



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » Hat der Betriebsrat ein Teilnahmerecht an Personalgesprächen?

Schwerpunktthema

- » Seniorenbeschäftigung

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderungen
- » II. Leistungsabhängige Vergütung
- » III. Außerordentliche Kündigung
- » IV. Sind Geschäftsführer und Praktikanten Arbeitnehmer im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie?

Wissenswertes

- » Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle!

Praxistipp

- » Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Inhouse-Service

- » Konflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeclickter Artikel des letzten Newsletters

- » Die Top-Ten zur Arbeitsmotivation

Was interessiert Sie?

- » Warum schreiben Sie nicht mal über ...?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Fachkräftemangel hin, Kampf und die Talente her. Seit Einführung der Rente mit 63 ist der Anstieg der Anzahl älterer Arbeitnehmer gestoppt. Dabei könnten Arbeitgeber diese gut gebrauchen, um zeitlich begrenzte Ausfallzeiten der Stammebelegschaft zu überbrücken. Wer ist da besser qualifiziert als ehemalige langjährige Fachkräfte?

Ganz so einfach ist die Seniorenbeschäftigung jedoch nicht. Es gibt zahlreiche Fallstricke, über die der Arbeitgeber stolpern kann.

Das heutige Schwerpunktthema hält Sie über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden.

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

P. S.: Haben Sie den Eindruck, dass sich in Ihrem Unternehmen nicht bewältigte Konflikte geschäftsschädigend auswirken? Das können Sie ändern! Durch ein professionelles Konfliktmanagement lassen sich Kosten effektiv senken, konstruktive und ressourcenschonende Lösungen fördern das Betriebsklima und Sie unterstützen eine gesunde Unternehmenskultur:



> **Mediation im Betrieb**
Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

> **PDF herunterladen - Mediation im Betrieb**

Frage des Monats

Hat der Betriebsrat ein Teilnahmerecht an Personalgesprächen?



Hier ein Fall aus der Praxis: Ein Arbeitnehmer wurde zu einem Personalgespräch geladen. Anwesend waren neben zwei Mitarbeitern aus der Personalabteilung auch zwei Mitglieder des vom Betriebsrat gegründeten Personalausschusses. Der Arbeitnehmer bat die Personalausschussmitglieder den Raum zu verlassen, da er ihnen nicht vertraue und andernfalls zu einem Gespräch nicht bereit sei.

Die Mitglieder des Personalausschusses kamen dieser Aufforderung nicht nach. Das Gespräch fand nicht statt.

Kann ein Arbeitnehmer verlangen, ein Personalgespräch ohne vom Arbeitgeber hinzugezogene Betriebsratsmitglieder zu führen?

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

Schwerpunktthema

"Seniorenbeschäftigung" - Befristung und Kündigungsschutz jenseits der Altersgrenze



von **W. Göttling**

Vorsitzender Richter am LAG Düsseldorf a. D.

Immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitgeber prüfen derzeit die Frage, inwieweit eine Beschäftigung des Arbeitnehmers über das jeweilige gesetzliche Regelrenteneintrittsalter möglich ist. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Viele Arbeitnehmer haben einfach den Wunsch, länger erwerbstätig zu sein. Andere sind wegen der nur geringen staatlichen Rente mehr oder weniger gezwungen, auch im Alter weiter erwerbstätig zu sein.

Die meisten Arbeitsverhältnisse in Deutschland enden zurzeit mit Erreichen des jeweiligen Regelrenteneintrittsalters, weil es entsprechende Vereinbarungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen gibt. Existiert eine derartige „Befristung“ des Arbeitsverhältnisses nicht oder einigen sich die Arbeitsvertragsparteien über eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so ist auf einiges zu achten.

[> Lesen Sie hier, worauf in diesem Fall zu achten ist ...](#)

Seminartipp:

[> Symposium: Arbeiten im Alter \(von 55 bis 75\)](#)

22.09.2015 - 23.09.2015 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderungen

Die Betriebsänderung war mit der erfolgten Abspaltung eines Betriebsteils durch die Übertragung der Leitungsmacht auf ein anderes Unternehmen abschließend vollzogen. Kann der Betriebsrat trotzdem vom Arbeitgeber die Unterlassung der weiteren Durchführung der Betriebsänderung verlangen?

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

Seminartipp:

[> Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II Beteiligungsrechte und Betriebsvereinbarungen im Detail](#)

12.10.2015 - 13.10.2015 Berlin

03.12.2015 - 04.12.2015 Frankfurt/Main

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

II. Leistungsabhängige Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein Grundgehalt und ist zu 30 Prozent an den abgerechneten Leistungen beteiligt. Er möchte weitere Provisionszahlungen. Der Arbeitgeber verweigert diese und behauptet, es sei vereinbart gewesen, dass der Kläger nur am erledigten, abgerechneten und bezahlten Umsatz zu beteiligen sei. Ist diese Vereinbarung wirksam?

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

Seminartipp:

[> Update Arbeitsrecht
Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht
13.11.2015 - 13.11.2015 Bremen](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

III. Außerordentliche Kündigung

Ist das Kopieren privater DVDs oder CDs während der Arbeitszeit unter Verwendung eines dienstlichen Computers ein Grund zur fristlosen Kündigung?

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

Seminartipp:

[> Personal Aktuell 2015/2016
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht](#)

02.12.2015 - 02.12.2015 Frankfurt/Main

09.12.2015 - 09.12.2015 Hamburg

13.01.2016 - 13.01.2016 Düsseldorf

20.01.2016 - 20.01.2016 Berlin

27.01.2016 - 27.01.2016 Stuttgart

[> mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

IV. Sind Geschäftsführer und Praktikanten Arbeitnehmer im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie?

Für die Frage, ob in einem Betrieb bei Kündigungen der Schwellenwert für eine anzeigepflichtige Massenentlassung überschritten wird, können auch Geschäftsführer und Praktikanten zu berücksichtigen sein. Dabei ist es unerheblich, ob diese nach nationalem Recht als Arbeitnehmer gelten.

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

Seminartipp:

[> Arbeitsrecht in der täglichen Anwendung
Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)

28.09.2015 - 29.09.2015 Stuttgart

03.12.2015 - 04.12.2015 Koblenz

06.10.2016 - 07.10.2016 Stuttgart/Herrenberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Wissenswertes

Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle!



von **O. Möllenkamp**
stellv. Direktor des Arbeitsgerichts Lübeck

Nach langer und intensiver politischer Diskussion ist am 01.01.2015 das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Hiernach sind zukünftig alle Arbeitnehmer mit mindestens 8,50 Euro brutto je geleistete Arbeitsstunde zu vergüten. Zahlt der Arbeitgeber trotzdem unterhalb dieser Vergütung, drohen Nachforderungen und erhebliche Bußgelder.

Doch anders als viele denken, hat das Gesetz auch für diejenigen Betriebe eine weitreichende Bedeutung, die längst Vergütungen oberhalb des Mindestlohns von 8,50 EUR zahlen. Denn neben verschiedenen allgemeinen Regelungen zur Sicherung des Mindestlohns ist nach dem Willen des Gesetzgebers in jeder Vergütung der Mindestlohn enthalten. Konsequenz hieraus ist die grundsätzliche Geltung des MiLoG in jedem Arbeitsverhältnis.

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

Inhouse-Seminartipp:



> Mindestlohn und Mindestlohngesetz

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Praxistipp

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt



Eine DER Aufgaben in JEDEM Unternehmen:

Ein neuer Online-Check der Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet die Möglichkeit der individuellen und übersichtlichen Analyse für Unternehmen. 30-60 Minuten brauchen Sie zum Ausfüllen des > **Online-Checks**, der dort über die **grüne Infobox** gesteuert wird.

Unternehmenskultur - Arbeitsorganisation - Gesamtbewertung - diese **3 Bereiche** mit insgesamt 21 Checkpunkten führen Sie zu einem **Maßnahmenplan** und einem **Handbuch**, das den Einstieg in die weitere Steuerung in Ihrem Unternehmen bietet.

Bei Bedarf ist zunächst auch die Arbeit an nur einem der 3 Bereiche möglich. Bereits wenn z. B. die 6 Checkpunkte des Bereichs Arbeitsorganisation bearbeitet sind, können hier Auswertung und **Weiterarbeit** über die grüne Infobox organisiert werden.

In unseren Poko-Veranstaltungen bringen wir Sie auf den aktuellen Stand zum Thema Psychische Gesundheit.

Inhouse-Service

Der Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat



von **Dr. Constantin Olbrisch**
Rechtsanwalt und Mediator

Betriebspartnerschaft

Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ergeben sich regelmäßig aus der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie dem persönlichen Verhältnis der Vertreter der Betriebspartner zueinander.

Konkrete Konfliktfelder reichen von dem grundsätzlichen Umgang der Betriebspartner miteinander über die Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Begleitung von Umstrukturierungen und Betriebsänderungen im Rahmen von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen bis zur Verletzung von Beteiligungsrechten.

Auseinandersetzungen zwischen den Betriebspartnern erweisen sich häufig als außerordentlich vielschichtig und komplex.

> **Wie sind solche Konflikte optimal zu lösen ...**

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erarbeitung entsprechender Kooperationsstrategien für beide Betriebspartner. Beachten Sie unsere bereits erfolgreich durchgeführten firmeninternen Seminar- und Workshop-Konzepte:



Inhouse-Service
Ihre Ansprechpartnerin:
Sina Zimmermann
Tel: 0251 1350-6555

> **Der Umgang mit Konflikten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
Handlungsmöglichkeiten und Lösungsstrategien für Betriebspartner**

> **Wege aus der Konfrontation
Mediation für Betriebspartner**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen. Genauer Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

> **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

Aktuelle Seminare

NEU!

> **Symposium Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern**

Strategien für eine stark beanspruchte Berufsgruppe

15.09.2015 - 16.09.2015 Darmstadt

> **Betriebliches Eingliederungsmanagement III
Präventions- und Beratungsgespräche mit Betroffenen**

15.09.2015 - 17.09.2015 Hamburg

> **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**

Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen

03.11.2015 - 05.11.2015 Weimar

> **Qualifizierungstraining: Führung kompakt
Grundlagen der Mitarbeiterführung - intensiv und praxisnah**

09.11.2015 - 13.11.2015 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



> **Vom Kollegen zur Führungskraft
Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten**

21.09.2015 - 22.09.2015 Bremen

05.11.2015 - 06.11.2015 Koblenz

15.12.2015 - 16.12.2015 Würzburg

> **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

14.09.2015 - 15.09.2015 Köln

22.10.2015 - 23.10.2015 München

07.12.2015 - 08.12.2015 Hamburg

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Die Top-Ten zur Arbeitsmotivation



Womit können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter am besten anspornen?

Bereits zum wiederholten Male hatte die ManpowerGroup im Frühjahr 2015 eine Onlinebefragung zur Arbeitsmotivation in Auftrag gegeben. Die nun repräsentativ hochgerechneten Ergebnisse der Studie finden wir höchst interessant: Zeigen sie doch, welche Maßnahmen erfolgversprechendes Potenzial zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit bieten.

Für die große Mehrheit der Führungskräfte und Arbeitgeber sicherlich erfreulich: Gehaltssteigerungen sind gar nicht nötig! Lesen Sie selbst, welche zehn Dinge die Motivation deutscher Mitarbeiter anspricht und wie wichtig gute Führung ist:

> **Hier die Top-Ten ...**

Seminartipp:



**> Motivation und Selbstmotivation
Zufriedenheit mit sich und mit dem Unternehmen fördern**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Was interessiert Sie?

Warum schreiben Sie nicht mal über ...?

Häufig fragen uns Seminarteilnehmer, warum wir nicht dieses oder jenes Thema aus der Arbeitswelt von Führungskräften aufgreifen. Das hat viele Gründe, doch einer davon lautet: Auch wir kriegen nicht alles mit. Das soll sich ändern.

> Schreiben Sie uns!

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

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

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

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

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

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



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

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

Impressum

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

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

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

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

Erscheinungstag: 01.09.2015