtsprechung des BAG und des EuGH Flexible Arbeitszeitgestaltung, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf, Umkleide- u. Wegezeiten, Betriebsratsarbeit, Fahrzeiten, Mitbestimmung und Vergütung von Überstunden ... Wegen der Aktualität und der Weiterentwicklung: Arbeitszeit – arbeitgeberseitige Pflicht zur Erfassung.
- Erforderliche Betriebsratsarbeit Betriebsratsmitglieder stehen immer wieder vor ungelösten Problemen! Typische Problemstellungen sind: Rollen- und Interessenkonflikte, Nichtbeachtung von Vereinbarungen, Behinderungen bei der Ausübung von Betriebsratsarbeit, Freistellungen, Sitzungszeiten, Zeiten für Ausschusssitzungen, Zeiten für die GBR bzw. KBR-Entsendungen, Schulungsanspruch, fehlende Informationen, unzureichende Kommunikation mit dem Arbeitgeber, etc.

RA FA AR Christoph Bork

- Compliance und Hinweisgeberschutzgesetz Was hat der Betriebsrat damit zu tun? Die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen durch Unternehmen! Aktuelle Entwicklungen nach Einführung des Hinweisgeberschutzgesetzes

RA FA AR und SozR Jason Schomaker

- Der Aufhebungsvertrag in der anwaltlichen Praxis – Was ist alles zu beachten? Instrument des Arbeitgebers in der Krise und Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates. Was ist alles zu beachten? Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur
- Die Rolle des Betriebsrates bei Abmahnung, verhaltensbedingte Kündigung, Verdachtskündigung Kündigungsschutzverfahren und Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates. Anwendungsbereiche und praktische Fälle des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens. Neues vom Bundesarbeitsgericht und den Instanzgerichten zur verhaltensbedingten Kündigung. Häufig gibt es bei der Bewertung der Rechtslage erhebliche Unsicherheiten. Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Betriebsrat? Wie können sich Arbeitnehmer*innen zur Wehr setzen? Welches Verhalten ist abmahnungswürdig oder kann zu Kündigungen führen? Welche Fristen gibt es? Welche Handlungsmöglichkeiten stehen den Beteiligten zur Verfügung? In diesem Workshop werden alle wesentlichen Fragen hierzu geklärt. Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen

RA Dipl.-Betriebswirt Ralf Müller

- Aktuelle Entwicklungen zum Thema: Der Wirtschaftsausschuss – Immer einen Schritt voraus! – Beteiligungsrechte effektiv gestalten – Durchsetzung von Informationspflichten, Umsetzung der umfassenden Beteiligungsrechte, Unternehmens- und Jahresabschlussanalyse.
- Betriebsbedingte Kündigung, Personalabbau, Massenentlassung, Dotierung des Sozialplans Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates nach § 111 ff. BetrVG und des Wirtschaftsausschusses nach § 106 ff. BetrVG. Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur

RA FA AR Volker Görzel

- Die Rechtsstellung des freigestellten Betriebsratsmitgliedes Arbeitsleistung und dauerhafte Freistellung von der vertraglichen Tätigkeit, Arbeitnehmerstatus und Nebenpflichten, Arbeitszeit und Mehrarbeit, Vergütung und Lohnausfallprinzip sowie Anspruch an betriebsüblicher Entwicklung, Ehrenamt, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen

RA FA AR Volker Görzel und RA und Dipl.-Betriebswirt Ralf Müller

- Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat, Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss und Einzel-BR Wie ist das Zusammenspiel der Arbeitnehmervertreter*innen und Betriebsratsmitgliedern auf den jeweiligen Ebenen?

Dipl.-Kfm. Lorenz Hinrichs

- Wichtige Aspekte und Handlungsanleitungen für Betriebsvereinbarungen im Bereich IT und Beschäftigtenschutz In diesem Workshop werden die Grundlagen zum Beschäftigtenschutz mit den in Folge der zunehmenden Digitalisierung erforderlichen Entwicklungen und Tendenzen in der Mitbestimmung praxisgerecht dargestellt.
- Digitalisierung, KI und Datenschutz im Betriebsratsbüro Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur

RA und Dipl.-Kfm. Guido Büttner

- Gehalt und die Mitbestimmung des Betriebsrates Tarifvorrang, Tarifvertrag, Regelungen in Tarifverträgen, freiwillige Mitbestimmung, Prämien und Zulagen, steuerfreie Gehaltsbestandteile wie steuerfreie Zuwendungen, Steuer- und sozialversicherungsfreie Sachbezüge (Gutscheine) bis 50 €/Monat, Fahrtkostenerstattung (inkl. BahnCard 100 und Job-Ticket), Deutschlandticket, Jobrad u. Dienstwagen, E-Autoladestation, Privatnutzung betrieblicher PC u. Smartphones, Homeoffice, Arbeitszimmer und Arbeitsmittel, Reisekosten und Verpflegungsmehraufwand, Kurzarbeitergeld, Abfindungen, Benzingutschein, Tankgutschein, Deutschlandticket, Jobrad u. Dienstwagen, E-Autoladestation, Firmenhandy, Laptop, Betriebliche Altersvorsorge, vorzeitiger Ruhestand, Sachbezüge, Erholungsbeihilfen, Gesundheits- und Fitnessangebote, Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen, Coaching und Mentoring, schnellerer Zugang zu Fachärzten, Sabbaticals, Workation, Mitarbeiterbeteiligungen, Kostenlose Getränke und Snacks, Weiterbildung, Arbeitsplatzausstattung, Ausgaben rund ums Homeoffice, Essenzuschüsse, Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, Kindergartenzuschuss, Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, Mahlzeiten- u. Getränkegestellung, Personalrabatte, Arbeitgeberdarlehen, Kosten für Mobiles Arbeiten, Bezuschussung von Betreuungskosten und vieles mehr ...

RA und Dipl.-Kfm. Guido Büttner und RA und Dipl.-Betriebswirt Ralf Müller

- Wirtschaft, Jahresabschluss, Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung im Unternehmen und im Konzern verstehen! In diesem Workshop werden auf den ersten Blick komplizierte Themen, wie Konzern- und Einzelabschluss, strategische Bilanzanalyse, Kennzahlen- und Risikoanalyse, Auswirkungen von Konzernverflechtungen und Gewinnabführungsverträgen mit und ohne Auslandsbezug, Matrixstrukturen, und vieles mehr einmal verständlich dargestellt und besprochen. **Ein „MUSS“ für engagierte Betriebsratsmitglieder, Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat sowie Wirtschaftsausschussmitglieder!**

RAin FAin AR Simone Schäfer

- „Mobbing, Bossing und Burnout“ – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz Stark gegen Mobbing, Bossing & Co: In diesem Workshop lernen Betriebsräte, wie sie präventiv eingreifen, psychische Gesundheit im Betrieb nachhaltig fördern und Resilienz im Team stärken können.

Dipl.-Ing. Arne Klink

- Digitale Tools in der Betriebsratsarbeit M365 effektiv für die BR-Arbeit nutzen In einer Zeit, in der digitale Tools immer wichtiger werden, möchten wir zeigen, wie M365 die Arbeit als Betriebsrat effizienter und effektiver gestalten kann. M365 bietet zahlreiche Funktionen, die in der Betriebsratsarbeit sehr hilfreich sein können. Lasst uns gemeinsam diese Werkzeuge erkunden und lernt diese zu nutzen. Zum Beispiel Polls und Forms (Umfragen), Teamskanäle für die Ausschussarbeit, Kanban-Board zur Nachverfolgung der Aufgaben und Nutzung von Copilot. Kann eine KI mir bei Formulierungen helfen? Abgerundet wird der Workshop durch kleine begleitende Übungen. Bitte gerne den Laptop mitbringen (M365 sollte installiert sein).
- Mit der Zeit gehen – Mit M365 und Mentimeter in der Außendarstellung punkten Es gibt viele neue Tools, aber wer kann sie schon richtig bedienen? In diesem Workshop wollen wir uns mit SharePoint, dem intelligenten Internet, Mentimeter (Erstellung von Umfragen) und Teamsmeetings beschäftigen, um als moderner Betriebsrat zu glänzen. Wer zudem lernen möchte, wie eine SharePoint-Seite mit Verlinkungen erstellt, wie ein Onlinemeeting richtig aufgesetzt und wie mit Umfragen (Forms und Mentimeter) die Belegschaft eingebunden wird, ist herzlich willkommen. (Bitte gerne Smartphones und/oder Laptops mitbringen).

RAin FAin AR Heike Ambrosy LL. M. Medizinrecht

- Betriebsratsvorsitz, Stellvertretung und Betriebsausschuss – Rolle, gesetzliche Aufgaben, wirksame Beschlussfassung und ihre Tücken Betriebsratsvorsitzende und im Falle der Verhinderung den stellvertretenden Vorsitzenden weist das Betriebsverfassungsgesetz eine Reihe von Aufgaben zu. Hier sind u. a. die Vertretung des Betriebsrates gegenüber dem AG gem. § 26 BetrVG, die Einladung zur Sitzung gem. § 29 BetrVG, die Leitung der Betriebsversammlung gem. § 42 Abs. 1 BetrVG sowie die Mitgliedschaft im Betriebsausschuss gem. § 27 Abs. 1 S. 2 BetrVG zu nennen. In diesem Zusammenhang spielt immer wieder die wirksame Beschlussfassung eine Rolle. Schon kleine Fehler können zur Unwirksamkeit der in dieser Sitzung gefassten Beschlüsse führen. Dies kann fatale Folgen haben. So sind Betriebsvereinbarungen unwirksam und die Mitarbeitenden können daraus keine Ansprüche herleiten. Seit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 08.02.2022 – Az: 1 AZR 233/21) kann der Arbeitgeber nicht gutgläubig auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen vertrauen. Vielmehr muss er sich selbst vergewissern, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß beschließt. Hierzu kann er vom Betriebsrat zeitnah eine Abschrift desjenigen Teils des Sitzungsprotokolls verlangen, der die Beschlussfassung des Gremiums festhält (§ 29 Abs. 4, § 34 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Die Herausgabe ist eine Nebenpflicht des Betriebsrates. Teure Folgen haben Fehler in der Beschlussfassung, wenn der Beschluss mit Kosten verbunden ist, wie z. B. die Teilnahme an Schulungen oder die Beauftragung von Sachverständigen und der Arbeitgeber sich weigert, die Kosten zu tragen. Grund genug, sich auch nach langjähriger Betriebsratstätigkeit noch einmal mit der wirksamen Beschlussfassung zu beschäftigen. Der Workshop klärt auf!
- Umgang mit kranken Mitarbeitenden – Fehlzeitenmanagement, Krankenrückkehrgespräche, Betriebliches Eingliederungsmanagement und mehr Der Umgang mit Arbeitsunfähigkeiten ist derzeit wieder in aller Munde. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage ist in den letzten Jahren drastisch angestiegen und führt zu hohen Kosten in der Wirtschaft. Deutschland führt die Spurze der Ausfallzeiten in Europa an. Dies bringt Arbeitgeber auf Ideen wie, der 1. AU-Tag soll vom Arbeitgeber nicht mehr bezahlt werden, Einführung von Belohnungen für geringe Ausfallzeiten bis hin zur Einführung einer Teil-AU bezogen auf einen Teil der zu verrichtenden Tätigkeiten bzw. auf halbe Tage. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt erst nach 42 Kalender- bzw. 30 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres ein. Problematischer sind jedoch die Fehlzeiten, die diese Schwelle noch nicht erreichen. Arbeitgeber suchen nach Mitteln und Wegen, wie vor allem auch kürzere Fehlzeiten gesenkt werden können. Dies beginnt bereits bei der Ursachenforschung und geht über Krankenrückkehrgespräche bis hin zum umfassenden Fehlzeitenmanagement. Zu finden sind Stufenmodelle mit Eskalationsstufen und Leitfäden zur Gesprächsführung mit kranken Mitarbeitenden für Führungskräfte. All dies geht nicht ohne Beteiligung des Betriebsrates. Betroffen sind neben Fragen der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch Fragen des Gesundheitsschutzes gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und des Datenschutzes. Der Workshop soll den Teilnehmern und Teilnehmerinnen einen Überblick über das Thema und verschiedene Möglichkeiten zum Umgang mit kranken Mitarbeitenden unter ihrer Beteiligung geben.

Michael Wunder

- Konflikte reduzieren – Kommunikation optimieren, Effizienz steigern – Einschließlich Test zur Selbst- und Fremdeinschätzung – Hier geht es um ein Werkzeug zur Selbst- und Fremdeinschätzung, um die eigenen Verhaltensweisen und die der Kolleg*innen besser zu verstehen. Es gibt insgesamt 4 „Energiefelder“ die im Zusammenspiel immer wirken. Diese Felder heißen Dominanz/Initiativ/Stetig/Gewissenhaft. Für Betriebsratsmitglieder ist die Analyse hilfreich, um Konflikte zu reduzieren, die Kommunikation zu optimieren (Wie ticke ich – wie ticken andere?) und die Effizienz zu steigern, indem die Bedürfnisse und Verhaltenspräferenzen in typischen Situationen besser berücksichtigt werden.
- Besprechungen, Konferenzen und Meetings Grundlagen der Kommunikation – Moderation und Umgang mit schwierigen Personen Vorbereitung der Sitzung, der gezielte Einsatz der Moderationstechniken, Fragetechniken in der Moderation, Umgang mit verschiedenen Teilnehmertypen, Interventionstechniken bei Spannungen und Konflikten, Umgang mit negativen Menschen, Umgang mit eskalierenden toxischen Situationen, Gesprächsführungstechniken und Lösungsstrategien.

Vertr.-Prof. Dr. jur. Martin Wolmerath

- Zusammenspiel zwischen Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag Welche Wirkung haben arbeitsvertragliche Regelungen, Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen? Und was ist überhaupt eine Regelungsabrede? Wie kannst du als Betriebsratsmitglied maßgeblich Einfluss nehmen?
- Die Betriebsversammlung Leitfaden zur praktischen Umsetzung einer Betriebsversammlung. Besonderheiten einer außerordentlichen Betriebsversammlung und Teilnahmerecht (?) des Arbeitgebers.

Dipl.-Betriebswirt Jörg Beier

- Die gelungene Rede auf der Betriebsversammlung „Das menschliche Gehirn ist eine großartige Sache. Es funktioniert bis zu dem Zeitpunkt, wo du aufstehst, um eine Rede zu halten.“ Dieses Zitat von Mark Twain können die meisten Menschen nur zu gut nachempfinden, ist diese Verhaltensweise des eigenen Gehirns doch allzu bekannt. Der Workshop bietet Hilfen, Tipps und praktische Informationen und Vorgehensweisen, um die Vorträge von Betriebsratsmitgliedern auch in einer Betriebsversammlung, zu einer gelungenen Rede werden zu lassen.

Aufgrund der aktuellen Verhältnisse und Entwicklungen behalten wir uns Themenänderungen vor.

Zielgruppe	Alle Betriebsratsmitglieder, Wirtschaftsausschussmitglieder, Schwerbehindertenvertreter
Erforderlichkeit	§ 37 Abs. 6 BetrVG sowie § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX
Termin/Ort	21.09. – 25.09.2026 Rostock-Warnemünde
Hotelkosten	Montag bis Freitag 1.239,00 € zzgl. MwSt. (5-Tagesseminar Montag-Freitag Ü/VP/TP)
Voranreise	159,81 € zzgl. MwSt.
Seminargebühr	1. TN 1.789,00 € zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung, Verpflegung 2. TN 1.749,00 € zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung, Verpflegung weitere TN 1.689,00 € zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung, Verpflegung

Ihr Schulungsanspruch:

Aktuelle Entwicklungen zur Rechtsprechung im Arbeitsrecht und zum Betriebsverfassungsgesetz

Für jedes Betriebsratsmitglied besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 37 Abs. 6 BetrVG. Der AG ist nach §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet, die Schulungskosten sowie die weiteren Kosten, die im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehen, zu tragen. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch. Für Schwerbehindertenvertreter besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch. Für Mitglieder des Personalrates besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 54 BPersVG in Verbindung mit dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch.

Die Vermittlung von Kenntnissen (Spezialkenntnissen) ist dann erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der

1. konkreten Verhältnisse im Betrieb und
2. im Betriebsrat

notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben fach- und sachgerecht erfüllen kann, vgl. BAG 09.10.1973 – 1 ABR 6/73. Dabei kommt es allein auf die Sachlage im Zeitpunkt der Beschlussfassung an, vgl. BAG 15.02.1995 – 7 AZR 670/94.

Es kommt also darauf an, ob die Schulungsinhalte die konkreten Verhältnisse, die gerade auf Betriebsrats-/Gesamtbetriebsrats- oder Konzernbetriebsratsebene relevant sind, abdecken. Dies ist bei der hier angebotenen Fachveranstaltung der Fall. Denn Gegenstand der Fachveranstaltung sind insbesondere arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Themen im Spiegel aktueller Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Für dieses Kerngebiet der Tätigkeit von Betriebsräten besteht typischerweise ein betrieblicher Bezug für das einzelne Betriebsratsmitglied (vgl. hierzu insbesondere die vergleichbaren Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 73/10). Der Betriebsrat als Gremium muss sich auch über die Entwicklung der Rechtsprechung in den für seine Arbeit relevanten Bereichen auf dem Laufenden halten, um seine Aufgaben verantwortlich übernehmen zu können. Grundkenntnisse, die in möglicherweise zurückliegenden Schulungen erworben wurden, genügen dafür allein nicht immer. Das gilt vor allem dann, wenn in der Schulung nicht nur über aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte informiert wird, sondern den Teilnehmern auch die insoweit für die tägliche Betriebsratsarbeit notwendigen betriebsverfassungsrechtlichen Bezüge dargelegt werden. Dadurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines betrieblichen Handelns zu machen (vgl. hierzu insbesondere die vergleichbare Ausführung des Bundesarbeitsgerichtes mit Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 73/10). Schulungen zur Rechtsprechung des BAG und der LAG zum BetrVG und Arbeitsrecht und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis sind so lange als erforderlich anzusehen, als es angesichts der Fülle der Gerichtsentscheidungen zu diesem Gesetz selbst Fachleuten Mühe macht, den Überblick über die Rechtsprechung zu behalten (BAG 20.12.95; Fitting, Komm. BetrVG, 26. Auflage, § 37 Rn. 149). Insbesondere kommen Schulungen über die Entwicklung der Rspr. des BAG und der LAG in Betracht (Fitting Komm. BetrVG, 26. Auflage, § 37 Rn. 149, Däubler Komm. BetrVG, 13. Auflage, § 37 RN. 126 f.; LAG Hamm 19.01.07).

Ferner ist der individuelle Schulungsstand des Betriebsratsmitgliedes vor dem Hintergrund des Aufgabengebietes des betreffenden Betriebsratsmitgliedes entscheidend. Der Schulungsbedarf wächst deutlich mit Zunahme der Verantwortungsbereiche, die dem Betriebsratsmitglied aufgrund der Stellung im Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zukommt.

Sind erforderliche und nicht erforderliche Themen zeitlich und sachlich eng verzahnt, weil der Veranstalter die Maßnahme als einheitliches Ganzes anbietet, kommt es darauf an, ob die erforderlichen oder die nicht erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (Wedde in Däubler / Kittner / Klebe / Wedde BetrVG 14. Auflage § 37 Rn. 133 mit Verweis auf BAG 28.05.1976 a.a.O.; 07.05.2008, DB 08, 2659; LAG Köln 09.11.1999 AiB 00, 360 mit Anm. Peter; Däubler Schulung Rn. 269 ff.; ErfK-Koch Rn. 14 unten). Überwiegen die erforderlichen Themen, ist die Schulungsveranstaltung insgesamt als erforderlich anzusehen (Wedde a.a.O. mit Verweis auf BAG a.a.O.; 24.08.1976 AP Nr. 2 zu § 95 ArbGG 1953).

Der Schulungsanspruch dürfte sich konkret aus den folgenden Gründen bejahen lassen:

1. Die dargebotenen Workshops stellen bei der Vielzahl der ausgewiesenen Themen, die sich überwiegend mit der praktischen Betriebsratsarbeit unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur beschäftigen, einen konkreten Bezug zur BR-Arbeit dar. Selbst die Vortragsthemen sind von hohem praktischem Bezug. So dürften in der Gesamtschau mehr als 95 % aller Themen auch einen immer wieder vorkommenden konkreten Bezug zur BR-Arbeit aufweisen.
2. Für BR-Vorsitzende, stellv. BR-Vors., Betriebsausschussmitglieder, Ausschusssprecher, GBR- wie auch KBR-Mitglieder begründet sich ohnehin ein gesteigerter Anspruch, insbesondere vor dem Hintergrund der in der Fachveranstaltung behandelten aktuellen Entwicklungen und Auffrischungen im Arbeitsrecht, die ja für sich allein den Schulungsanspruch begründen.

Insoweit dürfte sich regelmäßig der Schulungsanspruch begründen lassen.

Verbindliche Anmeldung

info@qualitas-seminare.de

Qualitas GmbH & Co. KG
 Amelsbürener Str. 211
 48163 Münster
 02501 9785115

Hiermit melden wir folgende Teilnehmer*in verbindlich an:

Firma	
Ansprechpartner*in im Betriebsrat / SBV	
Tel. / Fax / Mail	
Rechnungsanschrift und -informationen / Mail-Postfach	

Fachveranstaltung	Termin / Ort	Teilnehmer/in	Anreise am
19. Fachveranstaltung Arbeitsrecht 2025/ BR-Kongress	21.09. – 25.09.2026 in Rostock-Warnemünde		
19. Fachveranstaltung Arbeitsrecht 2025/ BR-Kongress	21.09. – 25.09.2026 in Rostock-Warnemünde		

Die Fachveranstaltung beginnt am Montag um 14.00 Uhr mit einem Begrüßungskaffee und endet am Freitagmittag mit dem Mittagessen/alternativ Lunchpaket.

Sofern Sie keine Übernachtung wünschen, berechnet Ihnen das Hotel ausschließlich eine Tagungspauschale.

Kostenübernahmeverklärung

- Die Zustimmung zur Teilnahme ist erteilt und die Übernahme der Tagungsgebühr (1. TN 1.789,00 €, 2. TN 1.749,00 €, weitere TN 1.689,00 €. Alle Preise zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung und Verpflegung) gemäß Ausschreibung wird zugesichert.
- Die Zustimmung zur Teilnahme ist erteilt und die Übernahme der Hotelkosten in Höhe von 1.239,00 € zzgl. MwSt. (5-Tagesseminar Montag – Freitag Ü/VP/TP) wird ebenfalls zugesichert. Die Hotelreservierung erfolgt im Auftrage des Kostenträgers für den/die Tagungsteilnehmer*in. Ein Vertragsverhältnis kommt dabei ausschließlich zwischen dem Hotel und dem Kostenträger bzw. Teilnehmer*in zustande.
- Bei Voranreise am 20.09.2026 betragen die Hotelkosten zusätzlich 159,81 € zzgl. MwSt. (Ü/F).
- Parkgebühren Hotel pro Tag: Tiefgarage: 24,37 € zzgl. MwSt., Außenplatz: 15,97 € zzgl. MwSt.
- Mit Ihrer Unterschrift stimmen Sie unseren AGB (www.qualitas-seminare.de/agb) zu.

Ort, Datum:

Firmenstempel + Unterschriften:

Betriebsrat / SBV

Kostenträger / Geschäftsführung