



INHALT

Frage des Monats

- » Darf der Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Arbeitnehmer heimlich überwachen?

Schwerpunktthema

- » Präsenz oder wie wir Ausstrahlung gewinnen können

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Verfall von Urlaubsansprüchen bei Untätigkeit des Arbeitnehmers?
- » II. Eingeschränkter Kündigungsschutz im Kleinbetrieb
- » III. Anspruch auf Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses?
- » IV. Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds

Wissenswertes

- » Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen
- » Verstärkung des Kündigungsschutzes schwerbehinderter Menschen bereits seit 1.1.2017 !

Der besondere Seminartipp

- » Das reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Praxistipp

- » Was bringt mitarbeiterorientierte Personalpolitik?

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Flexi-Rente

Liebe Leserin, lieber Leser,



ein Lächeln sagt mehr als tausend Worte. Die verschränkten Arme, die Abwehr signalisieren oder ausgebreitete Arme, die uns willkommen heißen: Körpersprache macht einen Großteil unserer zwischenmenschlichen Kommunikation aus.

Vieles setzen wir bewusst, manches aber auch unbewusst ein, wird aber von unseren Gesprächspartnern wahrgenommen und bewertet. Auch unsere Stimme bietet unterschiedliche Ausdrucksmöglichkeiten, die wir aktiv nutzen können.

Im heutigen Schwerpunktbeitrag erfahren Sie, wie Sie das Potenzial Ihrer individuellen Körpersprache ausschöpfen können, um an Ausstrahlung und Präsenz zu gewinnen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihre Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung



PS: Zertifizierte Ausbildung in 3 Modulen

Unsere Intensivfortbildung vermittelt Ihnen das Handwerkszeug, um Ihren eigenen Führungsstil zu entwickeln, der Ihrer

Persönlichkeit entspricht.

» Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung

Reflektieren Sie Ihren Berufsalltag und lernen Sie neue Optionen für zukünftiges Handeln.

» [Weitere Details ...](#)

Darf der Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Arbeitnehmer heimlich überwachen?



Grundsätzlich nein. Will der Arbeitgeber seinen Beschäftigten heimlich überwachen, braucht er überzeugende Gründe für seinen Verdacht. Liegen diese nicht vor, kann der Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche geltend machen.

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Schwerpunktthema

Präsenz oder wie wir Ausstrahlung gewinnen können



von **Michael Fischer**
Diplom-Soziologe, Gestaltpädagoge, Systemischer Berater

Wie gerne möchten wir andere Menschen beeindrucken, d.h. glaubhaft von ihnen wahrgenommen, ernst genommen und akzeptiert werden. Was verbirgt sich nun hinter dem, was wir Ausstrahlung nennen? Und ist es möglich, darüber Andere zu manipulieren?

Ausstrahlung könnte man als "Präsenz" definieren, bei der wir uns mit den eigenen Gedanken, Gefühlen, Werten und Fähigkeiten im Einklang fühlen und in der Lage sind, ihnen Ausdruck zu verleihen. Präsent sein heißt, sich mit all seinen Fähigkeiten präsentiert zu haben, dem Anderen zu zeigen, wer man wirklich ist. Präsenz ist dabei kein permanenter Zustand, vielmehr kommt und geht er von einem Moment zum anderen. Ausstrahlung ist nichts Esoterisches, Vererbtes oder nur wenigen Menschen Vorbehaltenes. Wir sind alle dazu in der Lage, sind uns dessen aber selten bewusst. Dabei hilft Präsenz, stressigen Situationen ohne Unsicherheit, Furcht und Schrecken zu begegnen.

Wie können wir es nun schaffen, Präsenz zu erzeugen? Präsenz entsteht u. a. daraus, dass wir unsere eigenen Geschichten glauben. Wenn wir unsere Geschichten nicht glauben, sind wir nicht authentisch. Man könnte sagen, wir täuschen uns und andere. Diese Selbsttäuschung ist auch für andere wahrnehmbar, verbales und nonverbales Verhalten stimmt nicht überein.

Was heißt nun, die eigene Geschichte glauben und vor allem, wie komme ich zu ihr?

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:



» [Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Verfall von Urlaubsansprüchen bei Untätigkeit des Arbeitnehmers?

Verfällt Urlaub am Jahresende, wenn der Arbeitnehmer ihn hätte nehmen können, aber keinen "Urlaubsantrag" gestellt hat?

Seminartipp:



**BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016
9 AZR 541/15 (A)**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

» [Arbeitszeitregelungen im Betrieb](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

II. Eingeschränkter Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

Können krankheitsbedingte Fehlzeiten eine
Kündigung im Kleinbetrieb rechtfertigen?

**LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11. Oktober
2016 - 1 Sa 89/16**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:



» [Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

III. Anspruch auf Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses?

Können Arbeitnehmer die Korrektur eines zu
positiven Zeugnisses verlangen, sofern sich aus
dem Gesamteindruck des Zeugnisses ergibt, dass
die Bewertungen einen ironischen Charakter
haben?

**LAG Hamm, Urteil vom 14. November 2016
12 Ta 475/16**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:

» [Personal Aktuell
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und
Sozialrecht 2017](#)

14.02.2017 - 14.02.2017 Düsseldorf

21.02.2017 - 21.02.2017 München

01.03.2017 - 01.03.2017 Hamburg

08.03.2017 - 08.03.2017 Köln

15.03.2017 - 15.03.2017 Berlin

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

IV. Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds

Der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem
Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner
gesetzlichen Pflichten (§ 23 Absatz 1 BetrVG) kann
nicht durch eine einstweilige Verfügung im
Eilverfahren erreicht werden.

**Landesarbeitsgericht Nürnberg, 25. Februar
2016 - 7 TaBVGa 4/15**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:



» [Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Wissenswertes

Die 7 Mythen zu den psychischen Arbeitsbelastungen



von **Dr. Frank Stöpel**

Kompetenzentwicklung Coaching, Beratung, Personalentwicklung

Seit September 2013 ist es amtlich: Es gibt psychische Arbeitsbelastungen, die sogar richtig krank machen können. Zu diesem Zeitpunkt wurde im Arbeitsschutzgesetz die psychische Arbeitsbelastung ausdrücklich aufgenommen.

Menschen vom Fach wussten um deren Relevanz für die Gesundheit schon immer, aber manchmal ist die ausdrückliche Nennung im Gesetz notwendig, damit etwas passiert. Und es ist einiges in Bewegung geraten. Wenn man sich das anschaut, stößt man immer wieder auf die gleichen Mythen und Irrtümer.

In diesem Artikel wird näher betrachtet, was an diesen Mythen dran ist und ob vielleicht ein Funken Wahrheit dahinter steckt oder es sich schlicht um einen Irrtum handelt.

» **Mythos Nr. 7: Es ist nur eine leidige Pflicht für den Arbeitgeber, ohne dass es einen Nutzen hätte.**

Seminartipp:



» **Gefährdungen am Arbeitsplatz: Psychische Belastungen beurteilen**

Verstärkung des Kündigungsschutzes schwerbehinderter Menschen bereits seit 1.1.2017 !



Das SGB IX wird ab dem **1.1.2018** im Zuge des Bundesteilhabegesetzes komplett verändert werden, **so dass die alten Gesetzestexte ausgewechselt werden müssen.**

Wichtig ist § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX, der bereits zum 1.1.2017 in Kraft getreten ist und ab dem 1.1.2018 § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX heißen wird.

Hiernach ist die Kündigung schwerbehinderter Menschen ohne vorherige **Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** unwirksam. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist in § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX geregelt und wird um einen Satz 3 ergänzt, wonach bei unterbliebener Beteiligung die gleichwohl ausgesprochene Kündigung unwirksam ist.

» **Lesen Sie weiter ...**

Seminartipp:

» **Symposium: Behinderung und Beruf
Geballtes Wissen für SBV und Beauftragte des Arbeitgebers!**
25.04.2017 - 26.04.2017 Heidelberg/Leimen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der besondere Seminartipp

Das reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)



Mit Inkrafttreten der Änderungen des Gesetzes zur Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) **zum 01.04.2017** sind in den Unternehmen **wichtige neue Vorgaben** zu beachten, wenn externe Mitarbeiter beschäftigt werden.

Welche **neuen Grundsätze** im Einzelnen gelten, konnten Sie bereits in unserem **Schwerpunktthema von Dezember** lesen.

Gegebenenfalls müssen in den Zeitarbeits- und Einsatzunternehmen **umfangreiche Änderungen der Verträge** vorgenommen werden. Personalabteilung und Betriebsrat müssen sich daher rechtzeitig mit den Neuregelungen auseinandersetzen.

Nutzen Sie unser topaktuelles Inhouse-Seminar für einen **raschen, kompakten und praxisorientierten Überblick zu den Neuerungen** bei Leiharbeit und Werkverträgen und den damit verbundenen Auswirkungen.

Abgestimmt auf Ihre konkrete Situation erfahren Sie, worauf Sie bei der Personaleinsatzplanung ab 1. April 2017 achten müssen, und lernen die unterschiedlichen Möglichkeiten kennen, wie Personaleinsatz durch externe Mitarbeiter flexibel und rechtssicher gestaltet werden kann.

Weitere Details zum Seminar:

» **Das reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Gerlinde Rau, Dipl.-Päd. und Heike Holtmann, Ass. jur.

» **Inhouse-Service**

Telefon 0251 1350-6555

Telefax 0251 1350-6999

» **inhouse@personal.poko.de**



Praxistipp

Befragung zu Überlastung und Zufriedenheit: Was bringt mitarbeiterorientierte Personalpolitik?



Überlastet ist die Mehrheit der deutschen Arbeitnehmer zweifelsohne. Lässt sich ihr Engagement dennoch steigern?

Nein, dürfte Ihre spontane Antwort lauten.

Wer unter Termindruck, Multitasking oder schwer zu bewältigenden Mengen an Informationen leidet, ist nicht häufiger krank als andere Beschäftigte. Lohnen sich mitarbeiterorientierte und gesundheitsfördernde Maßnahmen trotzdem?

Ja, werden Sie optimistisch hoffen.

Und das bestätigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Allerdings auch, dass Sie mit der Antwort auf die erste Frage falsch liegen.

» **Lesen Sie weiter ...**

Aktuelle Seminare

» **Betriebliche Gesundheitsförderung in der Praxis**

30.05.2017 - 02.06.2017 Hamburg
10.10.2017 - 13.10.2017 Konstanz/Bodensee

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

07.03.2017 - 09.03.2017 Nürnberg
29.03.2017 - 31.03.2017 Berlin
25.04.2017 - 27.04.2017 Frankfurt/Main
16.05.2017 - 18.05.2017 Münster
30.05.2017 - 01.06.2017 Hamburg

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**
30.05.2017 - 31.05.2017 Magdeburg

» **Behinderungsgerechter Arbeitsplatz und
Barrierefreiheit**

16.05.2017 - 19.05.2017 Würzburg
28.11.2017 - 01.12.2017 Bonn

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Flexi-Rente - Das Ziel der Reform



von **Thomas Ramm**
Rechtsanwalt/Abteilungsleiter

Früher in Rente gehen, Rente und Arbeit kombinieren oder über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus weiterarbeiten - die Flexi-Rente soll es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland ermöglichen, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand selbstbestimmter zu gestalten. Die Voraussetzungen hierfür schafft die sogenannte "Flexi-Rente". In Kraft getreten ist die Flexi-Rente teils zum 1. Januar, teils wird sie es zum 1. Juli 2017. Die neuen Regelungen zum Hinzuverdienst kommt beispielsweise erst ab Juli 2017.

Was bewirkt die Flexi-Rente?

Die Flexi-Rente soll den Bezug einer vorgezogenen Teilrente ab dem 63. Lebensjahr attraktiver machen. Künftig dürfen Teilrentner mehr vom Zuverdienst zu den Altersbezügen behalten. Ferner werden Arbeitgeber von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung befreit, wenn sie Rentner über das Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze hinaus beschäftigen. Arbeitnehmer, die über das Rentenalter hinaus arbeiten möchten, können ihre Rentenansprüche aufbessern.

» **Lesen Sie weiter, was sich ändert ...**

Seminartipp:

» **Altersteilzeit - Früher in den Ruhestand**

08.03.2017 - 10.03.2017 München
21.06.2017 - 23.06.2017 Hamburg
17.10.2017 - 19.10.2017 Mainz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel
anklicken!

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann
empfehlen Sie ihn weiter.

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

**Redaktionsteam Poko Newsletter für
Führungskräfte und Mitarbeiter:**

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.02.2017