

# 2. Arbeitsrechtstag Hamburg



Empire Riverside Hotel

**24.09.2013**

Führende Experten aus Richter- und Anwaltschaft vermitteln wertvolle Informationen zur Rechtslage und Praxis in einem Seminar an einem Tag.

Veranstaltung  
nach §15 FAO

## 2. Arbeitsrechtstag Hamburg

Kein anderes Rechtsgebiet ist so stark in Bewegung wie das Arbeitsrecht. Dies liegt zum einen daran, dass das Arbeitsrecht aktuellen Entwicklungen im Arbeitsleben folgen muss und den handelnden Arbeitgebern und Mitarbeitern Rechtssicherheit und -klarheit gewähren muss. Beispiele hierfür sind nicht nur der Einsatz von Smartphones während und außerhalb der Arbeit oder die Diskreditierung von Arbeitgebern über Facebook. Auch bei dem in 2004 eingeführten Betrieblichen Eingliederungsmanagement haben die Arbeitsgerichte nunmehr die rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt. Zudem bringen neue Urteile, wie etwa zur Mitbestimmung des Betriebsrats und zur verhaltensbedingten Kündigung, bereits etablierte Bereiche des Arbeitsrechts ins Wanken. Thematisiert wird auch die aktuelle Rechtsprechung im Fall einer unlauteren Abwerbung von Mitarbeitern.

Wir haben nicht nur die aktuellen Themen in sorgfältig aufbereiteten Unterlagen für Sie zusammengestellt. Unsere führenden Fachleute werden Sie darüber hinaus anhand praktischer Beispiele in die Lage versetzen, die arbeitsrechtlichen Aspekte der jeweiligen Entwicklungen nachzuvollziehen.

### Ihr Nutzen:

- ▶ Wertvolle Informationen zur aktuellen Rechtslage
- ▶ Führende Experten aus Richter- und Anwaltschaft in einem Seminar an einem Tag
- ▶ Sorgfältig aufbereitete Unterlagen
- ▶ Lernen von Arbeitsrechtsexperten zu einem angemessenen Preis



## Handy, E-Mail, Internet und Facebook: Der Einsatz neuer Medien im Arbeitsverhältnis

Die Diskussionen um die Privatnutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz dauern nun schon Jahre an, ohne dass die Rechtsprechung oder gar der Gesetzgeber die Grenzen geschärft hätte. Zunehmend rückt daneben auch das dienstliche Handy oder Smartphone in den Vordergrund. Dabei wird zwar die Möglichkeit der Privatnutzung von den Arbeitnehmern geschätzt. Die ständige Erreichbarkeit wird von vielen Arbeitnehmer(vertretern) aber nicht mehr als Statussymbol, sondern zunehmend als Last empfunden. Kann der Mitarbeiter mit Diensthandy verpflichtet werden, dieses auch in seiner Freizeit bereit zu halten, um geschäftliche Anrufe oder E-Mails zu beantworten? Wenn ja, welche Ansprüche entstehen dabei? Hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Internet, E-Mail und Handys und wie weit gehen diese?

Peter Rölz, Partner der Kanzlei Ulrich Weber & Partner, wird sowohl im Manager Magazin als auch im JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien seit mehreren Jahren als einer der führenden Berater für Top-Führungskräfte in Deutschland geführt. Herr Rölz wird nicht nur die oben genannten Punkte beantworten, sondern darüber hinaus auch auf alle datenschutzrechtlichen Fragen beim Einsatz neuer Medien eingehen: Von Backgroundchecks zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur Speicherung der Personaldaten.



**Peter Rölz** leitet als Fachanwalt für Arbeitsrecht die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR. Er hat sich vor allem durch die Beratung von Top Managern und Unternehmen einen Namen gemacht. Sowohl im Manager Magazin als auch im JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien wird Herr Rölz seit mehreren Jahren als einer der führenden Berater für Führungskräfte in Deutschland gelistet. Daneben ist er auch als Referent zu arbeitsrechtlichen Themen bekannt und durch zahlreiche Veröffentlichungen der Wirtschaftspresse, darunter auch mit einer Kolumne im Manager Magazin, in Erscheinung getreten.

### Stimmen unserer Teilnehmer:

*Professionell organisierte Tagung mit exzellenten Referenten zu top-aktuellen Themen.*

Bernd Waibl, Versatel Nord GmbH



Informationen und Anmeldung:  
[www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag](http://www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag)

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Wissen worauf es ankommt

Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 in Paragraph 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet Arbeitgeber bei einer Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten von länger als sechs Wochen zu prüfen, wie sie überwunden und zukünftig möglichst vermieden werden kann. In den folgenden Jahren sind bis heute eine Fülle von Entscheidungen dazu gefallen, wie diese Pflicht umgesetzt werden muss und wann genau wie der betroffene Arbeitnehmer und die Interessenvertretungen einzubinden sind. Der Umfang der Mitbestimmungsrechte und die Auswirkungen auf eine krankheitsbedingte Kündigung, wenn die Pflichten nicht vollständig eingehalten sind, spielen hierbei eine wichtige Rolle.

Dr. Barbara Reinhard gehört als Partnerin von Kliemt & Vollstädt zu den renommiertesten Rechtsanwältinnen im Arbeitsrecht. Zuvor war sie als Richterin an verschiedenen Arbeitsgerichten in Nordrhein-Westfalen sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesarbeitsgericht und als Referentin am Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin tätig. Sie wird Ihnen nicht nur die aktuelle Rechtsprechung schildern, sondern auch einen Leitfaden geben, wie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt wird und mit welchem Zeitplan Sie welche Mitbestimmungsrechte beachten müssen.



**Dr. Barbara Reinhard** war als Arbeitsrichterin sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesarbeitsgericht und Bundesministerium für Arbeit und Soziales tätig. Heute ist sie Partnerin der Kanzlei Kliemt & Vollstädt und vertritt in- und ausländische Mandanten in allen Fragen des Arbeitsrechts mit einem Schwerpunkt im kollektiven Recht. Sie ist Mitglied im Ausschuss Arbeitsrecht des DAV, veröffentlicht und hält regelmäßig Vorträge zu arbeitsrechtlichen Themen.

### Stimmen unserer Teilnehmer:

*Top Referenten mit inhaltlich sehr gut  
gesetzten Schwerpunkten.*

Jörg Hoffmann, NWZ Zustellgesellschaft mbH & Co. KG

## Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten als Bremse unternehmerischer Entscheidungen?

Paragraph 87 BetrVG ist der Dreh- und Angelpunkt der betrieblichen Mitbestimmung und Spielwiese vieler Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Themen reichen von der passenden Arbeitszeitregelung über den Umgang mit Überstunden bis hin zu Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung von neuen IT-Systemen. Damit berührt die Mitbestimmung viele wichtige unternehmerische Entscheidungen und Projekte. Die Unternehmensleitung benötigt zunächst Informationen darüber, ob und in welchem Umfang Mitbestimmungsrechte betroffen sind. Erforderlich sind ferner möglichst zuverlässige Prognosen inwiefern die Mitbestimmungsrechte den Projektinhalt verändern können und wieviel Zeit die Ausübung der Mitbestimmung beansprucht.

Holger Dahl, Partner der roland lukas KONFLIKTLÖSUNGEN, ist ehemaliger Richter der Arbeitsgerichte Wiesbaden sowie Frankfurt am Main und einer der erfahrensten Einigungsstellenvorsitzenden. Er wird Ihnen die rechtlichen Rahmenbedingungen erläutern und Ihnen konkrete Hinweise geben, wie weit die Mitbestimmungsrechte gehen. Darüber hinaus wird Herr Dahl für Sie einen realistischen Zeitplan für die Beratungen mit dem Betriebsrat abstecken.



**Holger Dahl** ist Mediator und Partner der roland lukas KONFLIKTLÖSUNGEN in Frankfurt am Main. Zuvor war er als Richter bei den Arbeitsgerichten Frankfurt und Wiesbaden, als Fachanwalt für Arbeitsrecht einer internationalen Wirtschaftskanzlei und als Personalleiter tätig.

### Stimmen unserer Teilnehmer:

*Kurzweilige, informative und hochkarätig besetzte Arbeitsrechtsveranstaltung, die auch Arbeitsrecht „spannend“ macht.*

Ralf Wilms, Evangelische Darlehns Genossenschaft eG

## Im Kampf um die Talente bestehen – Schutz vor Abwerbung, Geheimnisverlust und Konkurrenz-tätigkeit

46 Mio. Euro Schadensersatz wegen unlauterer Abwerbung von Arbeitnehmern – mit dieser Klageforderung musste sich Ende 2012 das Bundesarbeitsgericht befassen. Zwei Baukonzerne stritten sich wegen einer unlauteren Massenabwerbung von Arbeitnehmern. Die Klage belegt, dass sich der Kampf um die besten Köpfe weiter verschärft. Schlüsselmitarbeiter stehen allorts im Fokus von Headhuntern. Im Fall von Abwerbung droht meist auch ein Verlust von Betriebsgeheimnissen und Kunden. Unternehmen müssen sich daher im „War for Talents“ bestmöglich wappnen. Hier stellen sich zahlreiche Fragen: Wann ist Abwerbung unlauter? Wie können sich Unternehmen davor schützen? Wie kann der Verlust von Betriebsgeheimnissen verhindert werden? Welche Wettbewerbstätigkeiten dürfen ausgeschiedene Arbeitnehmer ausüben? Dürfen ehemalige Arbeitskollegen oder Kunden abgeworben werden?

Der Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Ulrich Wahlers, Kanzlei Orrick, Herrington & Sutcliffe, wird diese Fragen beantworten. Darüber hinaus stellt er nützliche Formulierungsbeispiele für die Vertragsgestaltung, insbesondere für Retention-Vereinbarungen, vor. Zudem gibt er praxisnahe Handlungsempfehlungen, wie sich Unternehmen im Ernstfall gegen Abwerbung, Geheimnisverlust und unlauterer Konkurrenz-tätigkeit schützen können.



**Dr. Ulrich Wahlers** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht der internationalen Rechtsanwaltssozietät Orrick, Herrington & Sutcliffe, die im JUVE-Handbuch Wirtschaftskanzleien als renommierte Arbeitsrechtspraxis bezeichnet wird. Er berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts und vertritt diese bundesweit vor den Arbeitsgerichten. Dr. Wahlers veröffentlicht zahlreiche Fachartikel zu aktuellen Fragen des Arbeitsrechts und referiert regelmäßig auf Kongressen und Vortragsveranstaltungen zu seinem Fachgebiet.

### Dauerbrenner verhaltensbedingte Kündigung

Trotz jahrzehntelanger Rechtsprechung vergeht kein Tag ohne neue Entscheidungen zur verhaltensbedingten Kündigung. Dabei beschäftigen sich die Arbeitsgerichte nicht nur mit aktuellen Themen wie die Verbreitung von Beleidigungen über soziale Netzwerke und das Internet. Auch zu Dauerbrennern wie Low-Performern und Suchtkranken ergehen neue Urteile. Für den Anwender ist es schwierig, den Überblick der verschiedenen Richtungen einzelner Arbeitsgerichte insbesondere bei der Interessenabwägung im Einzelfall zu behalten.

Klaus Kuka, Partner der Kanzlei Kuka Rechtsanwälte in Oberhausen, wird Ihnen nicht nur den Überblick über die aktuelle Rechtsprechung geben. Sie erhalten auch sorgfältig aufbereitete Unterlagen, strategische Tipps zum Trennungsmanagement und wertvolle Hinweise, wie Sie von der Formulierung der Abmahnung bis zum Abschluss eines möglichen Kündigungsrechtsstreits vorgehen sollten. Herr Kuka zeichnet sich durch seine tiefe Fachkenntnis aus und versteht es zugleich, seine Zuhörer mit seinem heiteren und unterhaltsamen Vortragsstil in den Bann zu ziehen. Erleben Sie selbst einen einzigartigen Referenten und hervorragenden Anwalt. Sie werden begeistert sein.



**Klaus Kuka** ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator. Er ist in seiner betrieblichen Praxis ausschließlich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts tätig. Herr Kuka gehört zu den bekanntesten Referenten und führenden Arbeitsrechtlern in Deutschland. Er vertritt Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl in außergerichtlichen wie in gerichtlichen Angelegenheiten. Außerdem begleitet er die Betriebsparteien im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen. Herr Kuka ist seit vielen Jahren erfolgreich als Referent tätig.

### Teilnahmegebühr:

399,00 € zzgl. MwSt. inkl. Verpflegung

249,00 € zzgl. MwSt. inkl. Verpflegung für Amadeus FiRe Kunden, Teilnehmer ehemaliger Amadeus FiRe Arbeitsrechtstage sowie Mandanten der Referenten

Sie erhalten zu allen Themen umfassendes Informationsmaterial und eine Teilnahmebescheinigung nach §15 FAO über 6 Zeitstunden.

### Teilnahmebedingungen:

Eine Stornierung muss schriftlich erfolgen und ist bis 7 Tage vor Veranstaltungsdatum kostenfrei möglich. Danach bzw. bei Nichterscheinen fällt die gesamte Tagungsgebühr an. Selbstverständlich akzeptieren wir ohne Zusatzkosten einen Ersatzteilnehmer.

Während unserer Veranstaltungen machen wir regelmäßig Fotos, die wir teilweise auf unserer Homepage, in Newslettern, in Unternehmensbroschüren, Presseerzeugnissen o.ä. veröffentlichen. Sollten Sie nicht wünschen, dass von Ihrer Person Fotos aufgenommen werden, geben Sie bitte dem Fotografen/der Fotografin einen entsprechenden Hinweis. Solange uns kein gegenteiliger Hinweis Ihrerseits vorliegt, gehen wir davon aus, dass Sie sich für die Dauer der Veranstaltung mit der Herstellung von Fotos oder Filmaufzeichnungen Ihrer Person einverstanden erklären. Das Einverständnis erstreckt sich dann auch auf die Abbildung und Vervielfältigung in der Presse, im Fernsehen, in Printmedien und im Internet für die Zwecke von Information und Werbung.

# Anmeldung

zum 2. Arbeitsrechtstag Hamburg  
per Fax an: 069 96876-479  
online: [www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag](http://www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag)  
oder verwenden Sie den QR-Code



**Persönliche Daten:**

## 1. Teilnehmer:

Anrede/Titel:	Nachname:	Vorname:
Funktion:	Persönliche E-Mail:	

## 2. Teilnehmer:

Anrede/Titel:	Nachname:	Vorname:
Funktion:	Persönliche E-Mail:	

Firma:

Straße:

PLZ:

Ort:

Telefon:

Fax:

- Ich bin Kunde von Amadeus FiRe.  
 Ich habe bereits an einem Amadeus FiRe Arbeitsrechtstag teilgenommen.  
 Ich bin Mandant des folgenden Referenten: \_\_\_\_\_

**Rechnungsadresse (falls abweichend):**

Firma:

Anrede:

Nachname:

Vorname:

Titel:

Straße:

PLZ:

Ort:

### Datenschutz

Die Amadeus FiRe AG speichert personenbezogene Daten in automatisierten Dateien und versichert, dass deren Erfassung, Verarbeitung und Weitergabe ausschließlich im Rahmen des oben genannten Zweckes und zu Marketingzwecken der Amadeus FiRe Gruppe erfolgen. Ein Widerruf des Einverständnisses ist jederzeit per E-Mail an [marketing@amadeus-fire.de](mailto:marketing@amadeus-fire.de) möglich.

Datum

Unterschrift

**Informationen und Anmeldung:**  
[www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag](http://www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag)

## 2. Arbeitsrechtstag Hamburg

Dienstag, 24.09.2013

Empire Riverside Hotel

Bernhard-Nocht-Straße 97, 20359 Hamburg

---

### Programm:

- ab 8:00 Uhr Registrierung inkl. kleinem Frühstück
- 8:50 Uhr Begrüßung
- 9:00 Uhr Handy, E-Mail, Internet und Facebook:  
Der Einsatz neuer Medien im Arbeitsverhältnis  
*Peter Rölz*
- 10:15 Uhr Kaffeepause
- 10:30 Uhr Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):  
Wissen worauf es ankommt  
*Dr. Barbara Reinhard*
- 11:45 Uhr Kaffeepause
- 12:00 Uhr Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen  
Angelegenheiten als Bremse unternehmerischer  
Entscheidungen?  
*Holger Dahl*
- 13:15 Uhr Mittagspause
- 14:15 Uhr Im Kampf um die Talente bestehen – Schutz vor  
Abwerbung, Geheimnisverlust und Konkurrenz-  
tätigkeit  
*Dr. Ulrich Wahlers*
- 15:30 Uhr Kaffeepause
- 15:45 Uhr Dauerbrenner verhaltensbedingte Kündigung  
*Klaus Kuka*
- 17:00 Uhr Zertifikatsausgabe
-