Gesundheit & Demografie

Seminare 2024

Für einen optimal geschulten Betriebsrat

- **Betriebsrat und Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- **Von Prävention bis Wiedereingliederung**
- **Stress, Sucht und psychische Belastungen**
- **Herausforderungen älterer Arbeitnehmer**

FOCUS TOP ANBIETER WEITERBILDUNG 2024

FOCUS-BUSINESS.DE IN KOOPERATION MIT FACTFIELD

Poko

Seminare | Training | Beratung

Wir kümmern uns!

Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen

Liebe Leser, liebe Leserinnen,

Interessenvertreter wie Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung. Deshalb möchten wir Ihnen die Werkzeuge und Kenntnisse an die Hand geben, die Sie benötigen, um diese Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.

Auf den folgenden Seiten bieten wir Ihnen Informationen zu verschiedenen Themen, die für Sie von besonderem Interesse sein dürften. Sie erhalten Einblicke in die rechtlichen Aspekte krankheitsbedingter Kündigungen und erfahren, wie Sie betriebliches Eingliederungsmanagement effektiv umsetzen können. Darüber hinaus geben wir einen anschaulichen Überblick über die verschiedenen Handlungsfelder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen effektiv voranzutreiben, benötigen Sie vertiefende Kenntnisse, wie sie in unseren Seminaren und Webinaren vermittelt werden. Unsere Referenten sind Experten mit umfangreichem Fachwissen und vermitteln Ihnen praxisnahe Lösungsansätze.

Wir freuen uns darauf, Sie bei unseren Seminaren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz begrüßen zu dürfen!

Sybille Wasmund
Ass. jur.,
M.A. Erwachsenenbildung,
Online-Trainerin/zert.

Sina Baumeister
Diplom-Pädagogin,
Trainerin (IHK)

Infos & Tipps

Darum Poko 4
Unser Qualitätsversprechen 5
Krankheitsbedingte Kündigung 6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) 8
Handlungsfelder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement 10
Poko-Points 12
Ihr Schulungsanspruch 13
Infoservices 82
Anmeldeformular 83

Gesundheitsschutz

* Arbeits- und Gesundheitsschutz I 14
Arbeits- und Gesundheitsschutz II 15
* Webinar: Arbeits- und Gesundheitsschutz I 16
Webinar: Arbeits- und Gesundheitsschutz II – Gefährdungsbeurteilung 17
Der Arbeitsschutzausschuss 18
Energiewende und betrieblicher Umweltschutz 19
Die aktuelle Arbeitsstättenverordnung 20
Arbeits- und Gesundheitsschutz – Fresh up 21
Arbeitsschutz und Digitalisierung 22

Gesundheitsförderung

* Gesundheitsmanagement im Betrieb 23
* 2. Poko-Gesundheitswoche 2024 24
* Aktiv für ein besseres Betriebsklima 27
* Resilienz I – stabil und belastbar im betrieblichen Alltag 28
Resilienz II – Praxistraining 29

Krankheit

Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis 30
Fehlzeiten, Langzeit- und Dauererkrankungen 32
* Die krankheitsbedingte Kündigung 33

Inhalt

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zertifikat »BEM-Koordinator« 34
* Betriebliches Eingliederungsmanagement I 35
Betriebliches Eingliederungsmanagement II 36
Qualifizierung zum »BEM-Koordinator« 37
* W Webinar: Betriebliches Eingliederungsmanagement – Kompakt I 38
W Webinar: Betriebliches Eingliederungsmanagement – Kompakt II 39
NEU! W Webinar: BEM-Fallmanagement 40
BEM – häufige Erkrankungen – passgenaue Lösungen 41
Betriebliche Eingliederung psychisch erkrankter Kollegen 42
Betriebliches Eingliederungsmanagement – Fresh up 43

Belastungen

* Unterstützung von Kollegen in Ausnahmesituationen 44
* Risiko: Stress im Amt 45
* Stress und Stressbewältigung im Betrieb – Kompakt 46
NEU! **Symposium:** Mitbestimmung in Kliniken und Krankenhäusern 48
Kompaktausbildung: Fachkraft für psychosoziale Unterstützung im Unternehmen 50
Symposium: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz 52
* Psychische Belastungen am Arbeitsplatz I 54
Psychische Belastungen am Arbeitsplatz II 55
* W Webinar: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz 56
Die Überlastungsanzeige des Arbeitnehmers 57
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb 58
* Besondere Belastungen älterer Arbeitnehmer 59
* Burn-out im Berufsalltag 60
* Mobbing I – couragiert handeln, aktiv eingreifen 61
Mobbing II – Strategien zur Prävention und Intervention 62
* W Webinar: Mobbing I 63
* Ausbildung Mobbing- und Konfliktberater 64
NEU! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 66

Sucht

* Suchterkrankungen im Betrieb I – Alkohol und andere Drogen 67
Suchterkrankungen im Betrieb II 68
Suchterkrankungen im Betrieb III 69

Demografie/Ältere Kollegen

* Alternde Belegschaften und demografischer Wandel 70
Rente und Alterssicherung für schwerbehinderte Menschen 71
* Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I 72
Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer II 73
Symposium: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb 74
* W Webinar: Ältere Arbeitnehmer I 76
* Rente und Sozialversicherungsrecht 77
Altersteilzeit – früher in die Rente 78
Vorzeitiger Ruhestand und Arbeiten trotz Rente 79

Inhouse-Service 80

W Webinar

* Diese Seminare setzen keine Vorkenntnisse voraus

Darum Poko

Wir machen Sie handlungsfähig – für eine erfolgreich mitbestimmte Arbeitswelt.

Warum entscheiden sich Arbeitnehmervertreter für uns?

- Bei uns wird Praxisbezug wahrhaft großgeschrieben! Wir statten Sie mit dem richtigen Handwerkszeug für Ihren Betriebsratsalltag aus.
- Unsere Referenten begeistern Sie in unseren Seminaren dank langjähriger Praxiserfahrung rund um die Arbeitnehmervertretung.
- Durch uns gewinnen Sie Rechtssicherheit, erhalten Ratschläge zu Ihren Fragestellungen und konkrete Lösungsangebote.
- Poko steht für höchste Qualität der Seminarinhalte bei verständlicher, einprägsamer und dennoch kurzweiliger Präsentation samt interaktiver Gruppenarbeiten.
- Uns liegt Ihr Erfahrungsaustausch am Herzen, damit Sie auch von anderen Teilnehmern lernen. Dafür fördern wir den intensiven Dialog während der Schulung.
- Dank unserer herzlichen Seminarleitungen erwartet Sie deshalb eine lockere Wohlfühlatmosphäre und gute Stimmung, auch an den Abenden.
- Wir arbeiten unabhängig, weder von Arbeitgeberverbänden noch Gewerkschaften unterstützt, da wir für die vertrauensvolle, konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber stehen.

Wir möchten, dass Sie erfolgreich mitbestimmen können. Deshalb steht die lebendige Wissensvermittlung bei uns im Fokus – mit Leichtigkeit und Spaß seit über 60 Jahren.

Poko-Seminare sind einfach ein tolles Erlebnis!

FOCUS TOP ANBIETER WEITERBILDUNG 2024
FOCUS-BUSINESS.DE IN KOOPERATION MIT

Unser Qualitätsversprechen

Mit Leidenschaft setzen wir alles daran, dass das Lernen Sie rüstet für eine erfolgreiche Arbeit – und dabei Spaß macht.

Planung

Unterstützt von Richtern und Fachanwälten, optimiert unser Planungsteam laufend unser Angebot für Sie. Vorausschauend entwickelt es neue Veranstaltungen, die für die Arbeitnehmervertretung relevant sind, prüft und aktualisiert für Sie alle wichtigen Grundlagen- und Spezialseminare. Eine wichtige Rolle spielen hierbei vor allem Ihre Rückmeldungen.

Qualifizierung

Unsere Visitenkarten sind und bleiben unsere Referenten, Trainer und Seminarleiter – Ihre Ansprechpartner vor Ort. In Workshops tauschen sie ihre Erfahrungen und Tipps aus, lernen voneinander und trainieren ihre didaktischen Fertigkeiten.

Seminarbewertungen

Die von unseren Teilnehmern abgegebenen Bewertungen sichten wir sofort und sind stolz auf die hervorragenden Ergebnisse. Ihre Rückmeldungen nehmen wir sehr ernst – jede Einzelne! So besprechen wir z. B. auch Ihre Beurteilung unserer Hotels unverzüglich mit den Direktionen.

Feedback-Hotline

Die hohe Zufriedenheit unserer Kunden kommt nicht von ungefähr: Ihre Meinung ist für uns grundlegend. Deshalb freut sich das Team der persönlichen Feedback-Hotline jederzeit auf Ihren Anruf unter 0251 1350-2510 oder Ihre E-Mail an feedback@poko.de mit Anregungen, Lob oder Kritik.

Krankheitsbedingte Kündigung

Der Betriebsrat fragt – Poko antwortet

Welche Fälle von krankheitsbedingter Kündigung werden unterschieden?

Man unterscheidet zwischen Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen, wegen lang anhaltender oder dauernder Erkrankung und wegen krankheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit.

Wie kann die Kündigung überprüft werden?

Man prüft, ob eine krankheitsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist.
Dies erfolgt in drei Stufen:

1. Stufe – negative Gesundheitsprognose:
Liegen erhebliche Fehlzeiten in der Vergangenheit vor, kann dies zur Grundlage einer krankheitsbedingten Kündigung werden.

2. Stufe:
Die zu erwartende Störung muss zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen

3. Stufe:
Dann ist im Einzelfall im Rahmen einer Interessenabwägung zu klären, ob die festgestellten, durch die Krankheit des Arbeitnehmers verursachten, erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Belange zu einer dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung führen, die nicht durch weitere zumutbare Überbrückungsmaßnamen vermieden werden kann (BAG, 29.07.1993 – 2 AZR 155).

Was versteht man unter einem Kündigungsgrund?

Stufe 1 und 2 bilden zusammen den Kündigungsgrund.

Wann liegen erhebliche Fehlzeiten vor?

Es gibt keine festen Grenzwerte krankheitsbedingter Ausfalltage oder aufzuwendender Entgeltfortzahlungskosten, mit denen eine Kündigung allein begründet werden kann (BAG, 06.09.1989 – 2 AZR 224/89). Maßgeblich sind immer die Besonderheiten des Einzelfalls.

Was ist als Voraussetzung für einen Prozess wichtig?

Es gibt keine Informationspflicht des Arbeitnehmers und auch keine Erkundigungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, ein bEM durchzuführen nach § 167 Abs. SGB IX und das nicht nur bei schwerbehinderten Arbeitnehmern (LAG Niedersachsen, 29.03.2005 – 1 Sa 1429/04).

Welche Folgen hat ein nicht durchgeführtes bEM für einen Prozess?

Auf jeden Fall liegt ohne bEM eine erhöhte Darlegungslast für den Arbeitgeber vor. Trägt er vor, dass ein bEM keine positiven Ergebnisse gebracht hätte, muss er aufzeigen, warum Maßnahmen zur kurativen Behandlung oder der medizinischen Reha i. S. d. § 42 SGB IX nicht in Betracht gekommen wären (BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 755/13).

Was gilt bei Aids?

Eine HIV-Infektion allein ist in der Regel kein Kündigungsgrund.

Was gilt bei Alkoholsucht?

Alkohol- und Drogensucht ist eine Krankheit. Nach der Rechtsprechung des BAG ist von krankhaftem Alkoholismus auszugehen, wenn infolge der Abhängigkeit Gewohnheits- und übermäßiger Alkoholgenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben werden kann (BAG, 26.1.1995-2 AZR 649/94).

Was gilt bei Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit?

Hier kommt es auf die konkrete Eignung des Arbeitnehmers an. Die nur befristete Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente und das aus diesem Grund in einigen Tarifverträgen vorgesehene Ruhen des Arbeitsverhältnisses schließt eine Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht aus (BAG, 09.09.2010 – 2 AZR 493/09).

Behandeln Sie dieses Thema ausführlich in unserem Seminar:

»Die krankheitsbedingte Kündigung«

Details auf Seite 33

Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)

Laut **§ 167 Abs. 2 SGB IX** ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einem Mitarbeiter der innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt krankheitsbedingt fehlt, ein bEM anzubieten.

Ziele des bEM

- Vermeidung und Reduzierung von Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit
- Arbeitsplatzerhalt
- Rehabilitation und Integration der Betroffenen

Mögliche Maßnahmen innerhalb des bEM

Die Maßnahmen im bEM sind immer Einzelfallentscheidungen. Was für den einen Betroffenen passt, ist für den Kollegen möglicherweise gar nicht zielführend. Das bEM ist daher als verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess definiert worden. Grundsätzlich gilt jedoch, dass der Arbeitsplatz soweit wie möglich an die vorhandenen Fähigkeiten des erkrankten Mitarbeiters angepasst werden soll, z. B. durch:

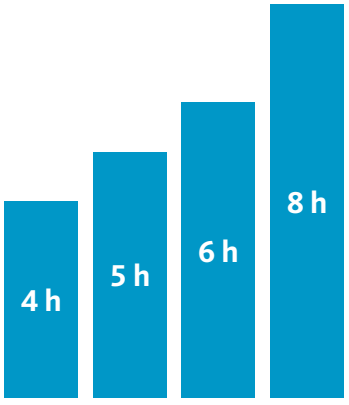
- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Vorübergehende Anpassung der Aufgaben
- Vorübergehende Verlängerung oder Reduzierung der Arbeitszeiten
- Oder (nachrangig) eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz

Stufenweise Wiedereingliederung

Das so genannte Hamburger Modell eignet sich für langfristig und immer noch Erkrankte, um ihnen die Rückkehr in ihre bisherige Tätigkeit zu erleichtern. Dabei wird ein individueller Stufenplan erstellt, bei dem sich die Arbeitsbelastung langsam aber stetig erhöht. Eine erfolgreiche stufenweise Wiedereingliederung endet, wenn der betroffene Arbeitnehmer wieder voll belastbar ist.

Das Hamburger Modell wird nach Zustimmung des Erkrankten vom behandelnden Arzt verordnet, sofern dieser ausreichend belastbar ist und es zudem als wahrscheinlich erscheint, dass die Wiedereingliederung erfolgreich sein wird.

Beschäftigte beziehen während der stufenweisen Wiedereingliederung Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld. Sie gelten auch in dieser Zeit als arbeitsunfähig.



Beispiel:
Tägliche Arbeitszeit im Stufenplan

Beteiligte am bEM

Der bEM-Berechtigte

Der erkrankte Mitarbeiter ist die wichtigste Person im bEM. Ohne sein Einverständnis geht hier nichts. Er ist »Herr des Verfahrens« und entscheidet selbst, ob er ein bEM annimmt oder nicht, welche Informationen er mitteilen möchte, wer zum Verfahren hinzugezogen werden soll und auch, wenn er das bEM abbrechen möchte. Das bEM beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist immer beteiligt. Zeigt sich, dass der Mitarbeiter aufgrund seines Gesundheitszustands besondere Unterstützung benötigt und diese durch Maßnahmen am Arbeitsplatz oder durch den Arbeitgeber erfolgen können, muss der Arbeitgeber diese **Hilfe organisieren**. Weiterhin sollen **präventive Maßnahmen** ergriffen werden, die dabei helfen, einer erneuten Erkrankung, einer Chronifizierung oder gar einer Behinderung vorzubeugen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung bei der Klärung der Unterstützungsmöglichkeiten hinzuzuziehen.

Die betrieblichen Interessenvertretungen

Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmern) haben zu **überwachen**, ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nachkommt (§ 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX). Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber ein quartalsweise zu erstellendes Verzeichnis mit den Namen derjenigen Arbeitnehmer einfordern, die im zurückliegenden Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Hierzu braucht es keine Zustimmung der Arbeitnehmer. Auch reicht die Unterrichtung über die bloße Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer (also eine anonymisierte Liste) für die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nicht aus.

Der Betriebs-/Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung können die Einleitung und Durchführung eines bEM vom Arbeitgeber aufgrund ihres Initiativrechts einfordern.

Betriebsrat und Arbeitgeber können die Durchführung des Verfahrens in einer (freiwilligen) **Betriebsvereinbarung** festlegen.

Weitere Akteure

Nach Zustimmung des bEM-Berechtigten können bei Bedarf weitere Akteure hinzugezogen werden, wie z. B.

- Der Betriebsarzt
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Die Führungskraft

Behandeln Sie dieses Thema ausführlich in unseren Veranstaltungen zum:

»Betrieblichen Eingliederungsmanagement«

Details auf Seite 35 ff.

Handlungsfelder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Arbeits- und Gesundheitsschutz
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit zu beurteilen und hieraus die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten. Der Betriebsrat kann hier maßgeblich Einfluss nehmen und aufgrund seines Mitbestimmungsrechts auch von sich aus eigene Maßnahmen anregen.

Gesundheitsförderung
Hier steht die aktive Förderung der Mitarbeitergesundheit im Mittelpunkt. Dabei sollten die Erkenntnisse aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz genutzt und die Mitarbeiter aktiv beteiligt werden. Typische Handlungsfelder sind Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Suchtprävention.

Betriebliche Wiedereingliederung
Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt, muss ein bEM von der Unternehmensleitung veranlasst werden. Wie das genau aussehen soll, bleibt dieser aber in wesentlichen Teilen überlassen. Umso wichtiger ist es für den Betriebsrat, sich konstant über die Entwicklung der Rechtsprechung auf dem Laufenden zu halten und die jeweilige betriebliche Praxis zu überprüfen und zu optimieren.

Psychische Gesundheit
Die Anforderungen an die Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt werden immer komplexer. Nicht ohne Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Bereits seit Jahren gehören psychische Erkrankungen zu den 3 häufigsten Gründen für eine Krankschreibung. Der Betriebsrat hat nach § 87 BetrVG volles Mitbestimmungsrecht bei allen Themen rund um den Gesundheitsschutz, also auch beim Thema psychische Belastungen.

Suchtprävention
Suchtprobleme spielen auch in der Arbeitswelt eine Rolle und werden oft unterschätzt. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, betroffene Kollegen professionell zu begleiten und ihnen Hilfsangebote inner- und außerhalb des Betriebs aufzuzeigen.

Gesundes Betriebsklima
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit zu beurteilen und hieraus die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten. Der Betriebsrat kann hier maßgeblich Einfluss nehmen und aufgrund seines Mitbestimmungsrechts auch von sich aus eigene Maßnahmen anregen.

Demografie
Ältere Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle, um den Fachkräftemangel abzumildern und so die Unternehmenszukunft zu sichern.
Helfen Sie als Betriebsrat mit, Altersdiskriminierung vorzubeugen.

Poko-Points

Sammeln – einlösen – profitieren

In Poko-Seminaren sammeln Sie wertvolle Poko-Points!

Und dann entscheiden Sie selbst, welche zur Auswahl stehenden praktischen Arbeitsmittel oder Wertguthaben/Gutscheine Sie in Ihrer Arbeitnehmervertretung am besten unterstützen. Tauschen Sie Ihre Poko-Points ganz einfach online bis 28.02.2026 dagegen ein!

Suchen Sie sich gleich nach Ihrem Seminarbesuch etwas aus. Oder sammeln Sie weiter – gerne auch gemeinsam mit dem ganzen Gremium – z. B. für einen modernen Beamer, einen Nachlass auf die nächste Seminargebühr oder eine leistungsstarke Powerbank.

Hier einige Beispiele:
(Abbildungen ähnlich, Änderungen vorbehalten)

170 Poko-Points

Philips Diktiergerät mit Spracherkennung

200 Poko-Points

100,00 €-Gutschein für Ihr nächstes Poko-Seminar

200 Poko-Points

Tragbarer Minibeamer

90 Poko-Points

Powerbank

Die ganze Auswahl an Arbeitsmitteln für Ihre Betriebsratsarbeit – bereits ab 60 Poko-Points – und alle weiteren Informationen gibt es auf:

www.poko.de/poko-points

Den aktuellen Stand Ihrer gesammelten Punkte erfahren Sie jederzeit in »Mein Poko«.

Schulungsanspruch

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Sie haben Fragen?
Ich helfe Ihnen gerne weiter!

Sybille Wasmund
Ass. jur., M.A. Erwachsenenbildung, Online-Trainerin/zert.

0251 1350-1350

Sie können mich gerne auch per E-Mail kontaktieren:
seminarberatung@poko.de

§ 37,6 Betriebsräte müssen über **Grundkenntnisse im Bereich Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung** (Grundzüge der Arbeitssicherheit) verfügen, wie sie auch in unserem Seminar **»Arbeits- und Gesundheitsschutz I«** vermittelt werden. Sind diese Kenntnisse im Betriebsrat nicht vorhanden, ist eine entsprechende Schulung grundsätzlich »erforderlich« im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG (BAG 28.09.2016 – 7 AZR 699/14).

Außerdem stellt sich die Frage: **Wann sind weiterführende Schulungen zu Spezialthemen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz »erforderlich«?**
Die Erforderlichkeit ergibt sich regelmäßig aus aktuellem Anlass, wenn spezielle Kenntnisse sofort oder demnächst benötigt werden, damit der Betriebsrat seine Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann. Sie kann sich u. a. auch aus der besonderen Funktion des zu Schulenden (z. B. Mitglied im Arbeitsschutzausschuss) ergeben oder wenn der Betriebsrat zur Prävention initiativ werden muss.

Wegen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, u. a. bei der **Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes** (BAG 18.03.2014 – 1 ABR 73/12), beim **betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM)** (BAG 13.03.2012 – 1 ABR 78/10; BAG 28.09.2016 – 7 AZR 699/14 und LAG Berlin-Brandenburg 16.01.2020 – 26 TaBV 865/19) sowie zu **Gefahren- und Überlastungsanzeigen** (LAG Hessen 08.06.2020 – 16 TaBV 184/19) erkennt die Rechtsprechung dabei in zunehmendem Maße die Erforderlichkeit von Kenntnissen zu vertiefenden und Spezialthemen im Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Betriebsratstätigkeit an.

Aktuelle Rechtsprechung
Zahlreiche, für die betriebliche Praxis besonders wichtige Gerichtsentscheidungen und Entwicklungen befassen sich mit dem Bereich **Arbeits- und Gesundheitsschutz**. Nur wer mit den neuesten Urteilen und Beschlüssen vertraut ist, kann zukünftige Tendenzen leichter erkennen und abschätzen, wie sich die Entscheidungen auf den eigenen Betrieb und die Arbeit des eigenen Gremiums im Einzelfall auswirken. Die Kenntnis der neuesten Rechtsprechung ermöglicht dem Betriebsrat, die eigene Situation rechtlich zu beurteilen, seine Strategien hieran auszurichten und unnötige Gerichtsverfahren zu vermeiden. Hierfür muss sich der Betriebsrat nicht auf ein Selbststudium anhand der ihm zur Verfügung stehenden Fachzeitschriften verweisen lassen (BAG 18.01.2012 – 7 ABR 73/10; BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95).

Dies gilt insbesondere auch bei einem Wandel der Rechtsprechung zu einem für die konkrete Betriebsratsarbeit wichtigen Gesetz oder Tarifvertrag (BAG 22.01.1965 – 1 AZR 289/64).

Burn-out
Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung zum Thema »Burn-out« nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist es ausreichend, wenn der Betriebsrat darauf verweisen kann, dass ihn Beschäftigte mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben. Die Existenz einer vom Arbeitgeber eingerichteten telefonischen Beratungsstelle führt nicht dazu, dass eine Schulung des Betriebsrats zu Themen des Gesundheitsschutzes nicht erforderlich ist. Verhandlungen des Arbeitgebers mit dem Gesamtbetriebsrat zu Themen des Gesundheitsschutzes stehen der Erforderlichkeit der Schulung von Mitgliedern des örtlichen Betriebsrats zum Thema »Burn-out« nicht entgegen (ArbG Essen 30.06.2011 – 3 BV 29/11).

Mobbing
Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zum Thema »Mobbing« ist nach § 37 Abs. 6 BetrVG in der Regel erforderlich, wenn vom Betriebsrat eine diesbezügliche Konfliktlage dargelegt wird, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgabenstellung ergibt und zu deren Erledigung er das in der Schulung vermittelte Wissen benötigt (BAG 14.01.2015 – 7 ABR 95/12).

Tipp: Empfehlenswert zur Prüfung der Erforderlichkeit von Schulungen ist der enge Abgleich Ihrer konkreten betrieblichen Situation mit den im Themenplan genannten Veranstaltungsinhalten.

SBG IX PersR Detaillierte Infos zu Ihren Schulungsansprüchen finden Sie auf www.poko.de/schulungsanspruch.

Mehr Infos auf
www.poko.de/betriebsrat/schulungsanspruch

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Betrieblicher Gesundheitsschutz,** Manfred Albrod, 220 Seiten und das Buch **Arbeits- und Sozialordnung 2023 – Gesetze, Einleitungen, Übersichten,** Michael Kittner, 1.759 Seiten

Arbeits- und Gesundheitsschutz I

Gesunde Arbeit – starke Mitbestimmung und vielfältige Handlungsmöglichkeiten

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
20.02. – 23.02.	Berlin	0171AC24
05.03. – 08.03.	München	0171AD24
12.03. – 15.03.	Warnemünde/Ostsee	0171AE24
16.04. – 19.04.	Wiesbaden	0171AF24
23.04. – 26.04.	Dresden	0171AG24
14.05. – 17.05.	Garmisch-Partenkirchen	0171AH24
11.06. – 14.06.	Köln	0171AI24
18.06. – 21.06.	Timmendorfer Strand	0171AJ24
09.07. – 12.07.	Münster	0171AK24
23.07. – 26.07.	Friedrichshafen/Bodensee	0171AL24
20.08. – 23.08.	Trier	0171AM24
10.09. – 13.09.	Berlin	0171AN24
24.09. – 27.09.	Göttingen	0171AO24
08.10. – 11.10.	Timmendorfer Strand	0171AP24
22.10. – 25.10.	München	0171AQ24
05.11. – 08.11.	Köln	0171AR24
19.11. – 22.11.	Kühlungsborn/Ostsee	0171AS24
10.12. – 13.12.	Hamburg	0171AT24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 20

Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. Teilnehmer	1.499,00 €
2. Teilnehmer	1.449,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.299,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

90 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13 und Hinweis

Infos & Buchen

www.poko.de/0171

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Sie lernen die elementaren Grundlagen des Arbeitsschutzes sowie die Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats kennen. Nutzen Sie Ihre Rechte und wirken Sie aktiv mit, um Ihren Kollegen gesunde Arbeitsplätze zu ermöglichen. Anhand von Beispielen aus der Praxis vermittelt Ihnen der Referent alle notwendigen Basics, um den betrieblichen Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen gezielt verbessern zu können.

Die Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehören zu den grundlegenden Aufgaben des Betriebsrats. Dabei muss die Prävention, nämlich die Schaffung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds, im Vordergrund stehen.

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeit und Gesundheit – was heißt das eigentlich genau?
- Ziele und Maßnahmen
- Beteiligte, Aufgaben und Organisation

Gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsschutzgesetz – weites Anwendungsgebiet
- Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz – auch ein Thema des Gesundheitsschutzes
- Mutterschutzgesetz – Arbeits- und Gesundheitsschutz großgeschrieben
- Arbeitsstättenverordnung: wichtig bei mobiler oder stationärer Arbeit und Homeoffice
- Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – zum Schutz der Arbeitnehmer

Aktuell – der neueste Stand im Arbeitsschutz
- Ständig im Wandel – Infektionsschutzstandards und passende Hygienekonzepte
- Arbeitsschutz 4.0 – neue Herausforderungen durch Digitalisierung, Flexibilisierung und mobile Arbeit
- Alarmstufe rot – stetige Zunahme psychischer Belastungsfaktoren
- Arbeitsunfähigkeit – Fehlzeiten als Indiz »kranker« Arbeit?
- Kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Durchführung von bEM
- Gesetzliche Unfallversicherung – ganz wichtig bei mobiler Arbeit

Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Von allgemeinen Informationsrechten bis zu den Mitbestimmungsrechten der §§ 87, 91 BetrVG
- Praktisch von großer Bedeutung: der Arbeitsschutzausschuss
- Realistische Beispiele zu Arbeitsplatzanalyse und Gefährdungsbeurteilung – auch bei mobiler Arbeit und Homeoffice?
- Beteiligung bei der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Argumentationshilfen gegenüber dem Arbeitgeber

Hinweis: Schulungen über Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (Grundzüge der Arbeitssicherheit) sind grundsätzlich erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG (BAG 28.09.2016 – 7 AZR 699/14, BAG 20.08.2014 – 7 ABR 64/12).

Arbeits- und Gesundheitsschutz II

Mit Gefährdungsbeurteilungen Arbeitsbedingungen aktiv verbessern

In diesem Praxis-Seminar lernen Sie alles über Gefährdungsbeurteilungen, dem Herzstück der Prävention. Wir informieren Sie über Ihre rechtlichen und strategischen Möglichkeiten, um kontinuierliche Abläufe zum Abschaffen und Vorbeugen von Gefährdungen in Ihrem Betrieb zu bewirken. Lernen Sie, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu nutzen, um mit dem Arbeitgeber gezielt Verbesserungen für Ihre Kollegen zu erreichen. Sie diskutieren Beispiele zur Optimierung, gerne auch aus Ihrer eigenen betrieblichen Umgebung.

Kein Arbeitsplatz ist frei von Risiken und Gefährdungslagen. Die Gefährdungsbeurteilung ist Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Ziel ist, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv, also bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten, entgegenzuwirken, übrigens auch bei mobiler Arbeit und Tätigkeiten im Homeoffice. Als Betriebsrat können Sie dabei mitwirken, wie die Gefährdungsbeurteilung ablaufen soll, welche Konsequenzen daraus entstehen und wie die Erfolgskontrolle aussehen soll.

Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsschutzgesetz – Dreh- und Angelpunkt jeder Gefährdungsbeurteilung
- Risikoerkennung und Bewältigung durch die Gefährdungsbeurteilung
- Gefahren minimieren, Haftungsrisiken vermeiden – betrieblicher Nutzen eines guten Beurteilungswesens
- Berufsgenossenschaftliche Vorgaben beachten – Arbeits- und Wegeunfälle vermeiden

Gefährdung – was ist das eigentlich?
- Unterschiedliche Betriebssituationen und Gefährdungsarten
- Risikodefinition und Analyse verschiedener Gefährdungsmodelle
- Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, Belastungen und ihre Folgen
- Gesundheitliche Auswirkungen von Gefährdungen sicher beurteilen

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung
- Initiativrecht des Betriebsrats und dessen praktische Ausübung
- Durchsetzung gegenüber untätigen oder einseitig handelnden Arbeitgebern
- Einigungsstelle – wann und wie?

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in die Praxis
- Ausgangspunkt »Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse« – was ist das?
- Teilnehmer der Gefährdungsbeurteilung und Rolle der Arbeitnehmer
- Nichts übersehen! Analyse des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe
- Eine neue Herausforderung: Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Arbeit und Homeoffice
- Diskussion und Dokumentation von Gefahren und Abhilfemaßnahmen
- Nachbereitung und fachliche Absicherung der Ergebnisse
- Abschlussdiskussion mit der Betriebsleitung – Vorgehen bei Differenzen
- Maßnahmenumsetzung, Aktions-/Zeitplan, Verantwortlichkeiten
- Erfolgskontrolle und Aktualisierung von Untersuchungen und Ergebnissen

Beispiele und Übungen
- Best-Practice: Muster, Beispiele, Erfahrungsaustausch
- Musterverfahren einer Gefährdungsbeurteilung

Tipp: Beachten Sie auch unser Seminar »Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb« (S. 58).

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
20.02. – 23.02.	Travemünde/Ostsee	0324AB24
19.03. – 22.03.	Heidelberg	0324AC24
09.04. – 12.04.	Berlin	0324AD24
14.05. – 17.05.	München	0324AE24
02.07. – 05.07.	Münster	0324AF24
27.08. – 30.08.	Hamburg	0324AG24
15.10. – 18.10.	Timmendorfer Strand	0324AH24
05.11. – 08.11.	Augsburg	0324AI24
03.12. – 06.12.	Köln	0324AJ24

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 14**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0324

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis zum Webinar!

Ihr Vorteil: Zum Webinar erhalten Sie das Buch **Betrieblicher Gesundheitsschutz,** Manfred Albrod, 220 Seiten und die **dtv-Arbeitsgesetze**

Webinar: Arbeits- und Gesundheitsschutz I

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
05.03. – 08.03.	09:00 – 12:30 Uhr	9402AA24
04.06. – 07.06.	09:00 – 12:30 Uhr	9402AB24
17.09. – 20.09.	09:00 – 12:30 Uhr	9402AC24
05.11. – 08.11.	09:00 – 12:30 Uhr	9402AD24

Je nur halbe Schulungstage im Vergleich zum Präsenzseminar – Inhalte daher der Dauer angepasst.

Fakten

Webinardauer	**8 Module an 4 Tagen à 90 Minuten**
Teilnehmer	**ca. 18**

Webinargebühr ab 1.099,00 €

1. Teilnehmer	**1.199,00 €**
2. Teilnehmer	**1.149,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.099,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

70 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/9402

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Webinar lernen Sie die elementaren Grundlagen des Arbeitsschutzes sowie die Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats kennen. Nutzen Sie Ihre Rechte und wirken Sie aktiv mit, um Ihren Kollegen gesundheitsfördernde Arbeitsplätze zu ermöglichen. Anhand von Beispielen aus der Praxis vermittelt Ihnen der Referent alle notwendigen Basics, um den betrieblichen Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen gezielt verbessern zu können.

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeit und Gesundheit – was heißt das eigentlich genau?
- Ziele und Maßnahmen
- Beteiligte, Aufgaben und Organisation

Gesetzliche Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsschutzgesetz – weites Anwendungsgebiet
- Arbeitszeit und Arbeitszeitgesetz – auch ein Thema des Gesundheitsschutzes
- Mutterschutzgesetz – Arbeits- und Gesundheitsschutz großgeschrieben
- Arbeitsstättenverordnung: wichtig bei mobiler oder stationärer Arbeit und Homeoffice
- Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – zum Schutz der Arbeitnehmer

Aktuell – der neueste Stand im Arbeitsschutz
- Infektionsstandards und passende Hygienekonzepte
- Arbeitsschutz 4.0 – neue Herausforderungen durch Digitalisierung, Flexibilisierung und mobile Arbeit
- Alarmstufe rot – stetige Zunahme psychischer Belastungsfaktoren
- Arbeitsunfähigkeit – Fehlzeiten als Indiz »kranker« Arbeit?
- Kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Durchführung eines bEM
- Gesetzliche Unfallversicherung im SGB VII – ganz wichtig bei mobiler Arbeit

Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Von allgemeinen Informationsrechten bis zu den Mitbestimmungsrechten der §§ 87, 91 BetrVG
- Praktisch von großer Bedeutung: der Arbeitsschutzausschuss
- Realistische Beispiele zu Arbeitsplatzanalyse und Gefährdungsbeurteilung – auch bei mobiler Arbeit und Homeoffice?
- Beteiligung bei der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Argumentationshilfen gegenüber dem Arbeitgeber

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 14) an.

Webinar: Arbeits- und Gesundheitsschutz II – Gefährdungsbeurteilung

In diesem Praxis-Webinar lernen Sie alles über das wichtige Instrument der Gefährdungsbeurteilung kennen. So können Sie beurteilen, wann, welche Gefährdungen für die Kollegen bestehen und welche Mitwirkungsmöglichkeiten Sie haben, diesen vorzubeugen, um Unfälle oder Erkrankungen zu verhindern. Sie erhalten außerdem einen Überblick über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

In 6 Modulen erhalten Sie online das notwendige Wissen, um Ihre verantwortungsvollen Aufgaben kompetent wahrzunehmen und Ihre Beteiligungsmöglichkeiten bestmöglich auszuschöpfen.

Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung
- Das Arbeitsschutzgesetz – Dreh- und Angelpunkt jeder Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsstättenverordnung, Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
- Berufsgenossenschaftliche Vorgaben beachten, Regress vermeiden
- Gefahren minimieren, Haftungsrisiken vermeiden – betrieblicher Nutzen eines guten Beurteilungswesens

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung
- Rechte nach dem BetrVG, Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz
- Handlungsmöglichkeiten bei der Gefährdungsbeurteilung
- Gefährdungsbeurteilung (GBU) bei Telearbeit/Homeoffice
- Mitgestaltung der Arbeitsschutzorganisation
- Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung

Gefährdung – was ist das eigentlich?
- Unterschiedliche Betriebssituationen und Gefährdungsarten
- Risikodefinition und Analyse verschiedener Gefährdungsmodelle
- Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, Belastungen und ihre Folgen
- Gesundheitliche Auswirkungen von Gefährdungen sicher beurteilen
- Arten der Gefährdungsbeurteilung

Beurteilung von Gefahren in der Praxis
- Beurteilen von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen
- Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung – 7 unerlässliche Handlungsschritte
- Bewertung und Einschätzung der Gefahren
- Maßnahmen ableiten und umsetzen
- Dokumentation der Ergebnisse

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung
- Musterverfahren einer Gefährdungsbeurteilung
- Best-Practice: Checklisten und Beispiele
- Praktische Übungen
- Erfahrungsaustausch

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Überblick
- Besonderheiten bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen
- Psychische Belastungsfaktoren
- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durch Externe
- Bewertung und Einschätzung
- Schutzmaßnahmen

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 15) an.

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
16.04. – 18.04.	13:00 – 16:30 Uhr	9407AA24
02.07. – 04.07.	09:00 – 12:30 Uhr	9407AB24
15.10. – 17.10.	09:00 – 12:30 Uhr	9407AC24
26.11. – 28.11.	09:00 – 12:30 Uhr	9407AD24

Fakten

Webinardauer	**6 Module an 3 Tagen à 90 Minuten**
Teilnehmer	**ca. 18**

Webinargebühr ab 999,00 €

1. Teilnehmer	**1.099,00 €**
2. Teilnehmer	**1.049,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**999,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

65 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/9407

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gesetzliche Vorgabe ab 20 Beschäftigten

Der Arbeitsschutzausschuss

Gemeinsam handeln – Ergebnisse sichern – präventiv vorgehen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
19.03. – 21.03.	Berlin	0012AA24
09.07. – 11.07.	Stuttgart	0012AB24
15.10. – 17.10.	Weissenhäuser Strand/ Ostsee	0012AC24
19.11. – 21.11.	Dortmund	0012AD24

Fakten

Seminardauer	2,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. Teilnehmer	1.299,00 €
2. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Gremiums zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0012

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Welche Aufgaben hat der Arbeitsschutzausschuss, wie kann er definierte Ziele erreichen und wie gestaltet er die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen im Betrieb? Diese und alle weiteren Fragen beantworten wir in unserem Seminar. Sie lernen wichtige rechtliche Grundlagen kennen und erhalten umfassende Hilfestellung für die aktive Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Ihrem Betrieb.

Der Arbeitsschutzausschuss berät über alle wichtigen Fragen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten zur Durchsetzung wichtiger Arbeitsschutzbelange.

Grundlegendes zum Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Wichtige rechtliche Grundlagen, insbesondere Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz
- Pflicht des Arbeitgebers zur Bildung eines ASA
- Mitwirkung und Gestaltung in der Praxis – aktiv Einfluss nehmen

Organisation des Ausschusses – unterschiedliche Ziele vereinen
- Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses und Bestimmung der Mitglieder
- Zusammenarbeit des Betriebsrats mit Arbeitgeber, Betriebsarzt, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten
- Verantwortung der Mitglieder

Das A & O des ASA: Maßnahmen ergebnisorientiert voranbringen
- Einführung bzw. Verbesserung des Arbeitsschutzmanagements im Betrieb
- Auswertung und Prävention von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten
- Gefährdungsbeurteilungen verstehen, auswerten und überprüfen
- Erarbeitung von Vorschlägen für betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen
- Erörterung von Investitionen für den Arbeitsschutz
- Information der Mitarbeiter

Aktive Mitwirkung des Betriebsrats
- Überwachungs- und Informationsrechte nutzen
- Kontroll- und Mitbestimmungsmöglichkeiten aus dem BetrVG engagiert wahrnehmen
- Strategien und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Hinweis: Die Teilnehmer sollten über Kenntnisse verfügen, wie sie in unserem Seminar »Arbeits- und Gesundheitsschutz I« (S. 14) vermittelt werden.

Energiewende und betrieblicher Umweltschutz

Der Klimawandel im Fokus der Unternehmen

In diesem Seminar lernen Sie alle wichtigen rechtlichen Grundlagen und konkrete Maßnahmen rund um den betrieblichen Umweltschutz kennen. Sie erfahren, wie Umweltschutzaktivitäten im Unternehmen sinnvoll koordiniert werden können und welche Handlungsmöglichkeiten Sie als Betriebsrat konkret haben. Nehmen Sie Einfluss auf betriebliche Abläufe unter Berücksichtigung des Umwelt- und Klimaschutzes und erhöhen Sie damit aktiv auch den Gesundheitsschutz für die Belegschaft.

Der Klimawandel betrifft alle. Jeder Einzelne, aber auch jedes Unternehmen kann einen wichtigen Beitrag leisten, um Umweltschäden zu reduzieren oder gar erfolgreich abzuwenden. Daher gilt es auch für Sie als Betriebsrat, keine Zeit zu verlieren und sich jetzt für den betrieblichen Umweltschutz einzusetzen.

Alternativlos – warum betrieblicher Umweltschutz so wichtig ist
- Nachhaltigkeit steigern – CO2-Neutralität erreichen
- Vorbeugung von Umweltschäden und Vermeidung von Haftungsansprüchen
- Imagesicherung
- Gesundheitsschutz der Belegschaft
- Kostenersparnis und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Rechte und Pflichten im betrieblichen Umweltschutz
- Zusammenhang von Arbeits- und Umweltschutz
- Gesetzliche Vorgaben für den betrieblichen Umweltschutz
- Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Umwelt- und Energiemanagement – was Sie darüber wissen müssen
- Sinn und Zweck von Umwelt- und Energiemanagementsystemen
- Energiemanagement nach DIN EN ISO 14001, ISO 9001 und ISO 50001
- Die Europäische Umweltmanagement-Verordnung EMAS/EMASeasy
- Weitere Umweltmanagementansätze

Koordination der Umweltschutzaktivitäten im Unternehmen
- Die Funktionen der Umweltbeauftragten (Abfallbeauftragter, Imissionsschutzbeauftragter, Gewässerschutzbeauftragter)
- Einrichtung einer Umweltkoordinationsstelle oder eines Umweltschutzausschusses?
- Das Umwelt-Audit
- Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsausschuss

Sensibilisierung der Belegschaft – Akzeptanz schaffen und beteiligen
- Öffentlichkeitsarbeit – Umweltberichte und Umweltkommunikation
- Partizipationsmöglichkeiten – was Kollegen tun können

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung Umweltschutz

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
09.04. – 11.04.	Augsburg	0213AA24
27.11. – 29.11.	Düsseldorf	0213AB24

Fakten

Seminardauer 2,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 18

Seminargebühr ab 999,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.199,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	999,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

70 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0213

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Die aktuelle Arbeitsstättenverordnung

Arbeitsplätze sicher und gesund gestalten

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
16.07. – 18.07.	München	0181AA24
22.10. – 24.10.	Berlin	0181AB24

Die Arbeitsstättenverordnung ist das gesetzliche Fundament für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Erfahren Sie in diesem Seminar, was der Arbeitgeber tun muss, um Gefahren zu vermeiden und welche Gestaltungsoptionen Sie als Betriebsrat dabei haben. Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihre eigenen Fragen und Herausforderungen zu diskutieren und neue Lösungswege zu finden.

Lernen Sie Ihre gesetzlichen Spielräume kennen und nutzen Sie Ihre Mitwirkungsrechte, damit der Schutz der Kollegen tatsächlich beachtet wird.

Die Arbeitsstättenverordnung – ein Überblick
- Ziele und Begriffsbestimmungen
- Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers bei der Gestaltung der Arbeitsstätten
- Wichtige Regelungen zu Arbeitsräumen, Verkehrswegen, Klima und Licht
- Gefährdungsbeurteilung nach § 3 Arbeitsstättenverordnung

Nicht ohne uns! Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- Handlungsmöglichkeiten bei Unfallverhütung und Gesundheitsschutz
- Homeoffice und mobile Arbeit – richtige Ausstattung auch hier
- Beurteilung vorhandener Arbeitsbedingungen
- Überwachung der Einhaltung neuer Vorschriften

Aus der Praxis: Erarbeitung alltagstauglicher Lösungen
- Wie sieht der Arbeitsplatz von morgen aus?
- Checklisten und technische Regeln für Arbeitsstätten
- Lösungskonzepte für die Praxis

Fakten

Seminardauer	2,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 1.099,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.099,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0181

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Arbeits- und Sozialordnung 2023,** Kittner, 1.759 Seiten

Arbeits- und Gesundheitsschutz – Fresh up

Aktuelle Rechtsprechung, Gesetze und Verordnungen

In diesem Seminar erhalten Sie wichtige Praxistipps auf Grundlage aktueller Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie erfahren, wie Sie neue Gerichtsentscheidungen und gesetzliche Regelungen für die Interessenvertretung effektiv nutzen und zum Schutz der Mitarbeiter erfolgreich umsetzen. Gerade jetzt hat der Gesundheitsschutz einen enorm hohen Stellenwert und die Kollegen sind auf Ihre professionelle Unterstützung angewiesen.

Zahlreiche wichtige Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte, aber auch des Europäischen Gerichtshofs, befassen sich mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vor dem Hintergrund stetig zunehmender körperlicher und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz – und nicht zuletzt wegen der rasanten Einführung neuer Arbeitsformen – haben Arbeitnehmervertreter in diesem anspruchsvollen Bereich besonders wachsam und aktiv zu sein.

Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Gesetzliche Rahmenvorgaben, Rechtsverordnungen, europäische Richtlinien, Ausführungsbestimmungen
- Vielfältige, starke Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, z. B. in § 87 BetrVG
- Gewinnbringende Zusammenarbeit mit Fachkräften für Sicherheit, Betriebsärzten, Berufsgenossenschaften und Behörden

Aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen*
- Zuständigkeit der Einigungsstelle beim Gesundheitsschutz, insb. bEM
- Unfallschutz bei betrieblichen Sportveranstaltungen
- Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen
- Gesetzlich geregelt: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung
- Mehrarbeitsvergütung bei Teilzeitkräften – auch eine Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Quarantäne und Urlaub – Neues aus Europa
- Kündigung ohne bEM – ein Dauerbrenner
- Der sog. Gesamtschutz bei Leiharbeitnehmern
- EuGH-Entscheidungen zu Ruhepausen, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst
- Versicherter Arbeitsunfall im Homeoffice
- Überlastungsanzeigen der Arbeitnehmer und Beteiligung des Betriebsrats

Neues zu Gesetzen und Verordnungen*
- Aktuelles Infektionsschutzgesetz – ein Auslaufmodell
- Änderungen im bEM-Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX
- Besserer Unfallschutz im Homeoffice – Änderung des § 8 SGB VII

Umsetzung aktueller Entwicklungen in die betriebliche Praxis
- Betriebliche Umsetzung mit und ohne Einverständnis des Arbeitgebers
- Durchsetzung von Schutzpflichten und bei Gefährdungspotenzialen
- Aktuelle Rechtsprechung zur eigenen Argumentation nutzen

* Bei diesen Inhalten handelt es sich um eine thematische Auswahl, die für jeden Termin an den aktuellen Stand angepasst wird.

Hinweis: Die Erläuterung der aktuellen Rechtsprechung des BAG zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen, wichtige Tendenzen, deren Einordnung in die bekannte Rechtsprechung und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis, kann im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich sein. Hierfür muss sich der Betriebsrat nicht auf ein Selbststudium anhand von Fachzeitschriften verweisen lassen (BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95 und BAG 18.01.2012 – 7 ABR 73/10).

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
27.02. – 29.02.	Dresden	0366AA24
12.11. – 14.11.	Lübeck	0366AB24

Fakten

Seminardauer	**2,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.099,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.299,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.099,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13 und Hinweis

Infos & Buchen

www.poko.de/0366

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Arbeitsschutz und Digitalisierung

Die neue Arbeitswelt gestalten

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
16.04. – 19.04.	Münster	0413AA24
24.09. – 27.09.	Hamburg	0413AB24

In diesem Seminar lernen Sie die relevanten Themen und Entwicklungen im Prozess der Digitalisierung kennen und sensibilisieren sich für die Chancen, aber auch für die psychischen Belastungen, die damit verbunden sind.

Entgrenzung der Arbeit, Überforderung und Isolation diskutieren wir mit Ihnen ebenso wie auch die positiven Entwicklungen wie z. B. Unterstützung durch Assistenzsysteme, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Zeitflexibilität. Sie erfahren, wie Gesundheit, Arbeitsschutz und Prävention auch in digitalen Zeiten sicher gestellt werden können und mit welchem strategischen Konzept Sie den Arbeitsschutz in Ihrem Betrieb erfolgreich umsetzen können.

Die digitale Arbeitswelt
- Merkmale der digitalen Arbeitswelt
- Überblick über digitale Arbeitsformen
- Neue Anforderungen an die Arbeitswelt der Gegenwart und Zukunft

Risiken und Chancen der Digitalisierung
- Mobiles und »hybrides« Arbeiten – die Herausforderungen neuer Arbeitsformen aktiv mitgestalten
- Konsequenzen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)
- In aller Munde: ChatGPT in der Praxis
- Lebenslanges Lernen und digitaler Wandel: die Transformation

Digitale Prävention und Gesundheitsschutz
- Mitbestimmen bei der digitalen Weiterentwicklung
- Die digitale Landkarte des Betriebs
- Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Präventionsinstrument
- Die besondere Bedeutung psychischer Belastungen
- Der Ausbau von Gesundheitskompetenz
- Strategisches Vorgehen: Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0413

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **BEM und BGM für kleine und mittelständische Unternehmen,** Althoff/Klaesberg, 100 Seiten

Gesundheitsmanagement im Betrieb

Konzepte zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit

In diesem Seminar zeigen wir Ihnen, weshalb das Thema »Gesundheit« im Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt und warum ein rechtlich abgesichertes, aber vor allen Dingen realitätsnahes Gesundheitsmanagement ein Anliegen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsräte sein muss. Sie lernen die einzelnen Aspekte einer erfolgreichen Gesundheitspolitik kennen und erfahren, wie Sie Ihre umfassenden Beteiligungsrechte effektiv ausüben können.

Ein sorgfältig geplantes, zielorientiert ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement hilft, Arbeitsunfähigkeit und Fehlzeiten zu vermeiden, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu fördern und dauerhaft zu erhalten.

Rechtliche Rahmenbedingungen
- Grundsatz: Präventionspflichten des Arbeitgebers zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit
- Bei eingetretener Arbeitsunfähigkeit: Suche nach leidensgerechten (Schon-)Arbeitsplätzen
- Der Vergütungsaspekt: Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Die Bedeutung der sog. Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien
- Die (neue) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und ihre Beweiskraft

Beteiligungsrechte des Betriebsrats (Überblick)
- Mitbestimmung bei formalisierten Krankenrückkehrgesprächen
- Beteiligung bei Ausgestaltung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM)
- Überwachungs- und Auskunftsrechte nach § 80 Abs. 1 BetrVG
- Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz

Bedeutung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement
- Unterschied zwischen Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement
- Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Wirtschaftlichkeit und Nutzen des BGM

Analyse der Gesundheitssituation und Belastung im Betrieb
- Fehlzeiten und ihre Ursachen
- Belastungsfaktoren: Stress, Arbeitszeit, Betriebsklima usw.
- Gesundheitsgefährdende Arbeitsplatzbedingungen

Vorgehen zur Einführung eines wirksamen Gesundheitsmanagements
- Bestandsaufnahme für den eigenen Betrieb
- Wichtige Schritte zum Erfolg: Zielsetzung, Instrumente, geeignete Maßnahmen
- Kommunikationsstrategien – den Arbeitgeber überzeugen und die Belegschaft motivieren
- Regelmäßige Erfolgskontrollen
- Förderung und Zuschüsse

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
23.04. – 26.04.	Büsum/Nordsee	0081AA24
15.10. – 18.10.	Münster	0081AB24
26.11. – 29.11.	Warnemünde/Ostsee	0081AC24

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie,** **Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX **Ihr Schulungsanspruch** **siehe S. 13**

Infos & Buchen www.poko.de/0081

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

2. Poko-Gesundheitswoche 2024

Werden Sie zum Gesundheitsexperten für Ihren Betrieb!

16. – 20.09.2024 in Warnemünde/Ostsee

Noch nie war das Thema »Gesundheit im Betrieb« aktueller und wichtiger als heute. Fachkräftemangel, demografischer Wandel, Digitalisierung und nicht zuletzt die sich wandelnden Ansprüche der Beschäftigten an eine ausgewogene »Work-Life-Balance« zwingen die Unternehmen in vielen Bereichen zum Umdenken.

Ob für Betriebs-/Personalräte, Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen oder Arbeitgebervertreter – Gesundheit im Betrieb ist für alle Akteure gleichermaßen relevant!

Holen Sie sich daher in unseren interaktiven Vorträgen und praxisnahen Workshops unverzichtbares rechtliches und praktisches Wissen rund um die Gesundheit im Betrieb. Profitieren Sie vom Erfahrungsaustausch und von Beispielen aus der Praxis anderer Unternehmen und erleben Sie, wie man einen »Gesundheitstag« im Unternehmen gestalten kann.

Seien Sie dabei und werden Sie zum Gesundheitsexperten!

Die 2. Poko-Gesundheitswoche: Bewegung, Entspannung, Motivation – hier wird gelebt, was gelehrt wird. Seien Sie dabei und werden Sie zum Gesundheitsexperten!

Gemeinsame Veranstaltung für alle!

Für Betriebsräte, Personalräte, Arbeitgebervertreter, SBV'ler, Führungskräfte, …

Ihre Themen*:

- **Aktionstag Gesundheit – erleben Sie selbst die beispielhafte Ausgestaltung!**
- **Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- **Gefährdungsbeurteilung – ein Muss für alle Betriebe**
- **BEM – das Instrument zum Arbeitsplatzerhalt und Neustart**
- **Alarmierend – Stress und psychische Belastungen**
- **Gesundheitsfördernde Arbeitszeitmodelle**
- **Führung und Beschäftigtengesundheit**
- **Digital Detox – einfach mal abschalten**
- **Mobbing am Arbeitsplatz**
- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung**
- **Ernährung neu gedacht**
- **Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

* Die Themen können noch variieren und an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden.

Bis 30.04.2024 bis zu 300,- Euro sparen!

Fakten

Gebühr	**1.699,00 € ****
Fixbucherpreis	**1.399,00 € *** bei Fixbuchung ohne kostenfreie Stornierung bis zum 30.04.2024
1. Frühbucherpreis	**1.499,00 € **** bei Buchung bis zum 31.05.2024
2. Frühbucherpreis	**1.599,00 € **** bei Buchung bis zum 30.06.2024

Alle Preise zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

Veranstaltungsdauer 4,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:00 Uhr
Ende 12:30 Uhr

*Fixbuchung: Kostenfreie Stornierung ausgeschlossen! Bei verbindlicher Anmeldung bis zum 30.04.2024 und Nutzung des Fixbucherpreises ist eine kostenfreie Stornierung ausgeschlossen. Die Veranstaltungsgebühr fällt in voller Höhe an. Evtl. auf uns zukommende Stornierungskosten des Hotels müssen wir an Ihr Unternehmen weiterleiten. Die Benennung von Ersatzteilnehmern ist jedoch möglich!

**Bitte beachten Sie die abweichenden Stornobedingungen. (Details siehe www.poko.de/8010)

Termin

2024	Ort	Bestellnr.
16.09. – 20.09.	Warnemünde/Ostsee	8010AA24

100 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/8010

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Poko-Teilnehmer sind immer wieder begeistert

Positive Atmosphäre, kollegiale Zusammenarbeit mit dem Dozenten, Rundum-Sorglos-Paket.

Teilnehmer »Fit für den Betriebsratsvorsitz I«, Februar 2023 in Berlin

Praxisnahes Lernen und Tipps zur direkten Anwendung in der BR-Tätigkeit.
Einfach nur danke, es war ein Erlebnis.

Teilnehmer »Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht – Intensiv I«, Februar 2023 in Hamburg

Aktiv für ein besseres Betriebsklima

Lernen Sie in diesem Seminar, wie es um das Betriebsklima in Ihrem Betrieb bestellt ist und welche Faktoren es beeinflussen können. Erfahren Sie, was Ihre konkreten Handlungsmöglichkeiten als Betriebsrat sind, um das Betriebsklima nachhaltig zum Wohle der Kollegen und des Unternehmens gestalten zu können.

Ein gutes Betriebsklima ist wichtig für den Erfolg des Unternehmens. Denn Diskriminierung und Machtkämpfe sind nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter belastend, sondern schädigen oft auch das gesamte Unternehmen. Folgen können der Rückgang der Produktivität, steigende Fehlzeiten oder schwelende Konflikte sein. Als Betriebsrat ist es Ihr Auftrag, auf das körperliche und seelische Wohl der Kollegen zu achten und aktiv auf ein gutes Betriebsklima hinzuwirken.

Da wollen wir hin: Ein gutes Betriebsklima!
- Leitbild, Werteverständnis und Unternehmenskultur
- Führungsverständnis und kollegiales Miteinander
- Produktivität, Leistungsqualität, Motivation, Identifikation, Gesundheit
- Informationsmanagement, Fehlerkultur und Lerngelegenheiten
- Umgang mit Spannungen, Konflikten und Mobbingtendenzen
- Behandlung von Beschwerden der Arbeitnehmer

Unser Betriebsklima – wie erfasse ich den IST-Stand?
- Chancengleichheit oder Diskriminierung?
- Selbstständigkeit und Eigeninitiative oder Dienst nach Vorschrift?
- Harte Fakten: Produktivität, Fluktuation, Gesundheit
- Qualifizierung der Mitarbeiter statt Einkauf externer »Fachleute«
- Wie werden die Arbeitnehmer im Betrieb wahrgenommen?

Ansatzpunkte zur positiven Veränderung
- Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Beteiligung der Beschäftigten bei der Arbeitsplatzgestaltung und -organisation, Betriebs- und Abteilungsmaßnahmen
- Förderung einer wertschätzenden Kommunikation
- Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Führungskräften verbessern
- Changemanagement-Methoden zur Förderung einer konstruktiven Unternehmenskultur

Betriebsvereinbarungen mit Auswirkungen auf das Betriebsklima

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
19.03. – 22.03.	Hamburg	0214AA24
20.08. – 23.08.	Stralsund	0214AC24
15.10. – 18.10.	Wiesbaden	0214AB24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 18

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0214

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Resilienz I – stabil und belastbar im betrieblichen Alltag

Krisen besser bewältigen – seelische und körperliche Widerstandskraft stärken

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
27.02. – 01.03.	Warnemünde/Ostsee	0412AA24
04.06. – 07.06.	Heidelberg	0412AB24
13.08. – 16.08.	Starnberg/ Starnberger See	0412AC24
22.10. – 25.10.	Berlin	0412AD24

Sie erfahren in diesem Seminar alles über Resilienz und warum manche Menschen Krisen besser bewältigen als andere. Sie lernen Ihre eigenen Stärken und Ihre inneren Kräfte kennen. Sie reflektieren darüber hinaus, wie wichtig Resilienz auch für Ihr Gremium und für das gesamte Unternehmen ist. Sie erhalten wertvolle Praxistipps, wie Sie und Ihr betriebliches Umfeld gesünder und stressfreier durch den Arbeits- und Betriebsratsalltag kommen.

Als Betriebsrat sitzen Sie oftmals zwischen den Stühlen. Sie sollen vermitteln, Interessen durchsetzen und Unternehmensziele mittragen. Wer hier Ruhe, innere Stärke und Widerstandskraft, also Resilienz, besitzt, ist klar im Vorteil. Resilienz ist nicht angeboren, Sie können sie (er-)lernen! Sie können daran arbeiten, sie aufbauen und trainieren.

Resilienz – was ist das?
- Resilienz – Modewort oder wichtiger Baustein zur persönlichen und betrieblichen Gesundheit?
- Bedeutung von Resilienz im täglichen Leben
- Die großen Bausteine der Resilienz

Resilienz im Betrieb und Betriebsrat
- Wie kann Resilienz Teams erfolgreich machen?
- Welche Eigenschaften hat ein resilientes Gremium?
- Wie funktioniert ein resilientes Unternehmen?
- Als Betriebsrat Resilienz im Unternehmen fördern

Wie baue ich innere Stärke auf?
- Acht Schritte zu mehr Widerstandskraft
- Übungen für Gelassenheit und Souveränität
- Raus aus der Komfortzone – keine Angst vor Veränderung
- Beziehungen verbessern und stolz auf sich sein

Praxistipps für Betriebsräte
- Improvisationstalent trainieren
- Eine Marschroute für mehr Resilienz in der Betriebsratsarbeit formulieren
- Mögliche Grenzen und Widerstände
- Meilensteine auf dem Weg zu einer resilienteren Unternehmenskultur

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 13

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0412

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Resilienz II – Praxistraining

Wie Sie Herausforderungen und Krisen souverän meistern

In diesem Praxistraining erhalten Sie – auf Ihre persönliche Situation zugeschnitten – kreative Angebote zur Stabilisierung und Selbstbehauptung. Sie lernen, freier zu agieren statt zu reagieren und wie Sie im Kontakt mit Ihren Kollegen trotz unvorhergesehener Herausforderungen ruhig bleiben.

Sie haben bereits Grundlegendes zur persönlichen Widerstandskraft kennengelernt. Aber wie decken Sie negative Denkmuster auf und überwinden unzweckmäßige Automatismen? Wie nehmen Sie Erfolgserlebnisse und Potenziale wahr? Wie können Sie von den Stärken anderer profitieren? Was ist konstruktive Kommunikation und wie können Sie diese im Betriebsrat und Unternehmen fördern? Nutzen Sie dieses Praxistraining für mehr Widerstandkraft im Arbeitsalltag.

Resilienz – das Training
- Standortbestimmung – wie steht es um Ihre eigene Resilienz?
- Erarbeiten der 7 Säulen – Schritt für Schritt
- Wie Sie Stressoren entschärfen können
- Durch kreative Prozesse neue Zugänge zu vorhandenen Ressourcen finden
- Stärkenorientierung im Gremium – sich von Kollegen inspirieren lassen

Die Aufmerksamkeit lenken
- Unbewusste, ablenkende Impulse im Arbeitsalltag wahrnehmen
- Achtsamkeit üben – den Fokus für Ziele und Visionen wiederfinden
- Im Alltag Achtsamkeit mal ganz anders trainieren
- Achtsame Kommunikation – ein gutes Arbeitsklima für sich und die BR-Kollegen schaffen

Gefühle steuern, Konstrukte im Kopf erkennen
- Sich selbst und andere wahrnehmen
- Situationen schneller einschätzen und negative Emotionen früher erkennen
- Bewusst entscheiden, welchen »Drehbüchern« Sie folgen
- Klarheit im Umgang mit eigenen und Gefühlen anderer trainieren
- Welche Denkmuster sind hilfreich, welche weniger?
- Abwertungen identifizieren, gegenseitige Wertschätzung ausbauen

Selbstwirksamkeit erleben – Motivation stärken
- Eigene Erfolgserlebnisse über kreative Methoden erinnern
- Eigene und Stärken anderer entdecken
- Verlässlichkeit – dauerhaft auf andere bauen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
16.04. – 19.04.	Wilhelmshaven/Nordsee	0463AA24
12.11. – 15.11.	Konstanz/Bodensee	0463AB24

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 13**

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.499,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX **Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13**

Infos & Buchen

www.poko.de/0463

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

SYMPOSIUM

... von Experten auf den Punkt gebracht.

Krankheit im Arbeitsverhältnis

03. – 04. Dezember 2024 in Hamburg

In diesem Symposium erhalten Sie einen kompakten und umfassenden Überblick über alle Herausforderungen in puncto Krankheit im Arbeitsverhältnis und erfahren, welche Mitbestimmungsrechte Sie wann und wie sinnvoll einsetzen können. Finden Sie Wege zum förderlichen Umgang mit gefährdeten und erkrankten Kollegen und Strategien zur Vermeidung von Fehlzeiten und Krankheiten.

Krankheit und Arbeitsunfähigkeit – ein Themenbereich mit Konfliktpotenzial. Zum einen geht es um praktische Fragen der Entgeltfortzahlung, der Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und des Verhaltens während einer Krankheitsphase oder das Verhältnis zwischen Krankheit und Urlaub. Zum anderen haben auch die Digitalisierung und psychische Belastungen am Arbeitsplatz einen großen Einfluss auf die Gesundheit der Kollegen. Für Sie als Betriebsrat ist hier umfangreiches Hintergrundwissen gefragt, um sich aktiv für erkrankte Kollegen wie auch für die Gesunderhaltung aller Beschäftigen einsetzen zu können.

Termin

2024	Ort	Bestellnr.
03.12. – 04.12.	Hamburg	8829AA24

Fakten

Seminardauer 2,0 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 16:30 Uhr

Teilnehmer ca. 35

Seminargebühr ab 1.149,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.149,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/8829

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Willkommen in Hamburg

1 Thema ... 2 Tage ... zahlreiche Spezialisten ...

- Top-Referenten in 8 Vorträgen – aus Theorie und Praxis
- Breit aufgestelltes Spektrum an unterschiedlichen Themen
- Geselliges Rahmenprogramm zur Entspannung am Abend und für den Austausch untereinander
- Wissen und Erfahrungen mit Kollegen teilen
- Neue Anregungen und Ideen für den Arbeitsalltag

Die Referenten stellen wir Ihnen auf www.poko.de/8829 vor.

1. Tag

Vorträge

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit – Voraussetzungen und Grenzen

- Krankheit und Arbeitsunfähigkeit – wo ist der Unterschied?
- Arbeitsunfähigkeitsrichtlinien und deren Bedeutung
- Beweiswert der AU-Bescheinigung – erste Erfahrungen
- Anzeige- und Nachweispflichten – existieren die noch? Entgeltfortzahlung nach dem EFZG – wann gibt es die und wie lange?
- Im Fokus: Mehrfach- und Folgeerkrankungen

Hirndoping am Arbeitsplatz – das Phänomen aus der Pillendose

- Beweggründe zur Einnahme leistungssteigernder Substanzen
- Wirksamkeit und gesundheitliche Risiken psychoaktiver Substanzen
- Begünstigende Einflussfaktoren
- Präventive Maßnahmen im Unternehmen

Urlaub und Arbeitsunfähigkeit – wie passt das zusammen?

- Wann werden Fehlzeiten eine Gefahr für das Arbeitsverhältnis?
- Erwerbe ich meinen Urlaubsanspruch auch bei Arbeitsunfähigkeit?
- Urlaubsjahr = Kalenderjahr – auch wenn ich krank bin?
- Die neuen Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgeber
- Belehrung auch bei Langzeit- und Dauererkrankung?
- Konsequenzen bei fehlender oder unzureichender Mitwirkung des Arbeitgebers
- Mitbestimmung des Betriebsrats – ein Fall des § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Erfahrungsaustausch und Praxistipps

- Erfolgsfaktoren und Hindernisse
- Praxistipps zur Maßnahmenplanung und Wirksamkeitsprüfung
- Erfahrungsaustausch: Welche Maßnahmen haben sich bewährt?
- Anspruch auf bEM: Kann man den Arbeitgeber zur Prävention zwingen?
- Auswirkungen eines unterlassenen Eingliederungsmanagements
- Einwirkungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrats

2. Tag

Vorträge

Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Krankheitsgründen

- Krankheitsbedingte (personenbedingte) Kündigung – nur als letztes Mittel
- Langzeiterkrankung oder wiederholte Kurzerkrankung: Wann wird es gefährlich?
- Die Bedeutung der sog. Gesundheitsprognose – auch im Kündigungsschutzprozess
- Immer eine Alternative: Aufhebungs- und Abwicklungsverträge
- Nur mit Zustimmung des Inklusionsamts: Kündigung schwerbehinderter Menschen

Krank durch Digitalisierung: Risiken abschätzen und präventiv agieren

- Fluch oder Segen – flexible Arbeitszeiten und -orte
- Arbeitsvorgänge: komplex und schnell – was heißt das für den Einzelnen?
- Assistenzsysteme – Anpassung an den demografischen Wandel
- Lebenslanges Lernen als Voraussetzung zur Bewältigung des digitalen Wandels
- Effektive Informationsübermittlung (digitale Unterweisung, Gesundheitstipps)
- Beispiele aus der Praxis

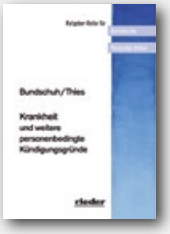
Psychisch krank – was macht wann und warum krank?

- Was ist psychische Belastung und wie ist sie einzuordnen?
- Wann wird Beanspruchung zu Fehlbeanspruchung?
- Bewältigungsstrategien im Überblick: Umgang mit der Schamgrenze
- Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
- Umgang mit Betroffenen – die Rolle der Interessenvertretung

Häufige Erkrankungen – passgenaue Lösungen durch das bEM

- Bedeutung arbeitsbedingter Krankheiten
- Krankheitsbilder und Einschränkungen
- Unterstützungsmöglichkeiten
- Potenziale betrachten und Lösungen finden

Mehr Infos zu den Inhalten: www.poko.de/8829



Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Krankheit und weitere personenbedingte Kündigungsgründe,** Bundschuh/Thies, 122 Seiten

Fehlzeiten, Langzeit- und Dauererkrankungen

Dauerhafte Folgen vermeiden – betriebliche Perspektiven sichern

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
12.03. – 15.03.	Freiburg	0149AA24
25.06. – 28.06.	Münster	0149AB24
08.10. – 11.10.	Timmendorfer Strand	0149AC24

Wir informieren Sie umfänglich über die Auswirkungen längerer Fehlzeiten und Leistungseinschränkungen auf das Arbeitsverhältnis. Ihnen werden Wege zur gesicherten Fortsetzung der Beschäftigung aufgezeigt. Sie lernen, unter welchen Bedingungen ausnahmsweise Kündigungen möglich sind, wie Sie als BR oder SBV in die Verfahren eingebunden sind und welche Chancen die Mitarbeiter haben, sich erfolgreich zu wehren.

Als Konsequenzen für gesundheitliche Einschränkungen drohen Vergütungseinbußen, Um- und Versetzungen und im schlimmsten Fall sogar Arbeitsplatzverlust. Hier gilt es für BR und SBV, frühzeitig die Gefahren für die Betroffenen zu erkennen, um negative Auswirkungen von Fehlzeiten möglichst einzugrenzen. Der Gesetzgeber und die Rechtsprechung haben hierzu Handlungsanleitungen zur Verfügung gestellt, die Sie kennen müssen, um gefährdete Kollegen bestmöglich zu unterstützen.

Auswirkungen häufiger Fehlzeiten bzw. Langzeit- und Dauererkrankungen
- Fehlzeiten: Analyse und Reduzierungsmöglichkeiten
- Häufige Kurzerkrankungen und ihre Folgen
- Krankenrückkehrgespräche: Wann sind sie zulässig, was darf gefragt werden?
- Entgeltfortzahlung – Besonderheiten bei sog. Fortsetzungserkrankungen

Sonderfall: Urlaub und Arbeitsunfähigkeit
- Entsteht mein Urlaubsanspruch auch, wenn ich krank bin?
- Die sog. 15-Monats-Frist bei Langzeiterkrankungen
- Besondere Mitwirkungsobliegenheiten für den Arbeitgeber im Urlaubsrecht – auch bei Dauererkrankung?

Gesundheitliche Prävention und Rehabilitation
- Gestaltung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes – was kann/muss getan werden?
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) – ein besonderer gesetzlicher Auftrag
- Sozialrechtliche Förderung von Reha-Maßnahmen
- Anerkennung als Schwerbehinderter und Gleichstellungsantrag

Personenbedingte Kündigungen
- Sozial gerechtfertigte personenbedingte Kündigung – was ist das?
- Leistungsunvermögen und -minderung – typische Kündigungsgründe
- Die krankheitsbedingte Kündigung – das letzte Mittel!
- Besonderheiten bei psychischen Erkrankungen und Mobbing

Besonderheiten im Kündigungs- und Kündigungsschutzverfahren
- Bedeutung von ärztlichen Gutachten, Stellungnahmen, Schweigepflicht
- Einvernehmliche Lösungen – auch noch bei Gericht

Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrat und SBV
- Informations-, Mitbestimmungs- und Initiativrechte – breites Spektrum
- Umgang mit Gesundheitsdaten und Datenschutz
- Position von BR und SBV – beim bEM-Verfahren und gegenüber Behörden
- Strategische Handlungsoptionen – Empfehlungen für die Praxis

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.499,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

90 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0149

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Krankheit und weitere personenbedingte Kündigungsgründe,** Bundschuh/Thies, 122 Seiten

Die krankheitsbedingte Kündigung

Das »letzte Mittel« bei Erkrankungen der Arbeitnehmer

Die Messlatte liegt hoch für Arbeitgeber, die eine sogenannte krankheitsbedingte Kündigung aussprechen wollen. In diesem Seminar erfahren Sie, welche strengen Anforderungen erfüllt sein müssen, damit eine derartige Kündigung sozial gerechtfertigt und wirksam ist. Unsere Referenten zeigen Ihnen aber auch Wege zur Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen und wie Sie als Betriebsrat, vor oder aus Anlass der Kündigung, in den Geschehensablauf einbezogen werden.

Die krankheitsbedingte Kündigung ist ein Unterfall der im Kündigungsschutzgesetz geregelten personenbedingten Kündigung. Auslöser der Kündigung können häufige Kurzerkrankungen oder auch durchgehende Dauererkrankungen, also physische oder psychische Zustände sein, die dem Mitarbeiter nicht vorzuwerfen sind. Wann dies gleichwohl zur Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führt, ergibt sich vor allem aus der einschlägigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

Voraussetzungen der krankheitsbedingten Kündigung
- Häufige Kurzerkrankungen und Dauerkrankheit – die typischen Kündigungsgründe
- Was bedeutet »Prognoseprinzip«?
- Unzumutbare Weiterbeschäftigung – nur bei erheblicher Beeinträchtigung betrieblicher Belange
- Abwägung der beiderseitigen Interessen: Welche Punkte haben Gewicht?
- Ultima-ratio-Prinzip und Verhältnismäßigkeitsgrundsatz – Schutzinstrumente für Arbeitnehmer

Krankheitsbedingte Kündigung und betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM)
- Besondere Bedeutung des bEM
- Kündigung ohne bEM – selten erfolgreich
- Welche Rechte hat der Betriebsrat beim bEM?
- Neu: kein Anspruch des Betroffenen auf Durchführung von bEM!

Besondere Probleme der krankheitsbedingten Kündigung
- Der arbeitsmedizinische Gutachter – wann wird er benötigt und wer bezahlt ihn?
- Sonderfall: Krankheit im Zusammentreffen mit Schwerbehinderung
- Berücksichtigung etwaiger Betriebsvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement und zur Wiedereingliederung
- Krankheitsbedingte Kündigung und Urlaubsabgeltung
- Die sogenannte »Freikündigung« – rechtlich zulässig?

Krankheitsbedingte Kündigung – und nun?
- Kündigungsschutzprozess – Ablauf und Risiken
- Gerichtlicher Abfindungsvergleich: immer eine sichere Einigungsperspektive?
- Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung – Einwirkungsmöglichkeiten sichern!

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
05.03. – 07.03.	Hamburg	0349AA24
04.06. – 06.06.	Dortmund	0349AB24
22.10. – 24.10.	Heidelberg/Leimen	0349AC24

Fakten

Seminardauer	**2,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.299,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.199,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0349

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Zertifikat »BEM-Koordinator«

Arbeitsplätze für länger erkrankte Arbeitnehmer zu erhalten, ist oberstes Ziel des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). Jeder Arbeitgeber ist zu dessen Angebot verpflichtet – und Sie sind zu beteiligen! Weil bEM somit dauerhaft Thema der Arbeitnehmervertretungen ist, möchten wir Sie als versierten Ansprechpartner aktiv unterstützen. Unerlässlich dafür ist, dass Sie sich mit den rechtlichen Vorgaben und den Präventionsmöglichkeiten bestens auskennen und geübt sind in der lösungsorientierten Gesprächsführung selbst in unangenehmen Situationen.

Ihre Chance:
Wissen rund um das bEM eignen Sie sich bei Poko mithilfe begeisterter Praxisexperten an. Außerdem können Sie sich Ihre Teilnahme an einer mehrstufigen Qualifikation mit einem Zertifikat bestätigen lassen – OHNE Extra-Ausbildung!

Betriebliches Eingliederungsmanagement I

Seite 35

Dieses Basisseminar sollten Sie ohnehin besuchen, um die rechtlichen Grundlagen, den Ablauf des bEM und Ihre Handlungsmöglichkeiten zu kennen.

+

Betriebliches Eingliederungsmanagement II

Seite 36

Eine zielführende, aber auch sensible Gesprächsführung ist im bEM das A & O. Und das trainieren unsere Fachleute in diesem Seminar ganz intensiv mit Ihnen.

+

Qualifizierung zum »BEM-Koordinator«

Seite 37

In diesem Praxismodul erwarten Sie neben der Supervision wichtiges Aufbauwissen und praktisches Fallmanagement.

=

Zertifikat

Max Mustermann
hat sich mit seinem Wissen rund um das betriebliche Einliederungsmanagement erfolgreich zum

BEM-Koordinator
qualifiziert.

Vermittelte Schulungsinhalte:

Betriebliches Eingliederungsmanagement I
- Voraussetzungen und Ziele von bEM
- Erfolgreiche Implementierung des bEM – wer und wie?
- Schritt für Schritt – Ablauf des bEM
- Auswirkung auf den Kündigungsschutz bei krankheitsbedingter Kündigung?
- Beteiligungsrechte des BR und der SBV
- Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung bEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement II
- Krankenrückkehrgespräche und bEM-Gespräche
- Grundlagen einer bedachtsamen Gesprächsführung
- Gesprächsvorbereitung, durchführung und -nachbereitung

Qualifizierung zum »BEM-Koordinator«
- Qualitätsmanagement zur Einführung und Verbesserung des bEM
- Aktive psychosoziale Unterstützung der beteiligten bEM-Berater
- Überprüfen und Verbessern von Verfahrensabläufen
- Der bEM-Koordinator in eigener Sache

Düsseldorf, 11.03.2024

Hans Peter Schneider
Referent des Poko-Instituts

Poko-Institut OHG
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a • 48145 Münster
Telefon 0251 1350-0 • Telefax -500
info@poko.de • www.poko.de

Poko
Seminare | Training | Beratung

Herzlichen Glückwunsch!

Sie haben sich umfängliches Know-how rund um das bEM angeeignet und erhalten das Zertifikat »BEM-Koordinator«.

* Die Reihenfolge der Seminarbesuche ist für den Erwerb des Zertifikats unerheblich. Sie müssen lediglich neben dem Grundlagenseminar »Betriebliches Eingliederungsmanagement I« die Seminare »Betriebliches Eingliederungsmanagement II« und die »Qualifizierung zum »BEM-Koordinator«« bis zum 28.02.2026 besucht haben.

Dieses Zertifikat erhalten nur Teilnehmer mit nachgewiesenen Vorkenntnissen entsprechend unserer o. g. Seminare!

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Tipp!
Dieses Seminar ist Baustein für Ihr Zertifikat zum »BEM-Koordinator«.
Details auf S. 34.

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie die Bücher **Betriebliches Eingliederungsmanagement,** Lothar Beseler, 296 Seiten und **BEM von A-Z – ein Praxishandbuch**, Althoff/Frobel/Klaesberg/Tinnefeld/de Wall-Kaplan, 264 Seiten

Betriebliches Eingliederungsmanagement I

Arbeitsunfähigkeit überwinden – Arbeitsplätze erhalten

Zur Unterstützung der betroffenen Kollegen benötigen Sie einen umfassenden Überblick über die rechtlichen Grundlagen, Ziele und den Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM).

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist als Mittel zur Wiedereingliederung ein MUSS, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen durchgehend oder wiederholt erkrankt ist. Hierbei sind Sie als Betriebsrat zu beteiligen. Können der Arbeitsalltag und das Arbeitspensum gemeistert werden? Worauf kommt es an und was ist mit den persönlichen Daten der Betroffenen?

Voraussetzungen und Ziele von bEM
- Wann? Fragen zur Arbeitsunfähigkeit, zur Jahres- und 6-Wochen-Frist
- Warum? Nutzen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- BEM und Arbeitsplatzerhalt

Erfolgreiche Implementierung des bEM – wer und wie?
- Interventionskette
- Mögliche Rolle des Betriebsrats und der SBV
- Das bEM-Team: Zusammensetzung und Aufgaben
- Sensible Daten schützen, Vertrauen schaffen – bEM- und Personalakte klar trennen!
- Misstrauen abbauen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Schritt für Schritt – Ablauf des bEM
- Erstkontakt und Mitwirkung des Arbeitnehmers
- Hinzuziehung eines persönlichen Beraters
- Eingliederungsgespräch und -vereinbarung
- Planung von Rehabilitations- und Eingliederungsmaßnahmen
- Externe und interne Kooperationspartner
- Fortlaufende Evaluierung von bEM-Maßnahmen

Auswirkung auf den Kündigungsschutz bei krankheitsbedingter Kündigung?
- Nicht durchgeführtes oder angebotenes bEM
- Erfolgloses/abgelehntes bEM
- Insbesondere: Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung von bEM?

Beteiligungsrechte des BR und der SBV
- Kontrolle der gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers
- Durchsetzung von Auskunftsansprüchen nach § 80 BetrVG
- Begleitung betroffener Beschäftigter im bEM-Verfahren – nur mit Zustimmung!
- Besondere Unterstützung schwerbehinderter Menschen durch die SBV

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung bEM

Hinweis: Wenn Sie konkrete Hilfestellung bei der Beratung von Kollegen suchen, empfehlen wir auch direkt unser Seminar »Betriebliches Eingliederungsmanagement II« (S. 36). Sie möchten Ihre bEM-Kenntnisse aktualisieren? Dann besuchen Sie unser Seminar »Betriebliches Eingliederungsmanagement – Fresh up« (S. 43).

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
20.02. – 23.02.	München	5241AC24
27.02. – 01.03.	Berlin	5241AD24
12.03. – 15.03.	Köln	5241AE24
19.03. – 22.03.	Würzburg	5241AF24
09.04. – 12.04.	Timmendorfer Strand	5241AG24
16.04. – 19.04.	Dresden	5241AH24
23.04. – 26.04.	Freiburg	5241AI24
14.05. – 17.05.	Trier	5241AJ24
04.06. – 07.06.	Hamburg	5241AK24
11.06. – 14.06.	St. Peter-Ording/Nordsee	5241AL24
25.06. – 28.06.	Köln	5241AM24
02.07. – 05.07.	Bernried/Starnberger See	5241AN24
16.07. – 19.07.	Warnemünde/Ostsee	5241AO24
13.08. – 16.08.	Münster	5241AP24
20.08. – 23.08.	Travemünde/Ostsee	5241AQ24
17.09. – 20.09.	Stuttgart	5241AR24
24.09. – 27.09.	Düsseldorf	5241AS24

weitere Termine auf www.poko.de/5241

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 18

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/5241

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Beratung im Rahmen des BEM,** Peter Waltner, 112 Seiten

Tipp!
Dieses Seminar ist Baustein für Ihr Zertifikat zum »BEM-Koordinator«.
Details auf S. 34.

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Betriebliches Eingliederungsmanagement II

Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
05.03. – 07.03.	Hamburg	5239AB24
09.04. – 11.04.	Bayreuth	5239AC24
14.05. – 16.05.	Lübeck	5239AD24
11.06. – 13.06.	Köln	5239AE24
09.07. – 11.07.	Berlin	5239AF24
11.09. – 13.09.	Überlingen/Bodensee	5239AG24
08.10. – 10.10.	Düsseldorf	5239AH24
13.11. – 15.11.	Timmendorfer Strand	5239AI24
03.12. – 05.12.	Würzburg	5239AJ24

Fakten

Seminardauer	2,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 14

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/5239

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem weiterführenden Seminar trainieren Sie, wie Sie Gespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) sensibel und zielführend gestalten können. Besonders wichtig sind hierbei der Aufbau einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre und der Umgang mit sehr persönlichen Themen oder auch Widerständen und Ablehnung.

BEM soll die Betroffenen bei der Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit und dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes unterstützen. Eine professionelle und gleichzeitig feinfühlige Umsetzung der Eingliederungsgespräche kann entscheidend für den positiven Ausgang des bEM-Verfahrens sein.

Krankenrückkehrgespräche und bEM-Gespräche
- Unterschied zwischen Krankenrückkehrgesprächen und bEM-Gesprächen
- Bedeutung von Rückkehrgesprächen für Prävention und Motivation – Chancen und Grenzen
- Teilnehmende am bEM-Verfahren – jetzt auch mit eigener Vertrauensperson
- Effekte und Ziele von bEM-Gesprächen und -maßnahmen
- Praktische Mitwirkung des Betriebsrats: Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten

Grundlagen einer bedachtsamen Gesprächsführung
- Eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen
- Ängste und Befürchtungen aufgreifen
- Umgang mit Widerständen und schwierigen Gesprächssituationen
- Mit der eigenen Betroffenheit umgehen und sich abgrenzen
- Beraten und Verhandeln, Training an Fallbeispielen aus der Praxis

Gesprächsvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung
- Gesprächsphasen im bEM: Erarbeitung von Gesprächsleitfaden und Checkliste
- Zielsetzungen aus Sicht des Unternehmens und des Vorgesetzten
- Richtige Zeit und richtiger Ort
- Informationen gewinnen, Unterstützungsbedarf klären
- Mitarbeitermotivation, Handlungsoptionen entwickeln
- Kooperationspartner im bEM
- Welche Fragen dürfen gestellt werden? Welche nicht?

Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars benötigen Vorkenntnisse, wie sie z. B. in unserem Seminar »Betriebliches Eingliederungemanagement I« (S. 35) vermittelt werden. Sie möchten Ihre Kenntnisse aktualisieren? Dann besuchen Sie unser Seminar »Betriebliches Eingliederungsmanagement – Fresh up« (S. 43).

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Tipp!
Dieses Seminar ist Baustein für Ihr Zertifikat zum »BEM-Koordinator«.
Details auf S. 34.

Qualifizierung zum »BEM-Koordinator«

Mit Zertifikat – Profi werden und bEM erfolgreich im Betrieb umsetzen

Vervollständigen Sie in diesem Seminar Ihr Wissen um die in BEM I und BEM II erworbenen Grundlagen. Werden Sie zum Experten, der die Geschäftsleitung bei der Verbesserung des bEM-Verfahrens berät, das bEM-Team und die bEM-Berater bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt und die Wirksamkeit des aktuellen bEM-Verfahrens überprüfen kann.

Die Wiedereingliederung längerfristig erkrankter Mitarbeiter hat der Gesetzgeber nicht ohne Grund als eine Managementaufgabe bezeichnet. Gestaltung, Durchführung und Verbesserung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber sollen von ihm mit den gleichen Mitteln verwirklicht werden, wie er sie für die erfolgreiche Organisation und Weiterentwicklung seines Unternehmens einsetzt. In der Praxis geschieht dies viel zu selten. Einmal festgelegte bEM-Verfahren werden, trotz bestehender Probleme, oft unverändert beibehalten.

Qualitätsmanagement zur Einführung und Verbesserung des bEM
- Betriebsanalyse und Bildung eines Projektteams
- Entwicklung von Leitbild, Leitziel und Projektplänen
- Zielorientierte Prozessentwicklung und Prozessverbesserung
- Mitarbeiterorientierung und erfolgreiche betriebliche Einführung

Aktive psychosoziale Unterstützung der beteiligten bEM-Berater
- Psychologisches Grundlagenwissen für den bEM-Koordinator
- BEM-Teams organisieren und weiterentwickeln
- Kollegiale Supervision und lösungsorientiere Beratung
- Vorbeugen und Lösen von Konflikten im bEM-Team

Überprüfen und Verbessern von Verfahrensabläufen
- Dokumentation und Monitoring des aktuellen bEM-Verfahrens
- Auswertung und Evaluation von Prozess- und Wirkungsdaten
- Wirkungsvolle Kommunikation der erreichten Ergebnisse
- Einbindung des bEM in bestehende Managementsysteme

Der bEM-Koordinator in eigener Sache
- Reflexion von Rolle, Stärken und Verbesserungspotenzialen
- Schützender Umgang mit Beanspruchungen und Stresserleben
- Methoden des Zeit- und Energiemanagements
- Vorbereiten und durchführen von Ergebnispräsentationen

Hinweis: Dieses Seminar wendet sich an Teilnehmer, die bereits unsere Seminare »Betriebliches Eingliederungsmanagement I und II« (S. 35 f.) oder Seminare mit ähnlichen Inhalten besucht haben. Details finden Sie auf Seite 34.

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
12.03. – 15.03.	Berlin	5238AA24
24.09. – 27.09.	Friedrichshafen/Bodensee	5238AB24
19.11. – 22.11.	Köln	5238AC24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 14

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.699,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.499,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

100 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/5238

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Webinar: Betriebliches Eingliederungsmanagement – Kompakt I

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
19.03. – 21.03.	09:30 – 12:00 Uhr	2501AB24
04.06. – 06.06.	09:30 – 12:00 Uhr	2501AC24
17.09. – 19.09.	09:30 – 12:00 Uhr	2501AD24
29.10. – 31.10.	09:30 – 12:00 Uhr	2501AE24

Fakten

Webinardauer	3 Module an 3 Tagen à 90 Minuten
Teilnehmer	ca. 18

Webinargebühr ab 949,00 €

1. Teilnehmer	1.049,00 €
2. Teilnehmer	999,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	949,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

60 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/2501

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Diese Online-Ausbildung macht Sie mit den Zielen, den rechtlichen Grundlagen und dem Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements vertraut. Sie lernen die Eckpunkte für eine erfolgreiche Umsetzung des BEM im Unternehmen kennen und können in der Zusammenarbeit mit den Betriebsparteien rechtssicher handeln. Von besonderer Bedeutung sind dabei grundlegende Kenntnisse in den sozialrechtlichen Leistungsansprüchen. Sie ermöglichen eine gleichermaßen nachhaltige Unterstützung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sowie des gesamten Unternehmens.

Einführung in das betriebliche Eingliederungsmanagement
- Einordnung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement
- Die gesetzlichen Regelungen des § 167 II SGB IX
- Anwendungsvoraussetzungen und Hinweispflichten
- Interne und externe Verfahrensbeteiligte
- Europäischer und nationaler Datenschutz
- Verfahrensablauf und Rechtsfolgen für den bEM-Berechtigten
- Reichweite und Grenzen der Arbeitgeberverpflichtung
- Rechtsprechungsbeispiele und Besprechung offener Fragen

Eingliederungsmanagement in der betrieblichen Praxis
- Einführung mit den Mitteln des Projektmanagements
- Erfolgsfaktoren für eine gelingende Umsetzung
- Insbesondere: Die Zusammenarbeit im bEM-Team
- Insbesondere: Evaluation und Öffentlichkeitsarbeit
- Typische Schwachstellen bei der Durchführung
- Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Betriebsrat und SBV
- Kernelemente einer Betriebsvereinbarung im bEM
- Checkliste für die Erstellung einer Betriebsvereinbarung
- Formulierungsbeispiele und Besprechung offener Fragen

Sozialrechtliche Leistungen und Anspruchsgrundlagen
- Grundlagen der Maßnahmenplanung
- Rehabilitationsträger und Leistungsgruppen
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Leistungen für Menschen mit einer schweren Behinderung
- Möglichkeiten der stufenweisen Wiedereingliederung
- Leistungen bei Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit
- Vernetzung mit Rehabilitationsträgern und Einrichtungen
- Sozialrechtliche Durchsetzung von Leistungsansprüchen
- Fallbeispiele und Besprechung offener Fragen

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 35) an.

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Webinar: Betriebliches Eingliederungsmanagement – Kompakt II

Zielführende bEM-Gespräche erfordern mehr als die Erfüllung rechtlicher Vorgaben. In diesem Webinar erfahren Sie, wie Sie die Anforderungen des Gesetzgebers und der Rechtsprechung an ein bEM-Gespräch mit einer einfühlsamen Gesprächsführung verbinden können. Sie lernen die dafür notwendigen psychologischen Grundlagen kennen und wie Sie eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre schaffen. Danach können Sie den betroffenen Mitarbeiter in der aktiven Überwindung seiner Einschränkungen und Belastungen bestmöglich unterstützen. Sie werden auf schwierige Gesprächssituationen vorbereitet und Methoden kennenlernen, um mit der eigenen Betroffenheit umzugehen. So gelingen nachhaltige und erfolgreiche bEM-Gespräche zum Nutzen aller Beteiligten.

Grundlagen der Gesprächsführung
- Abgrenzung zu Krankenrückkehrgesprächen
- Unterschiede von bEM-Gesprächen und Alltagsgesprächen
- Das vorbereitende Informationsgespräch im bEM
- Reflexion der Beraterrolle in bEM-Gesprächen
- Psychologische Grundlagen der Gesprächsführung
- Die Grundstruktur von Beratungsgesprächen im bEM
- Fallbeispiele und Besprechung offener Fragen

Praxis der Gesprächsführung im bEM
- Vorbereitung von Beratungsgesprächen im bEM
- Körpersprache und Beziehungsaufbau
- Grundlagen einer sensiblen Gesprächsführung
- Methoden der leitenden Gesprächsführung
- Nachbereitung von Beratungsgesprächen im bEM
- Gesprächsleitfaden und Checkliste für das bEM-Gespräch
- Fallbeispiele und Besprechung offener Fragen

Meistern schwieriger Gesprächssituationen
- Umgang mit belastenden Emotionen
- Reaktion(en) auf Widerstände im Beratungsgespräch
- Beratung von Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen
- Allgemeiner Umgang mit Notfall-Situationen
- Unterstützung bei der Entwicklung neuer (Lebens-)Ziele
- Grundlagen einer motivierenden Gesprächsführung
- Vorbeugen und Bewältigen der eigenen Betroffenheit
- Fallbeispiele und Besprechung offener Fragen

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 36) an.

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
16.04. – 18.04.	09:30 – 12:00 Uhr	2503AA24
02.07. – 04.07.	09:30 – 12:00 Uhr	2503AB24
12.11. – 14.11.	09:30 – 12:00 Uhr	2503AC24

Fakten

Webinardauer	3 Module an 3 Tagen à 90 Minuten
Teilnehmer	ca. 18

Webinargebühr ab 949,00 €

1. Teilnehmer	1.049,00 €
2. Teilnehmer	999,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	949,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

60 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/2503

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

NEU! Webinar: BEM-Fallmanagement

Ihre Praxisfälle – Supervision und konkrete Lösungen

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
27.05.	10:00 – 11:30 Uhr	9228AA24
09.12.	10:00 – 11:30 Uhr	9228AB24

Die Inhalte dieses Webinars sind auf Ihre ganz persönlichen Anliegen ausgerichtet. Sie besprechen in einer vertrauensvollen Atmosphäre z. B. die nächsten Schritte für Ihren schwierigen bEM-Fall, den Umgang mit besonderen Situationen in einem bEM-Gespräch oder Ihrer eigenen Betroffenheit. Lernen Sie durch Erfahrungen und die Fälle der anderen Teilnehmer neue Handlungsmöglichkeiten und praktische Lösungen kennen. Sie erhalten neue Anregungen und Hilfestellung auch bei herausfordernden Fällen.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement nimmt einen wichtigen Teil Ihrer Arbeit als Interessenvertreter ein. Wenn Sie den Eingliederungsprozess als bEM-Berater begleiten, stoßen Sie in der Praxis immer wieder auf besondere Fragestellungen, bei denen Sie einen überbetrieblichen Austausch oder konkrete Unterstützung benötigen.

Individuelle Fallberatung für Ihre bEM-Praxis

Besprechung konkreter Fragen und eigener Fälle

Lösungsstrategien bei schwierigen Situationen

Umgang mit eigener Betroffenheit

Gemeinsame und kollegiale Fallberatung

Hinweis: Dieses Webinar ist darauf ausgerichtet, aktiv tätige bEM-Berater bei konkreten Problemen, die in ihrer Arbeitspraxis auftauchen, mit Austausch, Rat und Coaching zu unterstützen.

Fakten

Webinardauer	90 Minuten
Teilnehmer	ca. 12

Webinargebühr 169,00 €

Je Teilnehmer

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.

10 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/9228

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Betriebliches Eingliederungsmanagement – medizinische Aspekte,** Manfred Albrod, 184 Seiten

BEM – häufige Erkrankungen – passgenaue Lösungen

Was Sie über typische Erkrankungen wissen müssen

In diesem Seminar werden Ihnen aus medizinischer Sicht die häufigsten Krankheitsbilder laiengerecht erklärt. Sie erfahren, zu welchen funktionalen Einschränkungen sie führen können und wie sich das auf die Möglichkeiten im betrieblichen Eingliederungsmanagement auswirken kann. Neben dem möglichen Einfluss auf das individuelle Leistungsspektrum betroffener Kollegen werden außerdem Arbeitsplatz-Zusammenhänge beleuchtet und betriebliche Lösungsstrategien für erkrankte Beschäftigte erarbeitet.

Als Arbeitnehmervertreter beraten Sie regelmäßig Kollegen, die aufgrund gravierender Erkrankungen in das bEM-Verfahren aufgenommen werden. Häufig sind Sie selbst auch Mitglied im bEM-Team. Daher ist es für Sie sehr hilfreich, grundlegende Kenntnisse über die häufigsten und wichtigsten Krankheitsbilder und ihre Konsequenzen für die Arbeitstätigkeit zu besitzen. Die sachgerechte Beurteilung von Erkrankungen wie Bandscheibenvorfall, Krebs, Diabetes o. a. erleichtert Ihnen ein verständnisvolles Gespräch mit den betroffenen Kollegen und unterstützt einen qualifizierten Ablauf des bEM-Verfahrens.

Grundsätzliche medizinische Gesichtspunkte
- Krankheitshäufigkeiten und Ausfallzeiten
- Kurzfehlzeiten und Langzeiterkrankungen
- Zusammenhang zwischen Diagnose und Funktion
- Betriebliche und externe Unterstützungsangebote
- Privatsphäre, Diagnose, Schweigepflicht & Co.
- Bedeutung arbeitsbedingter Krankheiten

Häufige Krankheitsbilder und mögliche Einschränkungen
- Rückenleiden – häufigster Grund für Krankschreibungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen: Bluthochdruck, Herzinfarkt & Co.
- Schlaganfall – Wendepunkt im Arbeitsalltag
- Zuckerkrankheit – Arbeiten trotz Stoffwechselstörung
- Krebs – Einschnitt im (Berufs-)Leben
- Burn-out – wenn Arbeit krank macht
- Atemwegserkrankungen – Einschränkungen überwinden

Krankheitsadaptierte Lösungskonzepte
- Potenzial- statt Defizitbetrachtung
- Vorrang der Arbeitsplatzanpassung
- Berücksichtigung gesundheitlicher Einschränkungen

Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars sollten über Grundkenntnisse zum betrieblichen Eingliederungsmanagement verfügen.

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
23.04. – 26.04.	Berlin	0458AA24
26.11. – 29.11.	Heidelberg	0458AB24

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 14**

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.499,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen www.poko.de/0458

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Externe Hilfen und interne Unterstützung psychisch erkrankter Mitarbeiter im Betrieb,** Sandra Tinnefeld, 56 Seiten

Betriebliche Eingliederung psychisch erkrankter Kollegen

Den Wiedereinstieg auch unter schwierigen Bedingungen professionell begleiten

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
19.03. – 21.03.	München	0431AA24
26.06. – 28.06.	Hamburg	0431AB24
06.11. – 08.11.	Travemünde/Ostsee	0431AC24

Wir versetzen Sie in die Lage, mit Kollegen mit psychischen Erkrankungen offen und professionell umzugehen und ihnen bei der Wiedereingliederung aktiv zu helfen! In diesem Seminar erhalten Sie nicht nur einen Überblick über psychische Krankheitsbilder, sondern auch über Auswirkungen und Herausforderungen für die betroffenen Kollegen. Wir geben Ihnen umfangreiche Tipps und detaillierte Handlungsanleitungen zum besonderen Umgang mit psychischen Erkrankungen im bEM-Prozess. Dabei berücksichtigen wir neueste arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. zum Vier-Phasen-Modell der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Für psychisch Erkrankte ist es meist schwer, sich wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren und für den Betrieb meist ein großes Risiko. Betriebsrat, SBV und Führungskräfte sind hier gefordert, eine nachhaltige »Rückkehrstrategie« zu entwickeln, um Stigmatisierungen oder Konflikte mit Kollegen möglichst zu vermeiden.

Psychische Krankheitsbilder – ein kurzer Überblick
- Psychische Erkrankungen (z. B. Depression, Angststörung, Trauma o. ä.)
- Auswirkungen psychischer Beanspruchungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz

Psychische Erkrankung und bEM – kein Widerspruch!
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) im Überblick
- Umgang mit psychisch erkrankten Kollegen im bEM-Gespräch
- Als Arbeitnehmervertreter mit der eigenen Belastung und Betroffenheit umgehen
- Maßnahmenplanung und Wiedereingliederung

Schritt für Schritt – die Wiedereingliederung des psychisch Erkrankten
- Möglichst frühzeitige und stufenweise Wiedereingliederung
- Angebote der beruflichen Rehabilitation
- Zusammenarbeit mit Kollegen, Führungskräften, Betriebsärzten und behandelnden Neurologen/Psychiatern
- Beispiele: Hamburger Modell, Peer-Beratung und Vier-Phasen-Modell der BAuA

Rechtliche Rahmenbedingungen beim bEM psychisch erkrankter Kollegen
- Gesetzliche Grundlagen
- Handlungsmöglichkeiten und Rechte des Betriebsrats und der SBV
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Belastungsscreenings
- Betriebs-/Inklusionsvereinbarungen

Hinweis: Die Teilnehmer sollten über Grundkenntnisse im bEM verfügen, wie Sie z. B. in unserem Seminar »Betriebliches Eingliederungsmanagement I« (S. 35) vermittelt werden.

Fakten

Seminardauer	**2,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 14**

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.299,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.199,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0431

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie die Bücher **Betriebliches Eingliederungsmanagement,** Lothar Beseler, 296 Seiten und **BEM von A-Z – ein Praxishandbuch**, Althoff u. a., 264 Seiten

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Fresh up

BEM-Kenntnisse aktualisieren und optimieren

Neben der Vertiefung rechtlicher Fragestellungen, auch zum Datenschutz, steht in diesem Seminar der Austausch über aktuelle Aspekte und bewährte Maßnahmen bei der praktischen Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Mittelpunkt. Bringen Sie Ihr Wissen auf den neuesten Stand und profitieren Sie von den Erfahrungen aus der Praxis!

Die praktische Umsetzung des bEM ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber häufig eine große Herausforderung. Daher ist es zur Optimierung des Verfahrens unerlässlich, sich über die Entwicklung der Rechtsprechung auf dem Laufenden zu halten und den Erfahrungsaustausch für das eigene bEM-Verfahren zu nutzen.

Reflexion: bEM im Überblick und das bEM-Team
- BEM – Grundsätze und notwendige Inhalte des Verfahrens
- BEM-Team – wie sind wir aufgestellt, wer ist beteiligt?
- Anspruch auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson
- Konflikte im bEM-Team, mit dem Arbeitgeber und mit Betroffenen nachhaltig lösen

Fresh-up: Umsetzung des bEM
- Betriebsvereinbarungen zum bEM – meistens eine hilfreiche rechtliche Basis
- Die Arbeits- und Sozialgerichte – wann sind sie gefragt?
- Einbindung und Motivierung der Führungskräfte zur Teilnahme am bEM

Aktuelle Rechtsprechung
- Krankheitsbedingte Kündigung trotz bEM – was sagt das Arbeitsgericht?
- Auswirkungen eines unterlassenen Eingliederungsmanagements – gute Prozesschancen für Arbeitnehmer
- Besonderheiten bei der Kündigung schwerbehinderter Menschen
- Mitbestimmung des Betriebsrats beim bEM – wann ist die Einigungsstelle zuständig?
- Kein Anspruch des Beschäftigten auf Durchführung von bEM

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben und bEM
- Besser vernetzt – Zusammenarbeit mit externen Institutionen
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur medizinischen Rehabilitation
- Integrationsämter als Leistungsträger für die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben

Achtung Datenschutz – strikte Einhaltung im bEM-Prozess
- Trennung von Personal- und bEM-Akte – Aufbewahrungsfristen
- Verschwiegenheitspflichten der Beteiligten – oft ein sehr sensibles Thema
- Was ist bei der Dokumentation zu beachten?

Erfahrungsaustausch und Praxistipps
- Erfolgsfaktoren und Hindernisse
- Praxistipps zur Maßnahmenplanung und Wirksamkeitsprüfung
- Öffentlichkeitsarbeit: Missverständnisse und Misstrauen abbauen – geeignete Medien und Strategien
- Erfahrungsaustausch: Welche Maßnahmen haben sich bewährt?

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
19.03. – 21.03.	Hamburg	0435AA24
08.10. – 10.10.	Würzburg	0435AB24

Fakten

Seminardauer	2,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 14

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0435

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Unterstützung von Kollegen in Ausnahmesituationen

Wie Sie bei Krankheit, Trauer, Gewalt, Krisen professionell helfen können

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
23.04. – 26.04.	Dresden	0454AA24
05.11. – 08.11.	Göttingen	0454AB24

In diesem Seminar lernen Sie, mit Kollegen in akuten Notlagen und persönlichen Krisenzeiten umzugehen. Sie erhalten Praxistipps und Handlungsempfehlungen zum Vorgehen in der (Krisen-)Beratung. Am Ende des Seminars wissen Sie, welche Netzwerke Sie zu Rate ziehen können, wenn es ernst wird, wie Sie mit den Gefühlen und Belastungen Ihrer Kollegen einfühlsam umgehen können und dabei Ihre eigenen Grenzen wahren.

Ob Trennung, Tod, unerwartete Kündigung, eine ernste Erkrankung oder ein schwerwiegender Fehler bei der Arbeit: Jeden von uns können persönliche Schicksalsschläge treffen und sie beeinflussen nicht nur unser Privat-, sondern auch unser Arbeitsleben in großem Maße. Um als Arbeitnehmervertreter in diesem Fall angemessen und unterstützend tätig werden zu können, benötigen Sie einen geeigneten Notfallkoffer.

Persönliche Krisen – wenn es dicke kommt
- Krisendefinition: akut/anhaltend – persönlich/gesellschaftlich
- Ausprägungsformen der Krise, wie zeigt sie sich beim Betroffenen?
- Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- Auswirkung von Krisen auf Kollegen, Teams und die Organisation

Notfall Direkthilfe – wenn es akut ist
- Von heute auf morgen ist alles anders
- Empathie – da sein, zuhören und unterstützen
- Interne und externe Hilfsangebote kennen und anbieten
- Wie bewahre ich als Betriebsrat einen klaren Kopf?

Krisen einordnen und richtig begegnen
- Organisationsebene: wenn Mehrere betroffen sind
- Verantwortlichkeiten des Arbeitsgebers
- Den Dialog in Krisenzeiten aufrechterhalten
- Kommunikation als Schlüssel zum ersten Umgang mit Sorgen und Belastungen
- Maßnahmen dagegen: offen ansprechen, Vertrauen schaffen und Sicherheit bieten
- Grenzen setzen: Bis wohin können Sie als Arbeitnehmervertreter folgen, wann wird es für Sie zu viel?

Krisenbegleitung: am Ball bleiben
- Wenn Sie über eine längere Zeit im Gespräch sind
- Gesprächsführung: im Einzelgespräch, im Team, mit Dritten
- Beratung themenspezifischer Belastungen, wie Arbeitsplatzverlust oder Zukunftssorgen

Krisenbewältigung – Ressourcen aus Krisen schöpfen
- Selbstreflexion – bin ich selbst betroffen?
- Wie finde ich selbst den Weg aus der Krise?
- Selbstvertrauen steigern, Vertrauen untereinander stärken
- Resilienz – persönliche Widerstandskraft entwickeln

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 14**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.499,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

90 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0454

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Risiko: Stress im Amt

Wie Sie stark und gelassen durch die Amtszeit kommen

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie mit hohem Druck, aufkommendem Stress und andauernder Belastung umgehen können und mit einfachen Methoden stressresistenter und leistungsstärker werden. Sie reflektieren Ihre stressauslösenden Situationen und erarbeiten ganz individuelle Bewältigungsstrategien. Mithilfe praktischer Übungen werden Sie in die Lage versetzt, die gewonnenen Erkenntnisse nicht nur für sich selbst, sondern auch für Ihr Gremium und die Belegschaft zu nutzen.

Betriebsratsarbeit ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Sie sollen die Belange der Belegschaft vertreten, immer ein offenes Ohr für Ängste und Nöte der Kollegen haben, müssen meist schnell handeln und stets auf dem Laufenden bleiben. Selbstfürsorge ist die Grundlage, um sich für andere erfolgreich einsetzen zu können. Methoden der Stressbewältigung helfen Ihnen dabei, die Ruhe zu bewahren, den Überblick zu behalten und Ihre Gesundheit und Widerstandsfähigkeit zu erhalten.

Stress und Überbelastung frühzeitig erkennen
- Stress und Überbelastung – Bedeutung für das Unternehmen
- Anzeichen und Verlaufsphasen von Überbelastung
- Besonders gefährdete Personen und Gruppen
- Auswirkungen von Stress und Überbelastung auf das BR-Gremium

Rechtzeitig handeln – individuelle Bewältigungsstrategien bei Stress und Belastung
- Eigene Belastungsgrenzen kennen
- Coping – Strategien zum positiven Umgang mit Stress
- Die eigene Konfliktfähigkeit erhöhen
- Reframing – neue Perspektiven entwickeln und Stress vermeiden

Mit Balance durch die Amtszeit
- Betriebsrat, Beruf, Privatleben – ein gesundes Verhältnis finden
- Eigene Stärken erkennen und einsetzen
- Wertschätzung im Gremium und im Unternehmen fördern

Praxistipps: Antistress- und Entspannungsmethoden
- Entspannungsmethoden kennenlernen
- Persönlichen Antistressplan entwickeln

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
09.04. – 12.04.	Travemünde/Ostsee	0372AA24
25.06. – 28.06.	Heidelberg	0372AB24
19.11. – 22.11.	St. Peter-Ording/Nordsee	0372AC24

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 11**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Gremiums zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 **Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13**

Infos & Buchen

www.poko.de/0372

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Stress und Stressbewältigung im Betrieb – Kompakt

Was Sie als Betriebsrat über Stress, Belastung und Burn-out wissen müssen!

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
19.03. – 22.03.	Konstanz/Bodensee	0390AA24
19.11. – 22.11.	Dresden	0390AB24

In diesem Seminar lernen Sie Anzeichen und Auswirkungen von Stress, Dauer- und Überbelastung kennen. Sie erarbeiten Maßnahmen der Prävention und Stressbewältigung und erfahren, wie Sie als Arbeitnehmervertreter betroffene Kollegen aktiv und angemessen unterstützen können.

Zu viel Arbeit und zu hohe Ansprüche an sich selbst gelten als die größten Stressverursacher. Lang andauernder Stress erhöht darüber hinaus die Anfälligkeit für psychische Erkrankungen wie Depressionen und Burn-out. Handeln Sie frühzeitig, um gesundheitliche Risiken für Sie und Ihre Kollegen zu minimieren.

Was Sie als Betriebsrat über Stress, Erschöpfung und Burn-out wissen sollten
- Positiver und negativer Stress – wann macht Belastung krank?
- Betriebliche und individuelle Risikofaktoren
- Immer online – digitaler Stress
- Burn-out und Depression: Warnsignale und mögliche Symptome

Prävention – wie Sie psychischen Belastungen vorbeugen können
- Belastungsfaktoren im Betrieb senken
- Gesund arbeiten: Gesundheitsfürsorge im Betrieb – Praxisbeispiele
- Bewertung von Arbeitsbedingungen durch die Gefährdungsbeurteilung

Betroffene und gefährdete Kollegen beraten – Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Wie kann ich betroffenen Kollegen helfen?
- Aktiv werden – wann und wie spreche ich Betroffene an?
- Grenzen erkennen – externe Hilfen in Anspruch nehmen

Stress bewältigen – Resilienz stärken
- Prioritäten setzen – Grenzen ziehen – Nein-Sagen
- Entspannung lernen – Stressausgleich schaffen
- Digital Detox – einfach mal abschalten
- Faktoren der psychischen Widerstandskraft (Resilienz)
- Überlastungsanzeige – ein wichtiges Instrument

Hinweis: Detailliertes Wissen über Burn-out vermittelt unser Seminar »Burn-out im Berufsalltag« (S. 60).

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 14**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX **Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13**

Infos & Buchen

www.poko.de/0390

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Empfehlenswerte Literatur

TIPPS aus dem RIEDER VERLAG

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Manfred Albrod

Umfang: 220 Seiten
Auflage: 6. Auflage, April 2023
Preis: 25,– EUR
ISBN: 978-3-949340-21-5

Die 6. Auflage wurde vollständig überarbeitet und aktualisiert. Das Buch gibt umfassende Arbeits- und Orientierungshilfen zum betrieblichen Gesundheitsschutz. Aktuelle Ausführungen wie z.B. zu den Themen psychische Belastungen oder Lastenhandhabung wurden hinzugefügt.

Auch die rechtlichen Grundlagen werden praxisnah und verständlich erläutert, da deren Kenntnis für einen rechtskonformen Arbeits- und Gesundheitsschutz unabdingbar ist.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Lothar Beseler

Umfang: 296 Seiten
Auflage: 12. Auflage, Juli 2023
Preis: 26,50 EUR
ISBN: 978-3-949340-29-1

In diesem Buch geht es um eine besonders effektive Maßnahme des Gesundheitsmanagements, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Mit Hilfe des BEM soll eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden, neue Arbeitsunfähigkeit vermieden und der Arbeitsplatz gesichert werden (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

rieder

www.riederverlag.de

Rieder GmbH & Co. Verlag für Recht und Kommunikation KG
Erphostraße 40 ◆ 48145 Münster ◆ Tel. 0251 30133
Fax 0251 30135 ◆ info@riederverlag.de

SYMPOSIUM

... von Experten auf den Punkt gebracht.

NEU!

Mitbestimmung in Kliniken und Krankenhäusern

Chronischer Pflegemangel und steigende Arbeitsbelastung trotz Reform?

17. – 18. April 2024 in Mainz

In diesem Symposium zeigen wir Ihre Möglichkeiten auf, die anstehenden großen Veränderungen aufgrund der Krankenhausreform und des Fachkräftemangels aktiv mitzugestalten. Sie erfahren, welche rechtlichen Möglichkeiten Betriebs- und Personalräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten haben und wie sie ggf. ungünstige Rahmenbedingungen positiv beeinflussen können. Lernen Sie unterschiedliche Ansätze kennen, um kompetent mit dem Arbeitgeber anstehende Veränderungen initiieren und verhandeln zu können.

Das System der Fallpauschalen hat die Kliniken, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen starken ökonomischen Zwängen ausgesetzt. Mit der Krankenhausreform 2024 soll hier Abhilfe geschaffen werden. Zentrales Anliegen sind darüber hinaus die Sicherung und Steigerung der Behandlungsqualität, Entbürokratisierung und Versorgungssicherheit. Doch ist damit die Schließung von Krankenhäusern vom Tisch? Ist dann wieder »gute Pflege« möglich und reduzieren sich tatsächlich die Aufgaben und Verantwortung der Kollegen? Was müssen die Interessenvertretungen über die Reform wissen und was können sie tun, um die Rahmenbedingungen der Beschäftigten deutlich zu verbessern? Informieren Sie sich jetzt – für mehr Erfolg in der Mitbestimmung.

Termin

2024	Ort	Bestellnr.
17.04. – 18.04.	Mainz	8822AA24

Fakten

Seminardauer 2,0 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 16:30 Uhr

Teilnehmer ca. 35

Seminargebühr ab 1.099,00 €

1. Teilnehmer	1.299,00 €
2. und jeder weitere Teilnehmer	1.099,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/8822

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Willkommen in Mainz

1 Thema ... 2 Tage ... zahlreiche Spezialisten ...

- Top-Referenten in 8 Vorträgen – aus Theorie und Praxis
- Breit aufgestelltes Spektrum an unterschiedlichen Themen
- Geselliges Rahmenprogramm zur Entspannung am Abend und für den Austausch untereinander
- Wissen und Erfahrungen mit Kollegen teilen
- Neue Anregungen und Ideen für den Arbeitsalltag

Die Referenten stellen wir Ihnen auf www.poko.de/8822 vor.

1. Tag

Vorträge

Aktuelle Entwicklungen und Rechtsprechung

- Krankenhausreform – Herausforderung für den Betriebs-/Personalrat
- Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
- Betriebliche Regelungen über Mindestbesetzungen
- Erste Erfahrungen mit dem Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI)
- Neues zur Rufbereitschaft und zum Bereitschaftsdienst

Eckpunkte und Auswirkungen der neuen Krankenhausreform

- Wer sind die Gewinner und Verlierer?
- Vorhaltepauschalen – Existenzgarantie statt Fallpauschalen?
- Transparenz-Offensive 2024 – Qualität statt Quantität?
- Fachkräftemangel behoben?
- Ortsnahe Versorgung gerettet?
- Welche Handlungsoptionen haben die Krankenhäuser nun?

Mehr Mitarbeiterzufriedenheit durch Wunschdienstplan?

- Vom Grundgerüst zum einzelnen Dienstplan – umfassende Mitbestimmung in Fragen der Arbeitszeit
- Wünsche an die Dienstplanung
- Personalausfallkonzepte – Theorie und Praxis
- Vom Wunschdienstplan zur rollierenden Schichtplanung – Vor- und Nachteile
- Rahmenbedingungen für das Gelingen

Strategien bei Betriebsänderungen – Interessenausgleich und Sozialplan

- Das Ob, Wann und Wie beeinflussen – was kann im Interessenausgleich bewirkt werden?
- Erfolgreiche Sozialplanverhandlungen führen und abschließen
- Der Weg zum freiwilligen Sozialplan – Utopie oder reelle Chance?
- Nicht kopflos in die Verhandlungen – die eigene Position finden, rechtliche Spielräume nutzen
- Wenn Verhandlungen stocken – die Einigungsstelle als Lösungsoption

2. Tag

Vorträge

Von der Überlastungsanzeige zur Gefährdungsanzeige

- Typische Gefährdungsfaktoren im Krankenhaus und in der Pflege
- Drohenden Gefahren begegnen, Haftung minimieren
- Arbeits- und Patientenschutz durch Gefährdungsanzeige
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Institutionalisierung der Gefährdungsanzeige

Delegation nach Integration

- Incourcing von ausgelagerten Servicedienstleistungen
- Rechtliche Auswirkungen
- Delegationsmöglichkeiten nach Fortbildung
- Entlastung der gelernten Pflegekräfte

Personalgespräche kompetent begleiten

- Im Vorfeld – worauf sollten Sie Ihre Kollegen vorbereiten?
- Ihre Rolle als Betriebsrat: Berater, Fürsprecher, Konfliktlöser?
- Gesprächsziel bestimmen – was bezweckt der Arbeitgeber, was kann der Arbeitnehmer erreichen?
- Vereinbarungen zur Gesprächsstrategie und Erarbeitung eines Leitfadens
- Verhandeln über Beurteilung, Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven
- Fragen- und Gesprächstechniken zur Deeskalation

Resilienz stärken – Burn-out vorbeugen

- Anzeichen von Überlastung, Stress und Burn-out frühzeitig erkennen
- Bedeutung von Resilienz im täglichen Leben
- Der Weg zu mehr Widerstandskraft
- Als Betriebsrat Resilienz im Klinikalltag fördern
- Übungen für Gelassenheit und Souveränität

Mehr Infos zu den Inhalten: www.poko.de/8822

KOMPAKTAUSBILDUNG

... in 3 Modulen

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Fachkraft für psychosoziale Unterstützung im Unternehmen

Qualifizierungsprogramm zum innerbetrieblichen Ansprechpartner

Termine

Modulreihe Würzburg		Bestellnr. 5380AB24
Modul 1	25.06. – 27.06.2024	Würzburg
Modul 2	24.09. – 26.09.2024	Würzburg
Modul 3	03.12. – 05.12.2024	Würzburg

Mit Zertifikat

Nach erfolgreicher Teilnahme an allen 3 Modulen erhalten Sie ein Zertifikat. Die Ausbildungsreihe kann nur als Gesamtheit gebucht werden.

Fakten

Seminardauer	3 x 2,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 14

Gebühr ab 3.597,00 €

Je Teilnehmer mit Frühbuchervorteil	3.597,00 €
Je Teilnehmer ohne Frühbuchervorteil	3.897,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

230 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/5380

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Mit diesem Qualifizierungsprogramm lernen Sie, Mitarbeitern bei aufkeimenden psychischen oder sozialen Problemen fachkundig zur Seite zu stehen. Sie erfahren, welche betrieblichen Faktoren psychische Erkrankungen begünstigen, welche Gegenmaßnahmen getroffen werden müssen und wie Sie Betroffene kompetent unterstützen. Sie erhalten praktische Handlungshilfen für verschiedene Belastungssituationen, lernen Gesprächstechniken und wissen, wo Sie bei Bedarf professionelle Hilfe für Ihre Kollegen finden können.

Noch immer sind psychische Erkrankungen Tabu-Themen am Arbeitsplatz. Neben oft langen krankheitsbedingten Fehlzeiten können sich darüber hinaus weitere negative Auswirkungen ergeben, wie u. a. Leistungs- und Qualitätseinbußen, schlechtes Betriebsklima und Suchterkrankungen. Sie als Interessenvertreter sollten auf Risiken aufmerksam machen und aktiv Vorsorge betreiben.

Davon profitieren Sie:

- Facettenreiches Themenspektrum von Auslösern über die Gesprächsführung bis zur Wiedereingliederung
- Gleichbleibende Lerngruppe für den vertrauensvollen Erfahrungsaustausch
- Zertifikats-Abschluss zum Nachweis Ihrer Qualifikation
- Know-how eines Top-Experten mit riesigem Fachwissen und Praxiserfahrung

Ihr Referent:

Olaf Schmidt
Trainer, Coach und Berater

Er bringt nicht nur mehr als 30 Jahre Erfahrung im Gesundheitswesen mit, sondern war selbst Mitglied der Mitarbeitervertretung. Seit etlichen Jahren engagiert er sich seither in der Weiterbildung und weiß in seinen Schwerpunkten Arbeits- und Gesundheitsschutz, psychische Gefährdungsbeurteilung, Krisenintervention, bEM und BGM also sehr genau, welchen Belastungen sowohl Beschäftigte als auch Arbeitnehmervertreter selbst ausgesetzt sind – und wie man ihnen am besten begegnet.

Teilnehmer der Ausbildung 2023:

»Arbeitsatmosphäre super Klasse! Nutzen definitiv hoch. Referent wieder so was von kompetent und empathisch in der Darstellung, dass ich ganz viel rausgezogen habe und mich auf die Umsetzung freue (im Betrieb).«

»Super Referent, freue mich schon aufs nächste Seminar!«

»Die Atmosphäre hat mir besonders gefallen, man konnte individuell auf Themen eingehen.«

»Der Referent ist sensationell, kompetent, empathisch...«

Frühbuchervorteil: 300,– € sparen!

Sparen Sie 300,00 € und zahlen Sie statt 3.897,00 € nur 3.597,00 € zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten bei Buchung bis zum 30.04.2024.

Modul 1
(2,5 Tage)

Psychosoziale Gesundheit und Belastungen in der Arbeitswelt
- Psychosomatik – Zusammenwirken von Körper und Psyche
- Psychische Erkrankungen und Auswirkungen auf den Betrieb
- Fachkraft für psychosoziale Unterstützung – Rolle, Aufgaben, Implementierung

Stressmanagement – Stress verstehen und souverän bewältigen
- Was bedeutet Stress? Ursachen und Gründe für Stress
- Das eigene Stress-Modell erkennen und in den Griff bekommen
- Reflexion und Übungen zu Selbstfürsorge und Selbstschutz

Betriebliche Belastungssituationen erkennen, verstehen, vorbeugen
- Überblick und Merkmale
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Auswirkungen auf die Arbeit und den Betrieb

Mental stark mit Resilienz
- Resilienz-Schlüsselfaktoren
- Herausforderungen lösungsorientiert angehen
- Impulse für neue Denk- und Verhaltensweisen

Modul 2
(2,5 Tage)

Kommunikation und Gesprächstechniken mit belasteten Mitarbeitern
- Menschliche Kommunikation in Krisensituationen verstehen
- Techniken und Leitfaden für erfolgreiche und zielgerichtete Gesprächsführung
- Umgang mit Konflikten

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Grundlagen
- Mitarbeitergesundheit als Unternehmenskapital
- Bausteine des BGM und Schritte zum Erfolg
- Wege und Maßnahmen zur aktiven psychosozialen Gesundheitsförderung
- Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Psychosoziale Unterstützung im Betrieb – Vorbereitung auf die Praxis
- Werteorientierung und innere Haltung
- Implementierung und Erarbeitung eines Betreuungskonzepts/Notfallplans
- Internes Marketing für das Unterstützungsangebot
- Netzwerk: wichtige Akteure und Ansprechpartner zur Unterstützung und Hilfe

Modul 3
(2,5 Tage)

Wiedereingliederung nach besonderen Ereignissen
- Das Vier-Phasen-Modell der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und -medizin
- Selbstwirksamkeit – individuelle Ressource im Return-to-Work-Prozess
- Beteiligte Personen, Umsetzung, und Verfahrensweise
- Formalien und adäquate Gesprächsführung

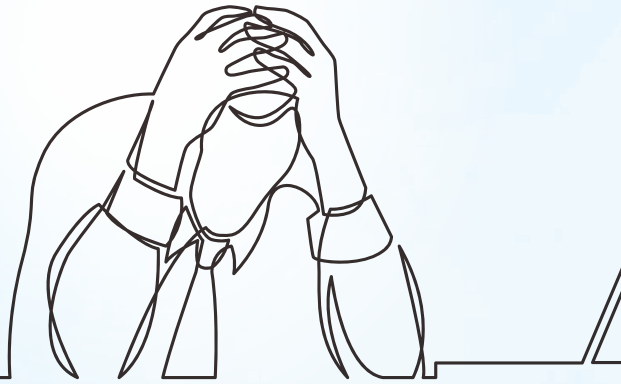
Umgang mit kritischen Lebensereignissen
- Umgang mit Sterben, Tod, Suizid und Trauer
- Psychotraumatologie
- Wenn ein ganzes Team betroffen ist
- Unfallverhütungsvorschrift »Überfallprävention« – Nachsorge und Betreuung für Mitarbeiter

Umsetzungsphase der psychosozialen Unterstützung im Betrieb
- Praktische Handlungshilfen für verschiedene Belastungssituationen
- Organisation und Netzwerkorientierung
- Vermittlung von Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfen

SYMPOSIUM

... von Experten auf den Punkt gebracht.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz



23. – 24. April 2024 in Würzburg

In diesem Symposium vermitteln wir Ihnen, wie stark die Auswirkungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und im Homeoffice sein können, wie Missstände frühzeitig erkannt werden können und wie man ihnen entgegenwirken kann. In vier verschiedenen Vorträgen erhalten Sie aktuelle und wichtige Informationen rund um das Thema psychische Belastung und Erkrankung. Zudem arbeiten Sie in Workshops intensiv und praxisorientiert an Themen Ihrer Wahl.

Ausfalltage im Job aufgrund psychischer Erkrankungen haben ihren traurigen Höchststand erreicht. Und ein Ende ist allein angesichts des Fachkräftemangels und der Dauerbelastung bis ins Privatleben nicht in Sicht. Hier sind Sie als Arbeitnehmervertreter gefragt: Ihre Aufgabe ist es, ein Gesamtkonzept zur Prävention psychischer Belastung einzufordern. Davon profitiert nicht nur der Einzelne, sondern letztendlich das ganze Unternehmen.

Termin

2024	Ort	Bestellnr.
23.04. – 24.04.	Würzburg	8869AA24

Fakten

Seminardauer 2,0 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 16:30 Uhr

Teilnehmer ca. 35

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

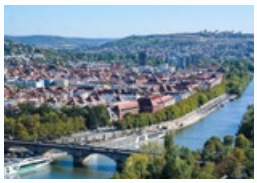
§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/8869

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat



Willkommen in Würzburg

1 Thema ... 2 Tage ... zahlreiche Spezialisten ...

- Eine überzeugende Kombination aus Vorträgen und Workshops – aus Theorie und Praxis
- Breit aufgestelltes Spektrum an unterschiedlichen Themen
- Geselliges Rahmenprogramm zur Entspannung am Abend und für den Austausch untereinander
- Wissen und Erfahrungen mit Kollegen teilen
- Neue Anregungen und Ideen für den Arbeitsalltag

Die Referenten stellen wir Ihnen auf www.poko.de/8869 vor.

1. Tag

Vorträge

Psychische Einflüsse auf die Gesundheit – was macht wann warum krank?

- Aktuelle gesellschaftliche Situation – Ängste, soziale Isolation, Unsicherheiten
- Dauerstress – eine wesentliche Ursache vieler Erkrankungen
- Bewältigungsstrategien im Überblick
- Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
- Umgang mit Betroffenen – die Rolle der Interessenvertretung

Essenziell – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Psychische Beanspruchung erfassen – aber wie?
- Stufenkonzept zur Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb
- Vorstellung einiger Instrumente (Fragebögen)
- Ein idealtypischer Prozessverlauf in der Praxis

Workshop 1: **Krank durch Digitalisierung – Wege aus der digitalen Erschöpfung**

- Digitale Vernetzung und ständige Erreichbarkeit – ein Teufelskreis
- Fluch oder Segen – flexible Arbeitszeiten und -orte
- Lebenslanges Lernen zur Bewältigung des digitalen Wandels
- Effektive Informationsübermittlung (digitale Unterweisung, Gesundheitstipps)
- Digitale Achtsamkeit – Beispiele aus der Praxis

Workshop 2: **Ansprechen statt ignorieren – Umgang mit psychisch belasteten Kollegen**

- Nicht wegschauen und Unterstützung geben – aber wie?
- Coping – Strategien zur Bewältigung von Stress und Belastungen
- Gespräche mit Vorgesetzten
- Der Betriebsrat als Seelsorger? Eigene Grenzen erkennen
- Externe Unterstützungsangebote und professionelle Hilfen

2. Tag

Je eine Workshop-Phase mit 2 Workshops zur Auswahl!

Vorträge

Überlastungsanzeige: Missstände anzeigen Gefahren signalisieren

- Arbeitsschutzrecht, besondere Neben- und Schutzpflichten aus dem Arbeitsvertrag
- Arbeitnehmerhaftung minimieren
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Haftung gegenüber Dritten
- Form und Inhalt einer Überlastungsanzeige
- Risiken einer Überlastungsanzeige – Kollegen richtig schützen

Betriebliches Eingliederungsmanagement für psychisch Erkrankte

- Passgenaue Maßnahmenplanung, Wiedereingliederung und Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Durchsetzung geeigneter Maßnahmen
- Externe Hilfen – Unterstützung durch Reha-Träger u. a.
- Meine besondere Rolle als Interessenvertretung

Workshop 3: **Psychische Belastung durch Homeoffice**

- Typische Stressfaktoren im Homeoffice
- Work-Life-Blending – Verschwimmen von Beruf und Privatleben
- Familiäre Konflikte – Ursachen und Vermeidungsstrategien
- Freie Zeiteinteilung – was tun gegen Selbstausbeute und Überforderung?
- Arbeits- und Gesundheitsschutz – auch im Homeoffice!

Workshop 4: **Resilienz stärken – Burn-out vorbeugen**

- Bedeutung von Resilienz im täglichen Leben
- Der Weg zu mehr Widerstandskraft
- Als Betriebsrat Resilienz im Unternehmen fördern
- Übungen für Gelassenheit und Souveränität

Mehr Infos zu den Inhalten: www.poko.de/8869

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz I

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
27.02. – 01.03.	Freiburg	0399AB24
12.03. – 15.03.	Köln	0399AC24
16.04. – 19.04.	Weimar	0399AD24
14.05. – 17.05.	Timmendorfer Strand	0399AE24
18.06. – 21.06.	Friedrichshafen/Bodensee	0399AF24
09.07. – 12.07.	Münster	0399AG24
27.08. – 30.08.	Ostseebad Damp	0399AH24
08.10. – 11.10.	Berlin	0399AI24
05.11. – 08.11.	Hamburg	0399AJ24
26.11. – 29.11.	Würzburg	0399AK24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 14

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0399

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie arbeitsbedingte Ursachen psychischer Belastungen und ihre Auswirkungen erkennen. Sie erarbeiten Wege, wie betroffene Kollegen angesprochen und unterstützt werden können. Darüber hinaus vermitteln wir Ihnen Handlungsmöglichkeiten, wie Sie als Betriebsrat psychische Belastungen erfassen und geeignete Maßnahmen dagegen ergreifen können.

Laut der Whatsnext-Studie gehen fast 40 % der Befragten von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wie Burn-out, Überforderung und Depressionen aus. Bis 2025 sehen sogar beinahe 70 % die Gefahr eines Burn-outs oder psychischer Belastungen in ihrer Belegschaft. Sie als Betriebsrat müssen unverzüglich handeln, Missstände erkennen, aufzeigen und erste Schritte für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement initiieren.

Arbeitsbedingte Ursachen psychischer Belastung und Beanspruchung
- Stress – Arbeitsverdichtung, Termindruck, ständige Unterbrechungen
- Überforderung, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Konflikte unter Kollegen – Ausgrenzung, Konkurrenzkampf, Mobbing
- Einfluss der Führungskraft – fehlende Anerkennung und übermäßige Kontrolle
- Gegen den Biorhythmus – Nacht-/Schichtarbeit als besondere Belastungsfaktoren

Angst, Stress & Burn-out – wenn stetige Belastung zu Beschwerden führt
- Körperliche Erkrankungen, z. B. Herz-/Kreislauferkrankungen, Kopfschmerzen oder Magen-Darm-Erkrankungen,
- Psychische Erkrankungen, z. B. Panikattacken, Depression, Sucht, Angststörungen oder Suizidgefahr
- Burn-out – wenn nichts mehr geht: Definition, Symptome und Verlauf

Umgang mit psychisch belasteten und beanspruchten Kollegen
- Betroffene Kollegen unterstützen
- Sensible Themen bei Vorgesetzten ansprechen
- Selbstschutz und Abgrenzung
- Unterstützungsangebote und professionelle Hilfen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastung
- Welche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?
- Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?
- Checklisten, Mitarbeiterbefragung und andere Verfahren zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen
- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gratis im Seminar!

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Externe Hilfen und interne Unterstützung psychisch erkrankter Mitarbeiter im Betrieb,** Sandra Tinnefeld, 56 Seiten

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz II

Betroffene Kollegen stärken, psychische Gesundheit im Betrieb fördern

In diesem Seminar erhalten Sie praktische Hilfestellungen, um Alarmsignale bei Kollegen zu erkennen und mit psychisch stark beanspruchten Kollegen angemessen umzugehen. Sie lernen außerdem, eigene Unsicherheiten im Umgang mit Betroffenen abzubauen und wie Sie psychischen Belastungen am Arbeitsplatz aktiv vorbeugen können.

Psychische Gesundheit ist für die Qualität der Arbeit unverzichtbar. Fachkräftemangel, Arbeitsverdichtung und digitaler Stress sind nur einige Faktoren, die psychische Belastungen oder gar Erkrankungen auslösen können. Gerade die erste Ansprache von Betroffenen stellt oftmals eine große Herausforderung dar. Gut, wenn Sie als Arbeitnehmervertreter darauf professionell vorbereitet sind!

Prävention – Maßnahmen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplätze optimieren und gesund gestalten
- Führungskräfte und Beschäftigte einbeziehen
- Bewusstsein für psychische Gesundheit im Unternehmen stärken
- Psychische Belastungen im Homeoffice
- Umgang mit dem »digitalen Tsunami«
- Selbstgefährdung erkennen und ansprechen

Leitfaden – psychisch beanspruchte Kollegen ansprechen
- Grundlagen einer bedachtsamen Gesprächsführung
- Informationen gewinnen, Unterstützungsbedarf klären
- Umgang mit Widerständen und schwierigen Gesprächssituationen
- Hilfsmöglichkeiten aufzeigen und begleiten
- Was folgt nach dem Gespräch?

Praxis-Training und kollegiale Supervision
- Bearbeitung konkreter Fälle und Probleme aus dem Teilnehmerkreis
- Erarbeitung eines eigenen Gesprächsleitfadens und einer Checkliste
- Strategien individueller Abgrenzung
- Netzwerke und Beratungsstellen nutzen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
20.02. – 22.02.	Leipzig	0464AA24
05.06. – 07.06.	Timmendorfer Strand	0464AB24
24.07. – 26.07.	Garmisch-Partenkirchen	0464AD24
04.12. – 06.12.	Köln	0464AC24

Fakten

Seminardauer 2,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 14

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0464

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Webinar: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
23.04. – 26.04.	13:00 – 16:30 Uhr	9418AA24
27.08. – 30.08.	09:00 – 12:30 Uhr	9418AB24
19.11. – 22.11.	09:00 – 12:30 Uhr	9418AC24

Fakten

Webinardauer	**8 Module an 4 Tagen à 90 Minuten**
Teilnehmer	**ca. 18**

Webinargebühr ab 1.199,00 €

1. Teilnehmer	**1.299,00 €**
2. Teilnehmer	**1.249,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.199,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/9418

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Ob Sorge um Angehörige, Unsicherheit über die berufliche und private Zukunft, Verlust sozialer Kontakte oder auch fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben durch Homeoffice – durch die Corona-Pandemie sind psychische Belastungen weiter rasant gestiegen. Sie als Betriebsrat dürfen hier nicht tatenlos zusehen. In diesem Webinar lernen Sie typische psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und ihre Auswirkungen kennen.

Wir informieren Sie sowohl über mögliche Erkrankungen als Folge psychischer Belastungen als auch über Möglichkeiten der Prävention und der Unterstützung betroffener Kollegen. Zudem lernen Sie das unverzichtbare Instrument der Gefährdungsbeurteilung kennen und erfahren, auf welche externen Unterstützungsangebote Sie als Betriebsrat zurückgreifen können.

Psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz – Teil 1
- Arbeitsinhalt und Verantwortung
- Arbeitszeit und -organisation
- Arbeitsumgebung

Psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz – Teil 2
- Soziale Beziehungen zu Kollegen
- Das Verhalten der Führungskraft
- Neue Arbeitsformen

Körperliche Erkrankungen als Folge stetiger Belastungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Weitere physische Erkrankungen und Beschwerden

Psychische Erkrankungen als Folge stetiger Belastungen
- Angststörungen
- Depression
- Burn-out

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Pflichten des Arbeitgebers
- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- Eigene Grenzen erkennen und respektieren

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat
- Stufenkonzept zur Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als Projekt

Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastungen
- Beobachtungen und Interviews mit einzelnen Kollegen
- Mitarbeiterbefragungen
- Checklisten und andere Verfahren

Umgang mit psychisch belasteten und beanspruchten Kollegen
- Kollegen ansprechen und unterstützen
- Gespräche mit Vorgesetzten führen
- Externe Unterstützungsangebote kennen und nutzen
- Das HILFE-Konzept

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 54) an.

Die Überlastungsanzeige des Arbeitnehmers

Rechtzeitig reagieren bei Dauerstress und Arbeitsverdichtung

Die Überlastungsanzeige ist das Instrument, mit dem Mitarbeiter bei wachsendem Leistungs- und Verantwortungsdruck das Erreichen ihrer Belastungsgrenze anzeigen können. In diesem Seminar erfahren Sie, wann der Einsatz einer derartigen Anzeige sinnvoll ist, welche Angaben zur Überlastung unbedingt notwendig sind und welche Spielregeln insgesamt beachtet werden müssen. Nutzen Sie unsere Vorlagen und Muster für die Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung und entwickeln Sie sinnvolle Inhalte einer Regelung, speziell für Ihren Betrieb.

Ständiger Arbeitsdruck und zunehmende Arbeitsverdichtung erhöhen Fehlerquoten bei den Mitarbeitern und lassen das Schadensrisiko für sie persönlich, aber auch für ihr Arbeitsumfeld steigen. Mancher Arbeitnehmer fühlt sich seinen Aufgaben nicht mehr gewachsen, dazu kommt, dass auftretende Mängel bei der Erbringung der Arbeitsleistung zur Ermahnung, Abmahnung und sogar zur Kündigung führen können. Die Überlastungsanzeige ist das Instrument, um hier für Abhilfe zu sorgen.

Die Überlastungssituation in der Arbeitswelt: Gründe und Anlässe
- Dauerstress und Dauerbelastung: Ursachen und Wirkung
- Direktionsrecht des Arbeitgebers – ein Faktor, der Überlastung herbeiführen kann
- Gefahren und Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmer

Die Überlastungsanzeige: Instrument zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer
- Wo sind die rechtlichen/gesetzlichen Grundlagen?
- Inhalt und Ausgestaltung einer Überlastungsanzeige – die richtige Formulierung entwickeln
- Beispiele für typische Überlastungssituationen: Wie ist die beste Herangehensweise?

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Prävention: Überlastungssituationen frühzeitig erkennen und gegensteuern
- Gefährdungsanalyse und Gefährdungsbeurteilung – probate Mittel einsetzen
- Mitarbeitergespräche – auf Wunsch mit dem Betriebsrat

Starke Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz
- Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- Zielorientierte Behandlung von Beschwerden nach § 85 BetrVG
- Rechtliche Rahmenbedingungen schaffen: Eckpunkte und Vorteile einer Betriebsvereinbarung
- Muster einer Betriebsvereinbarung zur Überlastungsanzeige

Hinweis: Sie interessieren sich für Seminare zu Gefährdungsbeurteilungen (S. 15, 58) oder Burn-out (S. 60)? Dann beachten Sie unsere Veranstaltungen auf den jeweils genannten Seiten.

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
06.03. – 07.03.	Frankfurt/Main	0332AA24
13.06. – 14.06.	Düsseldorf	0332AB24
29.10. – 30.10.	Hamburg	0332AC24

Fakten

Seminardauer	1,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 799,00 €

1. und 2. Teilnehmer	999,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	799,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

60 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0332

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Betrieblicher Gesundheitsschutz**, Manfred Albrod, 220 Seiten

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb

Ermittlung, Minderung und Verhinderung psychischer Gefährdungsfaktoren

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
05.03. – 08.03.	Kühlungsborn/Ostsee	0367AA24
04.06. – 07.06.	Weimar	0367AB24
24.09. – 27.09.	Freiburg	0367AC24
10.12. – 13.12.	Berlin	0367AD24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 14

Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.499,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.299,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

90 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0367

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Workshop erhalten Sie einen praxisnahen Einstieg in das Erheben psychischer Belastungen im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung, um mögliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und schließlich zu vermeiden oder zu vermindern.

Arbeitsverdichtung, Zeit- und Leistungsdruck, Leistungsbewertung und hohe Verantwortlichkeiten tragen zu immer schwerwiegenderen Belastungen der Mitarbeiter bei. Diese führen zunehmend auch zu arbeitsbedingten psychischen und psychosomatischen Störungen. Im Rahmen der Beurteilung von Arbeitsbedingungen sind immer auch psychische Gefährdungsfaktoren zu ermitteln. Als Betriebsrat tragen Sie dazu bei, diese Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Das Belastungs-Beanspruchungskonzept
- Was sind psychische Belastungen und Beanspruchungen?
- Was sind positive Beanspruchungsfolgen – was bedeutet Fehlbeanspruchung?
- Stress, Monotonie, psychische Sättigung, psychische Ermüdung nach DIN ISO 10075
- Stress bei der Arbeit? Was macht krank und was hält gesund?
- Gesundheitliche Folgen psychischer Belastungen: Stress und psychische Erkrankungen

Methodenkonzept: Psychische Belastungen und Beanspruchungen erfassen
- Stufenkonzept zur Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb
- Objektive, subjektive und komplementäre Verfahren
- Bedingungs- und personenbezogene Verfahren
- Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung, z. B. IMPULS-Online-Screening-Verfahren zur Erhebung und Bewertung psychisch relevanter Einflüsse der Arbeitsbedingungen, SALSA (Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse), COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

Praktische Übungen
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als Projekt
- Vorstellung eines idealtypischen Projektverlaufs
- Möglichkeiten der Umsetzung im eigenen Unternehmen
- Erarbeiten von Auswahlkriterien für Instrumente, die im eigenen Unternehmen zur Anwendung kommen können

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zur Prävention psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars sollten über Grundkenntnisse im Arbeits- und Gesundheitsschutz verfügen, wie sie z. B. in unserem Seminar »Arbeits- und Gesundheitsschutz I« (S. 14) vermittelt werden.

Tipp: Beachten Sie auch unser Seminar »Arbeits- und Gesundheitsschutz II – Gefährdungsbeurteilung« (S. 15), in dem wir Sie u. a. über die gesamte Systematik von Gefährdungsbeurteilungen informieren.

Besondere Belastungen älterer Arbeitnehmer

Gesünder arbeiten bis zur Rente

In diesem Seminar erfahren Sie, mit welchen typischen Veränderungen und Belastungen ältere Kollegen konfrontiert werden und welche Maßnahmen im Betrieb zu längerer Gesundheit und höherer Leistungsfähigkeit Ihrer Kollegen beitragen können.

Älter werden betrifft uns alle. Neben viel Erfahrung und Know-how bedeutet es aber nicht zuletzt auch Einschränkungen, z. B. in der Konzentration und Reaktionsfähigkeit. Ihre Aufgabe als Betriebsrat ist es, die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer zu kennen und aktiv ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern.

Alterungsprozess – was passiert da eigentlich?
- Körperliche Besonderheiten mit zunehmendem Alter
- Reife und Psyche
- Bedürfnisse, Bedenken und Belastungsfähigkeit
- Unterschiede zu jungen Kollegen: Vor- und/oder Nachteil?

Arbeitsbedingungen alter(n)sgerecht gestalten
- Altersstrukturanalyse und Work Ability Index
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle
- Alter(n)sgerechte Arbeitsumgebung, Arbeitswerkzeuge und Technologien
- Jung bleiben durch Motivation, Wertschätzung und eine erfüllende Aufgabe
- Alter(n)ssensible Maßnahmen als Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Welche Beiträge Sie als Arbeitnehmervertreter leisten können
- Jüngere und ältere Kollegen in den Dialog bringen
- Austausch mit Fachberatern
- Im Gespräch bleiben: Bedarfe ermitteln und Strategien entwickeln
- Gefährdungsbeurteilung als Anhaltspunkt für nötige Veränderungen nutzen

Praxistipps zur individuellen Gesundheitsförderung
- Eigene Belastungen und Belastungsgrenzen erkennen
- Individuelle Bewältigungsressourcen nutzen
- Selbstfürsorge, Achtsamkeit und Resilienz

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
11.06. – 14.06.	Heidelberg/Leimen	0420AA24
22.10. – 25.10.	Timmendorfer Strand	0420AB24

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 14

Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.449,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.299,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

85 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen www.poko.de/0420

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Burn-out im Berufsalltag

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
05.03. – 08.03.	Münster	0226AA24
02.07. – 05.07.	Timmendorfer Strand	0226AB24
03.12. – 06.12.	Füssen	0226AC24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 14

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0226

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie erste Anzeichen für ein drohendes Burn-out frühzeitig erkennen können. Sie entwickeln ein Gespür für besonders gefährdete Personen und für Burn-out verstärkende Rahmenbedingungen. Lernen Sie, was Sie als Betriebsrat tun können, um betroffene Kollegen und Ihren Betrieb zu unterstützen.

Hohe Arbeitsanforderungen und Qualitätsansprüche, enge Zeitvorgaben und Konkurrenz unter den Mitarbeitern: Lässt sich so der Arbeitsalltag für Ihre Kollegen beschreiben? Wenn dies der Fall ist, kann auf die Dauer Erschöpfung oder gar Burn-out die Folge sein. Doch nicht nur die Betroffenen selbst leiden erheblich, auch dem Unternehmen entsteht durch die dauerhaft reduzierte Arbeitsleistung beträchtlicher Schaden.

Psychische Belastungsfaktoren
- Faktoren und Auswirkungen psychischer Belastungen: z. B. Termindruck, Über- und Unterforderung, soziale Konflikte
- Abgrenzung: Stress und Burn-out
- Was ist schon gesund? Der Gesundheitsbegriff im Wandel

Ursachen und Wirkungsweise des Burn-out-Syndroms
- Burn-out und besonders gefährdete Personen
- Arbeitsdruck und Angst vor Arbeitslosigkeit als Auslöser
- Schlechte Arbeitsbedingungen als mögliche Ursache
- Die 5 Verlaufsphasen des Burn-out-Syndroms
- Auswirkungen auf Kollegen und das Unternehmen

Initiativen des Betriebsrats zur Veränderung der betrieblichen Belastungsfaktoren
- Betrieblicher Gesundheitsschutz als Aufgabe des Betriebsrats
- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte
- Analyse kollektiver Arbeitszufriedenheit und Betriebsklimaerhebungen
- Gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation
- Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizinern, Psychologen, Krankenkassen und Berufsgenossenschaften

Konzepte und Instrumente zur Unterstützung betroffener Kollegen
- Situationsanalyse der Risikofaktoren
- Erste Schritte im Unternehmen

Mobbing I – couragiert handeln, aktiv eingreifen

Ob Anzeichen, Verlauf und (schwerwiegende) Folgen für Betroffene und Unternehmen – in diesem Seminar erfahren Sie alles, was Sie über Mobbing am Arbeitsplatz wissen müssen. Wir informieren Sie über Ihre rechtlichen Möglichkeiten und wie Sie professionell mit Betroffenen, aber auch mit Mobbern umgehen können. Anhand von Praxisbeispielen werden Handlungsweisen erarbeitet, mit denen Sie Mobbingkreisläufe aktiv durchbrechen können.

Psychoterror am Arbeitsplatz macht krank und lähmt ganze Abteilungen. Mit Ihrem kollegialen Kontakt zur Belegschaft kommen Sie häufig schnell an Informationen, können Initiative ergreifen und die Belegschaft sensibilisieren. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und Beteiligungsrechte, um Betroffenen Rückhalt zu geben und Mobbingkreisläufe frühzeitig und aktiv zu durchbrechen.

Aktiver Umgang mit Mobbing (2,0 Tage)

Schikanen, Diskriminierung und Demütigung am Arbeitsplatz

- Ursachen und Verlauf von Mobbing im Betrieb
- Organisations-, Führungs- und Kommunikationsdefizite bei der Arbeit
- Gruppendynamische Prozesse in Teams und Abteilungen
- Zusammenhang von Mobbing-Opfer und Persönlichkeit
- Cybermobbing – digitale Anfeindungen

Massive Folgen von Mobbing für Betroffene und Unternehmen

- Körperliche und psychische Auswirkungen auf Betroffene
- Auswirkungen auf das Arbeitsklima und die Leistungsfähigkeit
- Wirtschaftliche Folgen für das Unternehmen

Aktiv werden – Handlungsstrategien anhand von Praxisbeispielen

- So erkennen Sie Mobbing als Betriebsrat
- Systematischer Umgang mit konkreten Mobbingfällen im Betrieb
- Mobbing-Beratung: akute Strategien und Deeskalation
- Gespräche mit Betroffenen, Führungskräften oder Teams
- Vorbeugende Maßnahmen: Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Mobbing

Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht (1,5 Tage)

Übersicht über die aktuelle Rechtslage

- Rechtliche Einordnung von Mobbing
- Kompliziert: Beweisbarkeit von Mobbinghandlungen

Reaktionsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen

- Unterlassung, Schadensersatz, Schmerzensgeld – Ansprüche des Betroffenen gegenüber Täter und Arbeitgeber
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Betriebsvereinbarungen als Prävention
- Juristische Vorgehensweisen anhand von Praxisbeispielen

Hinweis: Dieses Seminar ist bereits dann erforderlich, wenn es betriebliche Konfliktsituationen gibt, die selber noch kein Mobbing sind, der Betriebsrat aber bereits eine Betriebsvereinbarung zur Mobbing-Prävention abschließen will (BAG 14.01.2015 – 7 ABR 95/12).

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
12.03. – 15.03.	München	0116AB24
16.04. – 19.04.	Hamburg	0116AC24
14.05. – 17.05.	Würzburg	0116AD24
25.06. – 28.06.	Travemünde/Ostsee	0116AE24
23.07. – 26.07.	Münster	0116AF24
27.08. – 30.08.	Berlin	0116AG24
24.09. – 27.09.	Frankfurt/Main	0116AH24
15.10. – 18.10.	Konstanz/Bodensee	0116AI24
26.11. – 29.11.	Hamburg	0116AJ24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 17

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13 und Hinweis

Infos & Buchen

www.poko.de/0116

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Mobbing II – Strategien zur Prävention und Intervention

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
05.03. – 08.03.	Hamburg	0160AA24
08.10. – 11.10.	Köln	0160AB24
12.11. – 15.11.	Hamburg	0160AC24

In diesem Seminar wird Ihr Wissen über Mobbing im Betrieb vertieft und aktualisiert und die konkrete Gesprächsführung im Mobbingfall trainiert. Sie lernen Methoden und rechtliche Instrumente zur Vorbeugung von Mobbing kennen und werden durch die aktive und praxisorientierte Auseinandersetzung im Seminar befähigt, Präventionsprojekte selbst zu planen, Gespräche mit Betroffenen zu führen und sich gezielt gegen Mobbing einzusetzen.

Mobbing hat weitreichende Folgen für die Gesundheit sowie die berufliche und private Situation der Betroffenen. Auch die Auswirkungen auf Unternehmenskultur und Leistungsfähigkeit sind nicht zu unterschätzen. Der Betriebsrat kann sich an der Prävention und Intervention maßgeblich beteiligen und auch eigene Schritte einleiten. Dazu braucht er die entsprechenden Kompetenzen im Umgang mit den Betroffenen und ein vertieftes Wissen über geeignete Instrumente und seinen rechtlichen Handlungsrahmen.

Der Betriebsrat als Berater in Mobbingfragen (2,0 Tage)

Die Rolle des Betriebsrats bei Mobbingfällen

- Umgang mit widersprüchlichen Rollenerwartungen
- Rollenkonflikt: Umgang des Betriebsrats mit den Tätern
- Der Betriebsrat als Anwalt der Betroffenen oder als Konfliktmoderator?

Elemente einer qualifizierten Mobbingberatung

- Mobbinganalyse und -beratung – Unterschiede zu anderen Konfliktberatungssituationen
- Klärung der Beweislage und der Glaubwürdigkeit
- Die Mobbing-Sprechstunde
- Ziel-, Sach- und Gefühlsdimension einer Mobbingberatung

Kooperation für erfolgreiche Strategien gegen Mobbing

- Zusammenarbeit mit den Führungsverantwortlichen
- Kostenermittlung als Anreiz für die Finanzierung präventiver Projekte
- Möglichkeiten für gemeinsame Strategien der Betriebspartner
- Betriebsklima und Betriebsregeln als Mobbingprävention

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten (1,5 Tage)

Gestaltungsmöglichkeiten bei beeinträchtigten Arbeitsverhältnissen

- Unterstützung des Einzelnen bei der Wahrnehmung seiner rechtlichen Ansprüche
- Gespräche zwischen Arbeitgeber und »Gemobbtem«
- Strategie zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses statt Kündigung
- Veränderung des Arbeitsumfelds, Unterstützung bei Arbeitsplatzwechsel
- Mögliche Maßnahmen gegen den »Mobber«

Präventiv- und Interventionsmaßnahmen

- Präzisierung betrieblicher Konfliktregelungen
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen gegen Mobbing

Hinweis: Dieses Seminar ist bereits dann erforderlich, wenn es betriebliche Konfliktsituationen gibt, die selber noch kein Mobbing sind, der Betriebsrat aber bereits eine Betriebsvereinbarung zur Mobbing-Prävention abschließen will (BAG 14.01.2015 – 7 ABR 95/12).

Teilnehmer dieses Seminars benötigen Grundwissen zu Mobbing, wie es in unserem Seminar »Mobbing I« (S. 61) vermittelt wird.

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 17**

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.499,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13 und Hinweis

Infos & Buchen

www.poko.de/0160

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Webinar: Mobbing I

In diesem Webinar erfahren Sie, was überhaupt Mobbing am Arbeitsplatz ist und welche schwerwiegenden Folgen daraus für Betroffene und Unternehmen erwachsen. Wir informieren Sie über Ihre rechtlichen Möglichkeiten und wie Sie professionell mit Betroffenen, aber auch „Mobbern" umgehen können. Anhand von Praxisbeispielen werden Handlungsweisen erarbeitet, mit denen Sie Mobbingkreisläufen langfristig und effektiv begegnen können.

Schikanen, Diskriminierung und Demütigung am Arbeitsplatz
- Ist das schon Mobbing? Kann es jeden treffen?
- Ursachen von Mobbing im Betrieb
- Organisations-, Führungs- und Kommunikationsdefizite bei der Arbeit
- Gruppendynamische Prozesse in Teams und Abteilungen
- Zusammenhang von Mobbing-Opfer und Persönlichkeit
- Wann kann oder sollte der Betriebsrat aktiv werden?

Mobbing – rechtliche Einordnung und Folgen
- Rechtliche Einordnung von Mobbing
- Beweisbarkeit von Mobbinghandlungen
- Körperliche und psychische Auswirkungen auf Betroffene
- Auswirkungen für das Arbeitsklima im Betrieb
- Wirtschaftliche Folgen für das Unternehmen

Handlungsstrategien anhand von Praxisbeispielen
- Systematischer Umgang mit konkreten Mobbingfällen Ihres Betriebs
- Mobbing-Beratung: Akute Strategien und Deeskalation
- Gespräche mit Betroffenen, Führungskräften oder Teams
- Vorbeugende Maßnahmen: Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Mobbing

Reaktionsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen
- Ansprüche des Betroffenen gegen Täter und/oder Arbeitgeber
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Betriebsvereinbarungen als Prävention
- Juristische Vorgehensweisen anhand von Praxisbeispielen

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 61) an.

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
14.03. – 15.03.	09:00 – 12:30 Uhr	9415AA24
24.09. – 25.09.	09:00 – 12:30 Uhr	9415AB24

Fakten

Webinardauer	**4 Module an 2 Tagen à 90 Minuten**
Teilnehmer	**ca. 18**

Webinargebühr ab 749,00 €

1. Teilnehmer	**899,00 €**
2. Teilnehmer	**799,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**749,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

50 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/9415

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

KOMPAKTAUSBILDUNG

... in 3 Modulen

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Ausbildung Mobbing- und Konfliktberater

Aktiv gegen Mobbing und für ein besseres Betriebsklima

Termine

Modulreihe Köln		Bestellnr. 5370AA24
Modul 1	20.02. – 23.02.2024	Köln
Modul 2	04.06. – 07.06.2024	Köln
Modul 3	27.08. – 30.08.2024	Köln

Mit Zertifikat

Nach erfolgreicher Teilnahme an allen 3 Modulen erhalten Sie ein Zertifikat. Die Ausbildungsreihe kann nur als Gesamtheit gebucht werden.

Fakten

Seminardauer	**3 x 3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 14**

Gebühr 4.797,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

285 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/5370

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Mit unserer Ausbildung werden Sie zum professionellen Ansprechpartner bei Konflikten und Mobbing im Betrieb. Lernen Sie, Konfliktgespräche lösungsorientiert zu führen, erkennen Sie frühzeitig Mobbing am Arbeitsplatz und erfahren Sie, welche Handlungs- und Präventionsmaßnahmen sich anbieten. Wir geben Ihnen Hilfestellung, wie Sie als Arbeitnehmervertreter Ihrer besonderen Rolle in der Konfliktberatung gerecht werden können.

Ungelöste Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz beeinflussen das psychische und physische Wohlbefinden maßgeblich und wirken sich auf die gesamte Lebensqualität aus. Es kommt zu hohen Krankenständen, Verminderung der Arbeitsleistung, Arbeitsplatzwechsel und gar zu hohen finanziellen Einbußen aufgrund fehlender und fehlgeleiteter Motivation der Mitarbeiter. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und Beteiligungsrechte, um aktiv zur Konfliktlösung beizutragen, Mobbingkreisläufe zu durchbrechen und das Betriebsklima nachhaltig zu verbessern.

Davon profitieren Sie:

- Facettenreiches Themenspektrum von den Ursachen über die Gesprächsführung bis zur effektiven Prävention
- Gleichbleibende Lerngruppe für den vertrauensvollen Erfahrungsaustausch
- Zertifikats-Abschluss zum Nachweis Ihrer Qualifikation
- Know-how zweier Top-Experten mit riesigem Fachwissen und Praxiserfahrung

Ihre Referenten:

Martin Nowosad
Diplom-Psychologe

Dank seiner Tätigkeit zunächst ausschließlich als freiberuflicher Trainer, dann als Leiter einer Weiterbildungsakademie und der sich anschließenden Position als leitender Angestellter eines Großkonzerns entwickelte der Diplom-Psychologe enormes Know-how in den Bereichen Arbeits- und Organisationspsychologie. In Seminaren überzeugt er auf lebendige Weise mit seinem umfangreichen Erfahrungsschatz.

Für den rechtlichen Teil dieser Ausbildung:
Walter Strop
Rechtsanwalt & Notar, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Teilnehmer der Ausbildung 2023:

»Sehr gut das Vermischen von Theorie und Praxis. Freue mich auf die anderen Module!«

»Tolle Selbstreflexion der Referenten!«

»Kompetent, lustig, relevant, sehr interessant aufgrund Lebenserfahrung des Referenten.«

»Vielen Dank, war eine tolle Woche, freue mich auf den nächsten Block!«

»Lebhafte Gestaltung der Unterrichtseinheiten, es kam keine Langeweile auf.«

»Der Austausch mit Teilnehmern und Referenten hat mir besonders gefallen.«

Modul 1
(3,5 Tage Praxis)

Ist das schon Mobbing?
- Schikanen, Diskriminierung und Demütigung am Arbeitsplatz
- Ursachen und Folgen von Mobbing für Betroffene und Unternehmen

Konfliktarten und deren Ursachen
- Typische Konflikte und Konfliktkultur im Unternehmen
- Soziale Wahrnehmung und Beurteilung konfliktreicher Situationen

Reflexion – wie verhalte ich mich im Konflikt?
- Unterschiedliche Persönlichkeiten im Unternehmen
- Eigene typische Verhaltensmuster und persönliche Glaubenssätze

Konstruktive Gesprächsführung in Konfliktsituationen
- Bereitschaft der Beteiligten zur Konfliktlösung herstellen
- Wertschätzende und lösungsorientierte Konfliktgespräche
- Umgang mit Widerständen sowie eigenen und fremden Emotionen
- In hitzigen Situationen deeskalieren – aber wie?

Praxisbeispiele und Bearbeitung eigener Konfliktsituationen

Modul 2
(2,0 Tage Praxis + 1,5 Tage Recht)

Rolle der Arbeitnehmervertretung bei Mobbingfällen
- Anwalt des Betroffenen oder Konfliktmoderator?
- Umgang mit widersprüchlichen Rollenerwartungen
- Wie gehe ich als Betriebsrat mit den Tätern um?

Rechtliche Einordnung von Mobbing
- Übersicht über die aktuelle Rechtslage, Beweisbarkeit von Mobbinghandlungen
- Beschwerderecht und Anspruch auf Abhilfe durch den Arbeitgeber
- Mögliche Maßnahmen gegen den »Mobber«

Reaktionsmöglichkeiten und Präventivmaßnahmen
- Ansprüche des Betroffenen gegen Täter und/oder Arbeitgeber
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Betriebsvereinbarungen als Prävention

Juristische Vorgehensweisen anhand von Praxisbeispielen

Modul 3
(3,5 Tage Praxis)

Reflexion der Inhalte aus den Vormodulen

Besonderheiten einer Mobbingberatung
- Unterschiede zu anderen Beratungssituationen
- Klärung der Beweislage und der Glaubwürdigkeit
- Methoden zur akuten Deeskalation und Strategien zur Krisenbewältigung
- Schwierige Persönlichkeiten im Unternehmen

Gemeinsam gegen Mobbing! Zusammenarbeit mit Führungsverantwortlichen
- Entwicklung von Maßnahmen für ein positives Betriebsklima
- Systematischer Umgang mit Mobbingfällen
- Aufbau einer Beratungsstruktur und Mobbing-Sprechstunde
- Transaktionsanalyse als Möglichkeit zur Konfliktlösung

Präventionsmöglichkeiten – Ideen und Praxisbeispiele

NEU! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was Sie dagegen tun können

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
13.03. – 15.03.	Hamburg	0101AA24
18.06. – 20.06.	München	0101AB24
05.11. – 07.11.	Düsseldorf	0101AC24

Erfahren Sie in diesem Seminar, welche Optionen und Möglichkeiten Sie als Interessenvertretung haben, um sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt präventiv zu verhindern und wie Sie betroffene Kollegen bei diesem sensiblen Thema angemessen und kompetent unterstützen können.

#MeToo hat auch das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschärft. Da es hierbei immer auch um Machtmissbrauch geht, bleiben Angst und Abhängigkeit und es besteht großer Handlungsbedarf. Eine klare Haltung und Strategie im Unternehmen zu diesem Thema sind hierbei entscheidend. Doch wie können Sie sinnvoll vorgehen? Was sind Ihre rechtlichen Aufgaben? Was ist im Akutfall zu tun und wie können Sie Betroffene unterstützen?

Zahlen, Daten, Fakten
- Wo beginnt sexuelle Belästigung?
- Ursachen und Folgen sexualisierter Gewalt
- Besonderer Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Sexualisierter Machtmissbrauch in Unternehmen – Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers
- Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Interessenvertretung als Ansprechpartner für Betroffene
- Aufgaben im Rahmen gesetzlicher Regelungen
- Überwachung der Einhaltung der Gesetze, auch des AGG
- Einrichtung einer Beschwerdestelle – Initiativrecht nutzen
- Prävention – Durchführung von Schulungen und Information der Belegschaft
- Compliance – Erstellen von Ethik- und Verhaltensrichtlinien
- Weitere Handlungs- und Regelungsmöglichkeiten
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Antidiskriminierung

Unterstützung von Betroffenen und rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- Hinschauen, zuhören, ernst nehmen!
- Unterstützung des Opfers im Ermittlungsverfahren
- Abmahnung, Ermahnung, Kündigung – mögliche Konsequenzen sexueller Belästigung
- Antrag auf Entlassung oder Versetzung
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz
- Leistungsverweigerungsrecht des Betroffenen

Fakten

Seminardauer	**2,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.299,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.199,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0101

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Mit Besuch einer Suchtberatungsstelle (wenn möglich)

Suchterkrankungen im Betrieb I – Alkohol und andere Drogen

Der richtige Umgang mit Sucht und Co-Abhängigkeit am Arbeitsplatz

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie Suchtprobleme frühzeitig erkennen, was Sie über Co-Abhängigkeit wissen sollten und wie Sie offen auf Betroffene am Arbeitsplatz zugehen können. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen werden ebenso dargestellt wie die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats. Der Besuch einer Suchtberatungsstelle gewährt Ihnen Einblick in deren Aufgaben und Arbeitsweise.

1,8 Millionen Menschen sind alkoholabhängig, weitere 1,6 Millionen Erwachsene konsumieren Alkohol in gesundheitlich riskanter Weise. Suchterkrankungen sind somit weit verbreitet und die möglichen Ursachen vielfältig: private Probleme, Leistungsdruck am Arbeitsplatz oder die schleichende Entwicklung durch regelmäßigen Konsum. Die Menschen, die mit Suchtkranken zusammenleben und -arbeiten, reagieren dabei oft mit Hilflosigkeit oder Wegschauen. Arbeitnehmervertreter haben die Aufgabe, betroffene Kollegen professionell zu begleiten, sie über drohende rechtliche Folgen zu informieren und ihnen Hilfsangebote inner- und außerhalb des Betriebs aufzuzeigen.

Rechtliche Grundlagen (1,0 Tage)

Suchtverhalten, Krankheit und arbeitsrechtliche Folgen

- Welche Sucht ist als Krankheit anerkannt?
- Beweisprobleme und ärztliche Untersuchung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
- Abmahnung und Kündigung bei Krankheit und Sucht
- Vermeidung einer krankheitsbedingten Kündigung durch therapeutische Maßnahmen

Leistungsgewährung der gesetzlichen Krankenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung Bund

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Ermittlung suchtauslösender Faktoren im Betrieb
- Betriebsvereinbarung für den Umgang mit Suchtkranken im Betrieb

Grundlagen zum Thema Sucht und Co-Abhängigkeit (2,5 Tage)

Ursachen, Merkmale und Auswirkungen von Abhängigkeitserkrankungen

- Sucht – eine Krankheit wie alle anderen? Begriff und Bedeutung der Co-Abhängigkeit
- Fakten und Zahlen zu Abhängigkeitserkrankungen
- Alkoholspezifische Probleme von Erkrankten
- Wie umgehen mit Rückfällen?

Hilfestellung für Betroffene im Betrieb

- Bei Suchterkrankungen frühzeitig und qualifiziert intervenieren
- Problemlösungsstrategien
- Anforderungen an Führungskräfte
- Der Stufenplan zur Intervention bei Suchtkrankheiten
- Umgang mit betroffenen Kollegen
- Die Helferrolle: Co-Abhängigkeit erkennen
- Grundlagen der qualifizierten Gesprächsführung
- Praktische Übungen an Fallbeispielen

Zusammenarbeit mit internen und externen Beratungsstellen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
20.02. – 23.02.	Dresden	0051AA24
04.06. – 07.06.	Hamburg	0051AB24
24.09. – 27.09.	Köln	0051AC24
03.12. – 06.12.	Berlin	0051AD24

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.549,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

90 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0051

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Mit Besuch einer Fachklinik (wenn möglich)

Suchterkrankungen im Betrieb II

Betriebliche Suchtberatung erfolgreich umsetzen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
02.07. – 05.07.	Travemünde/Ostsee	0203AA24
15.10. – 18.10.	München	0203AB24

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Fachkliniken arbeiten und lernen Möglichkeiten der betrieblichen Suchtprävention kennen. Sie vertiefen Ihre Fähigkeit, Gespräche mit Betroffenen einfühlsam zu führen und werden für die besonderen Probleme von Suchtkranken sensibilisiert. In diesem Zusammenhang wird von den Teilnehmern erwartet, sich über die Theorie hinaus auf persönliche Erfahrungen im Zusammenhang mit der Suchtproblematik einzulassen.

Suchterkrankungen haben Auswirkungen auf alle Lebensbereiche der Betroffenen und müssen daher ganzheitlich analysiert und behandelt werden, was die Auseinandersetzung mit Suchtverhalten im Betrieb besonders komplex macht. Der Betriebsrat muss die Möglichkeiten betrieblicher und außerbetrieblicher Suchtberatung kennen, um die Hilfe für betroffene Kollegen mit dem Arbeitgeber gemeinsam organisieren und effektiv nutzen zu können.

Suchtprävention im Betrieb

- Einfluss von Arbeitsplatzbedingungen auf Suchterkrankungen
- Abbau der suchtauslösenden Faktoren
- Organisations- und Betriebsklimaanalyse
- Gesunde Führung – Anforderungen an Führungskräfte
- Informationsveranstaltungen zum bewussteren Umgang mit dem Thema Sucht – praktische Übungen

Lösungsorientierte Gesprächsführung mit abhängigen oder gefährdeten Kollegen

- Geeignete Rahmenbedingungen schaffen
- Durchführung des Beratungsgesprächs
- Hilfreiche Gesprächstechniken
- Umgang mit Emotionen und Ängsten
- Aggression und Wut – Techniken der Deeskalation
- Eigene Grenzen erkennen

Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten von Fachkliniken

- Diagnostik von Suchterkrankungen
- Beratungsangebot zu verschiedenen Behandlungsmethoden
- Durchführung ambulanter Therapien
- Stationäre Entwöhnungsbehandlung
- Vorbereitung auf ein Leben ohne Sucht

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 15

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0203

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Mit Besuch einer Selbsthilfegruppe (wenn möglich)

Suchterkrankungen im Betrieb III

Professionelle Suchtprävention und Mitwirkung bei der Wiedereingliederung

In diesem Seminar informieren wir Sie über bewährte Strategien und Konzepte im Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz und wie Suchtprävention im Betrieb professionell gestaltet werden kann. Nutzen Sie das Instrument der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Ihre konkreten Handlungsmöglichkeiten bei der Wiedereingliederung von Suchterkrankten. Tauschen Sie Ihre persönlichen Erfahrungen untereinander aus und erarbeiten Sie gemeinsam ein wirksames Vorgehen bei Rückfällen.

Suchterkrankungen sind leider weit verbreitet und so muss sich jeder Betrieb frühzeitig damit auseinander setzen. Durch präventive Maßnahmen können Kollegen im Vorfeld sensibilisiert und gefährdete sowie betroffene Personen im betrieblichen Wiedereingliederungsverfahren adäquat unterstützt werden. Der Betriebsrat kann sich aktiv daran beteiligen, die Suchtprävention im Betrieb aufzubauen, zu verbessern und dazu beitragen, suchtauslösende Faktoren zu erkennen und zu vermeiden.

Bewährte Präventionskonzepte – Strategien zum Umgang mit Sucht
- Frühwarnsystem in der betrieblichen Suchtprävention
- Möglichkeiten gezielter Aktionen, Programme, Fort- und Weiterbildung
- Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Schaffung nicht suchtförderlicher Arbeitsbedingungen – Maßnahmenentwicklung, Umsetzung

Umgang mit betroffenen Kollegen – Praxistraining
- Ressourcen- und lösungsorientierte Gesprächsführung, systemische Frage- und Interventionstechniken
- Erfahrungsaustausch und Bearbeitung konkreter Fälle
- Besuch einer Selbsthilfegruppe

Betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) und Sucht
- Der gesetzliche Handlungsrahmen
- Praktische Hinweise für die Wiedereingliederung nach der Therapie
- Umgang mit erneuter Auffälligkeit nach der Therapie
- Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat
- BEM versus Stufenplan der Intervention

Betriebsvereinbarung »Suchtmittel im Betrieb«
- Formale Vorschriften und wichtige Gestaltungselemente
- Der 5-Stufenplan zur Intervention bei Suchtkrankheiten

Termin

2024	Ort	Bestellnr.
19.11. – 22.11.	Berlin	0238AA24

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 15

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0238

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Alternde Belegschaften und demografischer Wandel

Den generationengerechten Betrieb aktiv mitgestalten!

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
05.03. – 08.03.	Dresden	0237AA24
24.09. – 27.09.	Hamburg	0237AB24
03.12. – 06.12.	Köln	0237AC24

Fakten

Seminardauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 18

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.399,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0237

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Seminar werden die demografischen Entwicklungen und die damit verbundenen Herausforderungen für die Unternehmen aufgezeigt. Entscheidende Handlungsfelder im Bereich der Personalplanung und -entwicklung werden vorgestellt und Lösungsansätze diskutiert. Sie lernen, was der Betriebsrat mit seinen Beteiligungs- und Initiativrechten bewirken kann, um die Potenziale der verschiedenen Generationen erfolgreich zu nutzen und den Betrieb optimal auf den Altersstruktur- und Kulturwandel vorzubereiten.

Nicht nur die Bedürfnisse der Babyboomer, Millennials und Gen Z sind unterschiedlich, sondern auch ihre Einstellungen zu Leben und Beruf. Hier gilt es Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein lebensphasenorientiertes Arbeiten und eine generationengerechte Arbeitsstruktur gewährleisten.

Zukunft der Altersstruktur im Betrieb
- Demografische Entwicklung und Handlungsfelder
- Altersstruktur im Unternehmen: Bedeutung und Analyse
- Bedürfnisorientierte Arbeitsbedingungen für Jung und Alt
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Generationenübergreifende Kooperation zur Sicherung der Innovationsfähigkeit

Herausforderung Generationenvielfalt im Unternehmen
- Demografiebewusste Personalarbeit: alter(n)sgerechter Personaleinsatz
- Arbeitgeberattraktivität: Anreize schaffen, Personal gewinnen und auch im fortgeschrittenen Alter halten
- Diversity – Toleranz und Wertschätzung von Vielfalt im Unternehmen
- Weiterbildungen auch für ältere Mitarbeiter – lebenslanges Lernen
- Know-how sichern – Wissenstransfer und Nachfolgemanagement

Demografie und Gesundheitsförderung
- Betriebliche Strategien zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bis ins Alter
- Bedürfnisorientierte Arbeitszeiten
- Das richtige Gesundheitsmanagement für jede Altersgruppe
- Alter(n)sgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung

Mitbestimmungs- und Initiativrechte optimal nutzen
- Verbot der Altersdiskriminierung nach dem AGG und BetrVG
- Personalplanung aktiv mitgestalten
- Obacht: wenn sich Tätigkeiten der Kollegen ändern
- Weiterbildung und Qualifikation – Handlungsmöglichkeiten voll ausschöpfen
- Flexibler Übergang in die Nichterwerbsphase
- Verdienstsicherung bei nachlassender Leistungsfähigkeit
- Ausgewogene Altersstruktur und Personalabbau: Sozialauswahl nach Altersgruppen

Rente und Alterssicherung für schwerbehinderte Menschen

Wissenswertes zu Rentenarten, Rentenhöhe und zur Weiterbeschäftigung

In diesem Seminar zeigen wir Ihnen, welche Wege für schwerbehinderte Kollegen vorgegeben sind, um in die – vorgezogene oder normale – Rente zu gelangen. Sie erhalten fundierte Informationen zu den verfügbaren Rentenpaketen, zu den begleitenden Versicherungsleistungen wie z. B. Kranken- und Arbeitslosengeld sowie zur konkreten Berechnung der Rente. Außerdem lernen Sie, wie Sie schwerbehinderte Kollegen unterstützen können, wenn es um die schwierigen Fragen der behindertengerechten Weiterbeschäftigung und etwaiger attraktiver Hinzuverdienstmöglichkeiten geht.

Die Sicherung der Beschäftigung im Alter und bei vorliegender Schwerbehinderung – eine enorme Herausforderung auch für die SBV und den Betriebsrat. Zur sachkundigen Beratung Ihrer Kollegen müssen Sie z. B. über Themen der gesetzlichen und betrieblichen Altersversorgung, der gesundheitsorientierten Arbeitsplatzgestaltung und über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit schwerbehinderten Menschen sowie deren Weiterarbeitsmöglichkeiten umfassend geschult sein.

Altersrente wegen Schwerbehinderung
- Welche Voraussetzungen und Besonderheiten gelten für die (vorgezogene) Altersrente?
- Was ist das maßgebliche Renteneintrittsalter?
- Rentenabschläge und Rentenbesteuerung – wie ist die aktuelle Gesetzeslage?
- Neu geregelt: Kompensation von Rentenabschlägen durch Abfindungszahlungen – früh planen!

Rente wegen Erwerbsminderung
- Wo ist der Unterschied: Teilrente oder volle Erwerbsminderungsrente?
- Grundsätzlich: Gewährung der Erwerbsminderungsrente erfolgt als zeitliche befristete Rente
- Wie gestaltet sich der Übergang in die Regelaltersrente?

Wichtige Faktoren zur Rentenberechnung
- Rentenrechtliche Zeiten und Wartezeiten – was ist das?
- Bestimmen meiner persönliche Rente: Entgeltpunkte und Rentenwerte
- Auszahlung der Renten – wie und wann?
- Praktische Tipps zum Lesen und Verstehen von Renteninformationen – demnächst auch digital

Beendigungsmöglichkeiten/-arten des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Menschen
- Der Normalfall: (Zulässige) Befristung auf das Regelrenteneintrittsalter
- Nach Erreichen des Rentenalters: Weiterarbeit mit befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträgen
- Vorsicht bei Aufhebungsverträgen: drohende Sperrzeit beim Bezug von ALG

Weiterarbeit vor und nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters – typische Fragen und Antworten
- Habe ich jetzt eigentlich auch noch Kündigungsschutz?
- Wichtig: weiterhin Anspruch auf behinderungsgerechten Arbeitsplatz
- Zur Not einfordern: Weiterbildungsanspruch auch für schwerbehinderte ältere Arbeitnehmer
- Gut zu wissen: Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen auch bei vorgezogener Rente

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
09.04. – 12.04.	Büsum/Nordsee	0387AB24
02.07. – 05.07.	Würzburg	0387AC24
10.09. – 13.09.	Hamburg	0387AD24
12.11. – 15.11.	Erfurt	0387AE24

Auch als Webinar:
www.poko.de/9423

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. Teilnehmer	1.449,00 €
2. und jeder weitere Teilnehmer	1.299,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

85 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0387

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

4,5-Tage-Seminar
Mehr Zeit – mehr Inhalt

Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
19.02. – 23.02.	Hamburg	0032AA24
18.03. – 22.03.	Starnberg/ Starnberger See	0032AB24
13.05. – 17.05.	Travemünde/Ostsee	0032AC24
15.07. – 19.07.	Köln	0032AD24
05.08. – 09.08.	Warnemünde/Ostsee	0032AE24
16.09. – 20.09.	Mainz	0032AF24
21.10. – 25.10.	Konstanz/Bodensee	0032AG24
09.12. – 13.12.	Weimar	0032AH24

Fakten

Seminardauer 4,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 18

Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. Teilnehmer	1.599,00 €
2. und jeder weitere Teilnehmer	1.299,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0032

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Unsere Referenten informieren Sie in diesem Seminar, womit ältere Arbeitnehmer im Betrieb erfahrungsgemäß zu kämpfen haben und verschaffen Ihnen einen eigenen Standpunkt hinsichtlich der Pläne Ihres Arbeitgebers. Sie erhalten wichtiges arbeits- und sozialrechtliches Wissen zur erfolgreichen Beratung und Unterstützung Ihrer Kollegen. Wir informieren Sie über die betriebsverfassungs- und rentenrechtlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmer – auch kurz vor dem wohlverdienten Ruhestand.

Weiterarbeit bis zur Rente oder doch vorher aufhören? Diese Frage muss sich jeder Arbeitnehmer letztlich selbst beantworten. Allerdings sind hierbei umfangreiche, teilweise neu konzipierte rechtliche Vorgaben zu beachten, die sich auf arbeits-, sozial- und sogar steuerrechtliche Aspekte beziehen können. Hier ist der Betriebsrat vor Ort als Berater gefragt, der für seine Unterstützung natürlich die Übersicht über die einschlägigen Gesetze und Verordnungen bis hin zu staatlichen Förderungsmöglichkeiten benötigt.

Schutz älterer Arbeitnehmer als Aufgabe des Betriebsrats
- Nachlassende Leistungsfähigkeit – Hilfe des Betriebsrats bei der Entgeltsicherung
- Kündigung wegen altersbedingter Leistungsbeeinträchtigungen und längerer Krankheitszeiten?
- Längere Ausfallzeiten und Krankenversicherung (Aussteuerung)
- Kündigungsfristen und tariflich unkündbare Arbeitnehmer – was bedeutet das?
- Diskriminierungsschutz älterer Arbeitnehmer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitslosengeld und Arbeitsplatzaufgabe
- Bezugszeitraum und Leistungsumfang
- Arbeitsplatzaufgabe: Wie kann die drohende Sperrzeit vermieden werden?
- Begrenztes Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld
- Einschaltung von Transfergesellschaften – eine realistische Alternative?

Altersteilzeit nach Auslaufen des Altersteilzeitgesetzes
- Altersteilzeit – auch zukünftig ein attraktives Modell?
- Aufstockung nach tariflichen Vorschriften

Arbeitszeitmodelle mit Zeit- oder Wertkonten
- Sicherung von Guthaben und Übertragungsmöglichkeiten nach Flexi- und Flexi-II-Gesetz
- Finanzierung durch Entgeltumwandlung
- Steuervorteile durch nachgelagerte Versteuerung

Rente und Rentenzugang
- Rentenzugang nach dem Sozialgesetzbuch VI
- Gut zu wissen: Rentenabschläge und Rentenbesteuerung
- Neu: Kompensation von Rentenabschlägen durch Abfindungszahlungen einfacher möglich
- Rentenleistungen bei geminderter Erwerbsfähigkeit – befristet oder unbefristet
- Hinzuverdienstmöglichkeiten nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters
- Aktuell und attraktiv: Uneingeschränkte Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogener Altersrente
- Betriebliche Altersversorgung und das Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Rente mit 63 – für wen gilt sie eigentlich?

Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer II

Vertiefungsseminar: aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen

Sie werden nicht nur über neue Rechtsprechung, aktuelle Gesetze und Entwicklungen informiert. Ihnen wird auch im Detail aufgezeigt, an welchen Stellen Sie ansetzen und initiativ werden können, um sich für ältere Kollegen – vor, aber auch nach Renteneintritt – erfolgreich einzusetzen.

Mit der Diskussion um eine nochmalige Anhebung des Regelrenteneintrittsalters werden auch die Probleme um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – vor und nach dem Erreichen der individuellen Altersgrenze – nicht an Dynamik verlieren. Hier ist es wichtig, die sich ständig entwickelnde Rechtsprechung – aber auch neue Gesetze wie z. B. zu den Hinzuverdienstgrenzen – im Auge zu behalten, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für die interessierten Kollegen zu verbessern.

Das Arbeitsverhältnis ab 60
- Arbeit älterer Beschäftigter – ein Modell gegen den Fachkräftemangel
- Standardprobleme und Lösungen bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter
- Beendigungsklauseln in Arbeits-/Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen – zulässig?

Beschäftigungsbrücke bis zur Rente
- Einsatz von Langzeitkonten und flexiblen Übergangsmodellen
- Betriebsvereinbarungen zu Altersteilzeit/Wertguthaben – mit Praxistipps
- Einsatz von Arbeitslosengeld, Krankengeld und Altersteilzeitvergütung
- Abfindungszahlungen bei vorzeitigem Ausscheiden – warum nicht?
- Tipps zur sinnvollen Verwendung von Abfindungen/Entschädigungszahlungen
- Vorruhestand: Beispiele aus der Praxis

Interessenausgleich, Sozialplan und Freiwilligenprogramme
- Die Rolle des »Alters« in Sozialplänen – auch ein AGG-Problem
- Bedeutung für Interessenausgleich und Personalauswahlrichtlinien
- Sozialauswahl und Alter – wie passt das zusammen?

(Weiter-)Arbeit nach Renteneintritt
- Arbeit nach Renteneintritt – Luxus, Notwendigkeit, Modell der Zukunft?
- Befristung nach Erreichen der Altersgrenze – gar nicht so einfach!
- Neu im Fokus: das Hinausschieben nach § 41 S. 3 SGB VI – nur mit Zustimmung des Betriebsrats!
- Neue Entwicklungen bei steuer-/sozialrechtlichen Folgen der Weiterarbeit
- Darf ich etwaigen Hinzuverdienst eigentlich behalten?
- Kündigung von »Betriebsrentnern« – haben diese noch Kündigungsschutz?

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht
- Aktuelles zu Aufhebungsverträgen mit Älteren – droht da eine Sperrzeit?
- Die bedeutende Rolle des Alters in der Rechtsprechung – mit vielen Beispielen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit

Diskussion aktueller Problemsituationen aus dem Teilnehmerkreis

Ausblick auf weitere Entwicklungen und Tendenzen

Bei den Inhalten handelt es sich um eine thematische Auswahl, die von unseren Referenten für jeden Seminartermin an den aktuellen Stand der Rechtslage und die Fragestellungen der Teilnehmer angepasst wird.

Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars müssen über Kenntnisse verfügen, wie sie im Seminar »Arbeits- und sozialrechtliche Probleme älterer Arbeitnehmer I« (S. 72) vermittelt werden.

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
27.02. – 01.03.	Münster	0334AA24
02.07. – 05.07.	Überlingen/Bodensee	0334AB24
19.11. – 22.11.	Wilhelmshaven/Nordsee	0334AC24

Fakten

Seminardauer	3,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.599,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.499,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0334

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

SYMPOSIUM

... von Experten auf den Punkt gebracht.

Ältere Arbeitnehmer im Betrieb

Aktive Unterstützung für eine unverzichtbare Beschäftigtengruppe

05. – 06. November 2024 in Münster

Ob vorzeitiger Ruhestand, Altersteilzeit oder Arbeiten über die normale Altersgrenze hinaus – in diesem Symposium werden Ihnen die Ausgestaltung unterschiedlicher Varianten der Beschäftigung im Alter und ihre rentenrechtlichen Auswirkungen aufgezeigt. Zusätzlich werden Maßnahmen diskutiert, die ältere Arbeitnehmer vor den Auswirkungen von Umstrukturierungen schützen, sowie Strategien und Techniken zur Erhaltung körperlicher und geistiger Fitness im Unternehmen vermittelt.

In einer Ära des demografischen Wandels und steigender Lebenserwartung gewinnt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. Der Betriebsrat hat vielfältige Möglichkeiten, Einfluss auf die Personalplanung zu nehmen und darauf hinzuwirken, gute betriebliche Rahmenbedingungen für die Gruppe dieser Beschäftigten zu schaffen. Im Rahmen des Symposiums werden Ihnen diese Ansätze von der Evaluationsphase bis hin zur praktischen Umsetzung vorgestellt.

Termin

2024	Ort	Bestellnr.
05.11. – 06.11.	Münster	8831AA24

Fakten

Seminardauer 2,0 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 16:30 Uhr

Teilnehmer ca. 35

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/8831

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Willkommen in Münster

1 Thema ... 2 Tage ... zahlreiche Spezialisten ...

- Top-Referenten in 8 Vorträgen – aus Theorie und Praxis
- Breit aufgestelltes Spektrum an unterschiedlichen Themen
- Geselliges Rahmenprogramm zur Entspannung am Abend und für den Austausch untereinander
- Wissen und Erfahrungen mit Kollegen teilen
- Neue Anregungen und Ideen für den Arbeitsalltag

Die Referenten stellen wir Ihnen auf www.poko.de/8831 vor.

1. Tag

Vorträge

Arbeiten im Alter – ein Überblick

- Das Arbeitsmarktverhalten älterer Arbeitnehmer
- Vorgezogene Rente mit 63 – Praxiserfahrungen und Ausblick
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Motive und Probleme
- Altersarmut – traurige Realität
- Politische Impulse für eine Rente mit 70 – oder später?
- Flexi-Rente in der Praxis – ein positives Zwischenfazit?

Wichtiger denn je: Personalmanagement und demografischer Wandel

- Demografischer Wandel und Auswirkungen auf die Arbeitswelt
- Vorschlagsrecht des Betriebsrats zur Personalplanung
- Strategisch-reflexives, demografie-adäquates Personal- und Organisationsmanagement
- Gestaltungsmöglichkeiten zur erfolgreichen Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nach Later Life Workplace Index (LLWI)

Gesund und lange im Beruf: alter(n)s-gerechte Arbeitsbedingungen schaffen

- Berücksichtigung von Alter und Altern in der Gefährdungs-beurteilung
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Alter(n)sgerechte Arbeitsaufgaben
- Anpassung von Arbeitszeit und -ablauf
- Unternehmenskultur und soziale Aspekte

Altersteilzeit – immer noch eine Alternative?

- Rechtliche Grundlagen – wo steht was?
- Berechtigte Arbeitnehmer: Anspruch auf Altersteilzeit?
- Regelungsbedarf: Was ist bei Urlaub, Krankheit, Mehrarbeit?
- Grundsätze der Entgeltberechnung in der Altersteilzeit
- Betriebliche Umsetzung: Gestaltung von ATZ-Verträgen und Betriebsvereinbarungen
- Checklisten und Musterformulare

2. Tag

Vorträge

Arbeiten bis zum Regelrenteneintrittsalter – muss das sein?

- Seltener Sonderfall: das unbefristete Arbeitsverhältnis und seine Folgen
- Normalfall: Befristung auf das Regelrenteneintrittsalter – rechtlich zulässig?
- Achtung: Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG gilt auch hier!
- Vorzeitiges Ausscheiden: Ausstiegsvarianten rechtlich abgesichert umsetzen
- Neuer Anreiz: Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Altersrente

Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze – geht das?

- Ausgangssituation: Regelaltersgrenze erreicht und Arbeitsverhältnis beendet!
- Arbeitsvertraglich gefragt: Weiterbeschäftigung befristet oder unbefristet?
- Alternative: Hinausschieben nach § 41 Satz 3 SGB VI – nicht ohne Betriebsrat
- Mobiles Arbeiten und Homeoffice – auch im »Alter« möglich
- Was ist mit meiner Rente, wenn ich weiterarbeite?

Merkmal »Alter« und Umstrukturierungen

- Schützt das Alter bei Personalabbau und Umstrukturierungen?
- Lebensalter und Beschäftigungsjahre – wichtig für die Sozialauswahl
- Rolle des Alters in Sozialplänen und Personalauswahlrichtlinien
- Berechnungsfaktor beim Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG
- Beteiligungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG wirksam umsetzen

Geistig fit im Beruf – Strategien und hilfreiche Methoden

- Sport für den Geist – Zusammenhang von körperlicher und geistiger Fitness
- Stress vermeiden – (geistig) gesund bleiben
- Brain Food – mental fit mit richtiger Ernährung
- Gehirntraining – Übungen und Umsetzung im Alltag
- Strategien gegen das Vergessen: Memotechniken

Mehr Infos zu den Inhalten: www.poko.de/8831

Webinar: Ältere Arbeitnehmer I

Arbeits- und sozialrechtliche Probleme kennen und erfolgreich unterstützen

Termine

2024	Uhrzeiten	Bestellnr.
19.03. – 22.03.	13:00 – 16:30 Uhr	9412AA24
12.11. – 15.11.	09:00 – 12:30 Uhr	9412AB24

Fakten

Webinardauer	8 Module an 4 Tagen à 90 Minuten
Teilnehmer	ca. 18

Webinargebühr ab 1.099,00 €

1. Teilnehmer	1.199,00 €
2. Teilnehmer	1.149,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.099,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt.
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

70 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/9412

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Webinar erfahren Sie, womit ältere Arbeitnehmer im Betrieb erfahrungsgemäß zu kämpfen haben und wie Sie diesen Kollegen mit arbeits- und sozialrechtlichem Wissen zur Seite stehen können. Dafür vermitteln wir Ihnen die betriebsverfassungs- und rentenrechtlichen Rahmenbedingungen zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmer.

»Welche Rolle spielt eigentlich der Betriebsrat bei der Entgeltsicherung älterer Arbeitnehmer?«, »Wie kann diese besondere Personengruppe vor Diskriminierung oder einer Kündigung geschützt werden?« und »Was muss ich als Betriebsrat über Altersteizeit und Arbeitszeitmodelle wissen?«. Diesen und vielen weiteren spannenden Fragen rund um das Thema »Ältere Arbeitnehmer« ist dieses Webinar gewidmet.

Schutz älterer Arbeitnehmer als Aufgabe des Betriebsrats
- Nachlassende Leistungsfähigkeit - Hilfe des Betriebsrats bei der Entgeltsicherung
- Kündigung wegen altersbedingter Leistungsbeeinträchtigung und längerer Krankheitszeiten?
- Längere Ausfallzeiten und Krankenversicherung (Aussteuerung)

Wichtiges zum Kündigungs- und Diskriminierungsschutz
- Kündigungsfristen und tariflich unkündbare Arbeitnehmer – was bedeutet das?
- Diskriminierungsschutz älterer Arbeitnehmer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Arbeitslosengeld und Arbeitsplatzaufgabe
- Bezugszeitraum und Leistungsumfang
- Arbeitsplatzaufgabe: Kann die drohende Sperrzeit vermieden werden?
- Begrenztes Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld
- Einschaltung von Transfergesellschaften - eine realistische Alternative?

Altersteilzeit nach Auslaufen des Altersteilzeitgesetzes
- Die Altersteilzeit - auch zukünftig ein attraktives Modell?
- Aufstockung nach tariflichen Vorschriften

Arbeitszeitmodelle mit Zeit- und Wertkonten I
- Sicherung von Guthaben und Übertragungsmöglichkeiten nach Flexi- und Flexi-II-Gesetz

Arbeitszeitmodelle mit Zeit- und Wertkonten II
- Finanzierung durch Entgeltumwandlung
- Steuervorteile durch nachgelagerte Versteuerung

Rente- und Rentenzugang I
- Rentenzugang nach dem Sozialgesetzbuch VI
- Rentenabschläge und Rentenbesteuerung
- Kompensation von Rentenabschlägen durch Abfindungszahlungen?
- Rentenleistungen bei geminderter Erwerbsfähigkeit
- Hinzuverdienstmöglichkeiten neben der Rente

Rente und Rentenzugang II
- Betriebliche Altersversorgung und das Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Rente mit 63 – für wen gilt sie eigentlich?
- Flexi-Rente
- Die neue Grundrente – was bringt sie?

Hinweis: Dieses Webinar bieten wir auch als Präsenzseminar (S. 72) an.

Rente und Sozialversicherungsrecht

Neue Gesetze und Entscheidungen – Herausforderungen meistern

In diesem Seminar lernen Sie nicht nur, wie der Weg in die Rente sozialversicherungsrechtlich abgesichert ist. Sie erfahren außerdem, welche Hilfen die Bundesagentur für Arbeit neben dem Arbeitslosengeld bietet, welche Leistungen infolge von Krankheiten oder Arbeitsunfällen gewährt werden und welche Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente erfüllt sein müssen. Wer ein sogenannter »rentennaher Jahrgang« ist, interessiert sich für den frühestmöglichen Rentenbeginn, welche Abschläge er hinnehmen und wie viel Steuern er zahlen muss. Sie erhalten Checklisten und Hinweise auf Beratungs- und Auskunftsstellen.

Wenn Arbeitsverhältnisse beendet, für längere Zeit unterbrochen oder nur noch eingeschränkt fortgesetzt werden können, sind Arbeitnehmer häufig auf den Bezug von Leistungen der Sozialversicherung angewiesen. Damit Sie als Betriebsrat den Kollegen sachkundig zur Seite stehen und ggf. Betriebsvereinbarungen abschließen oder anpassen können, müssen Sie über die vielfältigen Leistungen der Sozialversicherung informiert sein und z. B. wissen, welche aktuellen Hinzuverdienstmöglichkeiten bestehen.

Wann greift die Sozialversicherung?
- Unterschied zwischen Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis
- Befreiung von der Sozialversicherungspflicht
- Gesetzlich neu geregelt: Mini- und Midijobs – wie wirken sie sich aus?

Wo hilft die Bundesagentur für Arbeit?
- Transferleistungen und deren Voraussetzungen
- Eingliederungszuschüsse und Co.
- Gründungszuschuss für Selbstständige – lohnt sich das?
- Welche besonderen Leistungen gibt es für behinderte Menschen?

Was gewähren Kranken- und Unfallversicherung?
- Krankengeld und Verletztengeld
- Arbeitsunfall bei mobiler Arbeit: Bin ich gesetzlich versichert?
- Häusliche Pflege – ein brennendes Thema gerade für die Zukunft
- Wahltarife und Selbstbehalt – was bedeutet das eigentlich?

Wann gibt es vorzeitige Erwerbsminderungsrenten?
- Gesundheitliche Einschränkung des Leistungsvermögens
- Dauer und Höhe der Erwerbsminderungsrente
- Hinzuverdienstmöglichkeiten – neu geregelt

Welche Altersrente ab wann?
- Rentenrelevante Zeiten und Wartezeiten – was ist das?
- Wichtig zur Berechnung meiner persönlichen Rente: Entgeltpunkte und Rentenwert
- Wie berechnet man die Höhe der Abschläge?
- Rente mit 63 – wann ist sie möglich?

Welche Optimierungsmöglichkeiten gibt es?
- (Teil-)Rente und Hinzuverdienstmöglichkeiten
- Rente und Steuern: Vorsicht ist geboten!
- Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus – geht das überhaupt und wenn ja, wie?
- Nutzung von Beratungs- und Auskunftsstellen

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
12.03. – 15.03.	Berlin	0146AA24
23.04. – 26.04.	Münster	0146AB24
23.07. – 26.07.	Überlingen/Bodensee	0146AC24
17.09. – 20.09.	Timmendorfer Strand	0146AD24
19.11. – 22.11.	Köln	0146AE24

Fakten

Seminardauer	**3,5 Tage** **Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr** **Seminarende 12:30 Uhr**
Teilnehmer	**ca. 18**

Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. und 2. Teilnehmer	**1.599,00 €**
3. und jeder weitere Teilnehmer	**1.399,00 €**

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

95 **Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12**

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/0146

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Nicht nur für Arbeitnehmervertreter

Altersteilzeit – früher in die Rente

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
04.06. – 06.06.	Hannover	5187AB24
26.11. – 28.11.	Berlin	5187AC24

Fakten

Seminardauer 2,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr
Seminarende 12:30 Uhr

Teilnehmer ca. 18

Seminargebühr ab 1.099,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.299,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.099,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 13

Infos & Buchen

www.poko.de/5187

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

In diesem Seminar zeigen Ihnen unsere erfahrenen Referenten alles Wissenswerte rund um die Altersteilzeit und wann es sich lohnt, schrittweise in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen. Sie lernen die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen kennen, werden mit den sozial-, aber auch steuerrechtlichen Aspekten vertraut gemacht und erhalten so einen vollständigen Überblick über das Recht der Altersteilzeit – nebst Ihren betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechten.

Viele Unternehmen werden sich – gerade bei sich verschlechternden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – die Frage stellen, ob sie im Rahmen erforderlicher Personalabbaumaßnahmen auch das Instrument Altersteilzeit nutzen sollten. Es gilt, interessierten Arbeitnehmern notwendige Anreize zu bieten, in die flexibel gestaltete, vorzeitige Rente zu gehen. Dafür müssen Betriebsrat und Arbeitgeber attraktive betriebliche Umsetzungsmöglichkeiten schaffen, etwa im Rahmen von Personalplanung und Beschäftigungssicherung mit den entsprechenden Mitbestimmungsrechten aus §§ 92, 92a BetrVG.

Rechtliche Grundlagen der Altersteilzeit
- Regelungsebenen der Altersteilzeit: Altersteilzeitgesetz, Flexirentengesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag
- Beispiele für tarifvertragliche Bestimmungen
- Fortbestehende Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungen

Berechtigte Arbeitnehmer
- Voraussetzungen beim Lebensalter, bei der Beschäftigungsdauer und der Versicherungszeit
- Anspruch auf Altersteilzeit? Regelungsbedarf feststellen

Entgelt, Aufstockung, Steuer, Insolvenzsicherung
- Grundsätze der Entgeltberechnung in der Altersteilzeit
- Steuerliche Auswirkungen – Überblick
- Auswirkungen auf Rentenhöhe und Betriebsrente
- Insolvenzsicherung der Ansparbeträge

Sozialrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeit
- Nicht vergessen: Auswirkungen auf die konkrete Rentenhöhe berechnen
- Ebenso: Auswirkungen auf ergänzende Versorgung, wie Betriebsrenten, Zusatzversorgungen
- Was ist zusätzlich sozialrechtlich zu beachten?
- Renteneintritt und Abschlag

Betriebliche Umsetzung – Beschäftigungssicherung
- Initiativrecht des Betriebsrats nach § 92 a BetrVG
- Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und -erfordernisse

Kernpunkte betrieblicher Regelungen
- Insolvenzschutz der Wertguthaben
- Was ist bei Urlaub, Mehrarbeit, Nebentätigkeit?
- Krankheitsfälle, Störfälle, vorzeitige Beendigung – tatsächliche und rechtliche Folgen

Checklisten und Musterformulierungen
- Für Verträge über Altersteilzeit
- Für begleitende Betriebsvereinbarungen

Vorzeitiger Ruhestand und Arbeiten trotz Rente

Praktische Tipps zum Arbeiten im Alter und zur Vermeidung drohender Altersarmut

Wir informieren Sie über die Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Regelrenteneintrittsalters, aber auch zur Weiterarbeit darüber hinaus. Sie lernen, Ihre Kollegen effektiv zu unterstützen und ihnen einen sozialadäquaten Übergang in den endgültigen Ruhestand zu ermöglichen. Dazu geben wir Ihnen Tipps für die rechtssichere Gestaltung der Verträge und beleuchten die begleitenden sozialrechtlichen Aspekte.

Altersarmut – was tun, wenn man als Arbeitnehmer angesichts der zu erwartenden geringen Rente nach Auswegen sucht? Oder wenn man aus anderen Gründen wie z. B. unbegrenzter Hinzuverdienstmöglichkeiten gerne noch weiterarbeiten möchte? Zur Unterstützung älterer Kollegen bei ihrer diesbezüglichen Entscheidung müssen Sie als Betriebsrat die rechtlichen Grundlagen, die sich vor allem in Gesetzen, in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen verstecken, sehr gut kennen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Regelrenteneintrittsalters – muss das eigentlich sein?
- Befristung auf den Bezug der Regelaltersrente – zulässig?
- Befristungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag
- Was passiert, wenn ich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besitze?

Beschäftigung bis zum Regelrenteneintrittsalter – sozialrechtlich betrachtet
- Weiter in Vollzeit oder geht auch Teilzeit?
- Wichtig: neue Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Altersrente
- Was sind Teil- und Vollrenten?
- Neu: Rolle des Arbeitgebers beim Bezug vorgezogener Altersrente und Weiterarbeit

Beendigung vor Erreichen der Regelaltersrente
- Geschafft – wann kann ich in Rente gehen?
- Welche Rentenarten kommen für mich in Frage?
- Mit Abschlag oder abschlagsfrei – was geht und was geht nicht?
- Was sagt die Agentur für Arbeit, wenn ich frühzeitig aufhöre?

Sonderfall: Beendigung durch Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag
- Pro und Contra Aufhebungsvertrag
- Wichtig: Wann droht eine Sperrzeit?
- Das Ruhen der Arbeitslosengeldzahlung bei vorzeitigem Ausscheiden
- Einsatz der Abfindung zum Ausgleich von Rentenverlusten – rechtzeitig planen

»Senior Experten« – Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersrente
- Arbeit und Rente – passt das zusammen?
- Befristung nach dem TzBfG – mit oder ohne Sachgrund
- Was heißt »Hinausschieben« nach § 41 SGB VI?
- Besteht eigentlich Kündigungsschutz in der Rente?
- Mobile Arbeit und Homeoffice – geht das auch im Alter?
- Alternative Beschäftigung als selbstständiger Berater – auf »Scheinselbstständigkeit« aufpassen!
- Mitbestimmung des Betriebsrats – auch beim »Hinausschieben«?

Termine

2024	Orte	Bestellnr.
14.05. – 16.05.	Berlin	0437AB24
24.09. – 26.09.	Frankfurt/Main	0437AC24
03.12. – 05.12.	Bremen	0437AD24

Fakten

Seminardauer	2,5 Tage Begrüßung am Vorabend 19:30 Uhr Seminarende 12:30 Uhr
Teilnehmer	ca. 18

Seminargebühr ab 1.199,00 €

1. Teilnehmer	1.299,00 €
2. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten
Preis pro Person eines Betriebs zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 13

Infos & Buchen

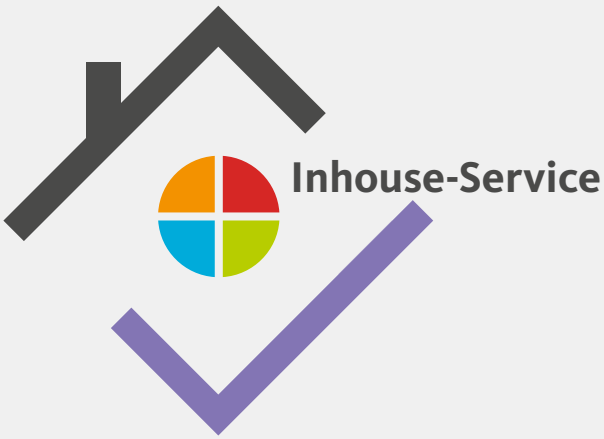
www.poko.de/0437

Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat

Firmeninterne Workshops und Seminare

Poko bei Ihnen vor Ort

Schnelle konkrete Lösungen für die Herausforderungen Ihres Gremiums!



Unser Angebot beinhaltet:

- **Firmeninterne Durchführung aller Veranstaltungen unseres Seminarprogramms – nennen Sie uns einfach Ihr Wunschthema**
- **Individuelle Seminarberatung und Auftragsklärung**
- **Gemeinsame Entwicklung von Seminaren, Webinaren, Workshops und Beratungsleistungen – auf Ihren Bedarf zugeschnitten**
- **Erstklassige Referenten mit langjähriger Praxiserfahrung und hervorragenden Kundenbewertungen**
- **Unterstützung bei der Umsetzung Ihrer Veranstaltung**

Inhouse-Service
0251 1350-6666
inhouse@poko.de

So individuell wie Ihre Anfrage!

Wenig Zeit? Dringende Anliegen? Schulung des gesamten Gremiums? Es gibt viele Fälle, in denen eine firmeninterne Veranstaltung sinnvoll ist.

Das Poko Inhouse-Team berät Sie gerne zu allen Themen. Fragen Sie uns, wenn Sie z. B. noch nicht wissen, ob eher ein Seminar, ein Workshop oder eine professionelle Beratung für Sie in Frage kommt. Wir unterstützen Sie bei der Auswahl und der Konzeption der für Sie richtigen Veranstaltung.
Selbstverständlich bieten wir Ihnen auch alle Veranstaltungen unseres Seminarprogramms firmenintern an.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Gerlinde Rau
Kristina Thomas
Björn Bögershausen
Christiane Auf der Heide
Christian Rolf Siedler
Isabell Plogmann
Hildegard Voß
Heike Holtmann

Die Vorteile:

Individuell

Ihre Themen bestimmen den Seminarinhalt.

Flexibel

Seminarort, Zeit und Dauer können flexibel gewählt werden – ganz nach Ihren Wünschen.

Konkret

Inhalte werden auf Ihre betrieblichen Beispiele zugeschnitten.

Exklusiv

Firmenspezifische Praxisfälle und Fragen können im vertraulichen Rahmen bearbeitet werden.

Kollegial

Ihr Team wächst zusammen und kann erste Umsetzungsschritte planen.

Professionell

Ihr Wunschreferent und auch jeder andere unserer erfahrenen Experten machen Ihre Veranstaltung zum Erfolg.

Kostengünstig

Nicht nur Ihre Fahrt- und Übernachtungskosten entfallen. Da wir direkt bei Ihrem vorhandenen Wissensstand ansetzen, sind häufig sogar weniger Seminartage notwendig.

Nachhaltig

Sie bringen alle Betriebsratsmitglieder auf einen einheitlichen Wissensstand für die Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Kostenlose Infos

Immer auf dem Laufenden

»Danke für den informativen Newsletter – ich finde immer wieder interessante Infos darin.«
»Euer Newsletter ist super!«
»Für mich ist der Newsletter wichtig.«

Einige Rückmeldungen unserer Newsletter-Abonnenten

Newsletter

- Neueste Rechtsprechung
- Beiträge, die Arbeitnehmervertreter bewegen
- Wissenswertes
- Praxistipps bzw. Literaturtipps

Laufend aktuelle Infos für:
- Betriebsräte
- Schwerbehindertenvertreter
- Jugend- und Auszubildendenvertreter

Kostenlos abonnieren:
www.poko.de/newsletter

Diskussions-Forum

Fragen aus dem Betriebsratsalltag, Tipps anderer Nutzer, Diskussionen und Meinungen: Die perfekte Netzwerk-Plattform für Praktiker wie Sie.

Tauschen Sie sich aus:
forum.poko.de

Betriebsrats-Blog

Erfrischende Lektüre rund um die Rechtsprechung und aktuelle Themen aus der Arbeitswelt.

Mitlesen und informieren:
blog.poko.de

Facebook

Tagesaktuelle Informationen rund um die Betriebsratsarbeit. Kommentieren Sie aktuelle Entwicklungen und sagen Sie Ihre Meinung.

Jetzt Fan werden und mitmachen:
www.facebook.de/betriebsrat

YouTube

Antworten auf wichtige Fragestellungen und laufend neue Themen aus Ihrem Betriebsratsalltag.
In hilfreichen Videos von unseren Fachleuten schnell erklärt.

Jetzt abonnieren:
www.youtube.com/pokoinstitut

Instagram

Aktuelle Themen für Betriebsräte, JAV und SBV. Außerdem berichten wir aus Seminaren und bieten interessante Einblicke hinter die Kulissen von Poko.

Folgen und mehr lesen:
www.instagram.com/poko_seminare

Anmeldung 2024

Bitte verwenden Sie für Ihre Anmeldung eine Kopie dieses Vordrucks oder buchen Sie online auf www.poko.de/betriebsrat

Poko-Institut OHG
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

Telefax: 0251 1350-500
E-Mail: info@poko.de

DB Sonderkonditionen
Mit günstigem Festpreis zum Poko-Seminar:
www.poko.de/bahnvorteil

Vorab unverbindlich Teilnehmerplatz sichern:
0251 1350-0

Anmeldung zur Veranstaltung

Titel | Bestell-Nr.

Termin | Ort

Firmenanschrift

Firma

Straße | PLZ/Ort

Wir melden zu o. a. Veranstaltung verbindlich an

☐ Frau ☐ Herrn ☐ Divers

☐ Teilnehmer wurde bereits reserviert

Name | Telefon*

Vorname | E-Mail*

Funktion im Unternehmen | Größe des Betriebsrats

Hotelbuchung für o. g. Mitarbeiter

Bitte nehmen Sie im Namen und im Auftrag unseres Betriebs für obenstehenden Teilnehmer folgende Hotelbuchung vor:

☐ **Hotelbuchung mit Übernachtung**
- ☐ Ab Vorabend ☐ Erst ab 1. Seminartag
- ☐ Mit Vollpension (Frühstück, Mittag- und Abendessen)
- ☐ Mit Halbpension (Frühstück und Mittagessen)

☐ **Tagesgast ohne Übernachtung** (inkl. Mittagessen)
Wenn Sie keine Übernachtung wünschen, berechnen wir eine Tagespauschale des Hotels.

☐ Vegetarisches Essen ☐ Ich bitte um Anruf wegen besonderer Anforderungen aufgrund einer Behinderung
☐ Sonstige Wünsche:

Die Hotelkosten sind nicht in den Seminargebühren enthalten. Poko übernimmt in unserem Auftrag die Abrechnung der Hotelkosten (Übernachtung und Verpflegungspauschale bzw. Tagespauschale, falls keine Übernachtung gewünscht ist) und stellt diese unserem Unternehmen separat in Rechnung. Alle weiteren Extras, wie z. B. Parkgebühren, Kurtaxe und andere kommunale Abgaben, Telefon, Minibar etc. sind vom Teilnehmer direkt vor Ort an das Hotel zu zahlen.

Rechnungsanschrift (falls abweichend)

Firmenname

Ansprechpartner/Tel.

Abt.

Str./Postfach

PLZ/Ort

Kostenstelle

E-Mail bei elektronischem Rechnungsversand

Stempel/Datum/Unterschrift

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Poko-Institut OHG auf www.poko.de/agb werden mit der Unterschrift ausdrücklich anerkannt.

Es gelten die in der Rechnung angegebenen Preise. Die Seminargebühren werden nach Erhalt der Rechnung überwiesen. Etwa 14 Tage vor Beginn der Veranstaltung erhält der Teilnehmer die Hinweise zum Hotel (inkl. der jeweiligen Hotelkosten) und alle weiteren Informationen zum Seminar. Die separate Rechnung über die Hotelkosten ist sofort nach Erhalt fällig.

*** Mit Angabe meiner E-Mail-Adresse und Telefon-Nr. erkläre ich mich damit einverstanden, auf diesem Wege Angebote und Informationen der Poko-Institut OHG zu erhalten. Diese Einwilligung kann ich nach Art. 21 DSGVO jederzeit unter Angabe meiner Anschrift widerrufen. Widerspruchsadresse: datenschutz@poko.de. Bitte beachten Sie unsere Datenschutzerklärung (www.poko.de/datenschutz) und unsere Datenschutzhinweise gem. Art. 13 DSGVO für die Anmeldung (www.poko.de/datenschutzhinweise-anmeldung).**

23028 – Gesundheit & Demografie 2024

Unser vollständiges Seminarprogramm

Betriebsratsvorsitz & Stellvertretung

Kommunikation & Konfliktmanagement

Neue Arbeitswelt

Personelle Angelegenheiten

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Neueste Broschüren gleich anfordern!

auf www.poko.de oder unter Tel. 0251 1350-0

Poko macht Arbeitnehmervertretung leichter