



Personelle Angelegenheiten

Seminare 2025

- ▶ Beteiligungsrechte nutzen
- ▶ Arbeitnehmer schützen
- ▶ Bei drohendem Arbeitsplatzverlust reagieren
- ▶ Unstimmigkeiten klären
- ▶ Kollegen beraten und begleiten

*Kollegen professionell
unterstützen*



Seminare | Training | Beratung

Wir kümmern uns!

Inhalt

Infos & Tipps

Personalplanung: Rechte des Betriebsrats	3
Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	4
Personalgespräche begleiten – Beschäftigte unterstützen	6
Darum Poko	7
Unsere Services	8
Unser Qualitätsversprechen	9
Ihre Poko-BR-Navis	10
Poko-Points	12

Seminare

Personelles

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99-102 BetrVG)	14
Fit für den Personalausschuss I	15
Fit für den Personalausschuss II	16
W Webinar: Fit für den Personalausschuss I	17
Symposium: Personelle Angelegenheiten	18
NEU! Ausbildung zum HR-Spezialisten für Betriebsräte	20
Direktionsrecht, Versetzung und Änderungskündigung	22
Außertarifliche Angestellte	23
Personalgespräche begleiten – Beschäftigte unterstützen	24
NEU! Abmahnung – verhaltensbedingte Kündigung – Aufhebungsvertrag	25
Betriebsrat und Personalplanung	26
Arbeitnehmerüberlassung – Dienst- und Werkvertrag	27
* Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	28
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	29
* Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Sabbaticals	30
* NEU! W Webinar: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Sabbaticals	31
* Symposium: Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen	32

Wandel der Arbeit

* Strategien zur Mitarbeiter- und Fachkräftegewinnung	34
Personalentwicklung und Mitarbeiterförderung	35
NEU! Transformation im Betrieb durch Künstliche Intelligenz	36
NEU! Ausschuss für Weiterbildung und Qualifizierung	37
NEU! Transformation und Restrukturierung von Unternehmen	38
* Mobile Arbeit und Homeoffice	39
* W Webinar: Homeoffice und mobile Arbeit I	40
* Hybrides Arbeiten: Homeoffice und Büroarbeitsplatz	41

Ältere Arbeitnehmer

* Herausforderungen einer alternden Belegschaft	42
* NEU! W Webinar: Ältere Arbeitnehmer I	43
Symposium: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb	44

NEU! Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodelle	46
* Renten- und Sozialversicherungsrecht	47
* Arbeits- u. sozialrechtl. Probleme älterer Arbeitnehmer I	48
Arbeits- u. sozialrechtl. Probleme älterer Arbeitnehmer II	49

Missstimmung

* Unterstützung von Kollegen in Ausnahmesituationen	50
* Arbeits- und Persönlichkeitspsychologie für Betriebsräte	51
Unzufriedenheit und Mitarbeiterführung	53
* Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers	54
* Aktiv für ein besseres Betriebsklima	55
* Schwierige Menschen im Unternehmen und im Betriebsrat I	56
Schwierige Menschen im Unternehmen und im Betriebsrat II	57
* Konfliktmanagement I	58
Konfliktmanagement II	59
* Mediation im Betrieb I	60
Mediation im Betrieb II	61
* Mobbing I	62
Mobbing II	63
* NEU! W Webinar: Mobbing I	64

Kündigung/Stellenabbau

* Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Kündigung	65
Arbeitsrecht II – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	66
Personalabbau – betriebsbedingte Kündigung – Aufhebungsvertrag	68
Umstrukturierungen und die wichtige Rolle des Betriebsrats	69
NEU! Symposium: Betriebliche Veränderungen – Handlungsansätze für Betriebsräte	70
Betriebsübergang – Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat	72
Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen	73

Inhouse-Service 74

Wissenswertes

Ihr Schulungsanspruch	76
Aktuelles gratis	78
Poko-Newsletter	79
Unsere Seminarorte	80
Preisvorteil Deutsche Bahn	81
Unsere Hotlines	82
Anmeldung	83

W Webinar

* Diese Seminare setzen keine Vorkenntnisse voraus

Personalplanung: Rechte des Betriebsrats



Zur Personalplanung gehören:

- ▶ Planung des Personalbedarfs
- ▶ Planung der Personaldeckung
- ▶ Planung der Personalentwicklung
- ▶ Planung des Personaleinsatzes

Planung des Personalbedarfs

§ 92 BetrVG

Bei der Personalplanung im Sinne von § 92 BetrVG geht es um die **Planung des Personalbedarfs** im Betrieb, um zukünftige Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Ziel ist, dass der Betriebsrat frühzeitig über die personelle Situation informiert wird und gemeinsam Maßnahmen besprochen werden, um Härten für die Mitarbeiter zu vermeiden.

§ 96 BetrVG

Der Betriebsrat hat auch Mitbestimmungsrechte bei der **beruflichen Bildung** gemäß § 96 ff. BetrVG. Dadurch kann er sicherstellen, dass das Arbeitskräftepotenzial dem Bedarf des Unternehmens entspricht.

Personaleinsatzplanung

§ 90 BetrVG

Die Personaleinsatzplanung ist eng mit der Personalbeschaffungsplanung verbunden. Sie betrifft auch die Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, wozu der Betriebsrat ein **Unterrichtungs- und Beratungsrecht** hat.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Bei der Personaleinsatzplanung werden außerdem **Arbeitszeiten** und Schichten geplant, was ebenfalls unter das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats fällt.

§ 99 BetrVG

Eine vorausschauende Personaleinsatzplanung kann helfen, Unstimmigkeiten bei der Durchführung von **personellen Einzelmaßnahmen** zu vermeiden.

Informationsanspruch gemäß § 80 BetrVG

Nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informieren. Dieser Anspruch besteht bereits, wenn der Arbeitgeber die nötigen Daten kennt oder sie zur Kenntnis nehmen könnte, weil sie leicht zugänglich sind.

Beispiele für die Personalplanung

Personalplanung umfasst:

- Entscheidung, ob Arbeit durch eigene Mitarbeiter oder durch Mitarbeiter von Fremdfirmen erledigt wird
- Pläne für Personaleinsatz, -beförderung und -ausbildung
- Erstellung von Stellenbeschreibungen
- Erstellung von Funktionsbeschreibungen für Gruppen von Stelleninhabern mit vergleichbaren Tätigkeiten

Nicht zur Personalplanung gehören:

- Vorgelagerte wirtschaftliche Unternehmensplanung
- Ermittlung des aktuellen und zukünftigen Personalbedarfs – lediglich zur Ermittlung des verfügbaren Handlungsspielraums reine Überlegungen Personal zu reduzieren oder zu erweitern
- Planung, die sich nur auf einen einzelnen Mitarbeiter bezieht

Abgrenzung der Personalplanung von der Planung der Arbeitsplätze

Personalplanung ist zu unterscheiden von der Planung der Arbeitsplätze nach **§ 90 BetrVG**. Die Arbeitsplatzplanung bezieht sich auf:

- Räumliche Anordnung
- Gestaltung von Maschinen und Werkzeugen
- Arbeitsumgebung

Ein wichtiger Aspekt dabei ist der Arbeitsschutz. Der Betriebsrat hat auch hier ein Unterrichts- und Beratungsrecht.

Die Missachtung dieser Rechte verhindert nicht die Durchführung der geplanten Maßnahmen, soweit nicht nach anderen Vorschriften (z. B. §§ 91, 111, 112 BetrVG) echte Mitbestimmungsrechte bestehen. Sie stellt aber eine Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG dar.

Seminartipps!

Von der Einstellung bis zur Kündigung – jeder Betriebsrat weiß, dass die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten einer der Dreh- und Angelpunkte seiner Arbeit ist.

Deshalb haben wir Ihnen in dieser Broschüre die wichtigsten Seminare zum Thema zusammengestellt.

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen



Das Beteiligungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß §§ 99 bis 101 BetrVG steht dem Betriebsrat sowohl im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers als auch der Gesamtbelegschaft zu.

Der Betriebsrat soll auch Einfluss auf die soziale Struktur der Belegschaft haben. Sein Beteiligungsrecht besteht daher unabhängig davon, ob sich eine personelle Maßnahme auf den einzelnen Arbeitnehmer günstig oder ungünstig auswirkt. Es kommt darüber hinaus nicht darauf an, ob der einzelne Arbeitnehmer mit der personellen Maßnahme einverstanden ist oder nicht.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei den o. g. Maßnahmen sind nicht in jedem Unternehmen gegeben, sondern nur in Unternehmen mit in der Regel **mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern**.

Seminartipp!

Von der Einstellung bis zur Kündigung betrifft jede Personalentscheidung den Arbeitnehmer und somit auch den Betriebsrat unmittelbar. Teilweise hängen ganze Existenzen davon ab. Umso wichtiger ist Ihre Kenntnis der vielfältigen Mitbestimmungsrechte!

Wie Sie sich gegen Maßnahmen des Arbeitgebers wehren können, erfahren Sie im Seminar:

»Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 – 102 BetrVG)«

Details auf Seite 14

Einstellung

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG liegt eine Einstellung im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an.

Auch die Verlängerung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers ist dann eine nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung, wenn sie für mehr als einen Monat vorgesehen ist und mindestens zehn Stunden pro Woche beträgt.

Versetzung

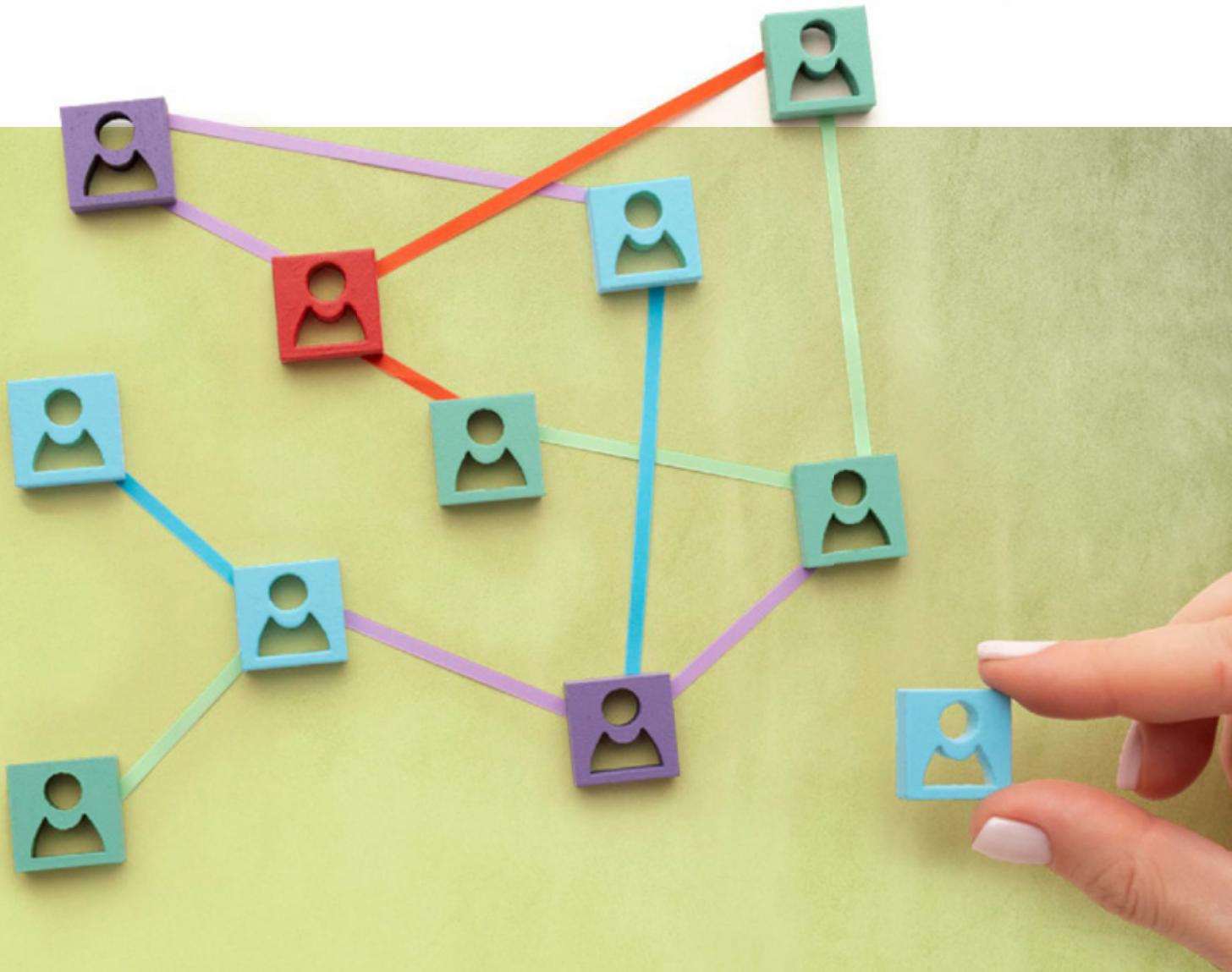
Unter Versetzung versteht man die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet. Bei kürzerer Dauer liegt eine Versetzung auch schon dann vor, wenn sie mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände verbunden ist (§ 95 Abs. 3 BetrVG).

Eingruppierung

Die Eingruppierung ist die erste Einstufung des Arbeitnehmers in eine bestimmte tarifliche oder betriebliche Lohn- oder Gehaltsgruppe. Sie ist die mit der Einstellung vorzunehmende, erstmalige rechtliche Beurteilung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit einer bestimmten Vergütungsgruppe oder einer von mehreren Vergütungsordnungen im Betrieb zuzuordnen ist.

Umgruppierung

Umgruppierung ist jede Änderung der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Lohn- oder Gehaltsgruppe (Höher- oder Herabstufung bei unveränderter Tätigkeit oder bei Zuweisung einer anderen Tätigkeit, die zu einer veränderten Eingruppierung führt). Darüber hinaus kann auch die Änderung des betrieblichen Vergütungsschemas eine Umgruppierung erfordern. Häufig liegt einer Umgruppierung eine Versetzung zugrunde, so dass auch das Mitbestimmungsrecht bei der Versetzung beachtet werden muss!



Unterrichtungspflicht

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder geplanten Einstellung, Ein- oder Umgruppierung oder Versetzung umfassend zu unterrichten. Er hat u. a. Auskunft zu geben über die Person des Arbeitnehmers, den Termin (z. B. Einstellungstermin), den vorgesehenen Arbeitsplatz, die Eingruppierung sowie über die Auswirkung der Maßnahme auf den Betrieb. Dabei sind auch die Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Der Arbeitgeber darf keine Vorauswahl treffen, wenn das nicht mit dem Betriebsrat abgesprochen ist. Die Pflicht zur Auskunft und zur Vorlage von Unterlagen bezieht sich auf alle Bewerber, also auch auf solche, an denen der Arbeitgeber nicht interessiert ist. Im Einzelnen sind alle persönlichen und sachlichen Daten des Bewerbers mitzuteilen.

Auch über den Inhalt der Bewerbungsgespräche ist der Betriebsrat zu unterrichten, sofern die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers maßgeblich auf ein Vorstellungsgespräch zurückzuführen ist.

Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder

Die Betriebsratsmitglieder sind zur absoluten Verschwiegenheit über die ihnen bekannt gewordenen Daten und Angaben verpflichtet. § 99 Abs. 1 BetrVG am Ende regelt, dass § 79 Abs. 1 S. 2-4 BetrVG entsprechend gilt. Darüber hinaus ist besonders zu berücksichtigen, dass es sich bei den Informationen und Daten, die dem Betriebsrat im Rahmen der Unterrichtung mitgeteilt werden, häufig um besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Art. 9 DSGVO handelt.

Personalgespräche begleiten – Beschäftigte unterstützen

Anja Moos

Trainerin, Coach, Mediatorin, KI-Managerin

Zu welchen Personalgesprächen Arbeitnehmer ein BR-Mitglied ihres Vertrauens aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht hinzuziehen dürfen, ist klar benannt. Anlässe hierfür können demnach sein:

- ▶ **Künftige Änderungen von Arbeitsabläufen oder des Arbeitsplatzes**
- ▶ **Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts**
- ▶ **Leistungsbeurteilung**
- ▶ **Berufliche Entwicklung**
- ▶ **Beschwerden gegenüber dem Arbeitgeber**

In diesem Zusammenhang sind sich die Rechtsgelehrten einig, dass das BR-Mitglied im Personalgespräch aktiv teilnehmen und unterstützen kann.

Doch wie unterstütze ich Kollegen?

Seminartipp!

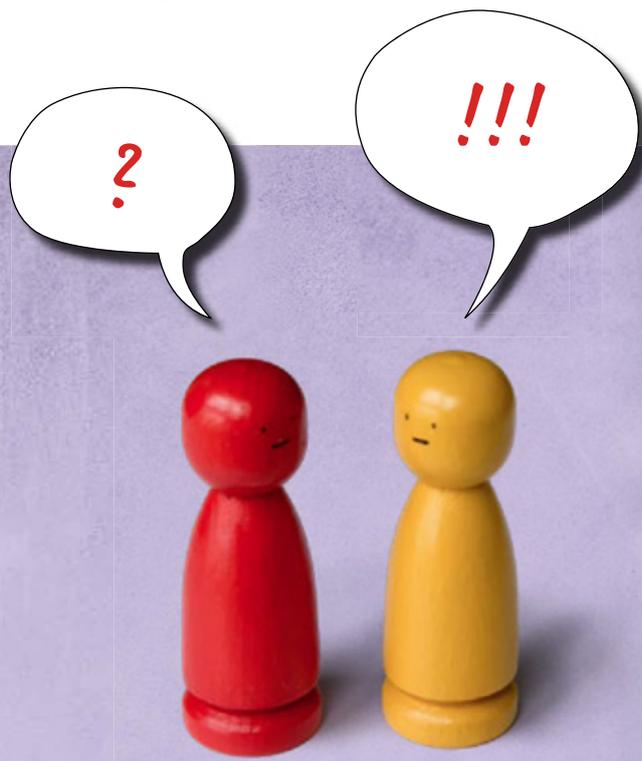
Personalgespräche werden meist vom Arbeitgeber initiiert oder angeordnet. Arbeitnehmer haben dabei vorab oft keine Kenntnis vom Inhalt des Gesprächs, häufig aber ein ungutes Gefühl.

Erarbeiten Sie Ihren persönlichen Leitfaden zur Teilnahme an Personalgesprächen und stärken Sie Ihre Gesprächsführungskompetenz, um den Mitarbeiter wirkungsvoll unterstützen zu können und das Bestmögliche zu erreichen.

Wie Sie Ihren Kollegen bei schwierigen Gesprächen optimal zur Seite stehen, erfahren Sie im Seminar:

»Personalgespräche begleiten – Beschäftigte unterstützen«

Details auf Seite 24.



Die Unterstützung beginnt bestenfalls **vor dem Gespräch**, indem

- in einem Beratungsprozess eine Lösungsmöglichkeit und Argumentationen erarbeitet und
- die Erwartungen des Kollegen an das BR-Mitglied geklärt werden und
- das BR-Mitglied den Rollenwechsel vom Berater zum Interessenvertreter für den Kollegen hilfreich und produktiv gestaltet.

Unterstützung **im Gespräch** heißt

- Beteiligungsmöglichkeiten des Kollegen im Blick zu behalten und zu organisieren:
»Was meinst du dazu? Ich würde den Gedankengang des Kollegen gern noch zu Ende hören?«
- Beiträge des Personalers zu klären und zielorientiert zu steuern:
»Was heißt für Sie „mehr Engagement“?«
»Was halten wir jetzt fest?«
- Beiträge des Kollegen zu berücksichtigen und auszulegen:
»So aus dem Stand heraus, traust du dir das also nicht zu? Kommen wir zurück zur Frage der Schulungsmöglichkeit?«
- Anstelle und im Sinne des Kollegen zu handeln:
»Du hattest doch noch weitere gute Gründe, hm? Angenommen, du bekommst eine Schulung – würde das helfen?«
»An dieser Stelle schlage ich eine Beratungspause vor.«
»So kommen wir meines Erachtens nicht weiter. Lassen Sie uns sachlich bleiben.«

Zum Schutz des Kollegen und des BR-Mitglieds steht im Personalgespräch Folgendes im Vordergrund:

Hilfe zur Selbsthilfe!

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 aus, das Sie unmittelbar in Ihrem Betriebsratsalltag anwenden können.
- ▶ 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 erwarten 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!

Unsere Services

BR-Navis

Lassen Sie sich ganz individuell unterstützen – von gestandenen Betriebsräten bei Ihnen vor Ort

Starter-Kits in vielen Einführungsseminaren

Unser praktischer Rucksack voller Fachliteratur, umfassender Seminarunterlagen (auch digital), aktueller Gesetzestexte und nützlicher Materialien stattet Einsteiger perfekt aus

Gerichtsbesuche

Erleben Sie Arbeitsrecht hautnah – ob an einem Arbeitsgericht, LAG, BAG, Sozialgericht oder dem Europäischen Gerichtshof in Luxemburg

Besuch von Fachkliniken, Beratungsstellen & Selbsthilfegruppen

Entwickeln Sie ein Gespür für erkrankte Kollegen und erhalten Sie einen Einblick in die Praxis externer Hilfestellen

Hotelkostenabrechnung

Wir übernehmen für Sie die Hotelbuchung und rechnen Übernachtung, Verpflegungspauschalen und kommunale Abgaben direkt mit Ihrem Arbeitgeber ab

Bahnvorteil

Reisen Sie als Poko-Kunde mit dem Preisvorteil der Deutschen Bahn zum Seminar!

Hotlines

Sie haben Fragen, Anregungen oder benötigen Beratung? Die Teams unserer Hotlines freuen sich auf Ihren Anruf!

Aktuelle Urteile, Praxistipps & Co. im monatlichen Newsletter

Einfach kostenlos abonnieren und immer up to date sein!

Fachliteratur

aus dem Rieder Verlag mit erstklassigen Autoren

Unser Qualitätsversprechen

Mit Leidenschaft setzen wir alles daran, dass das Lernen Sie rüstet für eine erfolgreiche Arbeit im Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuss, in der SBV oder JAV – 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 und die unserer Referenten und Seminarleitungen.

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.

Ihre Poko-BR-Navis

Kollegiale Beratung bei Ihnen vor Ort!

Orientierung im Gremium zu finden, ist kein Zufall. Die richtige Richtung einzuschlagen und beizubehalten, um die Betriebsratsarbeit erfolgreich zu gestalten, ist oftmals eine hohe Kunst.

Deshalb hat Poko die BR-Navis geschaffen.

Als ehemalige erfahrene Betriebsräte wissen sie, wo die Probleme liegen und welchen Kurs ein Gremium einschlagen sollte. Sie wissen auch, wie man als Betriebsrat durch schwierige Zeiten navigiert.

Unsere BR-Navis bieten Ihnen kollegiale, konkrete Hilfestellungen aus der Praxis für die Praxis

– unverbindlich und kostenfrei!

Das verhilft Ihnen zu mehr Souveränität, Sicherheit und bringt Ihre Ziele kompetent voran. Wir navigieren Sie durch unser Angebot und konzentrieren uns individuell auf die Mitglieder Ihres Gremiums. Mit partnerschaftlicher, lösungsorientierter und effektiver Beratung, als Dienstleister an der Seite der Betriebsräte.

Rufen Sie einfach einen unserer BR-Navis!

Beispielsweise zu diesen Themen:

- ▶ **Organisation und Strategie Ihres Betriebsrats**
- ▶ **Erfolgreiche Verhandlung mit der Geschäftsleitung**
- ▶ **Effektive Zusammenarbeit im Gremium**
- ▶ **Gutes BR-Image dank wirksamer Öffentlichkeitsarbeit**

Von Betriebsrat zu Betriebsrat

übrigens auch für die
Schwerbehindertenvertretung!



Vielen Gremien haben wir bereits mit Rat und Tat zur Seite gestanden:

»Ganz herzlichen Dank für deinen Besuch. Der Austausch mit dir war für uns äußerst interessant und sehr hilfreich!«

»Der Tag hat uns sehr gut gefallen und die Infos waren für uns sehr gut und nützlich!«

»Good Job!«

»Ganz herzlichen Dank für deine Anregungen und Unterstützung!«

»Die vielen guten Hinweise und Tipps halfen uns bei unserer BR-Wahl.«

»Herzlichen Dank für dein großes Engagement!«



**Rufen Sie mich
unverbindlich an!**

Christoph Börner

0251 1350-6318

oder

0171 2912852

br-navi@poko.de

Rechtsberatung erbringen wir im Einzelfall nicht. Jedoch vermitteln wir Ihnen bei Notwendigkeit gerne externe spezialisierte Rechts-/Fachanwälte in einem gesonderten Mandatsverhältnis.

Poko-Points

Sammeln – einlösen – profitieren

Beispiele einiger unserer Arbeitsmittel:

(Die ganze Auswahl finden Sie auf www.poko.de/poko-points)



190
Poko-Points

Whiteboard



190
Poko-Points

Tragbarer Mini-Beamer



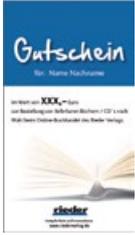
60
Poko-Points

Mini Bluetooth Tastatur



550
Poko-Points

Kaffeevollautomat De'Longhi



70
Poko-Points

Gutschein Rieder Verlag



310
Poko-Points

Grafiktablett Wacom Bamboo Slate Large



130
Poko-Points

Turmventilator



180
Poko-Points

Philips Diktiergerät mit Spracherkennung



90
Poko-Points

Powerbank



580
Poko-Points

Jahres-Abo »Arbeitsrecht im Betrieb«



200
Poko-Points

Fitting Betriebsverfassungsgesetz



200
Poko-Points

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

Abbildungen ähnlich, Änderungen vorbehalten



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.

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«.

Gleich mal reinschauen!



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie u. a. das Buch **Personelle Einzelmaßnahmen**, Bopp/Beseler/Grundmann, 702 Seiten

Personelle Einzelmaßnahmen (§§ 99 – 102 BetrVG)

Rechtssicher bei Einstellung, Ein-/Umgruppierung, Versetzung und Kündigung

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
01.04. – 04.04.	Dresden	0023AA25
08.07. – 11.07.	Köln	0023AB25
21.10. – 24.10.	Timmendorfer Strand	0023AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.499,00 €

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

100 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0023

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



Die Mitbestimmung bei den sogenannten personellen Einzelmaßnahmen betrifft einen Kernbereich Ihrer Beteiligungsrechte. Sie lernen, wie Sie Ihre Mitbestimmungsrechte effektiv, strategisch wirkungsvoll und zielsicher einsetzen können. Außerdem erklären Ihnen unsere Referenten, wie sich Betriebsrat und betroffene Arbeitnehmer – zur Not mit Hilfe des Arbeitsgerichts – gegen rechtswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers wehren können.

Von der Einstellung bis zur Kündigung – jeder Betriebsrat weiß, dass die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten einer der Dreh- und Angelpunkte seiner Arbeit ist. Schließlich trifft jede Personalentscheidung den Arbeitnehmer unmittelbar. Die Umsetzung dieser Entscheidungen ist daher vom Gesetzgeber mit vielfältigen Mitbestimmungsrechten ausgestattet worden. Die Kenntnis ist ein absolutes Muss für alle Betriebsratsmitglieder – zumal deren effektive Ausübung zuweilen sogar existenzielle Bedeutung für die Arbeitnehmer haben kann.

Betriebsrat vor und bei der Einstellung

- Stellenausschreibung, Bewerbungsgespräch, Personalfragebogen
- Was ist eigentlich eine Einstellung?
- Arbeitnehmerüberlassung, Dienst- und Werkverträge – sind das »Einstellungen«?
- Diskriminierungs- und Datenschutz – ein wichtiges Anwendungsgebiet des AGG und der DSGVO
- Unterrichts- und Vorlagepflichten des Arbeitgebers – bekommt der Betriebsrat alle Bewerbungsunterlagen?
- Konkurrenz zwischen internen und externen Bewerbern – immer ein Thema
- Zustimmungsverweigerungsgründe – formell und materiell richtig geltend machen

Betriebsrat und Ein- bzw. Umgruppierung

- Eingruppierung als Zuweisung einer tariflichen/betrieblichen Vergütungsgruppe
- Umgruppierung – Änderung der bisher geltenden Vergütungsgruppe
- Interventionsmöglichkeiten bei fehlerhafter oder unterbliebener Eingruppierung

Mitbestimmung bei Versetzungen

- Versetzung als Änderung des Arbeitsbereichs – wann liegt die vor?
- Wechsel zu mobiler Arbeit und Homeoffice – auch eine Frage der Versetzung?
- Versetzung, Direktionsrecht, Änderungskündigung – wo ist der Unterschied?
- Zustimmungsverweigerungsgründe und rechtssichere Geltendmachung

Rolle des Arbeitsgerichts bei personellen Einzelmaßnahmen

- Eilmaßnahmen des Arbeitgebers: Wie können die aussehen?
- Folgen fehlerhafter oder unterbliebener Beteiligung
- Das sogenannte Zustimmungsersetzungsverfahren

Anhörungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen

- Umfassende Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers
- Das qualifizierte Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer
- Bedenken äußern, schweigen oder zustimmen – was ist besser?
- Ordnungsgemäßer Widerspruch und Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers
- Formen und Fristen – hier besonders wichtig
- Besonderheiten bei Massenentlassung und Betriebsänderung
- Die weitreichenden Konsequenzen bei fehlerhafter Betriebsratsanhörung



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie u. a. das Buch **Personelle Einzelmaßnahmen**, Bopp/Beseler/Grundmann, 702 Seiten

Fit für den Personalausschuss I

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten – aktiv und erfolgreich

In diesem Seminar lernen Sie die Rechte des Personalausschusses bei Einstellung, Ein-/Umgruppierung und Versetzung kennen. Sie erhalten aber vor allem einen umfassenden Einblick in die Mitwirkungsrechte bei allgemeinen personellen Angelegenheiten, um so frühzeitig und korrigierend in unternehmerische Planungen eingreifen zu können.

Der Personalausschuss besitzt umfangreiche Mitbestimmungsrechte im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen. Fast noch wichtiger sind seine Mitspracherechte dort, wo es um Personalplanung und -entwicklung geht (allgemeine personelle Maßnahmen). Hier sieht das BetrVG eine frühzeitige und umfassende Einbindung des Ausschusses durch den Arbeitgeber vor.

Einrichtung und Aufgabenbereiche des Personalausschusses

- Aufgabenübertragung zur Vorbereitung oder besser zur selbstständigen Erledigung?
- Kompetenzen und Grenzen des Personalausschusses
- Arbeitsweise im Ausschuss und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Mitwirkung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

- Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze – nicht ohne Zustimmung des BR
- Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien – auch beim Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI)
- Kurz-, mittel-, langfristige Personalplanung: Auskunfts- und Beratungsrechte einfordern
- Beteiligung beim Fremdpersonaleinsatz und Lenkungsmöglichkeiten
- Ganz wichtig: Initiativrechte zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung aktiv wahrnehmen
- Stellenausschreibungen – internen Arbeitsmarkt sichern

Mitbestimmung bei Einstellung und Eingruppierungsfragen

- Veto-Mitbestimmung bei Einstellung, Ein- und Umgruppierung
- Zustimmungsverweigerungsgründe und deren rechtssichere Geltendmachung
- Das Zustimmungseretzungsverfahren beim Arbeitsgericht
- Vorläufige personelle Maßnahmen – vom Arbeitgeber gern durchgeführt

Mitbestimmung bei Versetzungen

- Definition: Versetzung als wesentliche Änderung des Arbeitsbereichs
- Sonderfall: Ist der Wechsel von und zu mobiler Arbeit eine Versetzung?
- Direktionsrecht, Versetzung, Änderungskündigung – wo liegen die Unterschiede?
- Wie agiert der Ausschuss bei Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers?
- Praktische Tipps zur ordnungsgemäßen Formulierung und Durchsetzung der Zustimmungsverweigerungsgründe

Mitbestimmung bei Kündigungen

- Zeitpunkt und Umfang der Anhörung vor Ausspruch von Kündigungen
- Welche Fristen haben Arbeitgeber und Ausschuss zu beachten?
- Muss auch der Ausschuss kennen: typische Kündigungsgründe für den Arbeitgeber
- Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Ausschuss?
- Rechtssichere Widersprüche formulieren – Weiterbeschäftigung sichern
- Folgen nicht ordnungsgemäßer Anhörung durch den Arbeitgeber

Gestaltungsmöglichkeiten bei Personalabbau mit Interessenausgleich und Sozialplan

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
11.03. – 14.03.	München	0140AA25
15.07. – 18.07.	Travemünde/Ostsee	0140AB25
16.09. – 19.09.	Heidelberg/Leimen	0140AC25
09.12. – 12.12.	Hannover	0140AD25

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 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.499,00 €

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

100

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0140

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





Fit für den Personalausschuss II

Zustimmungsverweigerung und Widersprüche rechtssicher formulieren

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
03.06. – 05.06.	St. Peter-Ording/Nordsee	0459AA25
19.11. – 21.11.	Heidelberg/Leimen	0459AB25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0459

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



In diesem Seminar lernen Sie konkret, wie Sie rechtswirksam und sicher schriftliche Stellungnahmen formulieren, die Zustimmung zu einer personalen Einzelmaßnahme verweigern oder einer beabsichtigten Kündigung widersprechen. Gerne beziehen wir dabei Ihre eigenen Beispiele aus der Praxis ein. Machen Sie sich fit!

Eine erfolgreiche Arbeit im Personalausschuss heißt, den betroffenen Kollegen unterstützend zur Seite zu stehen, die Rechte möglichst vollständig zu nutzen und ihre Ausgangsposition in einem Rechtsstreit zu verbessern.

Fresh up: Aufgabenbereiche des Personalausschusses

- Wichtige Mitbestimmungsrechte bei Einstellung, Versetzung und Kündigung
- Position verstehen – strategische Aufgaben und Entlastung des Betriebsrats
- Vorläufige und Eilmaßnahmen des Arbeitgebers – rechtssicher kontern!
- Aktuelle Rechtsprechung – auch zur Beteiligung bei Wechsel zu oder aus mobiler Arbeit

Essenziell: Die richtige Strategie und gute Vorbereitung

- Sachverhaltsaufklärung durch geschickte Informationsgewinnung – auch aus anderen Ausschüssen
- Vorsicht! Gespräche mit Betroffenen führen
- Inhalte strukturieren – was hilft meinen Kollegen wirklich?

Personelle Einzelmaßnahmen und Zustimmungsverweigerung – Fehler vermeiden, Lücken schließen

- Beteiligung im Einstellungsverfahren sichern
- Zustimmung fehlerfrei verweigern – Beispiele aus der Praxis
- Das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht praktisch dargestellt und erläutert
- Mustervorlagen erarbeiten – Vorbereitung für den Ernstfall
- Praktisches Arbeiten anhand von Fällen und Übungen

Widerspruch zur Kündigung – so verfassen Sie ihn rechtssicher

- Klare Sprache – sachlich schreiben, bestimmt bleiben
- Widersprüche verfassen – typische Fehlerquellen vermeiden
- Formulierungen üben und Routine erlangen
- Checklisten für den Überblick



Webinar: Fit für den Personalausschuss I

Mitbestimmung aktiv und erfolgreich einsetzen

Ob Einstellung, Eingruppierung, Versetzung oder Kündigung: Sie müssen zwingend wissen, welche Rechte und Handlungsspielräume der Personalausschuss hat. Wie kann er aktiv auf Personalplanung- und -entwicklung einwirken? Diese und viele weitere Fragen beantworten wir Ihnen kompetent und praxisnah. Sie erhalten einen umfassenden Einblick in die Mitbestimmungsrechte bei jeder Art von personellen Einzelmaßnahmen. Diese sind auch deswegen von immenser Bedeutung, weil der Ausschuss sogar frühzeitig in die unternehmerische Planung eingreifen kann. Sie erhalten das perfekte Rüstzeug, um Ihre Aufgaben als Ausschussmitglied im Sinne der Kollegen erfolgreich zu meistern.

Einrichtung und Aufgabenbereiche des Personalausschusses

- Aufgabenübertragung zur Vorbereitung oder besser zur selbstständigen Erledigung?
- Kompetenzen und Grenzen des Personalausschusses
- Arbeitsweise im Ausschuss und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Mitwirkung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

- Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze – nicht ohne Zustimmung des BR
- Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien – auch beim Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI)
- Kurz-, mittel-, langfristige Personalplanung: Auskunfts- und Beratungsrechte einfordern
- Beteiligung beim Fremdpersonaleinsatz und Lenkungsmöglichkeiten
- Ganz wichtig: Initiativrechte zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung aktiv wahrnehmen
- Stellenausschreibungen – internen Arbeitsmarkt sichern

Mitbestimmung bei Einstellung und Eingruppierungsfragen

- Veto-Mitbestimmung bei Einstellung, Ein- und Umgruppierung
- Zustimmungsverweigerungsgründe und deren rechtssichere Geltendmachung
- Das Zustimmungseretzungsverfahren beim Arbeitsgericht
- Vorläufige personelle Maßnahmen – vom Arbeitgeber gern durchgeführt

Mitbestimmung bei Versetzungen

- Definition: Versetzung als wesentliche Änderung des Arbeitsbereichs
- Sonderfall: Ist der Wechsel von und zu mobiler Arbeit eine Versetzung?
- Direktionsrecht, Versetzung, Änderungskündigung – wo liegen die Unterschiede?
- Wie agiert der Ausschuss bei Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers?
- Praktische Tipps zur ordnungsgemäßen Formulierung und Durchsetzung der Zustimmungsverweigerungsgründe

Mitbestimmung bei Kündigungen

- Zeitpunkt und Umfang der Anhörung vor Ausspruch von Kündigungen
- Welche Fristen haben Arbeitgeber und Ausschuss zu beachten?
- Muss auch der Ausschuss kennen: typische Kündigungsgründe für den Arbeitgeber
- Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Ausschuss?
- Rechtssichere Widersprüche formulieren – Weiterbeschäftigung sichern
- Folgen nicht ordnungsgemäßer Anhörung durch den Arbeitgeber

Gestaltungsmöglichkeiten bei Personalabbau mit Interessenausgleich und Sozialplan

Termine

2025	Uhrzeiten	Bestellnr.
11.03. – 14.03.	08:30 – 12:00 Uhr	9422AA25
04.11. - 07.11.	13:00 – 16:30 Uhr	9422AB25

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 Gremiums zu einem Termin

70

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/9422

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.



Personelle Angelegenheiten

Wichtige Handlungsfelder des Betriebsrats

25. – 26. Februar 2025 in Köln

In diesem Symposium erhalten Sie praxisnahe Einblicke in die aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung und erfahren, wie Sie durch eine zukunftsorientierte Personalplanung und gezielte Maßnahmen gegen Jobfrust und Fachkräftemangel effektiv vorgehen können. Sie lernen, Personalgespräche professionell zu begleiten, Überlastungen von Mitarbeitern rechtssicher anzuzeigen und Ihr Anhörungsrecht bei Kündigungen einwandfrei zu nutzen. Darüber hinaus geben wir Ihnen wertvolle Tipps zu Widersprüchen und Stellungnahmen sowie den Herausforderungen durch die Generationenvielfalt im Unternehmen. Unsere erfahrenen Referenten zeigen Ihnen, wie Sie als Betriebsrat erfolgreich agieren können.

Jede Personalentscheidung trifft die Arbeitnehmer unmittelbar. Daher hat der Gesetzgeber dem Betriebsrat vielfältige Mitbestimmungsrechte eingeräumt. Doch was umfassen diese genau? Welche speziellen Aufgaben kommen dem Betriebsrat dabei zu? Und wie kann er gezielt Einfluss auf die Maßnahmen des Arbeitgebers nehmen?

Termin

2025	Ort	Bestellnr.
25.02. – 26.02.	Köln	8873AA25

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	1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.199,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/8873

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



Willkommen in Köln

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/8873 vor.

1. Tag

Vorträge

Aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung

- Einstellung nach § 99 BetrVG: Eingliederung in betriebliche Organisation erforderlich
- Bewerbungsunterlagen und Einsichtsrecht des Betriebsrats
- Ausschreibung einer Stelle: Zeitpunkt und Anforderungen
- Versetzung: neue Beispiele aus der Rechtsprechung
- Arbeitnehmerüberlassung und Höchstdauer: Was ist noch »vorübergehend«?

Zukunftsorientierte Personalplanung – wichtiger denn je

- Kurz-, mittel- und langfristige Planung
- Rechtzeitige Informationen bereits im Planungsstadium
- Frühzeitige Initiative und Einflussnahme auf Planungsprozesse
- Umfang des Beratungsrechts – auch bei der Beschäftigung Externer
- Vorschläge des Betriebsrats und Umsetzungsperspektiven

Personalgespräche kompetent begleiten

- Im Vorfeld: Worauf Sie Ihre Kollegen vorbereiten sollten!
- Rolle des Betriebsrats: Berater, Fürsprecher, Konfliktlöser?
- Gesprächsziel bestimmen: Was bezweckt der Arbeitgeber, was will der Arbeitnehmer?
- Gesprächsstrategie und Verhandlungsführung
- Deeskalationstechniken

Aktiv gegen Jobfrust und Fachkräftemangel

- Anreize schaffen: Sozialleistungen, Entgeltstruktur und Boni
- Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort
- Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement
- 4-Tage-Woche als Vollzeitmodell?
- Beschäftigung ausländischer Fachkräfte
- Kooperationen mit Schulen, Universitäten und weiteren Partnern

2. Tag

Vorträge

Überlastungsanzeige: Missstände anzeigen – Gefahren signalisieren

- Arbeitsschutzrecht und besondere Schutzpflichten aus dem Arbeitsvertrag
- Arbeitnehmerhaftung und Begrenzung durch Überlastungsanzeige
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Haftung gegenüber Dritten
- Form und Inhalt einer Überlastungsanzeige
- Risiken und Schutzmaßnahmen für Kollegen

Anhörungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen

- Detaillierte Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers
- Qualifiziertes Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer
- Bedenken äußern, schweigen oder zustimmen?
- Widerspruch und Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers
- Folgen fehlender oder fehlerhafter Anhörung

Widerspruch, Stellungnahmen und Informationsbeschaffung

- Reaktionsmöglichkeiten bei unzureichender Information
- Korrekte Zustimmungsverweigerung: Voraussetzungen und Rechtsfolgen
- Sonderfall Kündigung: Bedenken und Widerspruch überzeugend darlegen
- Dokumentation des Zugangs von Erklärungen, Beweisprobleme
- Nutzung von Formularen, Vordrucken und Checklisten

Generationenvielfalt – Herausforderung für die Personalarbeit

- Generation X, Y, Z – heterogene Teams als Chance
- Demografiebewusste Personalarbeit
- Diversity Management – Potenziale erkennen und nutzen
- Toleranz und Wertschätzung von Vielfalt
- Weiterbildungen für ältere Mitarbeiter – lebenslanges Lernen

KOMPAKTAUSBILDUNG

... in 3 Modulen

NEU!



Ausbildung zum HR-Spezialisten für Betriebsräte

Ihre Qualifikation für fundierte Beratung und Mitbestimmung in Personalfragen

Termine

	Bestellnr. 5375AA25	
Modul 1	25.03. – 28.03.2025	Hamburg
Modul 2	08.07. – 11.07.2025	Hamburg
Modul 3	23.09. – 26.09.2025	Hamburg

Mit Zertifikat

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

Hinweis

Die einzelnen Module sind durch Transferaufgaben miteinander verbunden.

Fakten

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

Gebühr ab 4.197,00 €

Je Teilnehmer mit Frühbuchervorteil*	4.197,00 €
Je Teilnehmer ohne Frühbuchervorteil	4.497,00 €

*bei Buchung bis zum 31.01.2025

Alle Gebühren zzgl. gesetzl. MwSt. und Hotelkosten

270 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/5375

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



In dieser umfassenden Ausbildung erwerben Sie das notwendige Fachwissen, um Kollegen in Personalfragen kompetent zu beraten. Schritt für Schritt erweitern Sie Ihre Kompetenzen in den zentralen Themen der betrieblichen Mitbestimmung und werden so zum anerkannten Experten in Personalangelegenheiten innerhalb Ihres Betriebsratsgremiums.

Die Anforderungen und Herausforderungen in der Beratung und Betreuung von Kollegen werden für Betriebsräte immer komplexer. Als Betriebsrat sind Sie in fast alle Aspekte einer Personal- oder HR-Abteilung involviert – sei es bei Einstellung und Integration neuer Mitarbeiter, der Förderung und Bindung langjähriger Kollegen, oder bei arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Fragen zu Themen wie Elternzeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Kündigungen. In all diesen Bereichen ist praxisorientiertes Fachwissen unerlässlich, um die Mitbestimmungsrechte effektiv auszuschöpfen und die Mitarbeiter gezielt zu unterstützen.

Davon profitieren Sie:

- Facettenreiches Themenspektrum: von Personalplanung und -entwicklung über arbeitsrechtliche Fragestellungen bis hin zu Lohn, Gehalt und Mitbestimmung
- Vertraute Lerngruppe: ein konstantes Teilnehmerfeld für einen intensiven und vertrauensvollen Erfahrungsaustausch
- Zertifizierter Abschluss: Dokumentieren Sie Ihre neu erworbenen Qualifikationen mit einem Zertifikat
- Expertise aus erster Hand: Profitieren Sie vom Know-how und der Erfahrung zweier führender Fachleute in der Personalwirtschaft

Ihre Referenten:

Johannes Hackl
Rechtsanwalt

Nicht nur mit seiner eigenen Kanzlei, sondern auch als Unternehmensjurist einer großen Unternehmensgruppe ist er auf das kollektive Arbeitsrecht spezialisiert. Dank seiner tagtäglichen Zusammenarbeit mit Betriebsräten etlicher Standorte, umfassenden Erfahrungen mit Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellen und als früherer Personalreferent einer Holding weiß er genau, worauf es in der Arbeitnehmervertretung bei Personalfragen ankommt. Von diesem Know-how profitieren Seminarteilnehmer bereits seit 20 Jahren.

Frank Domberg

Geisteswissenschaftler, selbstständiger Wirtschaftsmediator, Trainer, systemischer Coach und Berater

Auch er versteht sich bestens darauf, Betriebsräte durch absolut praxisnahe Schulungen in ihrem Amt zu stärken – erfolgreich bereits seit 25 Jahren. Mit seinen Schwerpunkten Führung, Kommunikation, Mediation und Business-Psychologie ist er gefragter Prozessberater, zumal er auf immense Erfahrungen aus verschiedenen Führungspositionen in Großkonzernen zurückgreifen kann.

Frühbuchervorteil:**300,- € sparen!**

Sparen Sie 300,00 € und zahlen Sie statt
4.497,00 € nur 4.197,00 € zzgl. gesetzl.
MwSt. und Hotelkosten bei Buchung
bis zum 31.01.2025.

Modul 1**Von der Personalstrategie bis zur Personalentwicklung (2,0 Tage Recht/Personal + 1,5 Tage PE Trainer)****Personalplanung und Strategie**

- Unternehmensziele und effiziente Personalplanung
- Wichtige Kennziffern in der Unternehmensführung
- Strategische Entscheidungen und operative Spielräume
- Erhebung von Personalbeständen und -bedarf
- Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss: Rechte und Einflussmöglichkeiten

Personalauswahl

- Stellenausschreibung: effizient und zielgerichtet gestalten
- Kompetenzorientierte Personalauswahl
- Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl
- Professionelles Onboarding: erfolgreicher Einstieg neuer Mitarbeiter

- Mitbestimmung bei Auswahlverfahren und Beurteilungsgrundsätzen

Personalentwicklung

- Tools zur gezielten Mitarbeiterentwicklung
- Erstellung eines PE-Konzepts: Job Enlargement, Enrichment und Rotation
- Mitarbeiterbeurteilung: Fokus auf Produktivitätsscores und Personalgespräche
- Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei Qualifizierungsmaßnahmen

Eckpunkte einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber**Modul 2****Arbeitsrechtliche Aspekte (2,0 Tage Recht + 1,5 Tage Kommunikation)****Rechtliche Grundlagen**

- Überblick über relevante Gesetze
- Arbeitsverträge: Erstellung, Bewertung und Analyse
- Befristung und Teilzeit
- Arbeitszeit und Vergütung
- Beschäftigungs- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Personalsoftware in der Praxis

- Pflicht zur Arbeitszeiterfassung: Anforderungen und Umsetzung
- Freie Auswertungsmöglichkeiten
- Nutzen von Microsoft 365 und anderen Tools

Überblick über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Eckpunkte bei Aufhebungsverträgen, Abmahnungen und Kündigungen
- Kündigungsarten und Handlungsspielräume
- Mitbestimmung des Betriebsrats insbesondere bei Kündigungen

Der Betriebsrat als Berater

- Gesprächsführung mit der Personalabteilung: Erfolgsstrategien
- Führungsleitlinien und -werte: Anwendung in der Praxis
- Arbeitnehmer – Betriebsrat – Führung: Balance zwischen unterschiedlichen Erwartungen

Modul 3**(3,5 Tage Recht)****Entgelt und Lohngestaltung**

- Entgeltarten und Mitbestimmung, insbesondere bei Zielvereinbarungen und Leistungsentlohnung
- Berechnungsverfahren in der Praxis
- Psychologische Aspekte der Entlohnung: Motivation und Zufriedenheit
- Checkliste für eine Betriebsvereinbarung »Entgelt«

Grundlagen der gesetzlichen und privaten Sozialversicherung in Deutschland

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Aufhebungsverträge und Sperrzeiten
- Mutterschutz und Beschäftigungsverbote

- Elternzeit und Pflegezeit: Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Arbeitgeberattraktivität und Fachkräfte- und Personalmangel

- Erfolgsstrategien für die Gewinnung neuer Mitarbeiter
- Optimierung des Employer Brandings
- Mitarbeiterbindung durch individuelle Lösungen
- Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungsvereinbarungen in der Praxis



Direktionsrecht, Versetzung und Änderungskündigung

Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
25.02. – 27.02.	Dresden	0340AA25
03.06. – 05.06.	Frankfurt/Main	0340AB25
15.10. – 17.10.	Bremen	0340AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0340

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



Sie lernen die Grundlagen des Direktionsrechts und vor allem dessen Bedeutung für die betriebliche Praxis kennen. Wir zeigen Ihnen, wo die Grenzen der arbeitgeberseitigen Weisungsmöglichkeiten liegen – im normalen betrieblichen Alltag wie auch in Notfallsituationen. Wir bieten Ihnen problem- und praxisorientierte Handlungsoptionen an, erklären Ihnen Ihre Mitbestimmungsrechte und erarbeiten mit Ihnen Lösungen für die betroffenen Arbeitnehmer und den Betriebsrat.

Welche konkreten Weisungsrechte bestehen, wie diese umgesetzt werden können und wann sich Arbeitnehmer und Betriebsrat gegen unzulässige Anweisungen wehren können, hängt weitestgehend von den individuellen Arbeitsverträgen und anderen rechtlichen Rahmenbedingungen ab, die jeder Betriebsrat kennen muss.

Pflichtenkreis und Vorrang des Arbeitsvertrags

- Begrenzende Regelungsinhalte des Arbeitsvertrags
- Versetzungsklauseln im Arbeitsvertrag – wie weit dürfen die gehen?
- Beschränkungen durch Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen

Inhalt und Umfang des Direktionsrechts

- Zuweisung von Arbeitsinhalten – die Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
- Festlegung des Arbeitsorts durch Weisung – was ist zumutbar?
- Veränderte Arbeitszeiten und Zuweisung zu anderen Schichten
- Mögliche Faktoren bei Ausübung des Direktionsrechts: u. a. familiäre Situation, Gleichbehandlung, soziale Kriterien
- Was heißt »billiges Ermessen«?

Praxisprobleme des Direktionsrechts

- Zuweisung eines Arbeitsplatzes ins Homeoffice oder zurück aus dem Homeoffice – zulässig?
- Mobile Arbeit – eine neue Arbeitsform per Anweisung?
- Veränderung der Arbeitsplätze und Besonderheiten bei Notfallsituationen
- Übertragung geringwertiger und vertragsfremder Tätigkeiten
- Nebenpflichten: Muss man zum Personalgespräch erscheinen?
- Abmahnung und Kündigung als Reaktion auf nicht befolgte Weisungen – oft nicht gerechtfertigt
- Rechtswidrige Weisungen – hilft mir das Arbeitsgericht?

Änderungskündigung

- Wann ist eine Änderungskündigung erforderlich, wann sozial gerechtfertigt?
- Änderungskündigung – immer vorbehaltlich annehmen?
- Formalien der Änderungskündigung – Fristen beachten!
- Anhörungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Ausübung des Direktionsrechts – immer auch eine mitbestimmungspflichtige Versetzung?
- Änderung der Arbeitszeit – nur mit Zustimmung des Betriebsrats?
- Beteiligung bei der Änderung sonstiger Arbeitsinhalte
- Die besondere Bedeutung des Beschwerderechts
- Unterstützung von Mitarbeitern in Streitsituationen
- Aktuell: Zuweisung/Zurücknahme von Homeoffice – ein Fall der §§ 95 und 99 BetrVG?



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht**, Bopp/Georgiou

Außertarifliche Angestellte

Mitbestimmung bei Eingruppierung, Arbeitszeit, Entlohnung & Co.

Das Seminar ermöglicht Ihnen, typische Interessenkonflikte von AT-Angestellten mit dem Arbeitgeber und die durchaus existierenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu kennen und zu bewerten. Im Seminar lernen Sie, wie Sie Ihre Beteiligungsrechte auch in Bezug auf AT-Mitarbeiter kompetent um- und durchsetzen können.

Außertarifliche Angestellte (AT) sind Arbeitnehmer, deren Vergütung nicht vom Tarifvertrag erfasst wird, zumeist weil ihre Tätigkeit höher bewertet wird als die der obersten Tarifgruppe. Dennoch greift grundsätzlich die volle Mitbestimmung nach den Vorschriften des BetrVG. Der AT-Status birgt regelmäßig Konfliktpotenzial zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, nämlich bei Einstellung und Eingruppierung, bei Änderung und Kontrolle der Arbeitszeit und bei den Entlohnungsgrundsätzen.

Wer ist AT-Angestellter?

- Kennzeichen und Voraussetzungen von AT-Angestellten
- Abgrenzung zu leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG
- Stellung des AT-Angestellten in der Betriebsverfassung

Arbeitsrechtliche Besonderheiten im AT-Bereich

- Arbeitsvertragliche Besonderheiten, u. a. bei Arbeitszeit, Gehalt, Urlaub
- Kündigungsschutz nach dem KSchG – auch für AT-Angestellte?
- Entzug der AT-Eigenschaft durch arbeitgeberseitige Weisung oder Änderungskündigung?

Allgemeine Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei AT-Angestellten

- Einstellung, Ein- und Umgruppierung, Versetzung – natürlich mitbestimmt nach § 99 BetrVG
- Kündigung und Änderungskündigung – nicht ohne Beteiligung gemäß § 102 BetrVG
- Ein Sonderfall: Beförderung zum AT-Angestellten
- Betriebliche Bildungsmaßnahmen – auch für AT-Mitarbeiter

Schwerpunkt Entgeltgestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)

- Reichweite der Beteiligung des Betriebsrats in Entgeltfragen
- Veränderung übertariflicher Entgeltanteile und Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats bei Prämien, Incentives & Co.
- Einsicht in die Gehaltslisten, Mitteilung von Gehaltserhöhungen
- Betriebsvereinbarung zur Vergütung der AT-Angestellten – Erstellung betrieblicher Entgeltgruppen
- Stellenbewertung als Mittel der Gehaltsgruppenbildung
- Leistungszulagen im AT-Bereich
- Stuserhalt von AT bei Tarifierhöhungen – Gleichbehandlungsgrundsätze beachten

Aktuelle Probleme im Bereich der AT-Angestellten

- Ausbeutung durch entgrenzte Arbeit und Arbeit in der Freizeit
- Arbeitszeiterfassungspflicht – auch für AT-Angestellte gesetzlich geregelt
- AT durch Ansiedelung zwischen zwei Tarifgruppen – legal oder Manipulation?
- Vertrauensarbeitszeit – fairer Deal für herausgehobene Vergütung oder Missbrauchsmodell?

Termin

2025	Ort	Bestellnr.
08.04. – 11.04.	Lübeck	0016AA25

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 Gremiums zu einem Termin

95

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0016

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 **Kollegen und Mitarbeiter professionell beraten**, P. Waltner, 218 Seiten

Personalgespräche begleiten – Beschäftigte unterstützen

Mitarbeitern bei schwierigen Gesprächen zur Seite stehen

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
05.03. – 07.03.	Hamburg	0278AA25
01.07. – 03.07.	Düsseldorf	0278AB25
23.09. – 25.09.	Timmendorfer Strand	0278AC25
28.10. – 30.10.	München	0278AD25

In diesem Seminar erarbeiten Sie Ihren persönlichen Leitfaden zur Teilnahme an Personalgesprächen. Sie erhalten Hilfestellung, wie Sie Kollegen auch ohne lange Vorbereitung in schwierigen Gesprächen souverän begleiten können. Sie stärken Ihre Gesprächsführungskompetenz, um den Mitarbeiter wirkungsvoll unterstützen zu können und das Bestmögliche zu erreichen.

Personalgespräche werden meist vom Arbeitgeber initiiert oder angeordnet. Arbeitnehmer haben dabei vorab oft keine Kenntnis vom Inhalt des Gesprächs, häufig aber ein ungutes Gefühl. Geht es um die Beurteilung der Leistung, Veränderungen des Arbeitsplatzes oder Umstrukturierungen? Immer häufiger suchen Kollegen daher Unterstützung bei Ihnen – dem Betriebsrat.

Im Vorfeld – worauf sollten die Kollegen und Sie vorbereitet sein?

- Themen in Personalgesprächen: Leistungsbeurteilung, Aufhebungsvertrag, Kurzarbeit, Entgeltfragen, Sozialverhalten, Arbeitsumfeld, berufliche Entwicklung und Qualifikation
- In Krisenzeiten: Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Betriebs
- Das Gesprächsziel bestimmen – was bezweckt der Arbeitgeber, was kann der Mitarbeiter erreichen?
- Ihre Rolle als Betriebsrat im Gespräch: Berater, Fürsprecher, Konfliktlöser?
- Eine gemeinsame Gesprächsstrategie entwickeln

Der Betriebsrat als unterstützender Gesprächsteilnehmer

- So gewinnen Sie schnell einen Überblick
- Frage- und Gesprächstechniken, um den Gesprächsverlauf in »richtige Bahnen« zu lenken
- Umgang mit heiklen Fragen – wann sollten Sie als Betriebsrat eingreifen?
- Verhandeln über Beurteilung, Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven
- Deeskalation und Rückkehr zu einem konstruktiven Gespräch

Das Personalgespräch in der Praxis – Übungen mit Trainer-Feedback

- Entwicklung eines Gesprächsleitfadens für die Praxis
- Tipps für kompetentes und souveränes Auftreten
- Praktische Übung verschiedener Gesprächssituationen

Fakten

Semindauer 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 1.349,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.199,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0278

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



NEU!

Abmahnung – verhaltensbedingte Kündigung – Aufhebungsvertrag

Möglichkeiten und Pflichten des Betriebsrats bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern

Wir zeigen Ihnen in diesem Seminar Ihre wichtige Rolle als Schutz- und Beratungsinstanz für Arbeitnehmer auf, die die Konsequenzen eines Fehlverhaltens tragen müssen. Sie erfahren, wie Sie taktisch und ergebnisorientiert vorgehen, um Kollegen bei Personal- bzw. Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung effektiv zu unterstützen und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auszuschöpfen. Wir zeigen Ihnen, welche Möglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen, um die Betroffenen möglichst vor schwerwiegenden persönlichen und finanziellen Konsequenzen zu bewahren.

Personalgespräch, Ermahnung, Abmahnung und Kündigung – das ist der typische Verlauf, wenn Pflichtverletzungen eines Arbeitnehmers im Raum stehen: eine enorme Belastung für den Betroffenen und eine echte Herausforderung für jeden Betriebsrat. Aber wann darf und sollte sich der Betriebsrat in den Eskalationsprozess einschalten und wie können Sie die Arbeitnehmer vor Kündigungen oder nachteiligen Aufhebungsverträgen bewahren?

Hinweis-, Rüge- und Warnfunktion – die verschiedenen Ziele der Abmahnung

- Personalgespräch, Abmahnung, Kündigung – das »Spiel« mit den Eskalationsstufen
- Personalgespräch – mit oder ohne Betriebsrat?
- Abmahnung – immer Voraussetzung für eine Kündigung?
- Abmahnung und Personalakte – eine dauerhafte feste Verbindung?
- Was können der Betriebsrat und der Arbeitnehmer bei einer Abmahnung tun?

Kündigung wegen Fehlverhaltens – nichts geht mehr?!

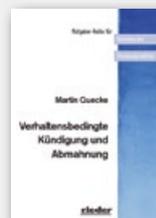
- Unterschied zwischen außerordentlicher und ordentlicher Kündigung
- Wichtige Gründe für eine Kündigung – reicht ein Verdacht?
- Wann kann der Arbeitgeber ordentlich (fristgerecht) kündigen?
- Der »Low-Performer«: Kündigung wegen Minder- und Schlechtleistung?
- Gut zu wissen: Was sind typische verhaltensbedingte Kündigungsgründe?

Der Aufhebungsvertrag – wirklich eine gute Alternative?

- Was ist ein Aufhebungs- und was ein Abwicklungsvertrag?
- Typische Regelungsinhalte: Freistellung, Abfindung, Urlaub & Co.
- Anfechtung und Rücktritt – geht das eigentlich?
- Das Gebot »fairen Verhandels«
- Sozial- und steuerrechtliche Folgen (Sperrzeit, Ruhen u. ä.) – ein Überblick

Beteiligungs- und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Kündigung: Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG – nicht nur eine Formalie!
- Aufhebungsvertrag: Verhandlungs- und Beratungsoptionen
- Taktische Tipps für eine ergebnisorientierte Hilfe
- Mustervorlagen zur Gestaltung von Aufhebungsverträgen



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung**, Martin Quecke, 164 Seiten

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
11.03. – 14.03.	Düsseldorf	0322AA25
24.06. – 27.06.	Starnberg/ Starnberger See	0322AB25
23.09. – 26.09.	Hamburg	0322AC25

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 Gremiums zu einem Termin

95

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen

www.poko.de/0322

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





Betriebsrat und Personalplanung

Personalressourcen aktiv mitgestalten

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
11.02. – 14.02.	Warnemünde/Ostsee	0114AA25
01.07. – 04.07.	Nürnberg	0114AB25
09.09. – 12.09.	Köln	0114AC25

Fakten

Semindauer 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 1.699,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.499,00 €

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

100 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0114

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



In diesem Seminar zeigen wir Ihnen, welche Zusammenhänge zwischen Personalplanung, -auswahl und -entwicklung bestehen und wie Sie als Betriebsrat darauf Einfluss nehmen können. Erfahren Sie, welche vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen, um Personalengpässen frühzeitig entgegenzuwirken und vorausschauend auf Veränderungen und Trends zu reagieren. Darüber hinaus erhalten Sie aktuelle Informationen über die Implementierung neuer Technologien, insbesondere den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI).

Der Betriebsrat spielt eine wesentliche Rolle bei der Personalplanung eines Unternehmens. Er benötigt dazu fundiertes Wissen, um die Entwicklung der Personalsituation einschätzen zu können, geeignete Maßnahmen zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter zu treffen und dafür Sorge zu tragen, dass Personalentscheidungen im Unternehmen fairer und transparenter getroffen werden.

Grundlagen zu Personalplanung, Personalauswahl und Recruiting

- Personalplanung, Personalentwicklung & Co. – was bedeutet das eigentlich?
- Ziele der Personalplanung aus Sicht des Unternehmens und des Betriebsrats
- Personalauswahlrichtlinien – nur mit Zustimmung des Betriebsrats
- Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze – starke Mitbestimmungsrechte nutzen

Personalplanung mit Strategie

- Employer Branding: Attraktivität des Unternehmens und der Arbeit steigern
- Aus- und Weiterbildung, Mitarbeiterförderung
- Nachfolgeregelungen, Erhaltungsplanung

Rolle des Betriebsrats in der strategischen Personalplanung

- Der Betriebsrat als Kontrollinstanz bei Veränderungsprozessen
- Mitwirkung bei der Gestaltung der Belegschaftsstruktur
- Aufmerksames Begleiten bei Vorbereitung von New-Work-Aktivitäten
- Ideen zur Entwicklung von Zukunftskompetenzen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Mobile Arbeit – neue Perspektiven für die Personalplanung
- Informationsrechte nutzen – bereits im Planungsstadium
- Initiative und Einflussnahme auf personelle Planungsprozesse
- Beratungsrechte einfordern – auch bei der Beschäftigung Externer
- Wichtig: Starke Mitbestimmung bei Einstellung und Versetzung
- Vorschläge zur Beschäftigungssicherung: Agieren, nicht nur reagieren!

Mitbestimmung bei Einführung von Personalinformationssystemen und Einsatz von KI

- IT-Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG
- Rechtsanspruch auf externe Berater beim Einsatz von KI
- Datenschutzfragen bei Erhebung, Auswertung und Speicherung von Personalplanungsdaten
- Probleme internationaler Datenspeicherung und bei Cloud-Speicherung



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Leiharbeit**, Lothar Beseler, 232 Seiten

Arbeitnehmerüberlassung – Dienst- und Werkvertrag

Missbrauch des Fremdpersonaleinsatzes wirksam bekämpfen

Sie lernen die wichtigsten Formen des Fremdpersonaleinsatzes wie Arbeitnehmerüberlassung (Leih- und Zeitarbeit) einerseits sowie Dienst- und Werkverträge andererseits kennen. Wir zeigen Ihnen die einzuhaltenden Spielregeln – insbesondere der europarechtlich geprägten Arbeitnehmerüberlassung – und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf. Sie erfahren, wann die Beschäftigungsformen angreifbar sind und wie Sie dagegen vorgehen können.

Viele Arbeitgeber setzen auf den Einsatz von Zeitarbeit, Dienst- und Werkverträgen. Die Arbeitsbedingungen sind dabei häufig erheblich schlechter als die der Stammebelegschaft und die soziale Situation des Drittpersonals ist oft von Unsicherheit geprägt. Viele Betriebsräte stehen dem Einsatz von Drittpersonal deshalb zu Recht kritisch gegenüber und suchen nach Handlungsmöglichkeiten, diesen einzuschränken, zu unterbinden oder aber sinnvoll zu gestalten.

Überblick über Formen des Drittpersonaleinsatzes

- Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit
- Beschäftigung auf der Grundlage von Werkverträgen
- Arbeit mit Freelancern und Selbstständigen im Rahmen von Dienstverträgen
- Weisungsgebundenheit und betriebliche Eingliederung – wesentliche Abgrenzungsmerkmale
- Crowdsourcing, Clickworking & Co. – neue Formen des Fremdpersonaleinsatzes

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Grundsätze und aktuelle Rechtsprechung

- 18 Monate Höchstüberlassungsdauer – durch Tarifverträge verlängerbar
- Echtes Equal Pay nach 9/15 Monaten – Voraussetzungen und Grenzen
- Ausnahme durch Geltung eines Tarifvertrags – mit europäischem Recht vereinbar!
- Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer beachten
- Handlungsmöglichkeiten bei legaler/illegaler Arbeitnehmerüberlassung
- Neue Festhaltungserklärung des Leiharbeitnehmers – kompliziert geregelt

Nutzung von Dienst- und Werkverträgen

- Im Trend: weniger Leiharbeit – mehr Dienst- und Werkverträge
- Wann liegt ein Werkvertrag vor, wann verdeckte Leiharbeit?
- Auslagerung von Arbeit auf Fremdfirmen – Informationsansprüche sichern
- Scheinselbstständigkeit: Wann liegt sie vor?

Mitbestimmung bei Drittpersonaleinsatz

- Gründe für Zustimmungsverweigerung bei Arbeitnehmerüberlassung – rechtssicher formuliert
- Auskunftsanspruch bei Fremdpersonal, erweiterte Auskunft bei Personalplanung
- Unbedingt einfordern: Anspruch auf Vorlage von Verträgen betreffend Drittpersonaleinsatz
- Tipps zur Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zum Fremdpersonaleinsatz

Sonderfall: Personalgestaltung im öffentlichen Dienst

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
13.05. – 16.05.	Dortmund	0036AA25
08.07. – 11.07.	Hamburg	0036AB25
11.11. – 14.11.	Stuttgart	0036AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 20

€ Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0036

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





Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Aktiv gegen Diskriminierungen und Schikane im Betrieb

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
18.03. – 20.03.	München	0262AA25
08.07. – 10.07.	Berlin	0262AB25
07.10. – 09.10.	Erfurt	0262AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr ab 1.199,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.349,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.199,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR JAV

Ihr Schulungsan-
 spruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0262

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



Wir zeigen Ihnen, welche Rechte, aber auch Pflichten dem Betriebsrat im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zustehen. Sie lernen, welche Diskriminierungsmerkmale und welche Formen der Ungleichbehandlung es gibt, wie Sie unmittelbare und mittelbare Diskriminierungsakte erkennen und diesen effektiv begegnen können. Damit Sie zur Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds wirkungsvoll beitragen können, erklären wir Ihnen die umfangreichen Beteiligungsrechte nach dem BetrVG und dem AGG.

Auch mehrere Jahre nach dem Inkrafttreten des AGG wird noch immer in vielen Betrieben – ob nun aus Unwissenheit oder Sorglosigkeit oder teils auch bewusst – Gleiches ungleich behandelt. Neben den persönlichen Nachteilen für die Betroffenen sind Demotivation und Unzufriedenheit oft die Folgen eines unachtsamen Umgangs mit dem Thema Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz. Doch wann liegt überhaupt eine verbotene Diskriminierung vor und welche Handlungsmöglichkeiten gibt es für Arbeitnehmer und Betriebsrat, sie zu verhindern oder zu ahnden?

Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

- Alter, Geschlecht, Behinderung, Herkunft: Ausgewählte Diskriminierungsmerkmale nach dem AGG
- Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung: unterschiedliche Diskriminierungsformen erkennen
- Schutz vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz – ein sensibles Thema
- Aktuelle Rechtsprechung zum Diskriminierungsschutz nach dem AGG – insbesondere zur Altersdiskriminierung

Typische Formen der Diskriminierung im Betrieb

- Benachteiligung beim betrieblichen Aufstieg und beruflicher Weiterbildung
- Diskriminierung im Bewerbungsverfahren: Fragerecht und Fragebögen
- Besonderheiten des Verfahrens bei Bewerbung schwerbehinderter Menschen
- Entgelttransparenzgesetz – eine besondere Ausprägung des Diskriminierungsschutzes wegen des Geschlechts
- Besonderheiten im Tendenzbetrieb: Benachteiligung wegen der Religion

Rechte der Betroffenen und Maßnahmen gegen Störer

- Vorbeugende Unterlassungsansprüche und die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers
- Haftung des Arbeitgebers: Wann gibt es Schadensersatz oder Entschädigung?
- Abmahnung, Versetzung, Kündigung – Maßnahmen gegen betriebliche Störer
- Gute Hilfe für Betroffene: Beweislastumkehr bei vermuteter Benachteiligung

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Wichtig: Aktives Einschreiten bei aktuellen betrieblichen Vorkommnissen
- Beteiligungsrechte z. B. bei Einstellung, Versetzung und Entgeltgestaltung konsequent nutzen
- Betriebsrat und betriebliche Beschwerdestelle
- Wirksame Prävention: die Betriebsvereinbarung »Diskriminierungsschutz«



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was der Betriebsrat zum Schutz der Mitarbeiter tun kann

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 das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschärft. Da es hierbei immer auch um Machtmissbrauch geht, besteht großer Handlungsbedarf. Eine klare Haltung und Strategie im Unternehmen zu diesem Thema sind hierbei entscheidend. Machen Sie sich stark, um die Mitarbeiter vor Übergriffen zu schützen.

Zahlen, Daten, Fakten

- Wo beginnt sexuelle Belästigung?
- Ursachen und Folgen sexualisierter Gewalt
- Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen der Diskriminierung (Intersektionalität des Merkmals Geschlecht)
- Betroffenenstruktur
- Prävention versus Reaktion

Rechtliche Grundlagen

- Besonderer Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Beschwerderecht und Ansprüche der Kollegen
- Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers
- Prävention – Durchführung von Schulungen und Information der Belegschaft
- Compliance – Erstellen von Ethik- und Verhaltensrichtlinien
- Arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Antidiskriminierung
- Aktuelle Rechtsprechung

Unterstützung von Betroffenen – Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Hinschauen, zuhören, ernst nehmen!
- Beratungsgespräche mit Betroffenen und Beteiligten
- Unterstützung des Opfers im Ermittlungsverfahren
- Interne Betriebspolitik entwickeln und Aufbau einer Beratungsstruktur
- Externe Beratungsstellen im Überblick

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
19.02. – 21.02.	Frankfurt/Main	0101AA25
02.07. – 04.07.	Augsburg	0101AB25
28.10. – 30.10.	Berlin	0101AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0101

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





Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Sabbaticals

Familienbedingte Freistellungen – vom Betriebsrat professionell unterstützt

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
01.04. – 04.04.	Trier	0068AA25
13.05. – 16.05.	Bernried/Starnberger See	0068AB25
07.10. – 10.10.	Hamburg	0068AC25

Fakten

Semindauer 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 Gremiums zu einem Termin

95 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
 siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0068

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



Das familienfreundliche Unternehmen sollte nicht nur ein leerer Slogan sein! Lernen Sie daher in diesem Seminar den rechtlichen Rahmen für Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit sowie Sabbaticals kennen. Sie erhalten praktische Hinweise für den Wiedereinstieg in den Beruf und welche gesetzlichen Möglichkeiten bestehen, um Familie, Pflegefall und Beruf in Einklang zu bringen. Sie erfahren, wie Sie Diskriminierungen und Benachteiligungen von Kollegen, die berufliche Auszeiten in Anspruch nehmen, entgegentreten können.

Berufliche Auszeiten sind für die betroffenen Arbeitnehmer oft mit vielen Unsicherheiten verbunden. Welche Formalien sind einzuhalten? Riskiere ich meinen Arbeitsplatz? Wie klappt mein Wiedereinstieg? Wie bringe ich Beruf und Familie bzw. Pflegefall unter einen Hut? Der Betriebsrat ist hier als kompetenter Ratgeber für die Arbeitnehmer gefragt. Gleichzeitig hat er zu überwachen, ob der Arbeitgeber die einschlägigen Arbeitnehmerschutzgesetze beachtet.

Mutterschutzgesetz – wichtige Regelungen im Überblick

- Arbeitgeberpflichten bei der Arbeitsplatzgestaltung werdender Mütter
- Gefährdungsbeurteilung zur Vermeidung unverantwortbarer Gefährdungen
- Keine generellen Arbeitsverbote an Sonntagen und in der Nacht
- Besonderer Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz

Elternzeit – worauf Sie unbedingt achten müssen!

- Elternzeit frist- und formgerecht beantragen – Schriftform beachten!
- Vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit im BEEG, auch bei Teilzeitarbeit
- Besonderer Kündigungsschutz vor und während der Elternzeit
- Kurzer Überblick zum Elterngeld

Pflegezeit und Familienpflegezeit

- Voraussetzungen für eine Freistellung – Unterschiede und Kombinationsmöglichkeiten
- Welche Fristen sind zu beachten?
- Kündigungsschutz pflegender Arbeitnehmer
- Wichtig: Kranken- und Rentenversicherung während der Pflegezeit
- Vergütung, Pflegeunterstützungsgeld oder nur Darlehen – bin ich finanziell abgesichert?

Folgen der Auszeit für Urlaub und Rente

- Was ist mit meinem Urlaub vor und während der Auszeit?
- Was bedeutet die Auszeit oder Teilzeit für meine Rente?
- Versorgungslücken und wie man sie schließen kann

Erfolgreicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten

- Kind krank – welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer?
- Schutz arbeitsvertraglicher Bedingungen bei Abwesenheitszeiten und Rückkehr
- Teilzeitmodelle – insbesondere nach der Elternzeit
- Rechtsanspruch auf Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit?

Sabbatical – so funktioniert die berufliche Auszeit

- Möglichkeiten und Modelle im Überblick
- Wiedereinstieg regeln – Rückkehranspruch in die alte Position, Insolvenzschutz

Handlungsmöglichkeiten und Überwachungspflichten des Betriebsrats

NEU!

Webinar: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Sabbaticals

Familienbedingte Freistellungen – vom Betriebsrat professionell unterstützt



Lernen Sie in diesem Webinar alles Wichtige zum rechtlichen Rahmen für Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit sowie Sabbaticals. Sie erhalten praktische Hinweise, wie Sie Kollegen beim Wiedereinstieg in den Beruf kompetent beraten können und welche gesetzlichen Möglichkeiten bestehen, um Familie, Pflegefall und Beruf in Einklang zu bringen.

Berufliche Auszeiten sind für die betroffenen Arbeitnehmer oft mit vielen Unsicherheiten verbunden. Der Betriebsrat ist als kompetenter Ratgeber für die Arbeitnehmer gefragt. Gleichzeitig hat er zu überwachen, ob der Arbeitgeber die einschlägigen Arbeitnehmerschutzgesetze beachtet.

Mutterschutzgesetz – wichtige Regelungen im Überblick

- Arbeitgeberpflichten bei der Arbeitsplatzgestaltung werdender Mütter
- Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsverbote
- Besonderer Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz

Elternzeit – worauf Sie unbedingt achten müssen!

- Antragstellung und Gestaltungsmöglichkeiten
- Besonderer Kündigungsschutz vor und während der Elternzeit

Pflegezeit und Familienpflegezeit

- Freistellung: Voraussetzungen und Fristen
- Kündigungsschutz pflegender Arbeitnehmer
- Kranken- und Rentenversicherung während der Pflegezeit
- Vergütung, Pflegeunterstützungsgeld oder Darlehen

Folgen der Auszeit für Urlaub und Rente

- Urlaub vor und während der Auszeit
- Bedeutung von Auszeit oder Teilzeit für die Rente

Erfolgreicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten

- Abwesenheitszeiten, Rückkehr, Kind krank – Ansprüche der Arbeitnehmer
- Teilzeitmodelle – insbesondere nach der Elternzeit
- Rechtsanspruch auf Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit?

Sabbatical – so funktioniert die berufliche Auszeit

- Möglichkeiten und Modelle im Überblick
- Wiedereinstieg regeln – Rückkehranspruch in die alte Position, Insolvenzschutz

Handlungsmöglichkeiten und Überwachungspflichten des Betriebsrats

Termine

2025	Uhrzeiten	Bestellnr.
08.04. - 11.04.	08:30 – 12:00 Uhr	9458AA25
08.07. - 11.07.	09:30 – 13:00 Uhr	9458AB25
23.09. - 26.09.	08:30 – 12:00 Uhr	9458AC25

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 Gremiums zu einem Termin

70

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76Infos & Buchen www.poko.de/9458

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



SYMPOSIUM

... von Expertinnen auf den Punkt gebracht.

Nur für Frauen



Betriebsrätinnen und Frauen in Unternehmen

Interessenvertretung von Frauen für Frauen

06. – 07. Mai 2025 in Würzburg

In diesem Symposium stehen Betriebsrätinnen und Frauen im Mittelpunkt. Unsere Expertinnen geben Ihnen praxisnahe Einblicke in Themen wie Gleichbehandlung, den Umgang mit Elternzeit und Teilzeitarbeit sowie effektive Kommunikationstechniken. Wir erarbeiten Strategien zur stärkeren Beteiligung von Frauen im Betriebsrat und beleuchten darüber hinaus auch psychische Gesundheitsaspekte. Zudem widmen wir uns familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und dem Einsatz von KI-Tools wie ChatGPT. Abschließend erhalten Sie wertvolle Tipps für erfolgreiche Verhandlungen und die Durchsetzung weiblicher Interessen in der Betriebsratsarbeit. Ein praxisorientiertes Symposium von Frauen für Frauen!

Als Frau im Betriebsrat sind Sie auch Botschafterin für frauenspezifische Themen im Unternehmen. Sie sollten darüber hinaus aber auch die Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen nicht aus den Augen verlieren. Es ist immer wichtiger, als Betriebsrätin souverän zu kommunizieren und sicher aufzutreten und sich dafür zu engagieren, dass echte Chancengleichheit im Unternehmen gewährleistet ist.

Termin

2025	Ort	Bestellnr.
06.05. – 07.05.	Würzburg	8868AA25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 35

€ **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 Gremiums zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/8868

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 ...

- 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/8868 vor.

1. Tag

Vorträge

Aktuelle Rechtsprechung zu Gleichbehandlung und AGG

- Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung
- Diskriminierung aufgrund der Religion und des Geschlechts
- Kein Ende in Sicht: Altersdiskriminierung
- Gender Pay Gap: neue Entwicklungen
- Benachteiligung bei Aufstieg und Weiterbildung »vorübergehend«?

Elternzeit und Teilzeit – Rechte nutzen

- Frist- und formgerechte Anmeldung
- Teilzeitarbeit während der Elternzeit und Partnermonate
- Urlaubsanspruch während der Elternzeit
- Rückkehrrecht in die Vollzeit
- Unterstützung des Betriebsrats bei der Rückkehr – Praxishinweise

Statementschmiede: wichtige Aussagen präzise formulieren

- Themen auf das Wesentliche reduzieren und präsentieren
- Standpunkte präzise und wirksam kommunizieren
- Botschaften knapp und klar formulieren
- Standfestigkeit und Überzeugung zeigen
- Praktische Tipps für professionelle Statements

Betriebsratswahl 2026: Mehr Frauen für die Betriebsratsarbeit gewinnen

- Aktuelle Geschlechterverteilung im Betriebsrat
- Neuwahlen: ein Auftrag aus § 80 Abs. 1 Ziffern 2 a und b BetrVG!
- »Angst« der Frauen vor Macht und Verantwortung?
- Identifikationsfalle und Selbstmarketing
- Ansätze für eine chancengleiche Struktur der Betriebsratsarbeit

2. Tag

Vorträge

Der weibliche Weg – so verhandeln Frauen erfolgreich

- Psychologie des Verhandlungsmanagements
- Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Verhandlungsstrategien taktisch nutzen
- Mentale Hürden überwinden – Abwehr subtiler Verhandlungstricks
- Die weibliche Intuition und ihr Nutzen
- Durchsetzung eigener Ideen – auch gegen den Willen des Arbeitgebers

Familienfreundliche Arbeits(zeit)modelle

- Förderung der Familienfreundlichkeit durch Mitbestimmung
- Flexibilisierung der Arbeitszeit – zwischen Nutzen und Dauerstress
- Bandbreite der Arbeitszeitmodelle mit Familiennutzen
- Telearbeit, Homeoffice und Jobsharing: Vor- und Nachteile
- Betriebsvereinbarung zur Familienförderung: positive Beispiele

ChatGPT in der Praxis – Chancen und Risiken

- Funktionsweise von ChatGPT
- Typische Anwendungsfälle in der Arbeitswelt
- Einführung und Untersagung im Wege des Direktionsrechts
- Mitbestimmungsrechte von Planung bis Anwendung
- ChatGPT als Informations- und Optimierungswerkzeug
- Herausforderungen und rechtliche Risiken bei der Nutzung

Psychische Einflüsse auf die Gesundheit von Frauen

- Aktuelle gesellschaftliche Situation: Ängste, soziale Isolation, Unsicherheiten
- Dauerstress als Krankheitsursache
- Bewältigungsstrategien im Überblick
- Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
- Umgang mit Betroffenen: die Rolle der Interessenvertretung



Strategien zur Mitarbeiter- und Fachkräftegewinnung

Neue Wege und bewährte Methoden gegen den Personal- und Fachkräftemangel

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
13.05. – 16.05.	München	0345AA25
23.09. – 26.09.	Hamburg	0345AB25

Fakten

Semindauer 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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0345

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



In diesem Seminar lernen Sie die wichtigsten Instrumente zur Gewinnung neuer und Bindung bestehender Mitarbeiter kennen. Sie erfahren, welche umfangreichen Mitbestimmungsmöglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen und wie sinnvolle Initiativen des Betriebsrats im Bereich der Personalentwicklung gestaltet werden können.

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat ein Rekordniveau erreicht und eine schnelle Besserung ist nicht in Sicht. Gleichzeitig hat die Wechselbereitschaft von Fachkräften zu anderen Arbeitgebern erheblich zugenommen. Um dem Fachkräftemangel nachhaltig begegnen zu können, muss vermehrt in Aus- und Weiterbildung vorhandener Arbeitnehmer und Arbeitgeberattraktivität investiert werden.

Finden und Binden: innovatives Personalmanagement in Zeiten des Fachkräftemangels

- Von demografischer Entwicklung bis zu Qualifikationsdefiziten – Ursachen des Fachkräftemangels
- Auswirkungen auf Personalgewinnung und Personalbindung
- Employer Branding und Arbeitgeberattraktivität
- Möglichkeiten des Recruitings – Beispiele innovativen Personalmarketings

Betriebliche Stellschrauben gegen Jobfrust und Fachkräftemangel

- Anreize schaffen: Zusätzliche Sozialleistungen, Verbesserung der Entgeltstruktur und Boni
- Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, Work-Life-Balance, Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Erfolgsfaktor familienfreundlicher Betrieb: Homeoffice, hybrides Arbeiten, Betriebskita und Kinderbetreuung
- Die 4-Tage-Woche: Ein neues Vollzeit-Arbeitsmodell?
- Beschäftigung ausländischer Fachkräfte: Was ist zu beachten?
- Azubis: Praktika anbieten, motivieren, Ausbildungsabbrüche verhindern
- Kooperationen: Schulen, Universitäten und weitere Partner

Qualifizieren: Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalentwicklung

- Fit für die Herausforderungen von morgen: konsequente Qualifizierung und Weiterbildung
- Öffentliche Fördermöglichkeiten mit betriebsinternen Förderungen verknüpfen
- Organisieren und führen – Maßnahmen, damit Mitarbeitende ihr Potenzial voll entfalten können
- Vorausschauende Personalplanung
- Praxisbeispiele: was innovative Unternehmen anders machen

Mitbestimmung und Initiativen des Betriebsrats

- Mitbestimmung bei Ausschreibung, Einstellung, Personalplanung und betrieblicher Bildung
- Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen, Fragen der Vergütung und in sozialen Angelegenheiten, bei der Gestaltung attraktiver Arbeitszeitmodelle
- Geeignete Initiativen des Betriebsrats bei drohendem betrieblichen Fachkräftemangel
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit



Personalentwicklung und Mitarbeiterförderung

Zukunftssicherung durch Qualifizierung und Mitarbeiterbindung

In diesem Seminar werden Sie in die Konzepte einer ganzheitlichen Personalentwicklung eingeführt und lernen, wie Sie deren Vorteile für Mitarbeitende und Unternehmen besser einschätzen können. Sie erhalten einen detaillierten Überblick über die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die neuesten Instrumente und Methoden der Personalentwicklung. Zudem erfahren Sie, wie der Betriebsrat aktiv Einfluss auf die langfristige Gestaltung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen nehmen kann.

Angesichts des Fachkräftemangels und der fortschreitenden Digitalisierung gewinnt eine gezielte Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung. Effektiv umgesetzt, fördert sie sowohl die Motivation als auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und trägt so in mehrfacher Hinsicht zum Unternehmenserfolg bei. Gestalten Sie als Betriebsrat Personalentwicklung aktiv mit!

Rechtlicher Handlungsrahmen des Betriebsrats

- Ganzheitliche Personalentwicklung auf Grundlage von Mitarbeiterbeurteilungen
- Förderung der beruflichen Entwicklung – Initiativmöglichkeiten und deren Durchsetzung
- Personalentwicklungsvorhaben mit Hilfe neuer Technologien (z. B. Künstlicher Intelligenz)
- Mitbestimmung bei aktiver Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Die Rolle des Betriebsrats bei Personalentwicklungsgesprächen
- Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zur Personalentwicklung

Aktuelle Trends und Themen der Personalentwicklung

- Strategische und individuelle Personalentwicklung als Antwort auf den Fachkräftemangel
- Instrumente einer bedarfsorientierten Personalentwicklung
- Ganzheitliche PE-Konzepte: Demografie-, Diversity-Management und andere Mega-Trends
- Die neue Rolle der Personalentwicklung in der agilen Welt

Potenziale von Mitarbeitern erkennen und systematisch weiterentwickeln

- Mitarbeiterjahresgespräche als fester Bestandteil der Personalentwicklung
- Potenzialerhebung und Potenzialanalyse, Assessment-Center, 360°-Feedback und Tests
- Konzepte für Führungskräftenachwuchsförderung: Mentoring, Coaching, etc.
- Einführung und Begleitung von Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Maßnahmen einer zukunftsorientierten Personalentwicklung – Strategien des Betriebsrats

- Lösungen für verschiedene Bedarfssituationen im Unternehmen
- Neue Wege für Recruiting – Suche nach guten Mitarbeitenden, Anreize und Nachwuchsförderung
- Mitarbeiterbindung – erfolgreiches Onboarding, individuelle Qualifizierungsangebote, etc.
- Job Enlargement, Job Enrichment & Job Rotation
- Berufliche Weiterbildung durch den Einsatz digitaler und analoger Lernformate

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
18.03. – 21.03.	Würzburg	0428AA25
07.10. – 10.10.	Hamburg	0428AB25

Fakten

Semindauer 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 1.699,00 €
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

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0428

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





NEU!

Transformation im Betrieb durch Künstliche Intelligenz

Praxisworkshop für Arbeitnehmervertreter: Veränderungsprozesse frühzeitig mitgestalten

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
01.04. – 03.04.	Dresden	0488AA25
01.07. – 03.07.	Köln	0488AB25
16.09. – 18.09.	Timmendorfer Strand	0488AC25
18.11. – 20.11.	Würzburg	0488AD25

In diesem Seminar vermitteln wir Ihnen ein tiefgehendes Verständnis für die Bedeutung Künstlicher Intelligenz im Betrieb und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse. Sie lernen, wie Sie im Gremium eine einheitliche Position zum Einsatz Künstlicher Intelligenz entwickeln und den Transformationsprozess aktiv und konstruktiv begleiten. Zudem analysieren Sie, welche Anpassungen in Ihrer BR-Arbeit die Transformationsprozesse erfordern.

Der Einsatz von KI im Betrieb birgt Risiken wie Leistungsüberwachung und Arbeitsplatzverluste, bietet aber auch Chancen auf Innovation und Fortschritt. Entsprechend kann die Transformation scheitern oder erfolgreich verlaufen. Um den Erfolg zu fördern, muss der Betriebsrat frühzeitig seine Rolle definieren und sich produktiv in den Transformationsprozess einbringen. Perspektivisch erfordert dies möglicherweise auch, das Selbstverständnis und die Arbeitsstrukturen im Gremium auf den ständigen Wandel auszurichten.

Digitale Transformation gestalten – ein Überblick

- Definition und Merkmale digitaler Transformation
- Bedeutung der KI im Transformationsprozess
- Erfolgsfaktoren der Transformation und Rahmenbedingungen des Einsatzes von KI
- Wandel als Normalität, Potenziale und Risiken

Auswirkungen von KI – Informationsstand des Betriebsrats

- Welche Unternehmensbereiche sind bzw. werden von KI betroffen sein?
- Praktische Veränderungen in Funktionen und Prozessen
- Zeithorizont der Veränderungen
- Langfristige Perspektiven und Entwicklung des KI-Einsatzes
- Geschäftsperspektive auf den KI-Einsatz
- Identifikation von möglichen Einfallstoren für KI im Unternehmen

Rolle des Betriebsrats – betriebliche Transformation erfolgreich mitgestalten

- Interessen und Motivation des Betriebsrats bestimmen
- Mitsprechen: Kommunikations- und Beratungsstrategien
- Mitmachen: Partizipative Ansätze
- Miteinander: Integration in den Transformationsprozess
- Mitentwickeln: Qualifizierung und Bildungsmanagement
- Mitsteuern: Projektorganisation und Gestaltung
- Entwicklung von Strategien, Handlungsmöglichkeiten und Methoden

Betriebsratsarbeit transformieren

- Motivierende Ziele bestimmen
- Werte managen
- Nutzen der KI – Wandel als Chance begreifen
- Entwicklung eines agilen Mindsets
- Anpassung der Arbeitsstrukturen im Gremium
- Kontinuierliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Erfahrungs- und Wissenstransfer
- Aufbau eines internen Netzwerks und Zusammenarbeit mit externen Experten

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0488

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



Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars sollten über grundsätzliche Kenntnisse zum Einsatz von KI im Unternehmen verfügen, wie sie in unserem Seminar »Einsatz Künstlicher Intelligenz im Betrieb I« (www.poko.de/0473) vermittelt werden.

NEU!

Ausschuss für Weiterbildung und Qualifizierung

Der Betriebsrat als Bildungsmotor für die Arbeitnehmer im Betrieb

Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht den Betriebsräten u. a. die Gründung eines Fachausschusses für »Weiterbildung und Qualifizierung« zu etablieren. In diesem Seminar erhalten Sie umfassende Informationen, welche gesetzlich verankerten Qualifizierungsmöglichkeiten es gibt und wie diese effektiv genutzt werden können. Wir erläutern die (Initiativ-) Rechte des Betriebsrats und zeigen auf, wie diese zielgerichtet eingesetzt werden können. Neben wertvollen Tipps zur Gründung und Arbeitsweise des Ausschusses erhalten Sie einen kompakten Überblick über die umfangreichen Beteiligungsrechte.

Angesichts des Fachkräftemangels und der fortschreitenden digitalen Transformation rückt die Notwendigkeit einer bedarfsorientierten beruflichen Weiterbildung immer mehr in den Vordergrund. Die Einführung neuer Technologien und Arbeitsmethoden muss durch passende Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützt werden, für die sich Betriebsrat und Fachausschuss einzusetzen haben. Das Betriebsverfassungsgesetz stellt Beteiligungsrechte zur Umsetzung einer zukunftsorientierten betrieblichen Bildungspolitik bereit, die jedes BR- und Ausschussmitglied kennen sollte.

Rechtssichere Gründung des Ausschusses »Weiterbildung und Qualifizierung«

- Anzahl der Ausschussmitglieder prüfen und festlegen
- Wichtig: Qualifikation der Mitglieder beachten und fördern
- Arbeitsweise des Ausschusses: vorbereiten oder selbst entscheiden?
- Tipps zur praktischen Ausschussarbeit

Qualifizierte Berufsbildung im Betrieb – ein Überblick

- Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) als gesetzliche Basis
- Grundsatzentscheidung – betriebliche oder überbetriebliche Bildungseinrichtungen nutzen?
- Staatliche Förderprogramme erkennen und sinnvoll einsetzen
- Ausgangspunkt aller Maßnahmen: Bildungsbedarf ermitteln!

Berufsbildung als besondere Aufgabe des Betriebsrats

- Förderung der beruflichen Bildung und Entwicklung – aktiv angehen
- Bildungsbedarf bei veränderten Arbeitsanforderungen: Initiativrecht nutzen!
- E-Learning – ein Modell der Zukunft?
- Im Blick behalten: Handhabung von Aus- und Weiterbildungskosten

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in der Praxis

- Ihre Mitbestimmungsrechte im Überblick
- Qualifizierung zur Verhinderung betriebsbedingter Kündigungen nutzen
- Bestellung und Abberufung der Ausbilder – »Eignungsprüfung« durch den Betriebsrat
- Betriebsvereinbarungen zur Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung abschließen



Termine

2025	Orte	Bestellnr.
05.03. – 07.03.	Bremen	0487AA25
26.08. – 28.08.	Dresden	0487AB25
11.11. – 13.11.	München	0487AC25



Fakten

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

Teilnehmer ca. 18



Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen

www.poko.de/0487

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





NEU!

Transformation und Restrukturierung von Unternehmen

Der Wirtschaftsausschuss in Zeiten des Umbruchs

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
20.05. – 22.05.	München	0482AA25
28.10. – 30.10.	Hamburg	0482AB25

In diesem Seminar lernen Sie, zwischen Unternehmensrestrukturierung und vollständiger Transformation zu unterscheiden. Unsere Experten vermitteln Ihnen das notwendige Know-how, um die komplexen Prozesse zu verstehen und deren Abläufe richtig einzuordnen. Mit praxisnahem Wissen und bewährten Strategien unterstützen wir Sie dabei, den jeweiligen Prozess im Unternehmen proaktiv zu begleiten und Risiken für die Belegschaft zu minimieren.

Sich an neue Marktbedingungen und technologische Entwicklungen anzupassen, ist entscheidend für langfristigen Erfolg und das Überleben der Unternehmen. Eine Restrukturierung oder Transformation ist oftmals unvermeidlich, stellt aber sowohl die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses als auch Betriebsräte vor erhebliche Herausforderungen.

Veränderungen frühzeitig erkennen und richtig einordnen

- Arten von Veränderungen: Begriffe und Konzepte
- Phasen eines Veränderungsprozesses
- Transformation und Restrukturierung: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Grundlagen der Restrukturierung von Unternehmen

- Ursachen und Treiber einer Restrukturierung
- Maßnahmen und ihre Wirkung
- Herausforderungen und Risiken
- Alternativen zur Restrukturierung – gibt es die?

Definition und Bedeutung der Transformation von Unternehmen

- Ursachen einer Transformation
- Nachhaltige und umfassende Neuausrichtung: Business Transformation Modell
- Komponenten und Gestaltungsfelder der Transformation
- Erfolgreiche Umsetzung durch effektives Change Management

Agieren statt reagieren: vorausschauende Mitbestimmung

- So früh wie möglich: umfassende Informationen einfordern
- Netzwerk und Zusammenarbeit fordern und fördern
- Auswirkungen auf die Personalplanung als Thema für BR und WA
- Praxistipps für eine erfolgreiche Verhandlungsführung im Transformationsprozess

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminaregebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 WA

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0482

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





Mobile Arbeit und Homeoffice

Flexible Arbeitsplatzmodelle rechtssicher umgesetzt

Lernen Sie die verschiedenen rechtlichen Aspekte der Arbeit von zu Hause und unterwegs kennen. Wir zeigen Ihnen die typischen Umsetzungs- und organisatorischen Probleme sowie Risiken auf, damit Sie Ihre Kollegen bei Wünschen nach Flexibilisierung bestmöglich unterstützen und Ihre Mitbestimmungsrechte sachgerecht ausüben können.

Mobiles Arbeiten, Homeoffice, »hybrides Arbeiten« werden weiterhin Alternativen zur Arbeit im Betrieb sein. Exzellente Kenntnisse der zahlreichen rechtlichen Aspekte rund um den Einsatz neuer Technologien beim mobilen Arbeiten, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch zur Arbeitszeit (-Erfassung), sind Voraussetzungen für einen rechtssicheren Umgang mit den flexiblen Arbeitsmodellen.

Homeoffice, Telearbeit, mobiles Arbeiten

- Was sind die Unterschiede – und was ist »hybrides Arbeiten«?
- Welche Berufsbilder und Tätigkeiten eignen sich wofür?
- Kombination mit Jobsharing-Modellen – erste Erfahrungen aus der Praxis
- Gesetzlicher Anspruch oder unternehmerische Entscheidungsfreiheit?

Umsetzung der Beschäftigungsformen

- Rechtliche Stellung der Arbeitnehmer – arbeits-/betriebsverfassungsrechtlich
- Umsetzungsanspruch oder Umsetzungspflicht?
- Vertragsänderung, Änderungskündigung, Versetzung – oder doch nur Ausübung des Direktionsrechts?
- Rückkehrrechte des Arbeitnehmers – besser ausdrücklich regeln
- Nicht vergessen: Qualifizierung während der Arbeit außerhalb des Betriebs

Typische rechtliche Probleme der Beschäftigungsformen

- Arbeits- und Datenschutz in den eigenen vier Wänden und unterwegs – ein Widerspruch?
- Vertrags- und haftungsrechtliche Probleme beim Einsatz privater und dienstlicher Arbeitsmittel
- Haftungsfragen und Versicherungspflicht des Arbeitgebers
- Arbeitszeitfragen und Vertrauensarbeitszeit – wer darf das kontrollieren?
- Kostentragung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen
- Ein privates Problem: Was sagt mein Mietvertrag zum Homeoffice?

Risiken alternativer Beschäftigungsformen

- Immer im Dienst – Verschwimmen von Beruf und Privatleben
- Familiäre Konflikte vermeiden – ein Argument für hybride Tätigkeiten?
- Für Schutz vor Überforderung bei freier Zeiteinteilung sorgen!
- Gefährlich: Was ist mit der gesetzlichen Unfallversicherung?

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Bei Ausgestaltung mobiler Arbeit – § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
- Umfassende Informations- und Kontrollrechte des Betriebsrats
- Erzwingbare Beteiligung bei der Erstellung von Auswahlrichtlinien
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice?
- Neu: Mitbestimmung der Arbeitszeiterfassungspflicht auch bei mobiler Arbeit

Betriebsvereinbarung mobile Arbeit und Homeoffice – ein Muss!

- Initiativrecht: Aktives Mitgestalten der mobilen Beschäftigung durch Betriebsvereinbarungen
- Handlungsoptionen zur Gestaltung – was muss, was kann verhandelt werden?
- Muster – Beispiele und Erarbeitung empfehlenswerter Eckdaten für die Praxis

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
11.02. – 14.02.	Erfurt	0167AA25
15.07. – 18.07.	Berlin	0167AB25

Fakten

Semindauer 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 Gremiums zu einem Termin

90

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen

www.poko.de/0167

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





NEU!

Webinar: Homeoffice und mobile Arbeit I

Vorteile und Risiken der Arbeit zu Hause und unterwegs

Termine

2025	Uhrzeiten	Bestellnr.
08.04. - 10.04.	08:30 – 12:00 Uhr	9411AA25
16.09. - 18.09.	08:30 – 12:00 Uhr	9411AB25

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

Fakten

Webinardauer 6 Module an 3 Tagen
à 90 Minuten

Teilnehmer ca. 18

€ **Webinargebühr ab 799,00 €**

1. Teilnehmer	899,00 €
2. Teilnehmer	849,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	799,00 €

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

50 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/9411

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



In diesem Webinar lernen Sie die verschiedenen rechtlichen Aspekte der Arbeit von zu Hause und unterwegs kennen. Gerade durch die Corona-Krise ist das Thema Homeoffice und mobiles Arbeiten stärker in den Vordergrund gerückt denn je. Bei aller Attraktivität bringt die Arbeit in den eigenen vier Wänden aber auch Gefahren mit sich. So tauchen Fragen zur Arbeitszeiterfassung, zur Kostentragung, zum Datenschutz, aber insbesondere auch zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz auf.

Neben der Klärung dieser Fragen zeigen wir Ihnen die typischen umsetzungs- und organisatorischen Schwierigkeiten und Risiken auf, damit Sie Ihre Kollegen bei Wünschen nach Flexibilisierung unterstützen und Ihre Mitbestimmungsrechte sachgerecht ausüben können.

Homeoffice, Telearbeit, mobiles Arbeiten

- Die Unterschiede von Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit
- Welche Berufsbilder und Tätigkeiten eignen sich wofür?
- Vorteile und Risiken der unterschiedlichen Beschäftigungsformen
- Kombination mit Jobsharing-Modellen
- Gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice

Umsetzung der Beschäftigungsformen

- Rechtliche Stellung der Arbeitnehmer
- Umsetzungsanspruch oder Umsetzungspflicht?
- Vertragsänderung, Änderungskündigung, Versetzung
- Rückkehrrechte des Arbeitnehmers
- Qualifizierung während der Arbeit außerhalb des Betriebs

Typische rechtliche Probleme der Beschäftigungsformen

- Arbeits- und Datenschutz in den eigenen vier Wänden und unterwegs
- Haftung des Arbeitgebers und Versicherungspflicht
- Arbeitszeitfragen und Vertrauensarbeitszeit
- Kostentragung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen

Risiken der alternativen Beschäftigungsformen

- Immer im Dienst? Verschwimmen von Beruf und Privatleben
- Familiäre Konflikte vermeiden
- Schutz vor Überforderung bei freier Zeiteinteilung

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Mitbestimmung bei Einrichtung und Ausgestaltung von Homeoffice, Telearbeit, mobiler Arbeit
- Informations- und Kontrollrechte des Betriebsrats, Auswahlrichtlinien
- Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung bei Fragen der Arbeitszeit

Wichtige Eckpunkte für eine sachgerechte Betriebsvereinbarung



Hybrides Arbeiten: Homeoffice und Büroarbeitsplatz

Mobile Arbeitsmodelle der Zukunft

Sie lernen in diesem Seminar, was genau sich hinter »hybridem Arbeiten« verbirgt und welche Herausforderungen, aber auch Chancen die Veränderungen für Sie als Betriebsrat wie auch für die betroffenen Kollegen bereithalten. Sie erfahren, welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten und worauf der Betriebsrat bei hybriden Arbeitsmodellen achten muss – nicht zuletzt mit Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. So können Sie zusammen mit der Belegschaft erfolgreich die Weichen für die Zukunft stellen.

Die hinter uns liegende Pandemie hat uns nicht nur gezeigt, welche Vorteile die Arbeit im Homeoffice mit sich bringt. Die Erfahrungen belegen auch, wie sinnvoll es sein kann, die verschiedenen statischen und mobilen Arbeitsmodelle zu kombinieren, um damit flexibles und attraktives Arbeiten zu ermöglichen. Viele Unternehmen stellen daher die Möglichkeit des hybriden Arbeitens zur Verfügung, also einen Mix aus Homeoffice, mobiler Arbeit und Arbeit in der Betriebsstätte. Bei der Gestaltung dieser neuen Arbeitsmodelle spielt der Betriebsrat eine bedeutende Rolle.

Hybrides Arbeiten – was steckt dahinter?

- Homeoffice, Telecommuting und Workation – Formen hybrider Arbeit
- Ist jede Tätigkeit »hybridgeeignet«?
- Persönliche und sachliche Voraussetzungen
- Der »hybride Arbeitnehmer« – eigenverantwortlich und kreativ
- Nicht zu unterschätzen: Gefahr der Überforderung bei freier Zeiteinteilung

Fragen zur Vertragsgestaltung – der rechtliche Rahmen für hybrides Arbeiten

- Gegenspiel von doppelter Freiwilligkeit und Anordnung aus Direktionsrecht
- Der (Zusatz-)Vertrag zum hybriden Arbeiten – professionell gestaltet
- Nicht vergessen: Regelungen zur Kündigung/Beendigung der hybriden Arbeit
- Vereinbarungen zur Ausstattung und zum Arbeitsschutz – dringend zu empfehlen
- Reskilling und Upskilling – die Frage nach Weiterbildung und Umschulung hinsichtlich hybrider Arbeitsmodelle

Typische arbeits- und sozialrechtliche Probleme bei hybrider Arbeit

- Gefährdungsbeurteilung hybrid – wie soll das gehen?
- Höchstarbeitszeiten nach dem ArbZG beachten!
- Arbeitszeiterfassungspflicht auch bei hybrider Arbeit
- Ist man eigentlich gesetzlich unfallversichert?
- Datenschutz – auch unterwegs zwingend zu beachten

Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- Einführung hybrider Arbeit – Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG?
- Informations- und Beratungsrechte nach §§ 80, 90 BetrVG
- Ist der Wechsel in hybride Arbeit (und zurück) eigentlich eine Versetzung?
- Bei Einsatz von Technik (auch KI) Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einfordern!
- Praktische Tipps zur Gestaltung von Betriebsvereinbarungen »Hybrides Arbeiten«

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
26.03. – 28.03.	Hamburg	0478AA25
24.09. – 26.09.	Düsseldorf	0478AB25

Fakten

Semindauer 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 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.199,00 €

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

80

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12



Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0478

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





Herausforderungen einer alternden Belegschaft

Den demografischen Wandel aktiv mitgestalten

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
13.05. – 16.05.	Köln	0237AA25
09.09. – 12.09.	Timmendorfer Strand	0237AB25

Fakten

Semindauer 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 1.649,00 €
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 Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

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 entscheidende Lösungsansätze für die zunehmenden demografiebedingten Personalprobleme vorgestellt. Sie lernen, wie der Betriebsrat aktiv mitwirken kann, Betriebe optimal auf den anstehenden Altersstruktur- und Kulturwandel vorzubereiten. Erfahren Sie, wie in Ihrem Betrieb Potenziale der verschiedenen Generationen erfolgreich genutzt und betriebliche Produktivität nachhaltig gesichert werden kann.

Die Lebensentwürfe und beruflichen Bedürfnisse der Babyboomer, Millennials und Gen Z sind unterschiedlich. Die Weiterbeschäftigung der Generation der Babyboomer wird schon aus demografischen Gründen zunehmend zur Notwendigkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit ist jedoch altersbedingt im Wandel. Der Betriebsrat spielt eine entscheidende Rolle dabei, diesen Prozess aktiv zu gestalten und den Betrieb auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Zukunft der Altersstruktur im Betrieb

- Demografische Entwicklung und strategische Handlungsfelder
- Bedeutung und Analyse der Altersstruktur im Unternehmen
- Bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Altersgruppen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Generationenübergreifende Zusammenarbeit zur Innovationsicherung

Generationenvielfalt – Ansätze zur Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur

- Demografiebewusste Personalstrategien und altersgerechter Personaleinsatz
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität: Anreize für Personalgewinnung und -bindung in allen Altersgruppen
- Vielfalt im Unternehmen: Wettbewerbsvorteil durch Toleranz und Wertschätzung
- Lebenslanges Lernen: Weiterbildungsangebote auch für ältere Mitarbeiter
- Wissenstransfer und Nachfolgemangement zur Sicherung von Know-how

Betriebliche Strategien zur Gesundheitsförderung älterer Kollegen

- Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter – erfolgreiche Konzepte
- Bedürfnisorientierte Arbeitszeitmodelle
- Altersgerechtes Gesundheitsmanagement
- Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung an die Bedürfnisse aller Altersgruppen

Mitbestimmungs- und Initiativrechte optimal nutzen

- Mitbestimmungsrechte bei Arbeitszeit und Gesundheitsschutz aus § 87 BetrVG
- Aktive Mitgestaltung bei Personalplanung und Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmer
- Vermeidung von Altersdiskriminierung gemäß AGG und BetrVG
- Beteiligungsrechte bei Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsvertrag
- Weiterbildung und Qualifikation: maximale Nutzung der Mitwirkungsrechte
- Übergangsregelungen und Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung bei Erreichen der Altersgrenze
- Verdienstsicherung bei nachlassender Leistungsfähigkeit
- Besonderheiten bei Personalabbau: Sozialauswahl nach Altersgruppen

NEU!

Webinar: Ältere Arbeitnehmer I

Arbeits- und sozialrechtliche Probleme kennen und erfolgreich unterstützen

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 Altersteilzeit 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 – befristet oder unbefristet
- Hinzuerdienstmöglichkeiten nach Erreichen des Renteneintrittsalters

Rente und Rentenzugang II

- Aktuell und attraktiv: uneingeschränkte Hinzuerdienstmöglichkeiten bei vorgezogener Altersrente
- Betriebliche Altersversorgung und das Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Rente mit 63 – für wen gilt sie eigentlich?



Termine

2025	Uhrzeiten	Bestellnr.
11.03. - 14.03.	13:00 – 16:30 Uhr	9412AA25
16.09. - 19.09.	13:00 – 16:30 Uhr	9412AB25

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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/9412

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

Strategien und Unterstützungsmaßnahmen
für wertvolle Arbeitskräfte



01. – 02. Juli 2025 in München

Ob vorzeitiger Ruhestand, Altersteilzeit oder die Fortsetzung der Arbeit über die reguläre Altersgrenze hinaus – dieses Symposium bietet Ihnen umfassende Einblicke in die Ausgestaltung verschiedener Modelle der Beschäftigung im Alter und deren rentenrechtliche Auswirkungen. Darüber hinaus werden Attraktivität und Chancen flexibler Arbeitszeitmodelle diskutiert sowie Strategien für die Integration älterer Arbeitnehmer in Zeiten des digitalen Wandels aufgezeigt.

In einer Ära des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der steigenden Lebenserwartung gewinnt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. Der Betriebsrat hat zahlreiche Möglichkeiten, Einfluss auf die Personalplanung zu nehmen und dafür zu sorgen, dass gute betriebliche Rahmenbedingungen für diese Gruppe geschaffen werden. Im Rahmen des Symposiums werden Ihnen Ansätze von der Evaluationsphase bis hin zur praktischen Umsetzung vorgestellt.

Termin

2025	Ort	Bestellnr.
01.07. – 02.07.	München	8831AA25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 35

€ Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer	1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	1.299,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

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 München

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
- Politische Impulse für eine Rente mit 70 – oder noch später?
- Generationengerechtigkeit durch Rentenpläne?

Wichtiger denn je: Personalmanagement im demografischen Wandel

- Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt
- Vorschlags- und Beratungsrechte des BR zur Personalplanung
- Demografieorientiertes Personal- und Organisationsmanagement
- Erfolgreiche Beschäftigung Älterer: Later Life Workplace Index (LLWI)

Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie

- Berücksichtigung von Alter(n) in der Gefährdungsbeurteilung
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Alter(n)sgerechte Arbeitsaufgaben
- Anpassung von Arbeitszeiten und -abläufen

Früher in Rente: So einfach ist das nicht!

- Grundsätzliches zur Befristung auf das Regeleintrittsalter
- Ausstiegsvarianten rechtlich abgesichert umsetzen
- Langjährig Versicherte und Frührente
- Abschlüsse im Blick halten
- Vorsicht beim Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen: juristische Fallstricke

2. Tag

Vorträge

Altersteilzeit – immer noch eine Alternative?

- Rechtliche Grundlagen – wo steht was?
- Berechtigte Arbeitnehmer: Hat man Anspruch auf Altersteilzeit?
- Regelungsbedarf bei Urlaub, Krankheit, Mehrarbeit
- Grundsätze der Entgeltberechnung in der Altersteilzeit
- Gestaltung von ATZ-Verträgen und Betriebsvereinbarungen

Arbeiten im Ruhestand: als Rentner im Job

- Arbeit nach Renteneintritt: Luxus, Notwendigkeit oder Zukunftsmodell?
- Vorteile für den Betrieb und Argumente für den Arbeitgeber
- Befristung nach Erreichen der Altersgrenze – gar nicht so einfach!
- Neu im Fokus: Hinausschieben nach § 41 S. 3 SGB VI – nur mit Zustimmung des BR!
- Neues zu steuer- und sozialrechtlichen Folgen der Weiterarbeit
- Hinzuverdienst lohnt sich, oder nicht?
- Haben Betriebsrentner noch Kündigungsschutz?

Arbeitszeitflexibilisierung als Chance

- Gängige Modelle im Überblick
- Mobile Arbeit, Homeoffice & Co.
- Vor- und Nachteile von Arbeitszeitkonten
- Flexible Teilzeitarbeit: Arbeit auf Abruf und nach Arbeitsanfall
- 4-Tage-Woche als Vollzeitmodell?

Integration älterer Arbeitnehmer in den technologischen Wandel

- Technologische Kompetenzlücken identifizieren
- Angst vor Veränderung abbauen
- Gezielte Weiterbildung und Schulungsprogramme
- Wissenstransfer: Peer-Learning, Mentoring und Coaching
- Schaffung einer unterstützenden Unternehmenskultur



NEU! Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodelle

Mit Arbeitszeitkonten in die Auszeit oder flexibel in den Ruhestand

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
24.06. – 26.06.	München	0206AA25
14.10. – 16.10.	Köln	0206AB25

Fakten

Semindauer 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 Gremiums zu einem Termin

75 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch
 siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0206

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



In diesem Seminar machen wir Sie mit den rechtlichen Grundlagen zur Gestaltung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten vertraut. Sie lernen, worauf es bei der Einführung von Zeitguthabensystemen ankommt, wie Sie mithilfe der zahlreichen Modelle gleitend in den Ruhestand gelangen oder sich eine Auszeit (Sabbatical) erlauben können. Dazu gibt es wertvolle Tipps zur Beteiligung des Betriebsrats bei der Gestaltung entsprechender betrieblicher Regelungen.

Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodelle bieten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zahlreiche Vorteile und tragen gleichzeitig zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Eine sorgfältige Planung und die Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen sind jedoch entscheidend für den erfolgreichen Einsatz solcher Modelle. Der Gesetzgeber hat hierzu moderne Regelungen geschaffen, um für eine Sicherung derartiger Zeitkonten zu sorgen – auch für den Fall einer Insolvenz.

Verschiedene Arbeitszeitkonten – Grundsätzliches im Überblick

- Kurzzeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten – Begriffe und Unterschiede
- Gesetzliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen kennen
- Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte beachten

Langzeitkonten in der Praxis

- Möglichkeit des vorgezogenen oder gleitenden Übergangs in die Rente
- Bezahlte Freistellung für Pflege- und Elternzeit, Sabbatical und Fortbildung
- Achtung: Was passiert bei Arbeitgeberwechsel?
- Wichtige Nebenwirkung: Verhinderung von Burn-out und Depressionen

Richtige Gestaltung von Langzeitkonten

- Zahlreiche Ansparmöglichkeiten – die wichtigsten Varianten praxisnah erläutert
- Kontoführung in Zeit oder Geld: Was ist besser?
- Anpassung an Inflation, Tariflohnerhöhung oder Zinsentwicklung vornehmen
- Wie funktioniert eine effektive Insolvenzsicherung?
- Umwandlung des Guthabens in betriebliche Altersversorgung und Überführung in Rentenversicherung regeln

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Langzeitkonten

- Initiativrecht des Betriebsrats nutzen
- Erzwingbare Mitbestimmung bei der Gestaltung der Konten – bis zur Einigungsstelle
- Beispiele für praxisorientierte Lösungen aus der Wirtschaft

Hinweis: Bitte bringen Sie Unterlagen zu Ihren betrieblichen Regelungen über Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten – nach Absprache mit dem Arbeitgeber – mit.



Renten- und Sozialversicherungsrecht

Ein Leitfaden von Arbeitslosengeld bis Zuverdienst zur Rente

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 geregelt: Mini- und Midijobs – wo ist der Unterschied und wie wirkt er 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: Wie sind die gesetzlichen Vorgaben?
- 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 und für wen 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 – ganz dringend empfohlen!

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
18.03. – 21.03.	Berlin	0146AA25
13.05. – 16.05.	Konstanz/Bodensee	0146AB25
15.07. – 18.07.	Hamburg	0146AC25
23.09. – 26.09.	Frankfurt/Main	0146AD25
11.11. – 14.11.	Dortmund	0146AE25

Fakten

Semindauer 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 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.399,00 €

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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0146

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

2025	Orte	Bestellnr.
17.02. – 21.02.	Hamburg	0032AA25
24.03. – 28.03.	Dresden	0032AB25
05.05. – 09.05.	Travemünde/Ostsee	0032AC25
02.06. – 06.06.	Überlingen/Bodensee	0032AD25
07.07. – 11.07.	Münster	0032AE25
15.09. – 19.09.	Timmendorfer Strand	0032AF25
27.10. – 31.10.	Heidelberg	0032AG25
24.11. – 28.11.	Warnemünde/Ostsee	0032AH25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. Teilnehmer 1.649,00 €
2. und jeder weitere Teilnehmer 1.399,00 €

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. 76

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 – vor allem auch 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 BR bei der Entgeltsicherung
- Kündigung wegen altersbedingter Leistungsbeeinträchtigungen und sogenannter Langzeiterkrankungen?
- Krankenversicherung und Krankengeld bei längeren Ausfallzeiten (Aussteuerung)
- Kündigungsfristen und tariflich unkündbare Arbeitnehmer – was bedeutet das?
- Diskriminierungsschutz älterer Arbeitnehmer nach dem AGG

Arbeitslosengeld und Arbeitsplatzaufgabe

- Bezugszeitraum und Leistungsumfang
- Arbeitsplatzaufgabe: Wie kann die drohende Sperrzeit vermieden werden?
- Vorsicht: begrenztes Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld – die gesetzlichen Vorgaben kennen!
- 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 – variantenreiche Rentenmodelle
- Gut zu wissen: Rentenabschläge und Rentenbesteuerung
- Neu: Kompensation von Rentenabschlägen durch Abfindungszahlungen einfacher möglich
- Vorgezogene Altersrente: Wann gibt es die eigentlich?
- Attraktive Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogener Altersrente – auf Fallstricke achten
- Immer im Blick: Betriebsrentenstärkungsgesetz und betriebliche Altersversorgung



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 – auch für die Rente
- Vorgezogene Altersrente und Hinzuverdienst – ein aktueller Überblick

Interessenausgleich, Sozialplan und Freiwilligenprogramme

- Die Rolle des »Alters« in Sozialplänen – auch ein AGG-Problem
- Bedeutung von Interessenausgleich und Personalauswahlrichtlinien
- Sozialauswahl und Altersdiskriminierung – 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 etwaiger Hinzuverdienst eigentlich behalten werden?
- Kündigung von »Betriebsrentnern« – haben diese noch Kündigungsschutz?

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeits- und Sozialrecht

- Aktuelles zu Aufhebungsverträgen mit Älteren – droht da eine Sperrzeit oder ein Ruhen?
- 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. 48) vermittelt werden.

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
01.04. – 04.04.	Münster	0334AA25
24.06. – 27.06.	Timmendorfer Strand	0334AB25
02.09. – 05.09.	Überlingen/Bodensee	0334AC25
18.11. – 21.11.	Dresden	0334AD25

Fakten

Semindauer 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 1.649,00 €
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. 76

Infos & Buchen

www.poko.de/0334

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 **Mitarbeiter in Ausnahmesituationen - Trauer, Pflege, Krise**, Thomas Achenbach, 208 Seiten

Unterstützung von Kollegen in Ausnahmesituationen

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

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
18.03. – 21.03.	Dresden	0454AA25
08.07. – 11.07.	Bernried/Starnberger See	0454AB25
14.10. – 17.10.	Münster	0454AC25

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 1.449,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.549,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.449,00 €

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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0454

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





Arbeits- und Persönlichkeitspsychologie für Betriebsräte

Mensch und Arbeit: Verhalten verstehen, Zusammenarbeit verbessern

In diesem Seminar erwerben Sie praxisrelevantes Wissen über menschliches Verhalten am Arbeitsplatz und was wir brauchen, um bei der Arbeit erfolgreich zu sein. Sie lernen die Grundlagen der Psychologie kennen und erweitern Ihre Kenntnisse im Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeitstypen. Dies ermöglicht Ihnen eine präzisere Einschätzung und ein besseres Verständnis für Ihre Gesprächspartner. Gemeinsam mit dem Trainer analysieren Sie psychologisch begründete Verhaltensweisen, um Menschen und Arbeitsbedingungen besser zu verstehen und die Zusammenarbeit zu optimieren.

Egal ob Stress, Konflikte oder Machtspiele: Immer wieder werden Sie mit Verhaltensweisen von Menschen konfrontiert. Um hier als Betriebsrat den »Durchblick« zu haben, sollten Sie sich mit den psychologischen Phänomenen im betrieblichen Alltag beschäftigen.

Arbeits- und Organisationspsychologie – was ist das?

- Wechselwirkungen zwischen Unternehmensbedingungen und dem einzelnen Mitarbeiter
- Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Leistung
- Voraussetzungen und Einflüsse guter Teamzusammenarbeit

Der Mensch und seine Arbeit – relevante psychologische Erklärungsmodelle

- Das Unternehmen als soziales System: unausgesprochene Regeln
- Menschenkenntnis: Einschätzung und besseres Verständnis von Menschen
- Merkmale eines guten Arbeitsplatzes
- Wie wirken Verstand, Emotion und Verhalten zusammen?
- Widerstand verstehen und nutzen

Persönlichkeitspsychologie: Wie wir handeln, fühlen, reagieren!

- Persönlichkeitsmerkmale: Temperament und Charakter
- Ist Persönlichkeit beeinflussbar?
- Psychologische Persönlichkeitsmodelle
- Umgang mit verschiedenen Persönlichkeitstypen
- Menschen im Miteinander – wenn Fremd- und Selbsteinschätzung aufeinandertreffen

Arbeitszufriedenheit und Motivation

- Faktoren für Glück und Motivation
- Wie sehen wir uns selbst, wie sehen uns die Kollegen?
- Wie wertschätzende Kommunikation die Arbeit erleichtert

Psychologie in der Personalabteilung – was Sie als BR wissen sollten

- Personalauswahlverfahren und Leistungsbeurteilung
- Personalentwicklung – was Menschen im Unternehmen (an)treibt

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
24.06. – 27.06.	Mülheim an der Mosel	0388AA25
04.11. – 07.11.	Überlingen/Bodensee	0388AB25

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

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0388

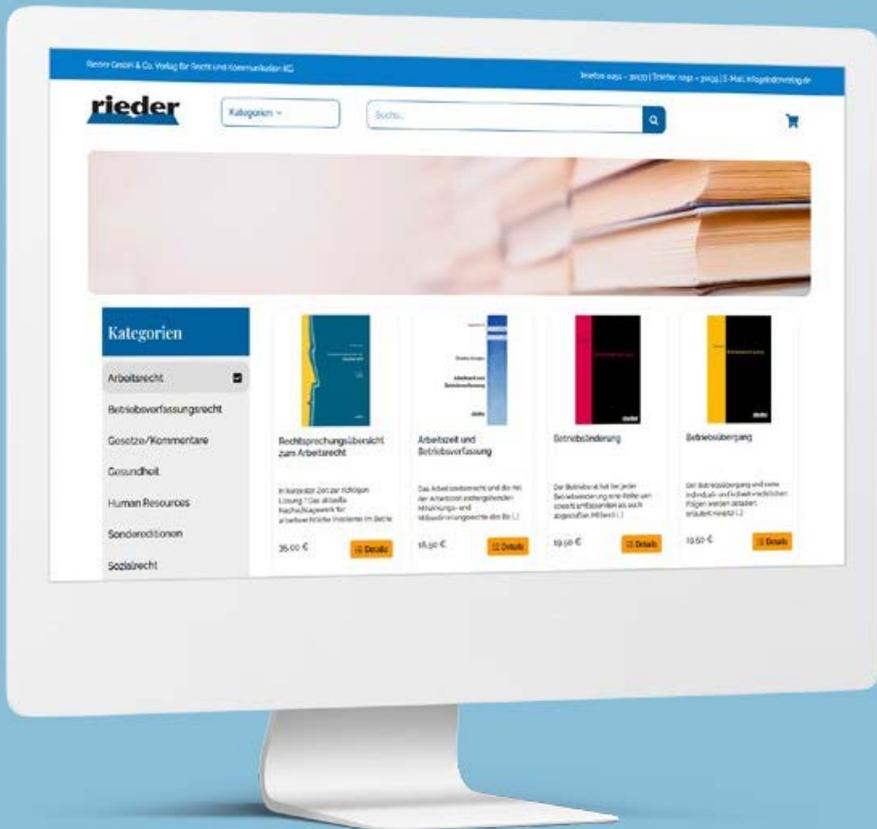
Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat



riederverlag.de



**Wir unterstützen Sie
mit Fachbüchern
aus dem Rieder Verlag.**



Unser Service:
In unserem **Online-Shop** erhalten Sie weitere Bücher
für Ihre Betriebsratsarbeit
Kostenloser und schneller Versand



Rieder GmbH & Co. Verlag für Recht und Kommunikation KG
Erphostraße 40 · 48145 Münster · Tel. 0251 30133 · Fax 0251 30135 · info@riederverlag.de
<https://riederverlag.de>

Bild Monitor: Freepik.com



Unzufriedenheit und Mitarbeiterführung

Als Betriebsrat eine wertschätzende Führungskultur fördern

In diesem Seminar erfahren Sie, was gute Führung ausmacht. Sie gehen gemeinsam mit unseren Experten der Frage auf den Grund, welche Einflussmöglichkeiten der Betriebsrat bei »kritischem Führungsverhalten« und bei Einführung geeigneter Führungsinstrumente im Unternehmen hat. Es werden Praxisbeispiele bzw. konkrete Anliegen der Teilnehmer bearbeitet.

Unzufriedenheit mit Vorgesetzten, schlechtes Führungsverhalten, Stress – gerade jetzt sind gute Führungsqualitäten und die richtigen Führungsinstrumente für die Gesundheit der Mitarbeiter und den Erfolg Ihres Unternehmens von großer Bedeutung. Der Betriebsrat ist in Fragen wertschätzender Führung wichtiger Ansprechpartner der Personalabteilung und der Belegschaft und kann wesentlich dazu beitragen, die Arbeitszufriedenheit und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern.

Die Qualität von Führung und mögliche Mitwirkung des Betriebsrats

- Führungsinstrumente und deren Nutzen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit
- Effektive Feedbackkultur als Grundlage wertschätzender Führung
- Schwierige Chefs zum Thema machen – Strategien für das Monatsgespräch
- Kooperation von Betriebsrat und Personalabteilung bei Einführung und Überprüfung von Führungsinstrumenten
- Einführung von Führungsleitbildern, Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats

Erfolgsfaktoren guter Führung

- Führungsinstrumente: Entscheidungs-, Delegations-, Informations- und Kontrollprozesse effektiv gestalten
- Zusammenspiel von Führung, Leistung und Motivation
- Führung, Betriebsklima und Gesundheit
- Vertrauen schaffen – Faktoren motivationsförderlicher Führung
- Stärken von Mitarbeitern nutzen, Kreativität fördern
- Konstruktive Mitarbeitergespräche: Ziele vereinbaren, Feedback geben, Konflikte ansprechen

Gestresste Vorgesetzte – so fordern Sie gute Führung ein

- Dialog mit »schwierigen« Führungspersönlichkeiten
- Klärungsgespräch mit Betroffenen – Rückhalt durch den Betriebsrat
- Kritikgespräch mit und ohne Teilnahme des Betriebsrats
- Führungskräfte in die Prinzipien wirksamer Führung einarbeiten
- Vorschläge zur Personalplanung und -entwicklung
- Grenzen der Mitbestimmung

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
01.04. – 04.04.	Hamburg	0041AA25
01.07. – 04.07.	Bernried/Starnberger See	0041AB25
14.10. – 17.10.	Münster	0041AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 15

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.499,00 €

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

100 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0041

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





Das Beschwerderecht des Arbeitnehmers

Wirkungsvoll und nachhaltig – Hilfestellung für Betriebsräte

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
11.06. – 13.06.	Timmendorfer Strand	0173AA25
17.09. – 19.09.	Bochum	0173AB25

In diesem Seminar zeigen wir Ihnen, wie Sie mit Arbeitnehmerbeschwerden verantwortungsvoll, aber auch mit dem nötigen Fingerspitzengefühl umgehen. Sie erfahren einerseits, wie der Verfahrensablauf ist, wenn der Betriebsrat Beschwerden seiner Kollegen entgegennimmt und als Vertreter der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auftritt – notfalls bis zu einer endgültigen Entscheidung durch Einigungsstelle oder Arbeitsgericht. Andererseits lernen Sie, Beschwerden von Arbeitnehmern, die diese selbst beim Arbeitgeber eingereicht haben, nachdrücklich und zielorientiert zu unterstützen.

Der Betriebsrat ist oft die erste Anlaufstelle bei Beschwerden von Arbeitnehmern. Um diese Anliegen Ihrer Kollegen wirkungsvoll und nachhaltig behandeln zu können, benötigen Sie detaillierte Kenntnisse über die im BetrVG geregelten Beschwerdemöglichkeiten und die jeweiligen Verfahrensabläufe. Überdies sollten Sie die rechtlichen Bestimmungen kennen, die es dem Arbeitgeber verbieten, beschwerdeführende Arbeitnehmer zu benachteiligen. Dabei müssen Sie als Betriebsrat immer darauf achten, nicht selbst zwischen »die Fronten zu geraten«.

Beschwerden von Kollegen beim Betriebsrat – das Beratungsgespräch

- Worüber sind Beschwerden überhaupt möglich?
- Nach Entgegennahme der Beschwerde: Klärung des Sachverhalts
- Mündlich oder schriftlich – wie sieht die richtige Form aus?
- Wichtig: gemeinsame Entscheidung zum weiteren Vorgehen vorbereiten und umsetzen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Prüfungseinstieg: Ist die Beschwerde berechtigt?
- Möglichkeiten suchen, um der Beschwerde abzuhelpfen
- Gut vorbereiten: Verhandlungen mit dem Arbeitgeber
- Keine einvernehmliche Lösung: hier droht die Einigungsstelle

Beschwerden von Arbeitnehmern direkt beim Arbeitgeber

- Typische Anlässe für Beschwerden der Arbeitnehmer
- Der Betriebsrat – hier als Unterstützer und Vermittler
- Entscheidungsrecht liegt beim Arbeitgeber
- Unterrichtungspflicht gegenüber Arbeitnehmer und Betriebsrat
- Achtung: Maßregelungsverbot im Zusammenhang mit der Beschwerdeerhebung

Betriebsvereinbarung zum Beschwerdeverfahren

- Das Für und Wider derartiger Vereinbarungen
- Regelungen zur Erhebung der Beschwerde und zum Verfahrensablauf
- Betriebliche Beschwerdestelle und ihre Entscheidungskompetenz
- Abgrenzung zur Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz – wo ist der Unterschied?

Fakten

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

Teilnehmer ca. 14

Seminargebühr ab 1.249,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
 3. und jeder weitere Teilnehmer 1.249,00 €

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

80 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0173

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





Aktiv für ein besseres Betriebsklima

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie das Betriebsklima in Ihrem Betrieb einschätzen und welche Faktoren es beeinflussen können. Sie erwerben wertvolle Kenntnisse und Fähigkeiten, die Ihnen helfen, aktiv zur Verbesserung des Betriebsklimas beizutragen. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um das Wohl Ihrer Kollegen zu fördern und den Erfolg Ihres Unternehmens zu unterstützen.

Ein gutes Betriebsklima ist entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Diskriminierung und Machtkämpfe belasten nicht nur die einzelnen Mitarbeiter, sondern schaden oft auch dem gesamten Unternehmen. Mögliche Folgen sind der Rückgang der Produktivität, steigende Fehlzeiten oder schwelende Konflikte. Als Betriebsrat ist es Ihr Auftrag, auf das körperliche und seelische Wohl der Kollegen zu achten und aktiv auf ein gutes Betriebsklima hinzuwirken.

Bedeutung eines guten Betriebsklimas

- Definition und Merkmale eines guten Betriebsklimas
- Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation
- Einfluss auf die Produktivität, Fluktuation und Mitarbeitergesundheit

Bestandsaufnahme des Betriebsklimas

- Methoden zur objektiven Erfassung und Messung
- Leitbild, Werteverständnis und Unternehmenskultur
- Führungsverständnis und kollegiales Miteinander
- Informationsmanagement, Fehlerkultur und Lerngelegenheiten

Wichtige Faktoren zur positiven Veränderung

- Auswirkungen von Führung, Kommunikation und Arbeitsbedingungen
- Konfliktmanagement und Förderung der Teamarbeit
- Gesundheits- und Stressmanagement
- Beteiligung der Beschäftigten bei der Arbeitsplatzgestaltung und -organisation

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- Beteiligungsrechte nach dem BetrVG
- Unterrichts- und Beratungspflichten
- Betriebsvereinbarungen mit Auswirkungen auf das Betriebsklima
- Strategien für eine gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
03.06. – 06.06.	Augsburg	0214AA25
26.08. – 29.08.	Weissenhäuser Strand/ Ostsee	0214AB25
14.10. – 17.10.	Bayreuth	0214AC25

Fakten

Semindauer 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 1.649,00 €
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

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0214

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





Schwierige Menschen im Unternehmen und im Betriebsrat I

Der professionelle Umgang mit herausfordernden Persönlichkeiten

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
25.03. – 28.03.	Berlin	0362AA25
20.05. – 23.05.	Timmendorfer Strand	0362AB25
03.06. – 06.06.	Würzburg	0362AC25
08.07. – 11.07.	Dresden	0362AD25
26.08. – 29.08.	Hamburg	0362AE25
14.10. – 17.10.	München	0362AF25
02.12. – 05.12.	Köln	0362AG25

In diesem Seminar lernen Sie, wie schwierige Menschen »ticken« und welche Absichten hinter ihren typischen Verhaltensmustern stecken. Ob nun Betriebsratsmitglied, Kollege oder Geschäftsleitung – erwerben Sie die Fähigkeit, souverän mit herausfordernden Persönlichkeiten umzugehen. Entdecken Sie, wie Sie diese Menschen respektvoll in ihre Schranken weisen, ohne ihren taktischen Manövern zu erliegen. Trainieren Sie, mit Offenheit, Mut, Humor und Schlagfertigkeit schwierige Zeitgenossen in den Griff zu bekommen.

Jeder kennt schwierige Menschen! Im privaten Umfeld kann man ihnen vielleicht aus dem Weg gehen. Doch am Arbeitsplatz – sei es mit Kollegen, Vorgesetzten oder im Betriebsrat – müssen Sie Wege finden, um mit Hypersensiblen, Streithammeln, Erbsenzählern und Egoisten klarzukommen. Aber wie? Schwierige Menschen sind im Grunde ein Geschenk für Ihre persönliche Entwicklung – sie fordern Sie heraus und helfen Ihnen, über sich hinauszuwachsen!

Wie »ticken« schwierige Menschen?

- Typologie schwieriger Persönlichkeiten
- Typische Verhaltensmuster schwieriger Menschen
- Motive und Ursachen ihres Verhaltens

Vorsicht Falle – wenn die eigene Persönlichkeit angekratzt wird

- Provokateuren, Angreifern und anderen schwierigen Charakteren nicht auf den Leim gehen
- Destruktives Verhalten, Manipulationen und Spielchen durchschauen
- Keine Angst vor Autoritäten
- Eigene Schwächen und blinde Flecken erkennen
- Der richtige Umgang mit wunden Punkten

Umgang mit Angriffen und anderen unfairen Taktiken

- Unfaire Taktiken erkennen und aufdecken
- Sicherheit und Souveränität ausstrahlen
- Mit Mut, Herz und Verstand unsaubere Taktiken aushebeln

Das richtige Auftreten – Ihre Ausstrahlung als Schlüssel

- Durch positive Ausstrahlung Respekt erzeugen
- Charme und Humor als wirksame Abwehr gegen unfaires Verhalten
- Durch Schlagfertigkeit sprachlos machen
- Körpersprache entschlüsseln und gezielt einsetzen

Praktische Übungen und hilfreiche Tipps

Fakten

Semindauer 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 1.649,00 €
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 Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0362

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





Schwierige Menschen im Unternehmen und im Betriebsrat II

Praktische Techniken für die Kommunikation unter Stress

In diesem Vertiefungsseminar lernen Sie, Signale schwieriger Mitmenschen zu erkennen und erfahren, wie Sie – auch unter Stress – angemessen mit ihnen umgehen. Mit praktischen Übungen zeigen wir Ihnen, auch auf sich und Ihre eigenen Bedürfnisse zu achten. Wir vermitteln Ihnen Methoden und Entspannungstechniken, mit denen Sie in angespannten Situationen gelassen und selbstbewusst reagieren. Kollegiale Beratung kann Sie unterstützen und zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur beitragen.

Jeder Betriebsrat kennt Situationen, in denen er gestresst auf Konfrontationen mit komplizierten Charakteren reagiert. Trotz erster Kenntnisse im Umgang mit schwierigen Menschen kommt man hier schnell an seine Grenzen. Unsicherheit, Frust oder Ausraster sind da oft die Folge.

Früherkennung schwieriger Verhaltensmuster bei sich und dem Gegenüber

- Signale erkennen und rechtzeitig reagieren
- Eigene Wahrnehmung und Bedürfnisse reflektieren
- Mit persönlichen Extremsituationen anderer umgehen
- Den »richtigen« Weg wählen – Deeskalationsmöglichkeiten

Stressmanagement – Stress benennen und bewältigen

- Ursachen für Stress erkunden
- Feingefühl für Stresssituationen entwickeln
- Umgang mit Stress bei sich und anderen üben

Selbstsicherheit und Schlagfertigkeit stärken

- Verbale Attacken und unfairen Angriffen souverän begegnen
- Die richtigen Worte finden
- Selbst-Trainingsprogramm entwickeln

Bei sich sein und bleiben – Gelassenheit üben

- Entspannungstechniken
- Atemübungen
- Körperarbeit
- Power-Napping

Wie sich Kollegen unterstützen können

- Kollegial beraten
- Verhalten gemeinsam reflektieren
- Entwicklungspotenziale aufzeigen
- Entwicklungsprozesse begleiten

Praktische Übungen, Tipps und Video-Feedback

Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars müssen über Kenntnisse verfügen, wie sie im Seminar »Schwierige Menschen im Unternehmen und im Betriebsrat I« (S. 56) vermittelt werden.

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
18.03. – 21.03.	Heidelberg/Leimen	0439AA25
08.07. – 11.07.	Ostseebad Damp	0439AB25
25.11. – 28.11.	Köln	0439AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 13

Seminargebühr ab 1.599,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.699,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.599,00 €

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 Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0439

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





Konfliktmanagement I

Professionell und konstruktiv mit Konflikten umgehen

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
25.02. – 28.02.	Berlin	0175AA25
08.04. – 11.04.	Münster	0175AB25
20.05. – 23.05.	Konstanz/Bodensee	0175AC25
15.07. – 18.07.	Hamburg	0175AD25
09.09. – 12.09.	Düsseldorf	0175AE25
21.10. – 24.10.	Miesbach	0175AF25
02.12. – 05.12.	Dresden	0175AG25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 11

Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
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. 76 und Hinweis

Infos & Buchen www.poko.de/0175

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



Sie erweitern mit diesem Seminar Ihr Handlungsspektrum, Konfliktsignale frühzeitig wahrzunehmen und Konflikte zielgerichtet und konstruktiv anzugehen. Sie erfahren, wie Sie Kollegen gezielt unterstützen können, wenn diese in Streit mit dem Arbeitgeber oder Kollegen geraten. Ihnen wird vermittelt, wie Sie Spannungen frühzeitig erkennen und offen ansprechen, Konflikte analysieren und lösungsorientiert bearbeiten können. Dieses Wissen hilft Ihnen dabei, bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber als souveräner Gesprächs- und Verhandlungspartner aufzutreten.

Konflikte im Berufsleben sind alltäglich und belasten die Beteiligten meist sehr. Sie können gewünschte Veränderungen blockieren sowie die Produktivität und Arbeitszufriedenheit im Unternehmen massiv einschränken. Die Arbeitnehmervertretungen müssen sich daher auf verschiedenen Ebenen mit Konflikten auseinandersetzen und Lösungen finden, von denen am Ende möglichst alle Beteiligten profitieren. Denn ein konstruktiver Umgang mit Konflikten bietet Chancen für eine höhere Motivation, ein positives Arbeitsklima und damit auch verbesserte Leistungen.

Konfliktarten und deren Ursachen erkennen

- Analyse von Konflikten: Persönliche und strukturelle Konflikte, Konfliktkultur im Unternehmen, Konflikte aus systemischer Sicht
- Die unterschiedlichen Ebenen eines Konflikts
- Eskalationsstufen und Dynamik von Konflikten
- Erkennen und Einordnen von Konflikten im Betrieb

Arbeitnehmervertreter als Konfliktberater in typischen Konfliktsituationen

- Konflikte zwischen Arbeitnehmern
- Konflikte mit Vorgesetzten
- Konflikte zwischen Fraktionen und/oder einzelnen Mitgliedern im Betriebsrat
- Konflikte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Erkennen des eigenen Konfliktverhaltens

- Typische Verhaltensmuster
- Die eigene Rolle im Konflikt erkennen
- Die besondere Rolle des Betriebsrats in Konflikten

Konstruktive Gesprächsführung in Konfliktsituationen

- Voraussetzungen und Grenzen für konstruktive Konfliktgespräche
- Vorbereitung auf eine Konfliktbearbeitung, Einstellen auf den Gesprächspartner, Klärung eigener Ziele
- Phasen eines lösungsorientierten Konfliktgesprächs
- Umgang mit eigenen und fremden Emotionen, Verärgerung und Antipathie
- Gesprächstechniken zur Deeskalation, Umgang mit Widerständen
- Praxisbeispiele und Fallbearbeitung

Hinweis: Seminare zum Thema Konfliktmanagement können erforderlich sein im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG (LAG Berlin-Brandenburg 17.03.2016 – 26 TaBV 2215/15).



Konfliktmanagement II

Konflikte nachhaltig lösen – mit Strategie und Methode zum Erfolg!

In diesem Seminar lernen Sie praxisnah, wie Sie effektive Frühwarnsysteme entwickeln, um schwierige Situationen souverän zu meistern und dauerhafte Lösungen zu finden. Anhand konkreter Beispiele aus Ihrer eigenen betrieblichen Praxis erarbeiten Sie konstruktive Ansätze für ein professionelles Konfliktmanagement. So sind Sie bei Konflikten im Betrieb besser gewappnet!

Als Arbeitnehmervertreter sehen Sie sich während Ihrer Amtszeit immer wieder mit verschiedenen Streitigkeiten und Konflikten konfrontiert. Dabei wird von Ihnen erwartet, möglichst konstruktiv mit den unterschiedlichsten Interessen umzugehen und geeignete Wege der Konfliktklärung zu finden. Doch wie können Sie Konflikte frühzeitig erkennen und sofortige Maßnahmen ergreifen? Wie können Eskalationen vermieden und nachhaltige Lösungen entwickelt werden? Dieses Seminar bietet Ihnen die Werkzeuge und Strategien, um genau diese Fragen erfolgreich zu beantworten.

Konflikte und Konfliktkultur im eigenen Betrieb frühzeitig erkennen

- Analyse der Konfliktkultur im Unternehmen
- Strukturelle Spannungsfelder erkennen und Frühwarnsysteme entwickeln
- Konflikte im Gremium und Erwartungen an die Zusammenarbeit identifizieren

Selbstreflexion der persönlichen Konfliktkompetenz

- Rollenverhalten im Konflikt als Konfliktpartner, -vermittler, -löser
- Überprüfung der inneren Haltung zum Konflikt – der persönliche Konfliktstil
- Kritische Analyse eigener Reaktionen im Verlauf des Konflikts

Konfliktlösung in der Praxis

- Konfliktdynamiken verstehen und komplexe Hintergründe aufdecken
- Klärung der Ziele der Konfliktbearbeitung und realistische Einschätzung
- Gesprächsgestaltung in schwierigen Situationen, Krisenintervention
- Entwicklung kooperativer Strategien
- Vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung einer Konflikteskalation
- Deeskalation – Schritt für Schritt

Methoden der Konfliktbewältigung

- Auftragsklärung mit den Konfliktparteien
- Konfliktmoderation und Mediation

Praxis-Training: Eigene betriebliche Konflikte konstruktiv lösen

- Analyse konkreter Konfliktsituationen der Teilnehmer
- Lösungswege erarbeiten
- Transfer in den betrieblichen Alltag

Hinweis: Teilnehmer dieses Seminars müssen über Kenntnisse verfügen, wie sie im Seminar »Konfliktmanagement I – professionell und konstruktiv mit Konflikten umgehen« (S. 58) vermittelt werden.

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
01.07. – 04.07.	Hamburg	0112AA25
14.10. – 17.10.	Bad Dürkheim	0112AB25

Fakten

Semindauer 3,5 Tage
Begrüßung am Vorabend 19.30 Uhr
Seminarende 12.30 Uhr

Teilnehmer ca. 11

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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0112

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 **Wirtschaftsmediation**, Wolfgang Preiß, 280 Seiten

Mediation im Betrieb I

Konflikte entschärfen und konstruktive Lösungen finden

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
08.07. – 11.07.	Köln	0212AA25
07.10. – 10.10.	Timmendorfer Strand	0212AB25

Erwerben Sie die Fähigkeit, in betrieblichen Konflikten souverän zu agieren und Ihre Kollegen vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu schützen. Sie lernen mittels Mediation tragfähige Konfliktlösungen mit den Beteiligten zu erarbeiten. Dabei erhalten Sie ein fundiertes Feedback von unseren Experten. Selbstverständlich wird dabei auf Ihre konkreten betrieblichen Problemstellungen eingegangen, damit Sie das erworbene Wissen umgehend in Ihrem Betrieb umsetzen können, um kräfteaufwendende Dauerkonflikte zu beenden.

Mediation ist eine erfolgreiche und seit Jahrzehnten bewährte Methode zur Konfliktbeilegung, die auf der rechtlichen Grundlage des Mediationsgesetzes (MediationsG) und dessen Ausführungsrichtlinien beruht. Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.

Mediation und betriebliche Interessenvertretung

- Unterschiede zwischen Verhandlung, Mediation und Schlichtung
- Rahmenbedingungen einer betrieblichen Mediation
- Vorteile interner und externer Mediation, externe Mediatoren finden, Eignung bewerten
- Betriebsrat – wann Partei, wann Vermittler?
- Leitprinzipien der Mediation, innere Haltung des Betriebsrats als Mediator

Basistechniken – wie funktioniert Mediation?

- Phasenmodell der Mediation
- Praktische Visualisierungstechniken zur Unterstützung des Einigungsprozesses
- Gewaltfreie Kommunikation und lösungsfokussierte Gesprächstechniken
- Das Harvard-Konzept – verhandeln statt zu kämpfen
- Lösungsbegleitung und Ergebnissicherung
- Umgang mit Vorgesetzten in der Mediation

Aufgaben des Betriebsrats als Konfliktberater

- Verstehen des Konfliktverhaltens und typischer Konfliktverläufe
- Eskalation und Destruktion abbauen – konstruktive Konfliktbearbeitung
- Als Unterstützer wirken, ohne selbst Entscheidungen zu treffen
- Beteiligte zur Bereitschaft führen, gemeinsam eine Vereinbarung zu finden

Praktische Fallbearbeitungen der Teilnehmer

- Bearbeitung von konkreten schwierigen Konfliktsituationen
- Detailliertes Feedback für jeden Teilnehmenden

Hinweis: Da die Konfliktbearbeitung ständige Aufgabe des Betriebsrats ist und neue Methoden der Konfliktbewältigung für den Betrieb enorme Kosteneinsparungen ergeben können, kann dieses Seminar für jeden Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. für jeden Personalrat entsprechend der jeweiligen Personalvertretungsgesetze erforderlich sein.

Fakten

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

Teilnehmer ca. 11

€ Seminargebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
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. 76 und Hinweis

Infos & Buchen www.poko.de/0212

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





Mediation im Betrieb II

Neutral vermitteln und Streit nachhaltig schlichten

In diesem Seminar haben Sie die Möglichkeit, Ihre Mediationskompetenz gezielt zu vertiefen. Dabei erproben Sie die praktische Anwendung verschiedener Mediationstechniken. Sie lernen anhand von Fallbeispielen verschiedene Methoden kennen, um bei Konflikten – von Kollegen untereinander, aber auch zwischen Kollegen und Vorgesetzten – erfolgreich zu vermitteln und diese nachhaltig beizulegen.

Immer häufiger müssen Betriebsräte als »Streitschlichter« fungieren. Sie vermitteln zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten ebenso wie bei Konflikten unter Kollegen oder in Teams. Gerade festgefahrene (Team-)Konflikte können das Betriebsklima und die Mitarbeiter stark belasten. Rechtlich lassen sich diese Differenzen meist selten klären. Die Mediation bietet in solchen Fällen eine gute Chance zur konstruktiven und effizienten Konfliktlösung.

Mediation bei Konflikten unter Kollegen

- Beschwerden in Themen verwandeln
- Fragetechniken: die »kluge, weiterführende Frage« und zirkuläres Fragen
- Sonderfall: Was tun, wenn nur eine Seite die Mediation will?
- Techniken zur Hilfestellung der Konfliktparteien
- Umgang mit Emotionen
- Realitätstest gemeinsam gefundener Lösungen

Mediation bei Konflikten zwischen Mitarbeiter und Führungskraft

- Vorstellung der Techniken »Fokussieren« und »Normalisieren«
- Umgang mit Machtgefällen
- Einsatz der »Shuttle-Mediation«
- Die Mehrwegemediation als Methode bei komplizierten Problemlagen
- Einsatz nondirektiver und nonverbaler Kommunikation
- Gerade hier sinnvoll: die schriftliche Mediationsvereinbarung

Team-Mediation: Konflikte in Teams konstruktiv lösen

- Äußere Rahmenbedingungen und Einsatz von Techniken
- Methoden zur Themenklärung – Konfliktspielbild, Soziogramm
- Klärungsgespräche – »Zwiebelmediation«

Kurzzeit-Mediation: Schlichtung auf die Schnelle?

- Einsatz von Metaphern
- Begrenztes Zeitbudget – Zeitmanagement als Möglichkeit der Strukturierung der Kommunikation
- Grenzen der Kurzzeit-Mediation

Hinweis: Dieses Seminar setzt Grundkenntnisse voraus, wie sie in unserem Seminar »Mediation im Betrieb I« (S. 60) vermittelt werden.

Termin

2025	Ort	Bestellnr.
21.10. – 24.10.	Hamburg	0338AA25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 11

Seminargebühr ab 1.549,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.549,00 €

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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0338

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





Mobbing I

Aktiv gegen Diskriminierung – Handlungsstrategien des Betriebsrats

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
28.01. – 31.01.	Köln	0116AA25
25.02. – 28.02.	Hamburg	0116AB25
01.04. – 04.04.	München	0116AC25
13.05. – 16.05.	Dresden	0116AD25
08.07. – 11.07.	St. Peter-Ording/Nordsee	0116AE25
09.09. – 12.09.	Bernried/Starnberger See	0116AF25
21.10. – 24.10.	Düsseldorf	0116AG25
25.11. – 28.11.	Berlin	0116AH25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr 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. 76 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



In diesem Seminar erfahren Sie alles, was Sie über Mobbing am Arbeitsplatz wissen müssen. Wir informieren Sie über Ursachen und mögliche Folgen von Mobbing, über Ihre rechtlichen Möglichkeiten und wie Sie professionell mit Betroffenen und Tätern umgehen können. Sie lernen, wie Sie Mobbing erkennen und aktiv eingreifen können.

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein großes Problem, sowohl für die Betroffenen als auch für das Unternehmen. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und Beteiligungsrechte, um Schikanen, Intrigen und Psychoterror gegenzusteuern, Betroffenen Rückhalt zu geben und Mobbingkreisläufe frühzeitig zu durchbrechen.

Grundlagen und Ursachen von Mobbing

- Definition von Mobbing
- Besondere Formen des Mobbings (z.B. Bossing, Cybermobbing, usw.)
- Typische Mobbing-Handlungen
- Zusammenhang von Mobbing-Betroffenen und Persönlichkeit
- Organisations-, Führungs- und Kommunikationsdefizite bei der Arbeit
- Gruppendynamische Prozesse in Teams

Folgen von Mobbing

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

Handlungsstrategien für den Betriebsrat

- Mobbing frühzeitig erkennen
- Strategien und Deeskalation bei akuten Mobbingfällen
- Gespräche mit Betroffenen, Führungskräften oder Teams
- Öffentlichkeitsarbeit zur Mobbingprävention

Rechtliche Einordnung von Mobbing

- Übersicht über die aktuelle Rechtslage
- Beweisbarkeit von Mobbinghandlungen
- Unterlassung, Schadensersatz, Schmerzensgeld
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- Betriebsvereinbarungen

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



Mobbing II

Prävention und Intervention durch den Betriebsrat

In diesem Seminar wird Ihr Wissen über Mobbing im Betrieb aktualisiert, vertieft und die Sicherheit in der Gesprächsführung im Mobbingfall trainiert. Sie lernen Methoden und rechtliche Instrumente zur Abwehr von Mobbing kennen und werden durch die praxisorientierte Arbeit im Seminar befähigt, 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.

Erfolgreiche Strategien gegen Mobbing

- Zusammenarbeit mit den Führungsverantwortlichen
- Aufbau innerbetrieblicher Konfliktmanagement-Systeme
- Betriebsklima und Betriebsregeln als Mobbingprävention
- Erfahrungsaustausch der Teilnehmer

Mobbing- und Konfliktberatung

- Klärung der Beweislage und der Glaubwürdigkeit
- Fakten und Emotionen unter einen Hut bringen
- Umgang mit widersprüchlichen Rollenerwartungen
- Die Mobbing-Sprechstunde
- Praktische Gesprächsführung mit Betroffenen, Mobbern und Führungskraft

Gestaltungsmöglichkeiten bei beeinträchtigten Arbeitsverhältnissen

- Unterstützung bei der Wahrnehmung rechtlicher Ansprüche
- Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses statt Kündigung
- Veränderung des Arbeitsumfelds/-platzes
- Mögliche Maßnahmen gegen den »Mobber«

Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Konflikten (u. a. Mobbing)

Hinweise: Es werden Vorkenntnisse vorausgesetzt, wie sie im Seminar »Mobbing I« (S. 62) vermittelt werden.

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

2025	Orte	Bestellnr.
20.05. – 23.05.	Würzburg	0160AA25
16.09. – 19.09.	Hamburg	0160AB25
02.12. – 05.12.	Heidelberg	0160AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 17

Seminargebühr ab 1.549,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.549,00 €

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. 76 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





NEU! Webinar: Mobbing I

Termine

2025	Uhrzeiten	Bestellnr.
01.07. - 02.07.	09:00 – 12:30 Uhr	9415AA25
24.09. - 25.09.	09:00 – 12:30 Uhr	9415AB25
25.11. - 26.11.	13:00 – 16:30 Uhr	9415AC25

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

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

Fakten

Webinardauer 4 Module an 2 Tagen
à 90 Minuten

Teilnehmer ca. 18

€ Webinargebühr ab 849,00 €

1. Teilnehmer	999,00 €
2. Teilnehmer	899,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer	849,00 €

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. 76

Infos & Buchen www.poko.de/9415

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

Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Kündigung

Sorgen und Probleme der Kollegen im längeren Krankheitsfall

Die Messlatte liegt hoch für Arbeitgeber, die eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen wollen. In diesem Seminar erfahren Sie, wann krankheitsbedingte Fehlzeiten den Arbeitsplatz gefährden können und 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, die eine allgemeine persönliche Leistungseinschränkung zum Anlass hat. Auslöser 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 als arbeitsplatzzerhaltende Maßnahme
- Kündigung ohne BEM – selten erfolgreich
- Welche Rechte hat der Betriebsrat beim BEM?
- Achtung: kein Anspruch des Betroffenen auf Durchführung von BEM!

Personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigungen

- Leistungsunvermögen und -minderung – typische Kündigungsgründe
- Krankheitsbedingte Kündigung – das letzte Mittel und nur ausnahmsweise
- Besonderheiten bei psychischen Erkrankungen und Mobbing

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?

Der Kündigungsschutzprozess

- Bedeutung von ärztlichen Stellungnahmen und ärztlicher Schweigepflicht
- Einvernehmliche Lösungen – auch noch bei Gericht möglich

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
18.02. – 20.02.	Düsseldorf	0349AA25
13.05. – 15.05.	Lübeck	0349AB25
28.10. – 30.10.	Nürnberg	0349AC25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminargebühr ab 1.299,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.399,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.299,00 €

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

80

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX PersR

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen

www.poko.de/0349

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 **Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht**, Bopp/Georgiou

Arbeitsrecht II – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Kündigung, Aufhebungsvertrag und Befristung rechtssicher handeln



Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich von enormer Bedeutung. In diesem Seminar erfahren Sie, was bei Kündigung, Aufhebungsvertrag und Befristung zu beachten ist, wie man die Rechtmäßigkeit dieser Beendigungsinstrumente prüft und bewertet und wer sich wann und wie dagegen wehren kann.

Das Ende des Arbeitsverhältnisses ist nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmer ein heißes – und manchmal existenzbedrohendes – Thema. Auch die Betriebsräte müssen ihre vielfältigen Beteiligungsrechte kennen und lernen, sie effektiv einzusetzen. Dazu gehört es im Übrigen ebenso zu wissen, was im Kündigungsschutzprozess beim Arbeitsgericht wirklich wichtig ist.

Grundsätzliches zur Kündigung – Formen und Fristen

- Inhalt, Form und Zugang der Kündigungserklärung
- Ordentliche, fristgerechte Kündigung – welche Kündigungsfrist gilt?
- Außerordentliche Kündigung – nur mit »wichtigem Grund«
- Einhaltung zwingend! Die zweiwöchige Erklärungsfrist

Besonderer Kündigungsschutz für besondere Personengruppen

- Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte
- Besonderer Schutz für BR-, SBV- und JAV-Mitglieder
- Beschäftigte in Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit

Das Kündigungsschutzgesetz – Mittelpunkt des Kündigungsschutzes

- Bedeutung der Wartezeit – und was ist die Probezeit?
- Sozial gerechtfertigte Kündigungen: betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Kündigung
- Verhaltensbedingt – nur nach Abmahnung?
- Betriebsbedingte Kündigung und Sozialwahl
- Personenbedingte Kündigung – vorher immer erst BEM?

Befristung und Aufhebungsvertrag – einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Befristung mit und ohne Sachgrund
- Folgen rechtsunwirksamer Befristungen
- Der Aufhebungsvertrag: Abschluss, Inhalt und Beseitigung
- Fallstricke: Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Folgen von Aufhebungsverträgen

Arbeitgeberseitige Kündigung – Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestmöglich nutzen

- Die ordnungsgemäße Anhörung durch den Arbeitgeber
- Bedenken äußern oder schweigen?
- Widerspruch einlegen – wann geht das und welche Folgen hat das?

Der Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht

- Von der Güte- zur Kammerverhandlung – Ablauf des gerichtlichen Verfahrens
- Arbeitskollegen und Vorgesetzte als Zeugen vor Gericht
- Die Gerichtsverhandlung*: vorbereitet, begleitet und ausgewertet durch unseren Referenten

* Sollte ein Gerichtsbesuch nicht möglich sein, wird Ihr Referent Ihnen alternativ die Abläufe bei Gericht anhand aktueller Rechtsprechung anschaulich vermitteln und gerne auf Ihre Fragen eingehen.

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminaregebühr ab 1.349,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.499,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.349,00 €

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

90

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0056

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



Termine 2025	Orte	Bestellnr.
Januar		
14.01. – 17.01.	Dresden	0056AA25
21.01. – 24.01.	Hamburg	0056AB25
28.01. – 31.01.	Köln	0056AC25
Februar		
04.02. – 07.02.	Berlin	0056AD25
11.02. – 14.02.	München	0056AE25
	Münster	0056AF25
18.02. – 21.02.	Leipzig	0056AG25
25.02. – 28.02.	Hamburg	0056AH25
	Trier	0056AI25
März		
11.03. – 14.03.	Garmisch-Partenkirchen	0056AJ25
18.03. – 21.03.	Berlin	0056AK25
25.03. – 28.03.	Travemünde/Ostsee	0056AL25
	Frankfurt/Main	0056AM25
April		
01.04. – 04.04.	Münster	0056AN25
	Freiburg	0056AO25
08.04. – 11.04.	Dresden	0056AP25
	Hamburg	0056AQ25
Mai		
06.05. – 09.05.	Berlin	0056AR25
	Konstanz/Bodensee	0056AS25
	Köln	0056AT25
13.05. – 16.05.	Timmendorfer Strand	0056AU25
	Regensburg	0056AV25
20.05. – 23.05.	Münster	0056AW25
	Trier	0056AX25
Juni		
03.06. – 06.06.	Freiburg	0056AY25
	Travemünde/Ostsee	0056AZ25
	Dresden	0056BA25
17.06. – 20.06.	Hamburg	0056BB25
24.06. – 27.06.	Berlin	0056BC25
	Düsseldorf	0056BD25

Termine 2025	Orte	Bestellnr.
Juli		
01.07. – 04.07.	Travemünde/Ostsee	0056BE25
08.07. – 11.07.	München	0056BF25
15.07. – 18.07.	Köln	0056BG25
	Hamburg	0056BH25
22.07. – 25.07.	Berlin	0056BI25
29.07. – 01.08.	Überlingen/Bodensee	0056BJ25
August		
05.08. – 08.08.	Warnemünde/Ostsee	0056BK25
12.08. – 15.08.	Erfurt	0056BL25
19.08. – 22.08.	Münster	0056BM25
26.08. – 29.08.	Koblenz	0056BN25
September		
02.09. – 05.09.	Hamburg	0056BO25
09.09. – 12.09.	München	0056BP25
16.09. – 19.09.	Berlin	0056BQ25
23.09. – 26.09.	Timmendorfer Strand	0056BR25
	Frankfurt/Main	0056BS25
Oktober		
07.10. – 10.10.	Konstanz/Bodensee	0056BT25
14.10. – 17.10.	Hamburg	0056BU25
	Dresden	0056BV25
21.10. – 24.10.	Köln	0056BW25
28.10. – 31.10.	München	0056BX25
November		
04.11. – 07.11.	Berlin	0056BY25
	Münster	0056BZ25
11.11. – 14.11.	Trier	0056CA25
18.11. – 21.11.	Freiburg	0056CB25
25.11. – 28.11.	Lübeck	0056CC25
Dezember		
02.12. – 05.12.	Aachen	0056CD25



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Betriebsbedingte Kündigung und Sozialauswahl**, Martin Quecke, 234 Seiten

Personalabbau – betriebsbedingte Kündigung – Aufhebungsvertrag

Wir unterstützen Sie in schwierigen Zeiten!

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
04.03. – 07.03.	Hamburg	0163AA25
03.06. – 06.06.	Wiesbaden	0163AB25
21.10. – 24.10.	Erfurt	0163AC25

In diesem Seminar bereiten wir Sie auf drohenden Personalabbau und dessen Folgen vor. Sie lernen die Mittel und Möglichkeiten des Arbeitgebers kennen, um das Unternehmen durch Abbau von Personal zu erhalten, zu sanieren oder schlichtweg Kosten zu sparen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie den Vorhaben des Arbeitgebers effektiv begegnen können und liefern Ihnen Handlungs- und Argumentationshilfen für die bevorstehenden, meist komplexen Verhandlungen mit Ihrem Betriebspartner. Sie werden in die Lage versetzt, die bestehenden Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG, deren Ausübung für die Belegschaft existenzielle Bedeutung haben kann, effektiv einzusetzen.

Ihr Unternehmen steht möglicherweise vor einer schwierigen Phase, in der Personalabbau als Lösung zur Kostensenkung und zur Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft in Betracht gezogen wird. In diesem Kontext ist es immens wichtig, gut informiert und vorbereitet zu sein, um effektiv und selbstbewusst in Verhandlungen und Diskussionen zu gehen.

Personalabbau als sozialplanpflichtige Betriebsänderung

- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und deren Reichweite
- Formen der Betriebsänderung nach dem BetrVG
- Interessenausgleich und Sozialplan: Wo ist eigentlich der Unterschied?
- Die Bedeutung sog. Personalauswahlrichtlinien
- Rechtliche und taktische Planung der Verhandlungen – die richtigen Mittel erfolgreich einsetzen

Personalabbau – wo sind die Alternativen?

- Beschäftigungssicherung statt Personalabbau – auch eine Aufgabe für den Betriebsrat
- Kurzarbeit – ein Dauermodell bei vorübergehenden Engpässen und Krisen
- Werk- und Dienstverträge oder Arbeitnehmerüberlassung – alternative Beschäftigungsmodelle?
- Mobile Arbeitsmodelle als Ausweg aus dem Dilemma?

Betriebsbedingte (Änderungs-)Kündigung

- Voraussetzungen – dringende betriebliche Erfordernisse
- Wer muss gehen? Regeln der Sozialauswahl und gesetzliche Ausnahmen
- Bedenken anmelden, widersprechen oder schweigen – was tun als Betriebsrat?
- Die Änderungskündigung als Instrument der Arbeitsplatzhalterung
- Besonderheiten bei Massenentlassungen und deren Anzeigeverfahren
- Wichtig: Nachteilsausgleich bei unterlassenem Interessenausgleich

Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag

- Welche Vertragsgestaltung ist die richtige?
- Gefahrenquellen erkennen und vermeiden
- Das Gebot fairen Verhandeln und die Folgen bei Verstößen
- Steuer-, sozialversicherungs- und rentenrechtliche Folgen
- Die Beratungsfunktion des Betriebsrats beim Aufhebungsvertrag

Unterstützung durch staatliche Anlaufstellen

- Rolle der Bundesagentur für Arbeit zur Vermeidung von Stellenabbau oder zur Wiedereingliederung durch Qualifizierung
- Transfersozialplan und Errichtung von Transfergesellschaften
- Förderung von Trainingsmaßnahmen und Co-Finanzierung

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr 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 Gremiums zu einem Termin

95

Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch
siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0163

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 **Betriebsänderung**, Wulfhard Göttling, 244 Seiten

Umstrukturierungen und die wichtige Rolle des Betriebsrats

Mitbestimmungsrechte bei Veränderungsprozessen effektiv einsetzen

Im Seminar erläutern wir Ihnen verschiedene Arten von Umstrukturierungen und ihre Auswirkungen auf das Unternehmen, insbesondere auf die Belegschaft und den Betriebsrat. Sie erfahren, welche Mitbestimmungsrechte Ihnen zustehen und wie Sie diese je nach Art und Phase der Umstrukturierung zielorientiert einsetzen können. Behalten Sie die Zukunft Ihrer Kollegen und Ihres Unternehmens im Blick, wir geben Ihnen wirkungsvolle Strategien mit an die Hand.

Angesichts des fortschreitenden technologischen Wandels, der Digitalisierung und der Einführung neuer Arbeitsformen sehen viele Arbeitgeber die Notwendigkeit einer umfassenden Umstrukturierung des Unternehmens. Die vielfältigen Umsetzungsinstrumente wirken sich nicht nur auf die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Belegschaften aus, sondern auch auf Ihre Beteiligungsrechte und sogar auf die Existenz der Mitbestimmungsgremien. Die erfolgreiche Ausübung der Mitbestimmungsrechte setzt daher die umfassende Kenntnis von Art und Inhalt struktureller Maßnahmen voraus.

Grundlagen von Umstrukturierungsprozessen

- Begriffe im Zusammenhang mit Umstrukturierungen
- Betrieb und Unternehmen – wo ist der Unterschied?
- Umwandlung von Unternehmen nach dem Umwandlungsgesetz – was heißt das eigentlich?
- Betriebsänderung und Betriebsübergang – treten oft zusammen auf

Arten der Umstrukturierungen

- Spaltung und Verschmelzung von Unternehmen
- Ausgliederung und Neugründung
- Umstrukturierungen außerhalb des Umwandlungsgesetzes
- Was bedeuten »Inhaberwechsel« und »Änderung der Rechtsform«?

Strukturänderung und Betriebsübergang – ein kompakter Überblick

- Wann liegt ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang nach § 613 a BGB vor?
- Rechtliche und wirtschaftliche Folgen des Betriebsübergangs
- Schicksal von arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen sowie von Betriebsvereinbarungen
- Was passiert, wenn der Mitarbeiter widerspricht?

Betriebsänderung und deren mitbestimmungsrechtliche Folgen

- Formen der Betriebsänderung – umfassend geregelt in § 111 BetrVG
- Voraussetzungen und Folgen der Betriebsänderung
- Interessenausgleich und Sozialplan: die besonderen Beteiligungsrechte bei Betriebsänderungen

Auswirkungen auf die Arbeit des Betriebsrats

- Übergangs- und Restmandat des Betriebsrats – was bedeuten diese Mandate?
- Gemeinsamer Betriebsrat mehrerer Unternehmen
- Wann ist eine Neuwahl des Betriebsrats nach der Umstrukturierung erforderlich?
- Darf der Betriebsrat Berater und Sachverständige hinzuziehen?

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
11.02. – 14.02.	München	0177AA25
08.04. – 11.04.	Bremen	0177AB25
23.09. – 26.09.	Leipzig	0177AC25
04.11. – 07.11.	Frankfurt/Main	0177AD25

Fakten

Semindauer 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 1.649,00 €
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

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0177

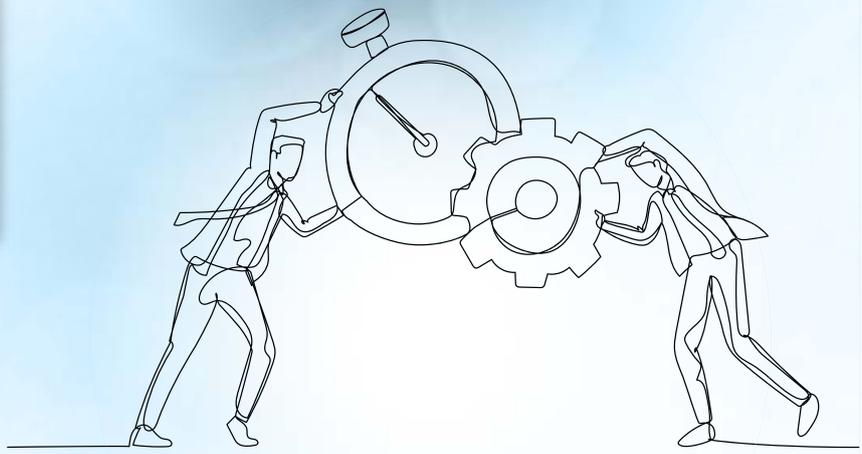
Hotline 0251 1350-0
Fax 0251 1350-500
E-Mail info@poko.de
Internet www.poko.de/betriebsrat



SYMPOSIUM

... von Experten auf den Punkt gebracht.

NEU!



Betriebliche Veränderungen – Handlungsansätze für Betriebsräte

Starke Mitbestimmung bei Umstrukturierung, Personalabbau & Co.

11. – 12. Juni 2025 in Düsseldorf

Unser Symposium bietet Ihnen umfassende Einblicke und praxisnahe Strategien, um sich in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten optimal zu positionieren und die verfügbaren Handlungsmöglichkeiten effektiv zu nutzen. Sie erhalten die nötigen Werkzeuge, um den Balanceakt zwischen Arbeitsplatzsicherung und unternehmerhaltenden Maßnahmen erfolgreich zu meistern. Unsere erfahrenen Referenten geben Ihnen wertvolle Tipps für die komplexen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und die praktische, zukunftsorientierte Umsetzung grundlegender wirtschaftlicher Entscheidungen.

Betriebliche Veränderungsprozesse können Umstrukturierungen, Personalabbau, Einführung neuer Technologien, Prozessoptimierungen oder Änderungen in der Unternehmensstrategie umfassen. Ein starker Betriebsrat, der aktiv und engagiert arbeitet, kann erheblich dazu beitragen, Veränderungen so zu gestalten, dass sie sowohl den Interessen des Unternehmens als auch den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden.

Termin

2025	Ort	Bestellnr.
11.06. – 12.06.	Düsseldorf	8814AA25

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 Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/8814

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



Willkommen in Düsseldorf

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/8814 vor.

1. Tag

Vorträge

Umstrukturierung: rechtliche Grundlagen kompakt dargestellt

- Fusion, Spaltung, Verkauf & Co.: Formen der Umstrukturierung im Überblick
- Das Umwandlungsgesetz – ein wichtiger Begleiter
- Was bedeuten Betriebsübergang und Betriebsteilübergang?
- Von großer Bedeutung: starke Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG

Krisenzeichen erkennen – Durchblick bei den Unternehmenszahlen

- Wirtschaftliche Lage richtig einschätzen – aber wie?
- Wertvolle Informationen aus Geschäftsberichten gewinnen
- Steuerungsprozesse erkennen und hinterfragen
- Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Informationsaustausch: Zusammenarbeit von BR und Wirtschaftsausschuss

Öffentlichkeitsarbeit: Transparenz und Kommunikation

- Kommunikationskonzepte für Krisenzeiten
- Informationskanäle: Belegschaft im digitalen Zeitalter erreichen, aber wie?
- Gefühlswelt der Belegschaft – Umgang mit Konflikten, Unsicherheiten und Ängsten
- Klarheit – klare Kommunikation von »schlechten Nachrichten«

Wenn Personalabbau droht: Kündigungen und Aufhebungsvertrag

- Rolle des Betriebsrats bei betriebsbedingten Kündigungen
- Wer muss gehen? Regeln der Sozialauswahl und gesetzliche Ausnahmen
- Wichtige Eckdaten zur Gestaltung von Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen
- Immer ein Thema: Vereinbarung von Abfindungen – auch in Sozialplänen
- Europäisch vorgegeben: Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit

2. Tag

Vorträge

Interessenausgleich und Sozialplan: Instrumente des Betriebsrats

- Betriebsänderung und Betriebsübergang – wie passt das zusammen?
- Interessenausgleich mit und ohne Namensliste
- Nachteilsausgleich bei versäumtem Interessenausgleich
- Praktische Tipps zur Gestaltung von Interessenausgleich und Sozialplan
- Sozialplan – eine erzwingbare besondere Betriebsvereinbarung
- Das Verfahren vor der Einigungsstelle

Change Management: Anforderungen an den Betriebsrat

- Ziele, Ablauf und Phasen
- Strategien des Betriebsrats: Ziele, Konzepte, Handlungsspielräume
- Der Betriebsrat als Gewissen – aktives Hinterfragen der Prozesse
- Umgang mit dem Arbeitgeber: Rollenklärung und Gesprächsführung
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Veränderungsprozess
- Grenzen erkennen und sich abgrenzen – eigene Belastung und Verantwortung

Erfolgreiche Verhandlungsführung – auch im Krisenfall

- Verhandlungen strategisch vorbereiten
- Der kühle Kopf: Argumentieren unter Druck
- Umgang mit persönlichen Angriffen und emotionalen Ausbrüchen
- Gekonnt kontern – schlagfertig statt sprachlos!
- Klare Aussagen des Verhandlungspartners erreichen
- Verhandlungsergebnisse dokumentieren und nachverfolgen

Beschäftigungssicherung in der Praxis

- Grundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten
- Fort- und Weiterbildung: Pflicht zur Qualifizierung
- Berufliche Neuorientierung: Outplacement als Allheilmittel?
- Altersteilzeit als flexibles Gestaltungselement
- Homeoffice und mobiles Arbeiten – Arbeitsmodell mit Zukunft?
- Cloud- und Crowdworking: Top oder Flop?
- Aktion statt Reaktion: Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat



*Gratis
im Seminar!*

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie das Buch **Betriebsübergang**, Lothar Beseler, 240 Seiten

Betriebsübergang – Handlungsempfehlungen für den Betriebsrat

Risiken erkennen – kompetent und schnell reagieren

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
04.02. – 07.02.	Berlin	0172AA25
13.05. – 16.05.	Stuttgart	0172AB25
14.10. – 17.10.	Münster	0172AC25

Sie erhalten einen kompakten Überblick über Ihre vielfältigen Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte bei Betriebsübergängen und/oder Betriebsteilübergängen sowie Betriebsänderungen, die damit einhergehen können. Wir zeigen Ihnen anhand klassischer Beispiele, welche Konsequenzen Betriebsübergänge für Arbeitnehmer haben können und wie Sie durch frühzeitige Information, strategische Planung und konstruktive Verhandlungen dazu beitragen, dass die Interessen der Arbeitnehmer gewahrt bleiben. Dieses Seminar ist eine essenzielle Grundlage für eine kompetente Beratung durch den Betriebsrat.

Oftmals konzentrieren sich freie unternehmerische Entscheidungen auf die Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen, was schwerwiegende Folgen haben kann. Diese betreffen einerseits die Arbeitsverhältnisse, die oft durch die Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geprägt sind, und andererseits die Gremien wie Betriebs- und Gesamtbetriebsräte. Die Kenntnis der Voraussetzungen und Auswirkungen von Betriebsübergängen, insbesondere wie sie in § 613a BGB geregelt sind, gehört daher zum unverzichtbaren Standardrepertoire eines Betriebsrats.

Betriebsübergang – Begriff und Bedeutung

- Der Betriebsübergang nach § 613a BGB – Voraussetzungen und Beispiele
- Zeitpunkt des Übergangs – wichtig für die Rechtsfolgen
- Entscheidend: Übertragung wesentlicher Betriebsmittel – was ist das?
- Betriebsteilübergang und Zuordnung der Arbeitnehmer

Abgrenzung zu Umstrukturierung, Verlagerung, Outsourcing & Co.

- Outsourcing – immer auch ein Betriebs(teil)übergang?
- Betriebsänderungen – oft Nebenprodukte von Betriebsübergängen
- Ein Fall für Interessenausgleich und Sozialplan?
- Immer prüfen: Anspruch auf externe Beratung durch Sachverständige

Einleitung und Durchführung von Betriebsübergängen

- Informationsrechte für BR und Wirtschaftsausschuss rechtzeitig einfordern
- Ordnungsgemäße Unterrichtung der Belegschaft durch Veräußerer/Erwerber
- Widerspruch einlegen oder nicht: Was ist die richtige Entscheidung?

Individualrechtliche Folgen des Betriebsübergangs – rechtlich und tatsächlich

- Grundsatz: Automatischer Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber
- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis – alt wie neu!
- Gut zu wissen: Veränderungsmöglichkeiten und -sperrungen
- Besonderes Kündigungsverbot nach § 613a Abs. 4 BGB – Inhalt und Tragweite

Schicksal von Tarifverträgen, tariflichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen

- Tarifbindung: Findet »mein« Tarifvertrag nach dem Übergang noch Anwendung – und wie?
- Verschlechternde Tarifverträge – das sog. Ablöseprinzip
- Auswirkungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen
- Was versteht man unter Transformation?
- Die »1-Jahres-Garantie« – gibt es die wirklich?

Auswirkungen des Betriebsübergangs auf das Betriebsratsgremium

- Bleibt der Betriebsrat eigentlich unverändert bestehen?
- Wann muss es Neuwahlen geben?
- Rest- und Übergangsmandate im Überblick

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Semingebühr ab 1.499,00 €

1. und 2. Teilnehmer 1.649,00 €
3. und jeder weitere Teilnehmer 1.499,00 €

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

100 Poko-Points für Sie, Details auf Seite 12

§ 37,6 SGB IX Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

Infos & Buchen www.poko.de/0172

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 **Betriebsänderung**, Wulfhard Götting, 244 Seiten

Sozialplan und Interessenausgleich bei Betriebsänderungen

Aktiv mitgestalten – besondere Beteiligungsrechte effektiv umsetzen

Lernen Sie, die Risiken für die Arbeitsplätze frühzeitig zu erkennen. Wir zeigen Ihnen, unter welchen Voraussetzungen eine Betriebsänderung anzunehmen ist. Sie erfahren, welche Beteiligungsrechte Ihnen zustehen, welche strategisch wichtigen Verhandlungsschritte zu durchlaufen sind und wie Sie – auch mithilfe fachkundiger Dritter – zu bestmöglichen Ergebnissen bei Interessenausgleich und Sozialplan gelangen.

Betriebsänderungen sind in der Regel mit der Stilllegung von Betrieben bzw. Betriebsteilen und Personalabbau verbunden. Gerade in Krisenzeiten ist es dringend erforderlich, die meist negativen wirtschaftlichen Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen. Sie als Vertreter Ihrer Belegschaft sind mit dafür verantwortlich, die richtigen Wege zur Abfederung sozialer Härten zu finden und möglichst sozialverträgliche Lösungen zu entwickeln. Verlieren Sie dabei nicht die Zukunft der Belegschaft aus den Augen!

Die Betriebsänderung als Voraussetzung für Interessenausgleich und Sozialplan

- Die umfassende Definition der Betriebsänderung in § 111 BetrVG
- Was sind »wesentliche Betriebsteile«?
- Was sind erhebliche Teile der Belegschaft?

Einzelfälle der Betriebsänderung

- Personalabbau und Stilllegung von Betrieben und Betriebsteilen
- Besonderheiten bei Spaltung und Fusion von Betrieben
- Änderungen von Betriebsorganisation und -zweck – immer eine Betriebsänderung?
- Neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren – wann sind die »grundlegend«?
- Welche Bedeutung hat die Einführung Künstlicher Intelligenz (KI)?

Die Rechte des Betriebsrats bei der Betriebsänderung – eine Übersicht

- Umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber – was ist rechtzeitig?
- Wichtig: Intensive Beratungen mit dem Arbeitgeber
- Wann darf ich Berater und Sachverständige hinzuziehen?
- Durchsetzungsmöglichkeiten – zur Not mithilfe des Gerichts

Der Interessenausgleich – ein strategisch wichtiges Beteiligungsrecht

- Der Fahrplan für die geplante Betriebsänderung
- Die vielfältigen Regelungsinhalte eines geglückten Interessenausgleichs
- Was passiert, wenn es nicht klappt?

Sozialplan – eine erzwingbare besondere Betriebsvereinbarung

- Typische Inhalte eines Sozialplans
- Abfindungs- und Entschädigungsansprüche: Welche Rolle spielt das Alter?
- Nicht vergessene: Weiterbeschäftigung nach Qualifizierung und Versetzung
- Der erzwingene Sozialplan – das Wirken der Einigungsstelle
- Besonderheiten des Transfersozialplans

Erfolgreiche Verhandlungen mit dem Arbeitgeber – so geht´s!

- BR, GBR, KBR – wer ist zuständig?
- Interessenausgleich und Sozialplan – gemeinsam verhandeln?
- Vorbereitung und Verhandlungsstrategie – welche Taktik ist die richtige?
- Die erfolgreiche Umsetzung der Verhandlungsziele des Betriebsrats
- Mustervorlagen für Interessenausgleich und Sozialplan

Termine

2025	Orte	Bestellnr.
28.01. – 31.01.	Dresden	0034AA25
25.02. – 28.02.	Frankfurt/Main	0034AB25
01.04. – 04.04.	München	0034AC25
06.05. – 09.05.	Hamburg	0034AD25
15.07. – 18.07.	Leipzig	0034AE25
23.09. – 26.09.	Lübeck	0034AF25
02.12. – 05.12.	Köln	0034AG25

Fakten

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

Teilnehmer ca. 18

€ Seminargebühr ab 1.399,00 €

1. Teilnehmer 1.599,00 €
2. 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 SGB IX

Ihr Schulungsanspruch siehe S. 76

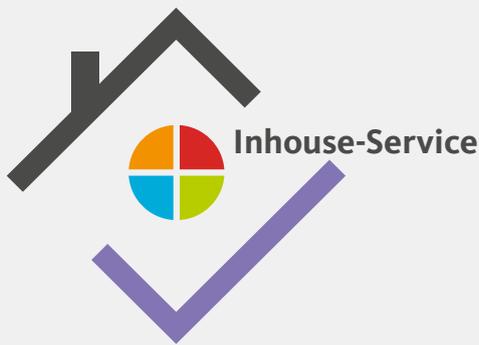
Infos & Buchen www.poko.de/0034

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



Inhouse-Service

0251 1350-6666

inhouse@poko.de

www.poko.de/betriebsrat/inhouse-service

Mehr Infos

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**

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!



Beispiele für spezielle Inhouseschulungen



Desk-Sharing: Flexible Arbeitsplätze als Modell der Zukunft

Worauf Sie als Betriebsrat achten müssen

Mobiles Arbeiten eröffnet neue Möglichkeiten für die Arbeitsplatzgestaltung. Seit einigen Jahren setzen Arbeitgeber verstärkt darauf, den bisherigen festen Arbeitsplatz im Betrieb durch Wechslearbeitsplätze («Desk-Sharing») in Kombination mit verstärkter mobiler Arbeit bzw. Arbeit im Homeoffice zu ersetzen. Was aber ist bei Einführung und Umsetzung von Desk-Sharing-Modellen zu beachten?

Sie lernen in diesem Seminar, welche Herausforderungen, aber auch Chancen diese Arbeitsform für Ihr Unternehmen bereithält und, welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten. So können Sie die Weichen für die Zukunft auch im Sinne der Belegschaft richtig stellen.

- **Desk-Sharing – Vor- und Nachteile, vertragliche und rechtliche Gestaltungsspielräume**
- **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**
- **Hinweise und Praxistipps zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen**



Umstrukturierungen – Mitarbeiter in Veränderungsprozessen begleiten

Strukturelle Veränderungen im Unternehmen sind fast immer mit Ängsten und Unsicherheiten der Belegschaft verbunden. Der Betriebsrat steht dann vor der Herausforderung, sich rechtzeitig im Vorfeld zugleich rechtlich kundig zu machen, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und die Belegschaft nicht aus dem Blick zu verlieren.

In diesem Seminar werden Ihnen – abgestimmt auf Ihre Situation und Ihre Fragestellungen – Ihre rechtlichen und praktischen Handlungsmöglichkeiten sowie erfolgreiche Strategien im Umgang mit Veränderungsprozessen vorgestellt. Sie erfahren, welche Aufgaben und Rechtsfragen bereits in der Planungsphase vor der konkreten Umsetzung der Maßnahmen bestehen und von Ihnen als Betriebsrat zu bewältigen sind. Anhand Ihrer konkreten Probleme erarbeiten Sie, wie Sie sich strategisch richtig verhalten und wie Sie die Kolleginnen und Kollegen professionell unterstützen.

- **Betriebliche Veränderungen – Bestandsaufnahme und rechtliche Einordnung zu aktuellen Unternehmensplanungen**
- **Beteiligungsrechte des Betriebsrats: Unterrichts- und Beratungsrechte – bereits im Planungsstadium!**
- **Erfolgreiche Strategien für die konkrete Praxis: Erarbeiten einer To-Do-Liste inkl. Fristen und zeitlichen Meilensteinen**

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.

Ihr Schulungsanspruch

Ihr Recht auf Schulung nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG



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

*Sie haben Fragen?
Ich helfe Ihnen gerne weiter!*

Als Betriebsrat haben Sie einen Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Nehmen Sie diesen Anspruch wahr, damit Sie sich fachgerecht weiterbilden und so die Mitarbeiter in Ihrem Betrieb kompetent und rechtssicher vertreten können. Geregelt sind die Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 37 Abs. 6 und 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Die Pflicht ...

Von Ihnen als Betriebsrat wird erwartet, dass Sie sich verantwortungsvoll für die Belegschaft einsetzen. Doch nur, wenn Sie ausreichend informiert sind und über entsprechendes Hintergrundwissen verfügen, können Sie diese Aufgaben richtig wahrnehmen. Deshalb haben Sie ein Recht auf das notwendige Handwerkszeug – aber auch die Pflicht, sich ausreichendes Wissen anzueignen. Zunächst einmal sind grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungs- und im Arbeitsrecht unumgänglich. Beide sind Voraussetzung für die Erfüllung Ihrer zahlreichen Aufgaben – und deren Aneignung sogar verpflichtend für Ihr Gremium (BAG 28.09.2016 – 7 AZR 699/14). Dass das vor allem durch den Besuch spezieller Seminare möglich ist, entschied das BAG mit Urteil vom 14.01.2015 (7 ABR 95/12).

... und das Recht: § 37 Absatz 6 BetrVG

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt in § 37 Absatz 6 vor, dass der Arbeitgeber Mitglieder des Betriebsrats für Schulungen von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen hat und verpflichtet den Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG, die Kosten (Seminargebühr, Fahrt, Unterkunft und Verpflegung) zu übernehmen, soweit diese Schulungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Dazu gehören im Übrigen auch Stornokosten für eine von einem Mitglied wieder abgesagte Schulungsveranstaltung, wenn die Schulungskosten im Falle der tatsächlichen Teilnahme erstattungspflichtig gewesen wären (LAG Rheinland-Pfalz 05.02.2021 – 2 Sa 191/20).

Teilzeitkräfte haben nach § 37 Abs. 6 Satz 2 BetrVG einen Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag bis zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Keine Diskussion: Die Grundlagenseminare

Die Vermittlung allgemeiner Grundkenntnisse im **Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht** gehören auf jeden Fall zu den erforderlichen Schulungsinhalten (BAG 28.09.2016 – 7 AZR 699/14 und BAG 19.03.2008 – 7 ABR 2/07). Sie sind in aller Regel für

jedes Mitglied des Betriebsrats erforderlich, es sei denn, das Betriebsratsmitglied verfügt bereits über diese Kenntnisse. Diese werden vor allen Dingen in unseren Einführungsseminaren vermittelt.

Unser Tipp: Besuchen Sie unsere Einführungsseminare »Betriebsverfassungsrecht I–III« oder »Betriebsverfassungsrecht – Kompakt I–II« und »Arbeitsrecht I–III« oder »Arbeitsrecht – Kompakt I–II«. Auch für das Thema Arbeitsschutz müssen alle Betriebsräte mit Grundkenntnissen ausgerüstet werden (BAG 24.05.1995 – 7 AZR 54/94 und LAG Nürnberg 01.09.2009 – 6 TaBV 18/09). Darüber hinaus sind auch Kenntnisse zum Datenschutz im Betrieb für die Arbeit des Betriebsrats notwendig (LAG Düsseldorf 07.03.1990 – 4 Sa 1455/89 und LAG Niedersachsen 28.09.1979 – 3 TaBV 3/79). Hierzu bieten wir Ihnen verschiedenste Seminare an.

Was ist mit Spezialseminaren?

Auch Spezialseminare sind in der Regel erforderlich, wenn Sie demnächst aus aktuellen betrieblichen Gründen über spezielle – aber Ihnen derzeit noch fehlende – Kenntnisse verfügen müssen (BAG 14.01.2015 – 7 AZR 95/12 und BAG 12.01.2011 – 7 ABR 94/09 – Rhetorik). Wenn Sie oder Ihre Betriebsratskollegen darüber hinaus spezielle Aufgaben oder Ämter (z. B. in einem Ausschuss) übernehmen, sind in der Regel auch dafür weiterführende oder Spezialseminare erforderlich. Ob ein Spezialseminar für einzelne Betriebsratsmitglieder erforderlich ist, ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen! Zu berücksichtigen ist, ob das Thema aktuell oder zumindest in absehbarer Zeit relevant ist, ob das zu schulende Betriebsratsmitglied bzgl. der Aufgabenteilung im Gremium für dieses Spezialthema zuständig ist und ob die Schulung hinsichtlich seines Wissensstands erforderlich erscheint, also dazu dient, die Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können (LAG Rheinland-Pfalz 08.02.2018 – 5 TaBV 34/17, 14.02.2019 – 16 TaBVGa 24/19 und OVG Bremen 29.06.2022 – 6 LP 441/21 für Personalräte). Eine Schulung ist allerdings nicht erforderlich, wenn die vermittelten Kenntnisse im Betriebsrat bereits vorhanden sind (LAG Hessen 16.11.2020 – 16 TaBV 107/20).

Wichtig für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist ein ordnungsgemäßer Beschluss für den konkreten Seminarbesuch durch den Betriebsrat (LAG Hessen 16.11.2020 – 16 TaBV 107/20). Dieser muss zwingend **vor Beginn des Seminars** erfolgt und auf ein konkretes Betriebsratsmitglied sowie auf eine konkrete, nach Zeitpunkt und Ort bestimmte Schulung bezogen sein (BAG 27.05.2015 – 7 ABR 26/13).

§ 37 Absatz 7 BetrVG

Ist ein Seminar im Einzelfall nicht erforderlich, kommt ein Seminarbesuch nach § 37 Absatz 7 BetrVG in Betracht, wenn für die Betriebsratsarbeit **geeignete** Kenntnisse in diesem Seminar vermittelt werden. **Alle Seminare des Poko-Jahresprogramms 2025 wurden vom zuständigen Ministerium als geeignet im Sinne des § 37 Absatz 7 BetrVG anerkannt.**

Gemäß § 37 Absatz 7 BetrVG muss Sie der Arbeitgeber in diesem Fall für die Dauer der Veranstaltung ebenfalls von der Arbeit unter Fortzahlung Ihrer Bezüge freistellen.

Achtung: Die Kosten für den Seminarbesuch muss Ihr Arbeitgeber aber nicht übernehmen.

Geeignete Seminare kann sich ein Betriebsratsmitglied eigenverantwortlich aussuchen, das Gremium kann bei der Auswahl keine Vorschriften machen. Das Gremium beschließt nur über die zeitliche Lage.

Was gilt für Ersatzmitglieder?

Im Falle einer vorübergehenden Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds nimmt ein Ersatzmitglied zeitweise die Stellung eines Betriebsratsmitglieds ein. Geschieht dies sehr häufig, so ist in der Regel auch für Ersatzmitglieder Grundwissen im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsrecht erforderlich (BAG 19.09.2001 – 7 ABR 32/00 und LAG Berlin-Brandenburg 28.02.2017 – 11 TaBV 1626/16). Dies ist im Einzelfall zu prüfen (LAG Hessen 17.01.2022 – 16 TaBV 99/21). Eine häufige Heranziehung kann auch schon bei der Teilnahme an 25 % aller Betriebsratssitzungen in der Vergangenheit angenommen werden (ArbG Mannheim 19.01.2000 – 8 BV 18/99) oder dann, wenn absehbar ist, dass ein ordentliches BR-Mitglied voraussichtlich 5 Monate ausfallen wird (LAG Hessen 17.01.2022 – 16 TaBV 99/21).

Was ist außerdem zu beachten?

- **Betriebliche Notwendigkeiten:** Bei Auswahl des genauen Seminartermins sollten nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigen. Das bedeutet, dass ein reibungsloser Betriebsablauf in der Zeit des Seminarbesuchs sichergestellt sein muss. Der Seminarwunsch muss dem Arbeitgeber rechtzeitig, spätestens zwei bis drei Wochen zuvor, mitgeteilt werden. Einwände seinerseits müssen Ihnen in angemessener Zeit nach Ihrem Antrag genannt werden.
- **Verhältnismäßigkeit:** Ihr Gremium muss darauf achten, dass der Arbeitgeber durch die Kosten, die ein Seminarbesuch verursacht (Seminargebühr, Fahrt, Unterkunft und Verpflegung), nicht unverhältnismäßig belastet wird. Vergleichen Sie daher Seminare verschiedener Anbieter und berücksichtigen Sie dabei auch Inhalt und Umfang des vermittelten Wissens sowie die Vertrauenswürdigkeit des Veranstalters. Betriebs- und Personalräte dürfen sich allerdings in Ausübung ihres Ermessens regelmäßig für die Teilnahme eines zu schulenden Mitglieds an einem auswärtigen Präsenzseminar und gegen die Teilnahme an einem Webinar gleicher Dauer und gleichen Schulungsstoffs entscheiden (LAG Düsseldorf 24.11.2022 – 8 TaBV 59/21).

- **Häufigkeit:** Für den Besuch erforderlicher Seminare gibt es in § 37 Absatz 6 BetrVG keine zeitlichen Einschränkungen. Für geeignete Seminare (§ 37 Absatz 7 BetrVG) hingegen stehen jedem Betriebsratsmitglied pro Amtsperiode drei Wochen zu. Neugewählte, die zuvor nicht bereits Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, können sogar vier Wochen in Anspruch nehmen.
- **Ausgleichsanspruch:** Ist ein BR-Mitglied nicht mit seiner regulären Tätigkeit in einem festgelegten Dienstplan aufgenommen, liegen die Schulungsteilnahme und die dazu notwendigen Reisen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit i. S. d. § 37 Abs. 3 BetrVG (LAG Sachsen 21.03.2022 – 2 Sa 77/21).

Was können Sie tun, wenn der Arbeitgeber dem Seminarbesuch widerspricht?

Hält der Arbeitgeber bei der Auswahl des Seminartermins betriebliche Notwendigkeiten nicht für ausreichend berücksichtigt, kann er die Einigungsstelle anrufen. Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit oder Verhältnismäßigkeit der Seminarteilnahme, können Sie sich als Betriebsrat an das Arbeitsgericht wenden.

Unser Tipp: Falls Ihr Arbeitgeber die Seminarteilnahme nicht für erforderlich hält: Fassen Sie vorsorglich den Beschluss, an der Schulung nach § 37 Absatz 7 BetrVG teilzunehmen, falls ein Gericht die Erforderlichkeit nicht bestätigt (gilt nicht für Ersatzmitglieder, sofern sie nicht nachgerückt sind). Dann hat der Arbeitgeber in jedem Fall das Arbeitsentgelt für die Freistellung zu zahlen, nicht aber die Kosten für das Seminar.

Wie Poko Sie bei Bedenken des Arbeitgebers unterstützt:

Zunächst einmal: Rufen Sie uns bei Fragen gerne an. Wir suchen nach einem Weg.

Je nach Ausgangssituation können wir

- den Schulungsanspruch darlegen
- Argumente mit Ihnen austauschen
- gemeinsam mit Ihnen eine Lösung entwickeln
- Ihnen bei der Suche nach spezialisierten Anwälten helfen



Mehr Infos auf
www.poko.de/schulungsanspruch

Aktuelles gratis

Ob tagesaktuelle Infos und Trends rund um Ihr Ehrenamt, interessante Einblicke hinter die Poko-Kulissen oder Antworten auf wichtige Fragen in hilfreichen Videos und Shorts:

Folgen Sie uns auf Social Media!

... und seien Sie überall und jederzeit auf dem Laufenden!



Facebook



Jetzt mitmachen:

www.facebook.de/betriebsrat



Instagram

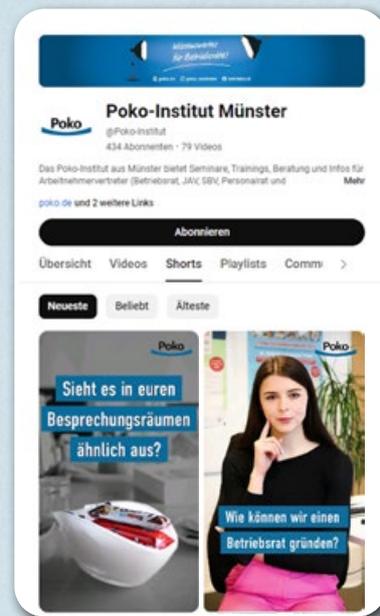


Folgen und mehr lesen:

www.instagram.com/poko_seminare



YouTube



Jetzt abonnieren:

www.youtube.com/pokoinstitut



»Danke für den informativen Newsletter - ich finde immer wieder interessante Infos darin.«

»Euer Newsletter ist super!«

»Der Newsletter ist sehr informativ.«

»Für mich ist der Newsletter wichtig.«

Einige Rückmeldungen unserer Newsletter-Abonnenten



Sehr geehrte Frau Ottens,

gute Führung ist der halbe Erfolg! Die meisten Menschen beginnen einen neuen Job voller Motivation und Enthusiasmus. Doch schon nach wenigen Jahren hat Studien zufolge jede/r Fünfte „innerlich gekündigt“. Ursache ist meist ein „desolates Führungsverhalten“, so unser Experte Dr. Gottfried Linn. An welchen „Stellschrauben“ Sie als Betriebsrat drehen können, um die Freude an der Arbeit und damit auch den Erfolg zurückzubringen, erfahren Sie in seinem Beitrag – und natürlich ausführlich im Seminar „Führungskompetenz für Betriebsräte“.

Nebenjob? Kein Problem! Wenn das Geld mal wieder hinten und vorne nicht reicht, denken viele über einen Nebenjob nach. Darf der Arbeitgeber den ohne weiteres verbieten? Der Frage gehen wir in einem kurzen Video nach.

Einfach mal aufladen? Darf der Arbeitgeber mir kündigen, weil ich auf Firmenkosten mein E-Auto lade? Eine Frage, die – in Zeiten nachhaltiger Mobilität – für immer mehr Arbeitnehmer*innen relevant wird. Die aktuelle Entscheidung dazu vom LAG Düsseldorf finden Sie in diesem Newsletter. Und unser „Fresh-up“-Seminar zum Arbeitsrecht bringt Sie gerne auf den neuesten Stand ...

Machen Sie mal Pause! Die wirkt nicht nur wie eine Frischzellenkur auf Körper und Geist, sondern weckt geradezu „Superkräfte“, ist sich unsere Expertin Annett May sicher – und gibt dazu eine Menge Tipps, welche Pausenangebote besonders gut ankommen.

Daneben finden Sie in unserem aktuellen Newsletter viele weitere aktuelle Themen.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr Poko-Team

Poko-Institut OHG

Ihr Poko-Institut – die perfekte Unterstützung für Ihr Betriebsratsamt

Führung als Schlüssel zur Mitarbeitermotivation



von: Dr. G. Linn, Trainer und Coach

Es ist Montag und Betriebsratssitzung. BR-Vorsitzender Peter Fleißig wirkt nachdenklich, was sonst nicht seine Art ist. „In den letzten Tagen sind einige Kolleginnen und Kollegen auf mich zugekommen und haben ihre Bereitschaft bekundet, demnächst als Betriebsrat zu kandidieren“

Und Fleißig weiter: „Offensichtlich produziert der neue Abteilungsleiter potenzielle Betriebsräte. Seine Führungsqualität ist so katastrophal, dass die Leute entweder gleich weglaufen oder als Betriebsrat dagegen vorgehen wollen. Jedenfalls machen alle nur noch Dienst nach Vorschrift oder haben innerlich gekündigt. Keiner ist mehr motiviert.“

[Lesen Sie hier weiter...](#)

Schon gesehen?

Auf unserem Youtube-Kanal finden Sie neben Videos auch interessante Shorts, die in maximal 60 Sekunden Antworten auf spannende Fragen auf den Punkt bringen.



Monatlich auf dem neuesten Stand:

- Neueste Rechtsprechung
- Beiträge, die Arbeitnehmervertreter bewegen
- Wissenswertes
- Praxistipps bzw. Literaturtipps

Abonnieren Sie unsere verschiedenen Newsletter:

www.poko.de/newsletter



Betriebsräte



Schwerbehindertenvertreter



Jugend- und Auszubildendenvertreter

Betriebsrats-Blog

Stöbern Sie außerdem in unserer erfrischenden Lektüre rund um die Rechtsprechung und aktuelle Themen aus der Arbeitswelt.



Mitlesen und informieren:
www.poko.de/blog

Publiziert 6. August 2024 von Paula Schindler

Die Rolle der sozialen Kompetenz in der Betriebsratsarbeit



Soziale Kompetenzen sind entscheidend, um effektiv mit den verschiedenen Interessengruppen innerhalb eines Unternehmens zu kommunizieren und zu interagieren. In der Betriebsratsarbeit spielt die soziale Kompetenz eine besondere Rolle.

1. Kommunikation und Interaktion

Soziale Kompetenz umfasst die Fähigkeit, klar und effektiv zu kommunizieren. Dies ist besonders wichtig für Betriebsratsmitglieder, die regelmäßig mit Managern, der Geschäftsführung und anderen Stakeholdern kommunizieren müssen. Gute Kommunikationsfähigkeiten helfen dabei, Missverständnisse zu vermeiden und eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

2. Konfliktlösung

Betriebsratsmitglieder müssen oft Konflikte zwischen Mitarbeitern und Management oder innerhalb des Betriebsrates selbst lösen. Soziale Kompetenz hilft dabei, Konflikte frühzeitig zu erkennen und konstruktiv zu lösen. Dies beinhaltet auch die Fähigkeit, Empathie zu zeigen und die Perspektiven anderer zu verstehen.

3. Teamarbeit und Kooperation

Ein effektiver Betriebsrat funktioniert als Team. Soziale Kompetenzen wie Transparenz, Kooperationsbereitschaft und die Fähigkeit, an Teams zu arbeiten, sind unerlässlich. Diese

Unsere Seminarorte

eine Auswahl

Travemünde



Timmendorfer Strand



Frankfurt/Main



Berlin



Heidelberg



Garmisch-Partenkirchen



Von maritim bis alpin

Erfolgreiches Lernen braucht die passende Umgebung und die richtige Atmosphäre. Die Wahl des Ortes ist dabei von entscheidender Bedeutung. Lernen Sie lieber inmitten idyllischer Natur, umgeben von historischem Flair oder in der pulsierenden Großstadt?

Poko bietet Ihnen das ganze Jahr über eine große Palette an Seminarorten in ganz Deutschland: Wählen Sie Ihren persönlichen Favoriten! Ob in den weiten Landschaften des Nordens, den malerischen Mittelgebirgen des Rheinlands, den majestätischen Bergen Bayerns – oder ganz einfach in Ihrer eigenen Region.

- ▶ Die bundesweiten Schulungsstandorte bieten Ihnen größtmögliche Flexibilität – ob ganz in Ihrer Nähe oder in Ihrem Wunschort.
- ▶ Ein erholsames Umfeld oder die zentrale Lage ausgewählter Tagungshotels ermöglichen neben der angenehmen Lernatmosphäre ein abwechslungsreiches Begleitprogramm.

Günstiger Festpreis



Machen Sie Reisezeit zu Ihrer Zeit und nutzen Sie die An- und Abreise zum Entspannen, Genießen oder zum Arbeiten – mit 100 % Ökostrom im Fernverkehr.

Sparen Sie bei Buchung über

www.poko.de/bahnvorteil

z. B. mit dem **günstigen Festpreis** bis zum 30.06.2025!

Auf unserer Internetseite gelangen Sie zu einer Übersicht aller Bahn-Angebote auf Ihrer Wunschstrecke.

Wir wünschen Ihnen eine gute Reise.



Ticketbuchung und alle Informationen zu DB Veranstaltungstickets auf:

www.poko.de/bahnvorteil

Umwelt- und klimafreundlich zur Poko-Veranstaltung

Wir sind für Sie da!

Wir kümmern uns!



Beratungs-Hotline

0251 1350-1350

seminarberatung@poko.de

Montag – Freitag

9:00 – 17:00 Uhr

oder nach Vereinbarung

- ▶ Seminaerauswahl
- ▶ Seminarreihenfolge
- ▶ Schulungsanspruch



Service-Hotline

0251 1350-0

info@poko.de

Montag – Donnerstag

8:00 – 17:30 Uhr

Freitag

8:00 – 17:00 Uhr

- ▶ Reservierung
- ▶ Infos zu Seminarorten und Hotels
- ▶ Seminarsuche nach Referent
- ▶ Sonstige Fragen



Feedback-Hotline

0251 1350-2510

feedback@poko.de

Montag – Donnerstag

8:00 – 17:30 Uhr

Freitag

8:00 – 17:00 Uhr

- ▶ Anregungen
- ▶ Wünsche
- ▶ Lob und Kritik



Inhouse-Service

0251 1350-6666

inhouse@poko.de

Montag – Donnerstag

8:00 – 17:30 Uhr

Freitag

8:00 – 17:00 Uhr

- ▶ Ihr eigenes Poko-Seminar
- ▶ Betriebsindividuelle Themen
- ▶ Vorträge
- ▶ Moderation

Mehr Infos ab Seite 74



BR-Navis

0251 1350-6318 oder
0171 2912852

br-navi@poko.de

**Von Betriebsrat zu Betriebsrat:
Beratung bei Ihnen vor Ort**

- ▶ Strategieberatung
- ▶ Praktische Handlungsanleitungen
- ▶ Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Ratschläge zur Zusammenarbeit

Mehr Infos auf Seite 10

Anmeldung 2025



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

Günstiger 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

<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Herrn	<input type="checkbox"/> divers	<input type="checkbox"/> Teilnehmer wurde bereits reserviert
Name	Telefon*		
Vorname	E-Mail*		
Funktion Arbeitnehmervertretung	Größe des Gremiums		

Hotelbuchung für o. g. Mitarbeiter

Bitte nehmen Sie im Namen und im Auftrag unseres Betriebs für obenstehenden Teilnehmer folgende Hotelbuchung vor:

<input type="checkbox"/> Hotelbuchung mit Übernachtung <input type="checkbox"/> Ab Vorabend <input type="checkbox"/> Erst ab 1. Seminartag <input type="checkbox"/> Mit Vollpension (Frühstück, Mittag- und Abendessen) <input type="checkbox"/> Mit Halbpension (Frühstück und Mittagessen)	<input type="checkbox"/> Tagesgast ohne Übernachtung (inkl. Mittagessen) Wenn Sie keine Übernachtung wünschen, berechnen wir eine Tagespauschale des Hotels.
<input type="checkbox"/> Vegetarisches Essen <input type="checkbox"/> Ich bitte um Anruf wegen besonderer Anforderungen aufgrund einer Behinderung	
<input type="checkbox"/> 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) sowie die kommunalen Abgaben und stellt diese unserem Unternehmen separat in Rechnung. Alle weiteren Extras, wie z. B. Parkgebühren, Telefon, Minibar etc. sind vom Teilnehmer direkt vor Ort an das Hotel zu zahlen.

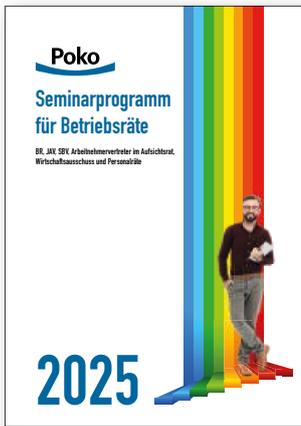
Rechnungsanschrift (falls abweichend)

Firmenname	Kostenstelle
Ansprechpartner/Tel.	E-Mail bei elektronischem Rechnungsversand
Abt.	Stempel/Datum/Unterschrift
Str./Postfach	
PLZ/Ort	

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.

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Poko-Institut OHG auf www.poko.de/agb werden mit der Unterschrift ausdrücklich anerkannt.

*** 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 allgemeinen Datenschutzhinweise auf www.poko.de/datenschutz sowie diejenigen für die Anmeldung gemäß Art. 13 DSGVO auf www.poko.de/datenschutzhinweise-anmeldung.**



Unser vollständiges Seminarprogramm



Schwerbehindertenvertretung



Kommunikation & Konfliktmanagement



Betriebsratsvorsitz & Stellvertretung



Gesundheit & Demografie



Jugend- und Auszubildendenvertretung

Neueste Broschüren gleich anfordern!
auf www.poko.de oder unter Tel. [0251 1350-0](tel:025113500)

*Poko macht
Arbeitnehmer-
vertretung leichter*