

# Programm 2026

bayme  
vbm

## InhouseTrainings

Weiterbildung für Ihren Betrieb

Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit,  
Ausbildung und Personalentwicklung, Personal, Recht und Tarif



# InhouseTrainings

## Weiterbildung für Ihren Betrieb

### Programm 2026

Alle InhouseTrainings zur Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter\*innen sind auf die betriebliche Praxis in der M+E Industrie abgestimmt und werden kontinuierlich aktualisiert. Die Trainings werden vor Ort in Ihrem Unternehmen oder als InhouseTraining Digital angeboten und sind für bayme vbm Mitgliedsbetriebe kostenfrei. Um zu lange Online-Schulungen zu vermeiden, werden diese in verkürzter Form innerhalb eines Zeitrahmens von zwei bis drei Stunden durchgeführt. Neben unseren InhouseTrainings bieten wir auch überbetriebliche Weiterbildungsformate an.

### Die Themen

Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit	5
Ausbildung und Personalentwicklung	15
Personal	24
Recht	30
Tarif	46

Das gesamte Programm gibt's auch online  
[www.baymevbm.de/IHT26](http://www.baymevbm.de/IHT26)

Webcode  
IHT26

# Inhalt

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

Eingruppierung nach dem ERA-Tarifvertrag	5
Leistungsbeurteilung nach dem ERA-Tarifvertrag	6
Leistungsbeurteilung nach dem ERA-Tarifvertrag – Vertiefung für Führungskräfte	7
<b>NEU Schichtplanung für Praktiker*innen</b>	8
Ergonomische Arbeitssysteme	9
Arbeitsplatzbewertung mit der Leitmerkmalmethode	10
Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte – Grundlagen	11
Arbeitsschutzrecht für Führungskräfte	12
Psychisch gesund am Arbeitsplatz	13
Psychologische*r Ersthelfer*in	14

## Ausbildung und Personalentwicklung

Auszubildende kompetent führen und beurteilen	15
Gesprächsführung mit Auszubildenden	16
Auszubildende verstehen und fördern	17
Digitales Lernen in der Ausbildung	18
Wissen im Unternehmen vermitteln	19
Führungskräfte als Personalentwickler*innen	20

<b>NEU Konfliktmanagementkompetenzen für Führungskräfte</b>	21
Bewerbungsgespräche kompetent durchführen	22
Resilienz am Arbeitsplatz	23

## Personal

Verhandeln mit Arbeitnehmervertreter*innen	24
Restrukturierung rechtssicher gestalten	25
Krankheit im Arbeitsverhältnis	26
Trennungsgespräche mit Mitarbeiter*innen erfolgreich führen	27
Schwierige Mitarbeitergespräche führen	28

## Recht

Arbeitsrecht für Ausbilder*innen	30
Arbeitsrecht für Praktiker*innen – mit und ohne Tarifbezug	31
AGG für Praktiker*innen	32
Arbeitszeitrecht für Führungskräfte – mit und ohne Tarifbezug	33
Abgrenzung und Steuerung bei Drittpersonaleinsatz	34
<b>NEU Basics of German Individual Labour Law</b>	35
<b>NEU Basics of German Labour Law – including Works Constitution Law</b>	36

Grundzüge Betriebsverfassungsrecht	37
Grundlagen der Betriebsratswahl	38
Arbeitszeitgestaltung im Betrieb – mit und ohne Tarifbezug	39
Datenschutzrecht	40
Die Abmahnung	41
Die Betriebsratsanhörung vor Kündigungen	42
Rechtskonformer Einsatz von KI im Unternehmen	43
Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes	44

**Tarif**

Manteltarifbestimmungen M+E	46
Überblick Tarifverträge Kontraktlogistik	47
Kontraktlogistik: Eingruppierung Entgeltrahmen-TV	48

**Regionale Geschäftsstellen**

Ansprechpartner*innen	49
-----------------------	----

**Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit**

# Eingruppierung nach dem ERA-Tarifvertrag

Die richtige Anwendung des ERA-Entgeltsystems ist ein immerwährendes Thema des Personalwesens. Der richtige Umgang mit Forderungen nach Höhergruppierung beschäftigt Personalabteilungen und Führungskräfte gleichermaßen.

In diesem InhouseTraining stellen wir Ihnen die ERA-Eingruppierungssystematik vor, informieren Sie über die rechtlichen Aspekte und geben Ihnen praktische Hinweise, wie Sie Ihre Entgeltstruktur zukunftssicher gestalten können.

**Ansprechpartner**  
**Dr. Christoph Picker**

**Telefon**  
**089-551 78-518**

**E-Mail**  
**avi@baymevb.de**

**Schwerpunkte**

- Entgeltgruppen und tarifliche Bestimmungen
- Aufgabenbeschreibung und Orientierungsbeispiele
- Anforderungsermittlung und -bewertung
- Quervergleich und Eingruppierung
- Nachhaltigkeit mit ERA-Monitoring

**Zielgruppen**

- Personalleiter\*innen
- Führungskräfte
- Personal-, Entgeltreferent\*innen

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI01](http://www.baymevb.de/IHTAWI01)

Webcode  
**IHTAWI01**

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

## Leistungsbeurteilung nach dem ERA-Tarifvertrag

Dieses InhouseTraining erläutert das Vorgehen bei der Leistungsbeurteilung nach dem ERA-Tarifvertrag.

Sie erhalten praktische Tipps zur richtigen Anwendung der Leistungsbeurteilung sowie Hinweise zum Führen von Beurteilungsgesprächen mit Ihren Mitarbeiter\*innen.

**Ansprechpartner**  
Dr. Christoph Picker

**Telefon**  
089-551 78-518

**E-Mail**  
awi@baymevb.de

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

## Leistungsbeurteilung nach dem ERA-Tarifvertrag – Vertiefung für Führungskräfte

Die Festlegung und Beschreibung der konkreten Erwartungen an die Mitarbeiter\*innen ist bei der tariflichen Leistungsbeurteilung eine zentrale Herausforderung für Führungskräfte.

Unser InhouseTraining unterstützt Sie dabei, Ihre Leistungserwartungen zu den Beurteilungsmerkmalen präzise zu formulieren und so die ERA-Leistungsbeurteilung im Unternehmen dynamisch zu gestalten. Außerdem erhalten Sie Anregungen, wie Sie durch gezielte Anpassung der Erwartungen jährlich neue Leistungsanreize setzen können. Dieses Training findet ausschließlich in Präsenz statt.

**Ansprechpartner**  
Dr. Christoph Picker

**Telefon**  
089-551 78-518

**E-Mail**  
awi@baymevb.de

## Schwerpunkte

- Das ERA-Entgeltsystem im Überblick
- Die tarifliche Leistungsbeurteilung nach § 7 ERA-TV
- Der Prozess der Leistungsbeurteilung
- „Lebendige“ Leistungsbeurteilung in der Praxis

## Zielgruppen

- Personalleiter\*innen
- Betriebsleiter\*innen
- Führungskräfte
- Personal-, Entgeltreferent\*innen

## Schwerpunkte

- Erwartungen und Bezugsleistung in der tariflichen Leistungsbeurteilung
- Praxisübung: Erwartungen für ausgewählte Arbeitsaufgaben beschreiben
- Diskussion und Erfahrungsaustausch

## Zielgruppen

- Führungskräfte, die die tarifliche Leistungsbeurteilung anwenden

## Schichtplanung für Praktiker\*innen

In Deutschland arbeiten rund 15 Prozent der Beschäftigten im Schichtdienst. Auch aus vielen bayerischen M+E-Unternehmen ist Schichtarbeit nicht wegzudenken.

Wir zeigen Ihnen, wie Sie bei der Schichtplanung neben den betrieblichen Anforderungen auch die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen können, ohne dabei die rechtlichen Vorgaben aus dem Blick zu verlieren. Eine Herausforderung dabei ist, die gegenläufigen Interessen zu einer praxisgerechten Lösung zusammenzuführen.

**Ansprechpartner**

Dr. Christoph Picker

**Telefon**

089-551 78-518

**E-Mail**

awi@baymevb.de

## Ergonomische Arbeitssysteme

Optimieren Sie die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen und steigern Sie so die Produktivität. Dieses IHT vermittelt das nötige Grundwissen und gibt Anregungen für die Umsetzung.

Betrachtet werden u. a. Belastungsfaktoren wie Arbeitsaufgabe, Arbeitsumwelt und Mensch-Maschine-Interaktion. Zudem lernen Sie eine Methode zur Beurteilung von ergonomischen Faktoren an Arbeitsplätzen kennen und üben diese an Beispielen. Dieses Training findet ausschließlich in Präsenz statt.

**Ansprechpartner**

Steven Alevras

**Telefon**

089-551 78-244

**E-Mail**

awi@baymevb.de

### Schwerpunkte

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Rechtlicher Rahmen der Schichtplanung
- Grundlagen der Schichtplanung
- Entwicklung von Schichtmodellen
- Praxismodul: Personaleinsatzplanung in der Praxis

### Zielgruppen

- Alle, die Schichtmodelle erstellen, betreuen und weiterentwickeln
- Führungskräfte, die Schichtmodelle in ihrem Verantwortungsbereich im Einsatz haben

### Schwerpunkte

- Grundlagen der Ergonomie
- Bewertung relevanter Kriterien anhand des Belastungs-Beanspruchungs-Modells
- Vorgehen bei der Arbeitsplatzanalyse

### Zielgruppen

- Operative Führungskräfte (z. B. Produktionsleiter\*innen, Meister\*innen)
- Betriebsleiter\*innen
- Arbeitsgestalter\*innen
- Arbeitsplaner\*innen
- Verantwortliche für Ergonomie oder Arbeitsschutz
- Lean-Expert\*innen
- BGM-Beauftragte

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI04](http://www.baymevb.de/IHTAWI04)

Webcode  
**IHTAWI04**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI05](http://www.baymevb.de/IHTAWI05)

Webcode  
**IHTAWI05**

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

# Arbeitsplatzbewertung mit der Leitmerkmalmethode

Mit Hilfe der Leitmerkmalmethoden lassen sich mögliche gesundheitliche Risiken bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen für manuelle Tätigkeiten zu erkennen und ggfs. Beanspruchungen reduzieren.

Unser InhouseTraining befähigt Sie, die passende Leitmerkmalmethode zur Bewertung der physischen Belastung auszuwählen und anzuwenden. Gemeinsam analysieren wir bei Ihnen vor Ort ausgewählte Arbeitsplätze und erarbeiten Verbesserungsmöglichkeiten. Dieses Training findet ausschließlich in Präsenz statt.

**Ansprechpartner**  
Steven Alevras

**Telefon**  
089-551 78-244

**E-Mail**  
awi@baymevb.de

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

# Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte – Grundlagen

Arbeitsschutz ist immer Aufgabe der Führungskraft. Unser InhouseTraining unterstützt Sie dabei, diese Führungsaufgabe sinnvoll in die betrieblichen Strukturen und Abläufe zu integrieren.

Wir informieren Sie über den unmittelbaren Nutzen des Arbeitsschutzes in Ihrem Betrieb und vor allem über die Gefährdungsbeurteilung, die das zentrale Element des Arbeitsschutzes bildet. In einer praktischen Übung haben Sie Gelegenheit, das Erlernte zu vertiefen.

**Ansprechpartner**  
Bastian Sielaff

**Telefon**  
089-551 78-152

**E-Mail**  
asi@baymevb.de

## Schwerpunkte

- Grundlagen physischer Belastung und Maßnahmen zur Belastungsreduzierung
- Aufbau und Varianten der sechs verschiedenen Leitmerkmalmethoden
- Praktische Anwendung an betriebsspezifischen Arbeitsplätzen
- Diskussion der Ergebnisse

## Zielgruppen

- Operative Führungskräfte (z. B. Produktionsleiter\*innen, Meister\*innen)
- Arbeitsplaner\*innen
- Verantwortliche für Ergonomie oder Arbeitsschutz
- Lean-Expert\*innen
- BGM-Beauftragte

## Schwerpunkte

- Rechtsgrundlagen des Arbeitsschutzes
- Verantwortung/Haftung
- Kosten/Nutzen
- Gefährdungsbeurteilung (inkl. psychischer Belastung)

## Zielgruppen

- Unternehmer\*innen
- Werksleiter \*innen
- Betriebsleiter\*innen
- Personalleiter\*innen
- Meister\*innen
- Führungskräfte
- Sicherheitsfachkräfte

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI06](http://www.baymevb.de/IHTAWI06)

Webcode  
IHTAWI06

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI07](http://www.baymevb.de/IHTAWI07)

Webcode  
IHTAWI07

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

## Arbeitsschutzrecht für Führungskräfte

Das Arbeitsschutzrecht gehört zum Kernbereich des Arbeitsrechts. Die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben obliegt der Führungskraft.

Unser InhouseTraining vermittelt die juristischen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und gibt Einblick in die wichtigsten Themenkomplexe.

**Ansprechpartner**  
Sebastian Etzel

**Telefon**  
**089-551 78-120**

**E-Mail**  
[asi@baymevb.de](mailto:asi@baymevb.de)

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

## Psychisch gesund am Arbeitsplatz

In den letzten Jahren sind die Fehlzeiten von Mitarbeiter\*innen aufgrund psychischer Erkrankungen signifikant gestiegen.

Unser InhouseTraining sensibilisiert für die Problematik und vermittelt Grundlagen, um Anzeichen für psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen. Zudem erhalten Sie Tipps, wie Sie konstruktiv damit umgehen und präventiv tätig werden können.

Das Training wird sowohl vor Ort als auch als digitales InhouseTraining angeboten (in verkürzter Form).

**Ansprechpartner**  
Bastian Sielaff

**Telefon**  
**089-551 78-152**

**E-Mail**  
[avi@baymevb.de](mailto:avi@baymevb.de)

## Schwerpunkte

- Dualismus des Arbeitsschutzrechts
- Gefährdungsbeurteilung
- Betriebliche Mitbestimmung
- Dokumentation und Unterweisung
- Wichtige Akteure im Arbeitsschutz
- Pflichtendellegation
- Arbeitsrechtliche Verpflichtungen und Fürsorgepflicht
- Arbeitsschutz und Drittpersonaleinsatz
- Betriebsärztliche Untersuchung
- Grenzüberschreitender Arbeitsschutz

## Zielgruppen

- Werk-/Betriebsleiter\*innen
- Personalleiter\*innen
- Personalreferent\*innen
- Abteilungs- und Bereichsleiter\*innen

## Schwerpunkte [Grundlagentraining]

- Ursachen und Prävention psychischer Belastung
- Persönliches Stress- und Ressourcenmanagement
- Konstruktiver Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern
- Grundlagen der Gesprächsführung

## Zielgruppen

- Geschäftsführer\*innen
- Führungskräfte
- Personalleiter\*innen

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI08](http://www.baymevb.de/IHTAWI08)

Webcode  
**IHTAWI08**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI09](http://www.baymevb.de/IHTAWI09)

Webcode  
**IHTAWI09**

## Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

## Psychologische\*r Ersthelfer\*in

Psychische Krisensituationen im Unternehmen können Betroffene traumatisieren. Eine frühzeitige Ansprache durch geschulte Ersthelfer\*innen kann helfen, die Gesundheit der Betroffenen zu stabilisieren sowie Langzeitfolgen wie Leistungsabfall, Vermeidungsverhalten, Krankschreibung oder gar Berufsaufgabe zu verhindern.

Unser IHT befähigt die Teilnehmer\*innen, psychisch belastete Menschen in Notsituationen bestmöglich zu unterstützen.

## Ansprechpartner

Bastian Sielaff

## Telefon

089-551 78-152

## E-Mail

awi@baymevb.de

## Schwerpunkte

- Grundwissen über psychische Störungen
- Erkennen von psychischen Krisen
- Handlungswissen und -kompetenzen zum Umgang mit Mitarbeitern in psychischen Notsituationen
- Koordination von inner- und außerbetrieblichen Unterstützungsangeboten
- Psychohygiene und Selbstschutz

## Zielgruppen

- Alle Mitarbeiter\*innen im Unternehmen, die über Einfühlungsvermögen und gute Kommunikationsfähigkeit verfügen.
- Hinweis: Alle Teilnehmer\*innen sollten sich selbst psychisch stabil fühlen.

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAWI10](http://www.baymevb.de/IHTAWI10)

Webcode  
**IHTAWI10**

## Ausbildung und Personalentwicklung

## Auszubildende kompetent führen und beurteilen

Zu den wesentlichen Aufgaben von Ausbilder\*innen gehört es, Auszubildende zu führen und zu beurteilen. Dabei ist es für Ausbilder\*innen wichtig, ihren Führungsstil individuell an Erfahrungen und Motivation des Auszubildenden in der jeweiligen Situation anpassen zu können und konstruktive Rückmeldung zu den gezeigten Leistungen zu geben.

Im InhouseTraining *Auszubildende kompetent führen und beurteilen* geben wir Anregungen und Tipps zur Führung und Beurteilung von Auszubildenden und beleuchten verschiedene Praxistools.

**Ansprechpartner**  
**ServiceCenter**  
**Ausbildung und Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**

**E-Mail**  
**sc.ape@baymevb.de**

## Schwerpunkte

- Situatives Führen in der Ausbildung
- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
- Umsetzung einer objektiven Beurteilung
- Einsatz des Beurteilungsbogens in der Praxis
- Kompetente Durchführung von Beurteilungsgesprächen

## Zielgruppen

- Ausbildungsleiter\*innen
- Ausbildungsbeauftragte
- Ausbilder\*innen
- Leiter\*innen einer Lehrwerkstatt

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevb.de/IHTAPE01](http://www.baymevb.de/IHTAPE01)

Webcode  
**IHTAPE01**

## Ausbildung und Personalentwicklung

# Gesprächsführung mit Auszubildenden

Um bei Auszubildenden Motivation und Interesse zu fördern, sind Kommunikation und Zusammenarbeit von großer Bedeutung. Vor allem in schwierigen Gesprächssituationen ist es wichtig, auf eine positive Arbeits- und Gesprächsatmosphäre zwischen Ausbilder\*innen und Auszubildenden zu achten.

Neben Grundlagen der Kommunikation zeigen wir Ihnen in diesem InhouseTraining diverse Gesprächstechniken auf. Sie erhalten einen Werkzeugkoffer mit Techniken und Strukturierungsmöglichkeiten für verschiedene Gesprächssituationen in der Ausbildung.

**Ansprechpartner**  
**ServiceCenter**  
**Ausbildung und Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**

**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Ausbildung und Personalentwicklung

# Auszubildende verstehen und fördern

Auszubildende bringen unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Fähigkeiten zur Selbstmotivation und zum strukturierten Arbeiten mit. Ausbilder\*innen hilft es daher, ein Bewusstsein für diese Unterschiede zu entwickeln, um gemeinsam die gewünschten Ausbildungsziele zu erreichen. Darüber hinaus unterstützt ein Verständnis für die Lernweise der jungen Generation dabei, ein motivierendes und produktives Arbeitsumfeld zu gestalten. Im InhouseTraining *Auszubildende verstehen und fördern* geben wir Ihnen auf der Basis pädagogischer und psychologischer Grundlagen Anregungen und Tipps zur Gestaltung des Ausbildungsaltages an die Hand.

**Ansprechpartner**  
**ServiceCenter**  
**Ausbildung und Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**

**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Schwerpunkte

- Grundlagen der Kommunikation
- Kommunikationstechniken wie Feedback, aktives Zuhören, Ich- und Du-Botschaften usw.
- Strukturierungsmöglichkeiten von Gesprächssituationen

## Zielgruppen

- Ausbildungsleiter\*innen
- Ausbildungsbeauftragte
- Ausbilder\*innen
- Leiter\*innen einer Lehrwerkstatt

## Schwerpunkte

- Auszubildende verstehen
- Lernen begleiten
- Motivation fördern
- Zeit- und Selbstmanagement unterstützen

## Zielgruppen

- Ausbildungsleiter\*innen
- Ausbildungsbeauftragte
- Ausbilder\*innen
- Leiter\*innen einer Lehrwerkstatt

## Ausbildung und Personalentwicklung

# Digitales Lernen in der Ausbildung

Der Einsatz digitaler Tools kann die Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden und Ausbildenden vereinfachen und die Wissensvermittlung unterstützen.

In unserem InhouseTraining zeigen wir, warum es sich lohnt, die Ausbildung digital aufzustellen und wie Sie mit passenden Tools und Methoden moderne, alltagstaugliche Lernprozesse gestalten können. Wir besprechen, wie digitale Lösungen die Ausbildungsarbeiten erleichtern und die Lernmotivation sowie den Lernerfolg Ihrer Auszubildenden stärken.

**Ansprechpartner**  
ServiceCenter  
Ausbildung und  
Personalentwicklung

**Telefon**  
**089-551 78-420**

**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Ausbildung und Personalentwicklung

# Wissen im Unternehmen vermitteln

Neben Schulungen von Bildungsanbietern spielt auch die interne Weitergabe von Wissen im Unternehmen eine wichtige Rolle in der betrieblichen Weiterbildung. Mitarbeiter\*innen können vorhandenes Wissen effektiv an andere Kolleg\*innen weitergeben, wenn sie die Grundlagen der Methodik und Didaktik kennen.

In unserem InhouseTraining bauen die Teilnehmer\*innen gezielt ihre Kompetenzen zur internen Wissensweitergabe aus und erhalten Anregungen zur praktischen Umsetzung.

**Ansprechpartner**  
ServiceCenter  
Ausbildung und  
Personalentwicklung

**Telefon**  
**089-551 78-420**

**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Schwerpunkte

- Grundlagen des digitalen Lernens
- Gestaltung digitaler Lernprozesse
- Digitale Tools für die Ausbildung
- Qualitätskriterien für die Auswahl von digitalen Tools

## Zielgruppen

- Ausbildungsleiter\*innen
- Ausbilder\*innen
- Ausbildungsbeauftragte

## Schwerpunkte

- Grundlagen der Methodik und Didaktik
- Überblick über gängige Trainingsmethoden
- Gezielter Einsatz unterschiedlicher Medien
- Tipps für die Vorbereitung und Durchführung von Trainings

## Zielgruppen

- Mitarbeiter\*innen, die intern Wissen vermitteln
- Personalentwickler\*innen
- Führungskräfte

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTAPE04](http://www.baymevbm.de/IHTAPE04)

Webcode  
**IHTAPE04**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTAPE05](http://www.baymevbm.de/IHTAPE05)

Webcode  
**IHTAPE05**

## Ausbildung und Personalentwicklung

## Führungskräfte als Personalentwickler\*innen

Personalentwicklung ist eine zentrale Führungsaufgabe. Sie umfasst unter anderem eine systematische Bildungsbedarfsanalyse, die Entwicklung von Mitarbeiterpotenzialen und die Förderung des Lerntransfers am Arbeitsplatz.

Im InhouseTraining *Führungskräfte als Personalentwickler\*innen* setzen sich Führungskräfte gezielt mit ihrer Rolle innerhalb der Personalentwicklung auseinander und nehmen praktische Anregungen sowie konkrete Arbeitshilfen für ihren Berufsalltag mit.

**Ansprechpartner**  
ServiceCenter  
**Ausbildung und**  
**Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**  
**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Ausbildung und Personalentwicklung

ab April 26

## Konfliktmanagement-kompetenzen für Führungskräfte

Wenn Menschen miteinander arbeiten und interagieren, kommt es auch zu Missverständnissen oder Auseinandersetzungen. Führungskräften obliegt es dann oft, diese Konflikte im eigenen Team aufzulösen.

In unserem InhouseTraining gehen wir auf Grundlagen der Kommunikation ein und geben den Teilnehmer\*innen konkrete Tipps, wie sie diese in unterschiedlichen Konfliktsituationen konstruktiv einsetzen können. Das InhouseTraining richtet sich an Personen mit wenig Vorkenntnissen.

**Ansprechpartner**  
ServiceCenter  
**Ausbildung und**  
**Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**  
**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Schwerpunkte

## Zielgruppe

- Die Rolle der Führungskraft in der Personalentwicklung
- Grundlagen und Methoden systematischer Bildungsbedarfsanalyse
- Instrumente zur Steigerung des Weiterbildungstransfers
- Identifikation und Förderung von Potenzialträger\*innen

Führungskräfte

## Schwerpunkte

## Zielgruppe

- Grundlagen von Kommunikation
- Maßnahmen im Konfliktmanagement
- Werkzeuge für eine strukturierte Gesprächsführung
- Tipps für die Kommunikation in schwierigen Situationen

- (Nachwuchs-) Führungskräfte
- Personen mit Personalverantwortung

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTAPE06](http://www.baymevbm.de/IHTAPE06)

Webcode  
**IHTAPE06**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTAPE07](http://www.baymevbm.de/IHTAPE07)

Webcode  
**IHTAPE07**

## Ausbildung und Personalentwicklung

# Bewerbungsgespräche kompetent durchführen

Bewerbungsgespräche sind ein wichtiges Auswahlinstrument, mit dem die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber\*innen für die ausgeschriebene Stelle beurteilt werden kann.

Unser InhouseTraining richtet sich primär an Führungskräfte und vermittelt grundlegendes Wissen, um Bewerbungsgespräche kompetent und souverän durchzuführen. Die behandelten Inhalte werden im Training durch Übungen vertieft.

**Ansprechpartner**  
ServiceCenter  
**Ausbildung und Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**  
  
**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Ausbildung und Personalentwicklung

# Resilienz am Arbeitsplatz

Im Zuge der Transformation verändert sich die Arbeitswelt dynamisch. Dabei entscheidet unter anderem die psychische Widerstandskraft, wie handlungsfähig Personen in herausfordernden Zeiten agieren können.

Unser InhouseTraining sensibilisiert für die Thematik und vermittelt Grundlagenwissen, um die Resilienz am Arbeitsplatz auf unterschiedlichen Ebenen zu stärken. Wir geben Tipps, wie Führungskräfte ihre eigene Resilienz aber auch die des Teams fördern können und geben Ihnen dazu geeignete Personalentwicklungsinstrumente an die Hand.

**Ansprechpartner**  
ServiceCenter  
**Ausbildung und Personalentwicklung**

**Telefon**  
**089-551 78-420**  
  
**E-Mail**  
**sc.ape@baymevbm.de**

## Schwerpunkte

- Bewerbungsgespräche als Marketinginstrument
- Zielgerichtete Gesprächsvorbereitung
- Strukturierte Gesprächsführung und -auswertung
- Gesprächssteuerung durch gezielten Einsatz von Fragetechniken
- Beurteilungsfehler und Strategien zu ihrer Vermeidung

## Zielgruppe

Führungskräfte mit geringer Erfahrung in der Durchführung von Bewerbungsgesprächen

## Schwerpunkte

- Identifikation von Stress- und Schutzfaktoren
- Säulen der persönlichen Resilienz und der Resilienz im Team
- Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten zur Förderung von Resilienz am Arbeitsplatz

## Zielgruppen

- Führungskräfte
- Weiterbildungsverantwortliche

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTAPE08](http://www.baymevbm.de/IHTAPE08)

Webcode  
**IHTAPE08**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTAPE09](http://www.baymevbm.de/IHTAPE09)

Webcode  
**IHTAPE09**

## Personal

## Verhandeln mit Arbeitnehmervertreter\*innen

Erfolgreiches Verhandeln mit Arbeitnehmervertreter\*innen erfordert eine gute Vorbereitung. Am Anfang steht eine gründliche Definition der betrieblichen Verhandlungsziele auf Basis der unterschiedlichen Interessenlagen. Auch die tarif- und betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen müssen einfließen.

Mit unserem InhouseTraining geben wir Ihnen – gemeinsam mit erfahrenen Personalverantwortlichen – das erforderliche Rüstzeug an die Hand.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Konstruktiv mit Arbeitnehmervertreter\*innen verhandeln
- Rechtsrahmen für das Verhandeln mit Arbeitnehmervertreter\*innen
- Verhandlungen mit Gewerkschaften und tarifrechtlicher Gestaltungsrahmen
- Gewerkschaftsrechte im Betrieb

## Zielgruppen

- Geschäftsführer\*innen
- Vorstände
- Personalleiter\*innen

## Personal

## Restrukturierung rechtssicher gestalten

Wenn ein Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen die Personalstruktur anpassen muss, kommen verschiedene Maßnahmen in Betracht. Je stärker solche Maßnahmen die Mitarbeiter\*innen belasten, desto sorgfältiger müssen sie vorbereitet werden.

Unser InhouseTraining erläutert die unterschiedlichen Varianten und deren rechtliche Anforderungen. Zudem vermitteln wir umfangreiches Erfahrungswissen, sprechen über taktisch geschicktes Verhalten und stellen Best-Practice-Beispiele vor.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Befristete Arbeitsverträge
- Arbeitnehmerüberlassung
- Arbeitszeitkonten
- Abbau übertariflicher Entgeltbestandteile
- Kurzarbeit
- Aufhebungsvertrag und betriebsbedingte Kündigung
- Interessenausgleich
- Sozialplan
- Transfergesellschaft
- Massenentlassung

## Zielgruppen

- Personalleiter\*innen
- Personalvorstände
- Geschäftsführer\*innen
- Führungskräfte
- Personalreferent\*innen

## Personal

## Krankheit im Arbeitsverhältnis

Krankheit ist Teil des Lebens. Erkrankte Mitarbeiter\*innen genießen daher vielfältigen gesetzlichen Schutz. Schwerwiegende Erkrankungen können aber auch zu einer Anpassung des Arbeitsverhältnisses führen.

Unser InhouseTraining informiert Personalverantwortliche über die rechtlichen Erfordernisse und gibt Tipps zum richtigen Verhalten gegenüber erkrankten Mitarbeiter\*innen.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Entgeltfortzahlung
- Leidensgerechter Arbeitsplatz
- Vorgetäuschte Krankheit
- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- Suchterkrankungen
- Krankheitsbedingte Kündigung
- Schwerbehinderung

## Zielgruppen

- Personalleiter\*innen
- Personalvorstände
- Geschäftsführer\*innen
- Führungskräfte
- Personalreferent\*innen

## Personal

## Trennungsgespräche mit Mitarbeiter\*innen erfolgreich führen

Wenn ein Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, die Personalstruktur anzupassen, muss ein Personalverantwortlicher mit den betroffenen Mitarbeiter\*innen entsprechende Trennungsgespräche führen. Diese Gespräche sind für alle Beteiligten sehr belastend und bedürfen daher guter Vorbereitung.

Unser InhouseTraining erläutert die rechtlichen und psychologischen Hintergründe und gibt konkrete Tipps zur Durchführung eines solchen Gesprächs.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Juristische Einleitung: Kündigung, Aufhebungsvertrag, Wirkung auf die Arbeitslosenversicherung
- Was passiert bei einer Trennung?
- Trennungsgespräche als Teil der Unternehmenskultur
- Vorbereiten und Führen von Trennungsgesprächen
- Mögliche emotionale Reaktionen von betroffenen Mitarbeiter\*innen
- Argumentationsleitfaden für die Fragen der Mitarbeiter\*innen

## Zielgruppen

- Geschäftsführer\*innen
- Personalvorstände
- Personalleiter\*innen
- Führungskräfte
- Personalreferent\*innen

## Personal

# Schwierige Mitarbeitergespräche führen

Wenn bei Mitarbeiter\*innen Probleme auftreten, die den Arbeitsalltag dauerhaft belasten, dann muss das von der Führungskraft angesprochen werden. Dabei kann es um schuldhaftes Verhalten gehen, bei dem eine Abmahnung in Betracht kommt. Es kann aber auch um schwelende Konflikte oder eine andauernde Krankheit gehen, bei der die weitere Perspektive zu klären ist. Solche Mitarbeitergespräche sollten sorgfältig vorbereitet werden, weil von ihnen viel abhängen kann.

Das InhouseTraining beginnt mit einer kurzen juristischen Einleitung über die Rechtsfragen, die sich im Umfeld solcher Gespräche stellen. Daran anschließend werden die psychologischen Aspekte des Gesprächs erörtert.

## Schwerpunkte

- Juristische Einleitung: Direktionsrecht des Arbeitgebers, Abmahnung, Gespräche aus personenbedingten Gründen, Teilnehmer\*innen am Gespräch
- Führung und Wertschätzung
- Eskalationsmethode bei Gesprächen
- Fragetechniken und aktives Zuhören
- Typische Reaktionen von Mitarbeiter\*innen
- Handlungsorientierung bei schwierigen Gesprächen

## Zielgruppen

- Geschäftsführer\*innen
- Personalvorstände
- Personalleiter\*innen
- Führungskräfte
- Personalreferent\*innen

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTPER05](http://www.baymevbm.de/IHTPER05)

Webcode  
**IHTPER05**



Teilqualifizierung für die M+E Industrie

## An- und Ungelernte zur Fachkraft qualifizieren

Mit der Teilqualifizierung erlernen Mitarbeiter\*innen neue Fertigkeiten und qualifizieren sich bis zur Fachkraft oder bis zum Facharbeiter weiter.

### **M+E Teilqualifizierungen gibt es in den folgenden Berufen (Beispiele)**

- Elektroniker Fachrichtung Automatisierungstechnik
  - Fachkraft für Metalltechnik
  - Industrieelektriker Fachrichtung Betriebstechnik
  - Industriemechaniker
  - Maschinen- und Anlagenführer
  - Mechatroniker
  - Werkzeugmechaniker
- Das Angebot wird sukzessive erweitert.

### **Teilqualifizierung digital (TQdigital)**

Teilqualifizierung für Menschen mit hoher Medienkompetenz

- Digitale Lernangebote einzelner TQ-Module in Form von Live-Online-Unterricht
- Garantierte Starttermine an 60 Lernorten in Bayern
- Persönliche Lernprozessbegleitung am Lernort

### **Teilqualifizierung plus (TQplus)**

Zusätzlich individuelle Förderangebote und Integrationsunterstützung ergänzend zu der regulären Teilqualifizierung.

- Berufsbezogene Sprachförderung
- Grundlagenausbau (z. B. Mathematik)

Mehr Informationen unter  
[www.baymevbm.de/tq](http://www.baymevbm.de/tq) und  
[www.nachqualifizierung.de](http://www.nachqualifizierung.de)

oder telefonisch  
**Hotline: 089-441 08-435**

## Recht

## Arbeitsrecht für Ausbilder\*innen

Die Berufsausbildung im Betrieb ist eine effektive Methode, um dem demografischen Wandel aktiv zu begegnen und qualifizierten Fachkräfte-Nachwuchs in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu haben. Ausbilder darf aber nur, wer dazu geeignet ist. Neben der Kenntnis von Regelungen des Berufsbildungsgesetzes wird Wissen in weiteren Rechtsbereichen vorausgesetzt, z. B. in Bereichen des Jugendarbeitsschutzes oder der Betriebsverfassung. Auch Tarifverträge enthalten Regelungen für Ausbildungsverhältnisse. Wir vermitteln Ihnen die erforderlichen Kenntnisse.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses
- Rechte und Pflichten im Berufsausbildungsverhältnis
- Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses
- Betriebsverfassungsrecht und Berufsausbildung
- Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis

## Zielgruppen

- Ausbildungsteiler\*innen
- Ausbilder\*innen
- Personalreferent\*innen

## Recht

## Arbeitsrecht für Praktiker\*innen – mit und ohne Tarifbezug

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ergeben sich in Deutschland aus einer Vielzahl von Rechtsquellen.

Unser InhouseTraining enthält die wichtigsten Regelungen zum Individualarbeitsrecht, von der Begründung über die Durchführung bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Das Training steht unseren Mitgliedern mit und ohne Tarifbezug zur Verfügung.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Rechtsquellen des Arbeitsrechts
- Die Einstellung
- Der Arbeitsvertrag (Zustandekommen, Form, Nachweis nach dem Nachweisgesetz, Befristung)
- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Haupt- und Nebenpflichten, Anzeige- und Nachweispflichten nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, Haftung des Arbeitnehmers, Gewährung von Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)
- Arbeitszeit
- Die Abmahnung
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Aufhebungsvertrag, Kündigung)

## Zielgruppen

- Personalabteilung
- Führungskräfte

## Recht

## AGG für Praktiker\*innen

Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bereiten in der Praxis immer noch Schwierigkeiten.

Dieses InhouseTraining erläutert die geltende Rechtslage und gibt insbesondere Tipps zur AGG-konformen Ausgestaltung des Bewerbungsverfahrens, von der Stellenausschreibung über das Vorstellungsgespräch bis hin zum Ablehnungsschreiben.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Recht

## Arbeitszeitrecht für Führungskräfte – mit und ohne Tarifbezug

Die Arbeitszeit gehört zu den wichtigsten und zugleich auch komplexesten Themen der täglichen Personalarbeit. Eine rechtssichere betriebliche Arbeitszeitgestaltung ist nur möglich, wenn die Führungskräfte die Wechselwirkungen von gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und arbeitsvertraglichen Regelungen kennen und beherrschen.

Dieses InhouseTraining vermittelt die erforderlichen Kenntnisse. Es steht unseren Mitgliedern mit und ohne Tarifbezug zur Verfügung.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

Schwerpunkte	Zielgruppen	Schwerpunkte	Zielgruppe
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskriminierungsmerkmale</li> <li>- Bewerbungsverfahren: Stellenausschreibung, Vorstellungsgespräch, Personalfragebogen, Ablehnungsschreiben</li> <li>- Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses: Entgeltsysteme, Direktionsrecht, Arbeitszeit und Urlaub</li> <li>- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses: Sozialauswahl, Altersgrenzen</li> <li>- Organisationspflichten des Arbeitgebers</li> <li>- Klagerecht von Betriebsrat und Gewerkschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalabteilung</li> <li>- Führungskräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlagen und rechtlicher Rahmen</li> <li>- Arbeitszeitgesetz (Öffentliches Arbeitszeitrecht)</li> <li>- Privatrechtlicher Rahmen (ggf. inklusive tariflicher Vorgaben)</li> <li>- Disziplinarische Konsequenzen und Kündigung</li> <li>- Arbeitszeiterfassung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Führungskräfte</li> </ul>

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTREC03](http://www.baymevbm.de/IHTREC03)

Webcode  
**IHTREC03**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTREC04](http://www.baymevbm.de/IHTREC04)

Webcode  
**IHTREC04**

## Abgrenzung und Steuerung bei Drittpersonaleinsatz

Die unterschiedlichen Formen des Einsatzes unterliegen jeweils unterschiedlichen rechtlichen Regeln. Für die Praxis ist es wichtig, die Einsatzformen strikt nach den jeweils geltenden Regelungen umzusetzen, sonst drohen hohe Bußgelder oder Strafen.

Wir informieren Sie über die richtige Einordnung und geben praktische Hinweise.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Basics of German Individual Labour Law

Dieses Training vermittelt ausländischen Führungskräften, die in Deutschland tätig sind, einen Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts (ohne Betriebsverfassungsrecht). Die Schulung wird in englischer Sprache durchgeführt.

**Ansprechpartner**  
Julius Jacoby  
**Telefon**  
089-551 78-237  
**E-Mail**  
julius.jacoby@baymevbm.de

### Schwerpunkte

- Formen des Drittpersonaleinsatzes
- Abgrenzungskriterien
- Kollektivrecht
- Prüfung durch Sozialversicherungsträger und Zoll
- Risiken unzureichender Steuerung / rechtlicher Fehleinordnung
- Empfehlungen für die Praxis

### Zielgruppen

- Einkaufsabteilung
- Personalabteilung
- Führungskräfte aus Abteilungen, in denen Drittpersonal eingesetzt wird

### Schwerpunkte

- Gesetzliche Regelungen
- Überblick über die Rechtsquellen
- Fragerecht im Vorstellungsgespräch
- Abschluss des Arbeitsvertrags
- Befristung
- Krankheit und Entgeltfortzahlung
- Urlaub
- Öffentliches Arbeitszeitrecht
- Abmahnung und Kündigung
- Drittpersonaleinsatz

### Zielgruppe

- Ausländische Führungskräfte

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTREC05](http://www.baymevbm.de/IHTREC05)

Webcode  
**IHTREC05**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTREC06](http://www.baymevbm.de/IHTREC06)

Webcode  
**IHTREC06**

NEU

Recht

## Basics of German Labour Law – including Works Constitution Law

Dieses Training vermittelt ausländischen Führungskräften, die in Deutschland tätig sind, einen Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts (einschließlich der Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts). Die Schulung wird in englischer Sprache durchgeführt.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

Recht

## Grundzüge Betriebsverfassungsrecht

Dieses InhouseTraining vermittelt Ihnen die rechtlichen Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts und erläutert die Stellung des Betriebsrats im Unternehmen.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

Der Schwerpunkt liegt auf den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats und gibt Ihnen wertvolle Hinweise für die Zusammenarbeit im betrieblichen Alltag.

Schwerpunkte	Zielgruppen	Schwerpunkte	Zielgruppen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesetzliche Regelungen</li> <li>- Überblick über die Rechtsquellen</li> <li>- Fragerecht im Vorstellungsgespräch</li> <li>- Abschluss des Arbeitsvertrags</li> <li>- Befristung</li> <li>- Krankheit und Entgeltfortzahlung</li> <li>- Urlaub</li> <li>- Öffentliches Arbeitszeitrecht</li> <li>- Abmahnung und Kündigung</li> <li>- Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts</li> <li>- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats</li> <li>- Drittpersonaleinsatz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausländische Führungskräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsbegriff</li> <li>- Betriebsrat: Rechtsstellung der Mitglieder, Betriebsversammlungen</li> <li>- Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat</li> <li>- Mitwirkung: Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte</li> <li>- Mitbestimmung im engeren Sinn: Zustimmungs-, Widerspruchs- und Mitbestimmungsrechte</li> <li>- Straf- und Bußgeldvorschriften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmer*innen</li> <li>- Personalabteilung</li> <li>- Führungskräfte</li> </ul>

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTREC07](http://www.baymevbm.de/IHTREC07)

Webcode  
**IHTREC07**

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTREC08](http://www.baymevbm.de/IHTREC08)

Webcode  
**IHTREC08**

## Recht

## Grundlagen der Betriebsratswahl

Mit diesem InhouseTraining erwerben Sie alle wichtigen rechtlichen Grundlagen, um Betriebsratswahlen im normalen oder vereinfachten Wahlverfahren durchführen zu können.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Recht

## Arbeitszeitgestaltung im Betrieb – mit und ohne Tarifbezug

Die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit beeinflusst die Wettbewerbsfähigkeit. Um sie im internationalen Umfeld zu erhalten und zu steigern, gilt es, bestehende Spielräume und Instrumente betriebsindividuell zu nutzen.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

Mit diesem InhouseTraining erhalten Sie einen Überblick über die Stellschrauben. Neben den rechtlichen Regelungen (insbesondere ArbZG, BetrVG, MTV) stellen wir auch die jeweiligen Verhandlungspartner vor.

Schwerpunkte	Zielgruppen	Schwerpunkte	Zielgruppen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats</li> <li>- Aktives und passives Wahlrecht</li> <li>- Normales Wahlverfahren</li> <li>- Vereinfachtes Wahlverfahren</li> <li>- Wahlanfechtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmer*innen</li> <li>- Personalabteilung</li> <li>- Führungskräfte</li> <li>- Mitglieder des Wahlvorstands</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes (Höchstgrenzen, Ruhezeit, Ruhepausen, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Ausnahmeregelungen)</li> <li>- Sonderformen der Arbeitszeit (Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft)</li> <li>- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit, Kurzarbeit, Einigungsstelle)</li> <li>- Flexibilisierung in tarifgebundenen Betrieben (40-Stunden-Verträge, tarifliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, zuschlagspflichtige Arbeitszeit, Sonderarbeitszeiten)</li> <li>- Personalkapazität ermitteln, Gestaltung von Schichtarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalleiter*innen</li> <li>- Personalreferent*innen</li> <li>- Werks-/Betriebsleiter*innen</li> </ul>

## Recht

## Datenschutzrecht

Dieses InhouseTraining gibt Ihnen einen Überblick über die Begrifflichkeiten und Grundprinzipien des geltenden Datenschutzrechts. Wir erläutern die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung hinsichtlich Kunden- und Beschäftigtendaten sowie die Rechte der Betroffenen und die Pflichten der Unternehmen.

**Ansprechpartner**  
**Ihre regionale  
Geschäftsstelle**  
> siehe Seite 49

## Recht

## Die Abmahnung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Anforderungen an die Wirksamkeit einer Kündigung wegen einer arbeitnehmerseitigen Pflichtverletzung weiter verschärft. Um unnötige Risiken im Kündigungsschutzverfahren zu vermeiden, muss der Arbeitgeber diese Kriterien kennen und wissen, wann vor einer solchen Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist und wie diese gestaltet sein muss.

Unser InhouseTraining informiert Sie, unter welchen Voraussetzungen Sie eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen können.

**Ansprechpartner**  
**Ihre regionale  
Geschäftsstelle**  
> siehe Seite 49

## Schwerpunkte

- Grundprinzipien des europäischen Datenschutzrechts
- Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung
- Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
- Betroffenenrechte
- Pflichten für Unternehmen
- Beschäftigtendatenschutz
- Auftragsverarbeitung
- Datentransfer in Drittländer
- Datenschutzbeauftragte
- Datenschutzfolgenabschätzung
- Privacy by Design/Privacy by Default
- Bußgelder/Sanktionen

## Zielgruppen

- Personalabteilung
- Rechtsabteilung
- Führungskräfte
- Assistenzen

## Schwerpunkte

- Abmahnung:  
Erforderlichkeit, Voraussetzungen, Verwirklung, Gegenrechte
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Voraussetzungen
- Kündigungsgründe
- Form und Verfahren

## Zielgruppen

- Personalleiter\*innen
- Personalabteilung

## Recht

## Die Betriebsratsanhörung vor Kündigungen

Kündigungen scheitern in der Praxis häufig nicht nur an der fehlenden sozialen Rechtfertigung, sondern auch an der Nichtbeachtung von formalen Voraussetzungen.

Wir informieren Sie in unserem InhouseTraining über die Vorschriften und Anforderungen, die Sie bei einer Betriebsratsanhörung und in Bezug auf den sich anschließenden Ausspruch der Kündigung beachten müssen.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Recht

## Rechtskonformer Einsatz von KI im Unternehmen

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Unternehmen verspricht Effizienzgewinne und höhere Innovationskraft. Beschaffung oder auch Eigenentwicklung, Implementierung und Steuerung von KI-Systemen sind komplexe Aufgaben. Die rechtlichen Anforderungen erstrecken sich vom Arbeitsrecht, dem Datenschutz über das Recht des geistigen Eigentums bis hin zu Haftungsfragen. Unser InhouseTraining unterstützt Entscheidungsträger im Unternehmen, KI rechtssicher einzusetzen.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

Schwerpunkte	Zielgruppen	Schwerpunkte	Zielgruppen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich</li> <li>- Form/Addressat der Anhörung</li> <li>- Empfangsberechtigung</li> <li>- Anhörungsfrist</li> <li>- Inhalt der Anhörung</li> <li>- Nachschieben von Kündigungsgründen</li> <li>- Anhörung und Sonderkündigungsschutz</li> <li>- Entscheidung des Betriebsrats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalleiter*innen</li> <li>- Personalabteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- KI-Verordnung</li> <li>- Arbeitsrecht</li> <li>- Datenschutzrecht</li> <li>- Anwendungsfälle (Use Cases)</li> <li>- Projektplan für ein KI-Projekt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Führungskräfte</li> <li>- Personalabteilung</li> <li>- IT-Abteilung</li> </ul>

## Umsetzung des Hinweisgeber-schutzgesetzes

Die EU setzt mit der Whistleblower-Richtlinie europaweite Standards zum Schutz von Hinweisgebern. Die Umsetzung ins deutsche Recht erfolgt durch das Hinweisgeberschutzgesetz. Verpflichtend wird vorgeschrieben, dass alle Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von mindestens 50 Mitarbeiter\*innen ein Meldesystem für Hinweise durch die Whistleblower einrichten müssen.

**Ansprechpartner**  
Ihre regionale  
Geschäftsstelle  
> siehe Seite 49

## Zertifizierter Weiterbildungslehrgang

**bayme  
vbm**

### Arbeitsrecht in der M+E Industrie

In diesem zertifizierten Weiterbildungslehrgang erhalten Sie arbeitsrechtliche Kenntnisse und werden über praxisrelevante Themen sowie Besonderheiten der bayrischen M+E Industrie umfassend informiert. Der Lehrgang besteht aus vier Modulen, die in zusammenhängenden Blöcken stattfinden. Jedes Modul kann auch einzeln gebucht werden. Als Online-Veranstaltungsreihen dauern die Module jeweils 3 Tage, in Präsenz dauern sie 2 Tage.

Schwerpunkte	Zielgruppen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was regelt das Hinweisgeberschutzgesetz?</li> <li>- Welche Anforderungen sind an Hinweisgeber-Systeme zu stellen?</li> <li>- Welche arbeitsrechtlichen, datenschutzrechtlichen und compliancerichtlichen Aspekte sind bei der Implementierung von Hinweisgebersystemen zu beachten?</li> <li>- Wie werden Hinweisegeber geschützt?</li> <li>- Sind konzernweite Hinweisgebersysteme möglich?</li> <li>- Best-Practice-Empfehlungen aus zahlreichen Projekten bei der Implementierung von Hinweisegeber-Systemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstände/Geschäftsführer*innen</li> <li>- Leiter*innen der Personalabteilung</li> <li>- Leiter*innen der Rechtsabteilung</li> <li>- Datenschutzauftragte</li> <li>- Leiter*innen der IT-Abteilung</li> <li>- Führungskräfte aus den Fachbereichen Revision, Compliance</li> </ul>

- |                    |  |
|--------------------|--|
| Modul 1            | Bewerbung, Arbeitsvertrag, Ausbildung, Arbeitszeit   |
| Modul 2            | Abmahnung, Kündigung, Zeugnis, Sozialversicherung, betriebliche Altersvorsorge, Zeitarbeit, Datenschutz                  |
| Modul 3            | Betriebliche Mitbestimmung, Maßnahmen zur Umstrukturierung   |
| Modul 4            | Manteltarifvertrag und weitere Tarifverträge der M+E Industrie Bayern, Arbeitskampf                                      |
| <b>Zielgruppen</b> | Geschäftsführer*innen, Personalvorständ*innen, Personalleiter*innen, Mitarbeitende der Personalverwaltung                |
| <b>Zertifikat</b>  | Für Teilnehmende, die an allen Modulen teilgenommen haben.<br><br>Die Teilnahme ist für Mitgliedsunternehmen kostenfrei. |

## Tarif

# Manteltarifbestimmungen M+E

Mit diesem InhouseTraining erhalten Sie einen Überblick über Inhalte und Anwendungsbereiche des M+E Manteltarifvertrags, der die Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie gestaltet.

Für die betriebliche Praxis geben wir Ihnen Hinweise für die Anwendung des Tarifvertrags und zeigen mögliche betriebliche Gestaltungsspielräume auf. Zusätzlich haben Sie Gelegenheit, Ihre konkreten betrieblichen Fragestellungen mit unseren Tarifexpert\*innen zu diskutieren.

## Ansprechpartner

Sebastian Etzel

## Telefon

089-551 78-120

## E-Mail

sebastian.etzel@  
baymevbm.de

## Tarif

# Überblick Tarifverträge Kontraktlogistik

Die Kontraktlogistik ist ein weit verbreitetes Dienstleistungsmodell, das mehrere Dienstleistungen miteinander kombiniert. Die Kontraktlogistikkontraktlogistikdienstleistungen umfassen kundenbezogene Speditionstätigkeiten wie Transport, Lagerhaltung und Umschlag sowie weitere logistische und fertigungsnahe Dienstleistungen der Metall- und Elektroindustrie. Für die Mitglieder der Fachgruppe Kontraktlogistik haben wir 2019 ein eigenes Tarifwerk mit der IG Metall Bayern abgeschlossen, das wir Ihnen in diesem InhouseTraining im Detail erläutern.

Ansprechpartner  
Dominik Dorfner

Telefon  
089-551 78-182

E-Mail  
dominik.dorfner@  
baymevbm.de

## Schwerpunkte

## Zielgruppen

- Tarifrechtliche Grundlagen
- Berufsausbildungsverhältnis
- Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Arbeitszeit (40-Stunden-Verträge, verkürzte Vollzeit)
- Flexibilisierung der Arbeitszeit  
(z.B. Flexi-Konto, Gleitzeit)
- Zuschlagspflichtige Sonderarbeitszeiten  
(z.B. Mehrarbeit)
- Tarifliche Freistellungszeit
- Urlaub (Urlaubsdauer, Urlaubsentgelt)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigung (Kündigungsfrist,  
Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer\*innen)
- Tarifliche Ausschlussfristen
- Konfliktlösung über die tarifliche Schnellschlichtung

- Personalleiter\*innen
- Führungskräfte
- Beschäftigte der Personalabteilung

## Schwerpunkte

## Zielgruppen

- Überblick Tarifwerk
- Manteltarifvertrag
- Entgelttarifvertrag
- Entgeltrahmen-Tarifvertrag
- Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld
- TV 13. ME
- Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung

- Werkleiter\*innen
- Personalleiter\*innen
- Beschäftigte der Personalabteilung

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTTAR01](http://www.baymevbm.de/IHTTAR01)

Webcode  
IHTTAR01

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTTAR02](http://www.baymevbm.de/IHTTAR02)

Webcode  
IHTTAR02

# Kontraktlogistik: Eingruppierung Entgeltrahmen-TV

Anwender des Entgeltrahmen-TV Kontraktlogistik sind in der Einführungsphase wie auch in der dauerhaften Anwendung gefordert, das Entgeltsystem tarifkonform umzusetzen. Der richtige Umgang mit Forderungen nach hoher Ersteingruppierung oder Höhergruppierung beschäftigt Personalabteilungen und Führungskräfte gleichermaßen.

Im InhouseTraining stellen wir Ihnen die Eingruppierungssystematik der Kontraktlogistik vor, und geben Ihnen praktische Hinweise zur nachhaltigen Anwendung.

## Schwerpunkte

- Entgeltgruppen und tarifliche Bestimmungen
- Verbindliche tarifliche Tätigkeitsbeispiele und Aufgabenbeschreibung
- Anforderungsermittlung und -bewertung
- Quervergleich und Eingruppierung
- Praktische Hinweise zur nachhaltigen Anwendung

## Zielgruppen

- Personalleiter\*innen
- Personal-, Entgeltreferent\*innen
- Führungskräfte

Weitere Informationen und Terminvereinbarung  
[www.baymevbm.de/IHTTAR03](http://www.baymevbm.de/IHTTAR03)

Webcode  
**IHTTAR03**

## Ansprechpartner\*innen regionale Geschäftsstellen

### München-Oberbayern

**Marc Hilgenfeld**  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München  
T 089-551 78-150  
marc.hilgenfeld@baymevbm.de

### Oberpfalz

**Monika Stiglmeier**  
Kastenmaierstraße 1  
93055 Regensburg  
T 0941-595 73-15  
monika.stiglmeier@baymevbm.de

### Mittelfranken

**Friedbert Warnecke**  
Laufertermauer 6  
90403 Nürnberg  
T 0911-20 33 44-10  
friedbert.warnecke@baymevbm.de

### Schwaben

**Stephanie Ammicht**  
Zeugplatz 7  
86150 Augsburg  
T 0821-45 50 58-22  
stephanie.ammicht@baymevbm.de

### Niederbayern

**Dr. Jutta Krogull**  
Dr.-Emil-Brichta-Straße 9  
94036 Passau  
T 0851-49 08 38-11  
jutta.krogull@baymevbm.de

### Unterfranken

**Thomas Weber**  
Berliner Platz 6  
97080 Würzburg  
T 0931-322 09-0  
thomas.weber@baymevbm.de

### Oberfranken

**Patrick Püttner**  
Lossaustraße 1  
96450 Coburg  
T 09561-55 62-10  
patrick.puettner@baymevbm.de

**Ansprechpartner**

**Dr. Frank Rahmstorf**  
Grundsatzabteilung Recht

T 089-551 78-230  
[frank.rahmstorf@baymevbm.de](mailto:frank.rahmstorf@baymevbm.de)

**Impressum**

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

**Herausgeber**

**bayme**  
Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.

**vbm**  
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.baymevbm.de](http://www.baymevbm.de)

**Konzeption und Realisation**

gr\_consult gmbh  
[baymevbm@gr-consult.de](mailto:baymevbm@gr-consult.de)

**Bildnachweis**  
Titel: Getty Images

© bayme vbm Januar 2026



Das Gütesiegel „Qualifiziert in Bayern“ gibt eine Qualitätsgarantie für Weiterbildung

Alle Angebote werden von den bayerischen Metall- und Elektroarbeiterverbänden bayme vbm entwickelt und entsprechen den besonderen Anforderungen der Metall- und Elektroindustrie.

Die Teilnehmer\*innen haben die Sicherheit, dass sämtliche Weiterbildungsmaßnahmen systematisch, praxisorientiert, auf dem neuesten Stand und auf gleichbleibend hohem Niveau konzipiert sind.

Die inhaltliche Verantwortung und die Verantwortung für die Qualität tragen bayme vbm. Die Durchführung erfolgt entweder über baymevbm oder das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw).

**bayme**

Bayerischer Unternehmens-  
verband Metall und Elektro e.V.

**vbm**

Verband der Bayerischen Metall-  
und Elektro-Industrie e.V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

T 089-551 78-100  
[info@baymevbm.de](mailto:info@baymevbm.de)

[www.baymevbm.de](http://www.baymevbm.de)

