

Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative (dia e.V.)
Vogelsang 6 • 30459 Hannover
Tel. 0511 / 41 08 97 50 • Fax 0511 / 2 34 40 61
diaev@htp-tel.de • www.mav-seminare.de

Evangelische Kreditgenossenschaft Hannover
BLZ 520 604 10 • Konto 060 16 40

Herstellung: freeStyle grafik + unidruck, Hannover

Fortbildungen für Mitarbeitervertretungen 2012

Inhalt

Chronologische Übersichten Seminarwochen / Tagesveranstaltungen	4
Anmeldung / Kosten / Allg. Geschäftsbedingungen / Adressen	6
Anmeldeformular	8

Mitarbeitervertretungsrecht

Mitarbeitervertretungsrecht Einführung / für Fortgeschrittene	10 / 12
JAV Einführung	11
Strategie und Taktik der MAV	13
MAV-Arbeit in der ambulanten Pflege / in Sozialstationen, Teil 1 + Teil 2	14

Arbeitsrecht

Grundlagenwissen Arbeitsrecht	15
Einführung AVR-K / AVR-(DW-)EKD / TV-L und DVO-TV-L	16 / 17 / 18
Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung, Teil 1 + Teil 2	19 / 20
Kündigungen verhindern – Arbeitsplätze erhalten	21
Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte	22
MAV-Arbeit von und für Frauen	23
Eingruppierungsrecht AVR-K und AVR-EKD	24
Schwerbehindertenvertretung Einführung / für Fortgeschrittene	25 / 26
Umstrukturierungsprozesse / Betriebsübergang	27
Sozialrechtliche Grundkenntnisse für die MAV-Arbeit	28
Datenschutz für die MAV	29

Übergreifendes

Mobbing oder partnerschaftliche Zusammenarbeit	30
Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz	31
Betriebliches Gesundheitsmanagement	32
Krank – kaputt – raus? / Burn Out	33 / 34
Demografischer Wandel und Altersmanagement	35
Konfliktmanagement / Mediation	36
Beratungskompetenz / Das Problem hinter dem Problem lösen	37 / 38
Standpunktbestimmung / Rollenfindung	39
Fachkräftemangel / Personalbemessung	40 / 41
Verhandlungsführung / Erfolgreich kommunizieren	42 / 43
Mitarbeiterversammlungen und Öffentlichkeitsarbeit der MAV	44
Arbeitsplanung/-organisation der MAV	46
Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage meiner Einrichtung?	47
Interne Rechnungslegung / Wirtschaft Spezial	48 / 49
MAVler in Aufsichtsgremien	50
Kompetenz-Module: Projektmanagement / MAV-Vorsitz	51 / 52

Tagesveranstaltungen	53
-----------------------------	-----------

TeamerInnen	64
Anschriften der Bildungsstätten / Literatur	69

Einrichtungsinterne Fortbildungen	70
Musterbeschluss: Dienstbefreiung und Kostenübernahme	71

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor euch liegt das Fortbildungsprogramm mit den Seminaren für das Jahr 2012 mit vielen altbewährten, aber auch wieder mit neuen und aktuellen Themen.

dia e.V. ist der Verein, in dem sich vor allem Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter zusammenschließen, um die Arbeit der Mitarbeitervertretungen und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter in diakonischen, kirchlichen oder anderen sozialen Unternehmen durch Seminare und Veranstaltungen zu fördern und zu unterstützen.

Getragen wird der Verein von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen.

dia e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der mit den Seminaren keine Gewinne erzielt.

Besucht werden die Seminare inzwischen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus allen Bundesländern.

Maßgeblich für den Erfolg von dia e.V. ist das Konzept der Seminare: Regelmäßig finden mehrere Seminare zu unterschiedlichen Themen zeitgleich statt. Das ermöglicht den Teilnehmenden, Erfahrungen mit vielen Mitarbeitervertretungen auszutauschen und so auch außerhalb des eigentlichen Seminarbetriebs »zu lernen«.

Die Seminare in Gruppen von bis zu 16 Personen werden in der Regel von zwei Teamern geleitet, einem in der Arbeitsgemeinschaft aktiven Praktiker und einem externen »Fachmann«.

Alle Teamerinnen und Teamer von dia e.V. verfügen über langjährige Erfahrung in der Arbeit von und mit Mitarbeitervertretungen. Sie kennen deren Interessen und Probleme. Sie erarbeiten mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Lösungen, die den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen.



Seminarwochen

Ort	Datum	Thema	Seite
Dassel	27.02. – 02.03.	MVG Einführung	10
Dassel	27.02. – 02.03.	Mobbing und Konflikte	30
Dassel	27.02. – 02.03.	Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage?	47
Springe	12. – 14.03.	MVG-Arbeit in der ambulanten Pflege / Sozialstationen, Teil 2	14
Springe	12. – 16.03.	MVG für Fortgeschrittene	12
Springe	12. – 16.03.	Grundlagenwissen Arbeitsrecht	15
Springe	12. – 16.03.	Das Problem hinter dem Problem lösen	38
Bad Bevensen	26. – 28.03.	Arbeitsorganisation	46
Bad Bevensen	26. – 30.03.	Krank – kaputt – raus?	33
Bad Bevensen	26. – 30.03.	Beratungskompetenz	37
Bad Bevensen	28. – 30.03.	MAVler in Aufsichtsgremien	50
Springe	11. – 13.04.	Burn Out	34
Springe	11. – 13.04.	Personalbemessung	41
Springe	11. – 13.04.	JAV Einführung	11
Borkum	23. – 27.04.	AVR-K Einführung	16
Borkum	23. – 27.04.	MVG Einführung	10
Frenswegen	07. – 11.05.	Kündigung verhindern	21
Frenswegen	07. – 11.05.	TV-L / DVO Einführung mit Arbeitszeit	18
Dassel	21. – 25.05.	MVG für Fortgeschrittene	12
Dassel	21. – 25.05.	Teilzeitarbeit / befristete Arbeitsverhältnisse	22
Dassel	21. – 25.05.	MVG Einführung	10
Kloster Drübeck	04. – 08.06.	AVR-EKD Einführung	17
Kloster Drübeck	04. – 08.06.	MAV-Arbeit von und für Frauen	23
Springe	11. – 15.06.	Öffentlichkeitsarbeit / Vollversammlungen	44
Springe	11. – 15.06.	Arbeitszeit / Dienstplangestaltung, Teil 1	19
Springe	11. – 15.06.	Interne Rechnungslegung	48
Bad Bevensen	18. – 20.06.	Eingruppierung AVR-K / EKD	24
Bad Bevensen	18. – 22.06.	MVG Einführung	10
Bad Bevensen	18. – 22.06.	Grundlagenwissen Arbeitsrecht	15
Bad Bevensen	20. – 22.06.	Standpunktbestimmung / Rollenfindung	39
Bonn	02. – 06.07.	MVG für Fortgeschrittene	12
Bonn	02. – 06.07.	Konfliktmanagement / Mediation	36

Dassel	16. – 18.07.	K-Modul: Projektmanagement	51
Dassel	16. – 20.07.	Verhandlungsführung	42
Dassel	18. – 20.07.	Schwerbehindertenvertretung Einführung	25
Dassel	18. – 20.07.	Arbeits- und Gesundheitsschutz Einführung	31
Springe	03. – 07.09.	AVR-K Einführung	16
Springe	03. – 07.09.	Betriebliches Gesundheitsmanagement	32
Springe	03. – 07.09.	Wirtschaft Spezial	49
Dassel	17. – 19.09.	Schwerbehindertenvertretung für Fortgeschrittene	26
Dassel	17. – 21.09.	MVG Einführung	10
Dassel	17. – 21.09.	Fachkräftemangel	40
Dassel	17. – 21.09.	Sozialrechtliche Grundkenntnisse	28
Bad Bevensen	08. – 12.10.	MVG Einführung	10
Bad Bevensen	08. – 12.10.	Erfolgreich kommunizieren	43
Bad Bevensen	08. – 12.10.	Arbeitszeit / Dienstplangestaltung, Teil 2	20
Papenburg	15. – 19.10.	MVG für Fortgeschrittene	12
Papenburg	15. – 19.10.	Krank – kaputt – raus?	33
Springe	05. – 09.11.	K-Modul für den Vorsitz	52
Springe	05. – 09.11.	Strategie und Taktik der MAV	13
Springe	07. – 09.11.	MVG-Arbeit in der ambulanten Pflege / Sozialstationen, Teil 1	14
Frenswegen	19. – 21.11.	Demografischer Wandel und altersgerechtes Arbeiten	35
Frenswegen	19. – 23.11.	Umstrukturierungsprozesse als MAV verantwortlich begleiten	27
Frenswegen	21. – 23.11.	Datenschutz	29
Springe	26. – 30.11.	MVG Einführung	10

Tagesveranstaltungen

Hannover	19. Januar	Wahlvorstandsschulung	53
Bremen	26. Januar	Kündigung – Was kann die MAV tun?	54
Hannover	20. Februar	Der Weg zum Kirchengericht	55
Hannover	08. März	Überlastungsanzeige	56
Hannover	22. März	Schriftführer, Teil 1	57
Hannover	14. Mai	Mitarbeitergespräche	58
Hannover	15. Mai	Qualitätsmanagement	59
Hannover	23. August	Aktuelle Rechtsprechung: Arbeitszeit	60
Hannover	31. August	Schriftführer, Teil 2	61
Bremen	01. Oktober	Aktuelles Arbeitsrecht	62
Hannover	29. November	Stress lass nach ...	63

Kosten

Die Kursgebühr für **Wochenseminare** beträgt 480 Euro zuzüglich 300 Euro für Unterkunft und Verpflegung. Die Kursgebühr für **dreitägige** Seminare beträgt 300 Euro zuzüglich 170 Euro für Unterkunft und Verpflegung. Die Kursgebühr für ein **Tagesseminar** beträgt 120 Euro.

Bitte beachtet, dass für eure Seminarteilnahme die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen verbindlich gelten. Wir erbringen unsere Leistungen euch gegenüber ausschließlich auf dieser Grundlage.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1. Seminaranmeldung

Erfahrungsgemäß sind viele Seminare sehr schnell ausgebucht. Deshalb empfehlen wir euch eine frühzeitige Anmeldung. Wir bieten euch hierzu folgenden Service an: Sobald ihr euch für ein Seminar entschieden haben, ruft uns unter 0511 / 41 08 97 50 an und lasst euch – unverbindlich – einen Seminarplatz reservieren. In diesem Fall bitten wir euch darum, die Anmeldung innerhalb von 3 Wochen schriftlich nachzureichen: per Telefax: 0511 / 234 40 61 über das Internet: www.mav-seminare.de oder per E-Mail: diaev@htp-tel.de

2. Anmeldebestätigung / Teilnahmebestätigung / Rechnung

Nach Eingang eurer schriftlichen Anmeldung erhaltet ihr umgehend eine Anmeldebestätigung. Rechtzeitig vor Seminarbeginn bekommt ihr die Rechnung und die Anreiseskizze sowie alle weiteren Informationen zum Seminar zugesandt. Der Rechnungsbetrag ist sofort und ohne Abzug im Voraus fällig. Die Teilnahmebestätigung wird am Ende der Seminarwoche ausgehändigt.

3. Anmeldestornierung / Seminarabsage

Solltet ihr gezwungen sein, das bereits gebuchte Seminar zu stornieren, bitten wir um eine umgehende schriftliche Benachrichtigung (z.B. per Fax oder E-Mail). Dies hilft uns zum einen bei der Planung mit Tagungshaus und Referenten; zum anderen unterstützt ihr dadurch eure Kollegen aus anderen Gremien, die möglicherweise auf einen freien Seminarplatz warten.

Durch eine schriftliche Stornierung bis eine Woche vor Seminarbeginn entsteht eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 60 Euro. Bei kurzfristiger Stornierung sowie bei Nichterscheinen zum Seminar ohne vorherige Stornierung ist dia e.V. berechtigt, die volle Seminargebühr (für Unterkunft und Seminar) in Rechnung zu stellen.

Statt einer Stornierung besteht für euch die Möglichkeit, eine/n Ersatz-Teilnehmer/in zu benennen, wodurch eventuelle Stornokosten vermieden werden. Bei Vorliegen wichtiger Gründe (z.B. Erkrankung des Referenten, zu geringe Teilnehmerzahl) behalten wir uns vor, das Seminar abzusagen. Haftungs- und Schadensersatzansprüche sind für diesen Fall ausgeschlossen.

4. Änderungsvorbehalt

Wir behalten uns vor, notwendige inhaltliche und/oder organisatorische Änderungen vor oder während der Seminarveranstaltung vorzunehmen, soweit diese den Gesamtcharakter des Seminars nicht wesentlich ändern. Im Bedarfsfall sind wir berechtigt, den/die zunächst vorgesehenen Referenten durch gleichqualifizierte Personen zu ersetzen.

5. Haftung bei Unfällen

Die Teilnahme am Seminar erfolgt grundsätzlich auf eigene Gefahr. Während der Seminarzeiten sind die Teilnehmer über ihren Arbeitgeber gesetzlich unfallversichert. In der seminarfreien Zeit und während der Freizeit-Aktivitäten unterliegen sie nicht diesem Versicherungsschutz. Unsere Haftung beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

6. Datenschutz

dia e.V. kommt seiner gesetzlichen Verpflichtung zum Datenschutz nach: Bei dia gespeicherte personenbezogene Daten werden nicht an andere Unternehmen weitergegeben.

Wir bitten euch, eure Leitung über diese Regelungen in Kenntnis zu setzen.

Weitere Informationen

- In den Fortbildungsstätten wird oft vegetarische Verpflegung angeboten. Solltet ihr dies wünschen, vermerkt es bitte auf der Anmeldung.
- Ca. vier Wochen vor Beginn der Fortbildung erhaltet ihr nähere Informationen zu der Fortbildungsstätte sowie Hinweise zur Anfahrt. Bei der Bildung von Fahrgemeinschaften leisten wir gerne organisatorische Hilfestellung (siehe Anmeldeformular).
- Die Anreise zu den Fortbildungsstätten soll bis spätestens 10.30 Uhr erfolgen, Seminarbeginn ist um 11 Uhr. Die Tagesveranstaltungen finden in der Zeit von 9.30 bis 16.30 Uhr statt.
- Solltet ihr Bedarf an speziellen einrichtungsinternen Fortbildungen haben, informiert uns mit dem auf der vorletzten Seite abgedruckten Formular.
- Für alle von uns angebotenen Fortbildungen besteht Anspruch auf Dienstbefreiung nach § 19 Abs. 3 in Verbindung mit § 31 Abs. 2 und 4 MVG bzw. nach den entsprechenden Regelungen der jeweiligen Mitarbeitervertretungsgesetze.

Bei Problemen mit der Bewilligung eurer Fortbildungen wendet euch bitte an eure Arbeitsgemeinschaft bzw. an den Gesamtausschuss oder an die Redaktion. Die Adressen und Telefonnummern findet ihr rechts.

Für die Anmeldung benutzt bitte das auf der nächsten Seite abgedruckte kopierbare Anmeldeformular. Dieses schickt oder faxt bitte direkt an dia e.V.

Anmeldung und Redaktion

dia e.V.
Vogelsang 6 • 30459 Hannover
Tel. 0511 / 41 08 97 50
Fax 0511 / 2 34 40 61
diaev@htp-tel.de
www.mav-seminare.de

Evangelische Kreditgenossenschaft Hannover
BLZ 520 604 10 • Konto 060 16 40

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung

- Bremen
Karin Janneck
MAV – Psychosoziale Hilfen
Blumenthalstr. 10-11 • 28209 Bremen
Tel. 0421 / 3 49 67 43
- Braunschweig
Lothar Germer
Ev. Jugendhilfe Friedenshort
Kastanienweg 7a • 37581 Bad Gandersheim
Tel. 05382 / 90 72 73
- Hannover
Manfred Freyermuth
Dachstiftung Diakonie, Kästorf
Hauptstr. 51 • 38518 Gifhorn
Tel. 05371 / 72 15 16
- Oldenburg
Thomas Schwalm
Diakonisches Werk Oldenburg
Kastanienallee 9-11 • 26121 Oldenburg
Tel. 0441 / 2 10 01 95
Fax 0441 / 2 10 01 99

Anmeldung zur Fortbildung

(Bitte in Druckbuchstaben gut lesbar ausfüllen!)

Gemäß Beschluss meiner MAV vom _____ melde ich mich zu folgender Fortbildung **verbindlich** an:

Seminar-Nummer: _____/2012

Titel: _____

vom _____ bis _____

- AVR-K-Anwender AVR-(DW-)EKD-Anwender
- Ich möchte vegetarische Verpflegung
- Ich kann eine Mitfahrgelegenheit anbieten, mit der Weitergabe meiner Telefonnummer bin ich einverstanden
- Ich suche eine Mitfahrgelegenheit

Name, Vorname TeilnehmerIn: _____

Einrichtung: _____

Straße, Hausnr.: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon (tagsüber erreichbar): _____

- Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen habe ich zur Kenntnis genommen und erkenne sie an.
- Ich möchte Informationen zu zusätzlichen Seminaren von dia e.V. per E-Mail erhalten.
Meine E-Mail-Adresse: _____

Datum, Ort _____

Unterschrift _____

Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte

Zielgruppe: neu gewählte MitarbeitervertreterInnen bzw. solche Mitglieder der MAV, die noch keine grundlegenden Kenntnisse im Mitarbeitervertretungsrecht erworben haben.

Seminar 01/2012

27.02. – 02.03.2012
Dassel
Andreas Beez,
Sabine Bothe-Michels

Seminar 02/2012

23. – 27.04.2012
Borkum
Sigi Löhlau, Martin Meyer

Seminar 03/2012

21. – 25.05.2012
Dassel
Lothar Germer, N.N.

Seminar 04/2012

18. – 22.06.2012
Bad Bevensen
Silke Huneke, Thomas Schwalm

Seminar 05/2012

17. – 21.09.12
Dassel
Tanja Bohlender, Karin Janneck

Seminar 06/2012

08. – 12.10.2012
Bad Bevensen
Silke Huneke, Thomas Schwalm

Seminar 07/2012

26. – 30.11.2012
Springe
Elke Neuendorf, Uwe Bilau

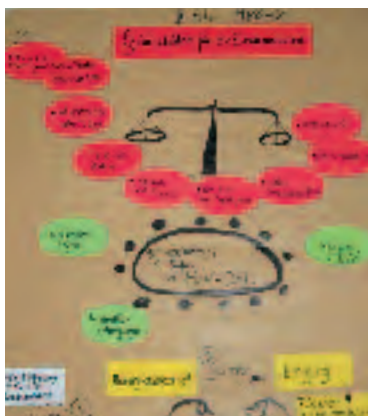
Leider reicht für die wirkungsvolle Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung nicht nur Engagement und Idealismus. Um ihre Ideen und Vorstellungen umsetzen zu können, benötigen MitarbeitervertreterInnen zunächst grundlegende Kenntnisse im Mitarbeitervertretungsrecht.

Zielsetzung

Die TeilnehmerInnen lernen mit Hilfe von einfachen Beispielen in Gruppenarbeit und Rollenspielen die Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechtes. Am Ende des Seminars wird es ihnen möglich sein, einfache Sachverhalte mit Hilfe von Literatur und Gesetzestexten selber zu lösen.

Inhalte

- Einführung in die Systematik des Arbeitsrechtes
- MAV-interne Geschäftsführung
- Ordnungsgemäße MAV-Sitzungen und Beschlüsse
- Dienstbefreiung und Freistellung für die MAV-Tätigkeit
- Umfang und Kostentragungspflicht des Arbeitgebers
- Verfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung (Formen und Fristen)
- Grundzüge des Schiedsverfahrens



Wenn vorhanden, bitte (kommentiertes) MVG, eine Textausgabe der AVR und eine arbeitsrechtliche Gesetzessammlung (Kittner, Bund-Verlag oder dtv-Taschenbuchausgabe) mitbringen.

Jugend- und Auszubildendenvertreter – eine Einführung

Zielgruppe: Jugend- und Auszubildendenvertreter

Seminar 08/2012

11. – 13.04.2012
Springe
Andreas Beez

Besondere Leute brauchen besondere Vertreter.

Junge Menschen und Auszubildende sind besondere Menschen. Sie sind in besonderer Weise abhängig davon, wie mit ihnen im Betrieb umgegangen wird. Daher benötigen und haben sie eine besondere Vertretung: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Was die JAV für ihre Leute machen kann, richtet sich nach ihrem Einfallsreichtum und ihrem Selbstverständnis. In juristischer Hinsicht entscheidet das Mitarbeitervertretungsgesetz. Dessen Paragraphen für die JAV sind nicht leicht zu finden und erst recht nicht leicht zu verstehen. Dem kann abgeholfen werden.

Methode

Die Bereitschaft, selbst etwas zu erarbeiten und probierhalber einmal zu präsentieren, wird vorausgesetzt, Kleingruppenarbeit anhand von Beispielen.



GERD DIELMANN



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen, die bereits eine Einführung zum MVG absolviert haben

Seminar 09/2012

12. – 16.03.2012
Springe
Dieter Helbig, Marion Weinreich

Seminar 10/2012

21. – 25.05.2012
Dassel
Sven Feuerhahn, Michael Passior

Seminar 11/2012

02. – 06.07.2012
Bonn
Sigi Löhlau, Tanja Bohlender

Seminar 12/2012

15. – 19.10.2012
Papenburg
Sven Feuerhahn, Lothar Germer

Mitzubringen sind unbedingt das MVG und die Arbeitsvertragsgrundlage (AVR o.ä.).

Mitarbeitervertretungen sind nur dann in der Lage, die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten, wenn sie auf dem Stand des aktuellen Arbeitsrechtes sind und möglichst qualifiziert die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach dem MVG ausüben können.

Seminarinhalte

- Änderungen im Mitbestimmungs- und Mitberatungsverfahren, Geschäftsführung der MAV, ordnungsgemäße Beschlussfassung und Hinzuziehung von Sachverständigen, Schiedsstellen-, Kirchengerechtigungsverfahren
- Beteiligungsrechte in organisatorischen, sozialen und allgemein personellen Angelegenheiten anhand ausgewählter Fallbeispiele
- Beteiligung bei betriebsbedingten Kündigungen und Zustimmungsverweigerungsgründe: Sozialauswahl, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Weiterbeschäftigungsmöglichkeit unter geänderten Vertragsbedingungen, Beteiligung bei außerordentlichen Kündigungen und bei krankheitsbedingten und verhaltensbedingten Kündigungen
- Fälle der Mitberatung und Mitberatungsverfahren
- Neues zum Arbeitsrecht, Gesetzesänderungen und wichtige neue Rechtsprechung

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 13/2012

05. – 09.11.2012
Springe
Dieter Helbig, N.N.

Ausgangslage des Seminars bildet die Situation in der jeweiligen Einrichtung der Teilnehmer. Hierzu werden in einem ersten Schritt in Arbeitsgruppen für jede Einrichtung zu beurteilende Problemlagen ermittelt und festgehalten. Dabei soll auch berücksichtigt werden, welche Risiken und Chancen für die Arbeitnehmer in der Einrichtung bestehen und welche konkreten Ziele die Mitarbeitervertretung anstrebt, um hieraus dann in einem weiteren Schritt Handlungsmöglichkeiten der MAV und Umsetzungsschritte zu erarbeiten.

Dabei wird die Interessenvertretung und die Wahrnehmung der Rechte der Mitarbeiter anhand folgender Gliederung systematisch erarbeitet:

- I. Saseler Dreischritt oder die 3-Schritt-Methode
- II. Die Methodik der Fallbearbeitung
- III. Das Arbeitsrecht
- IV. Die Beteiligungsrechte der MAV
- V. Streitschlichtung durch Kirchengerecht / Schiedsstelle oder die Einigungsstelle
- VI. Beschlussfassung der MAV

Es wird ausdrücklich von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erwartet, dass diese regelungsbedürftige Probleme aus ihren Einrichtungen einbringen.

Als Beispiel für die Einarbeitung in die 3-Schritt-Methode kann das leidige Raucherthema oder ein anderes im Plenum zu verarbeitendes Thema dienen.

Als Seminarziel soll die Sicherung der Handlungsfähigkeit der MAV mit Blick auf die jeweils benannten Problemlagen in ihren Einrichtungen erreicht werden und die Grundlage dafür geschaffen werden, dass sich die MAV aktiv am Gestaltungsprozess der Einrichtung beteiligt.

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen aus Bereichen mit ambulanter Krankenpflege, Sozialstationen etc.

Teil 1 Seminar 14/2012

07. – 09.11.2012
Springe
Sven Feuerhahn,
Elke Brukamp-Pals

Zielgruppe: Teil 2 richtet sich speziell an Mitarbeitende in der ambulanten (häuslichen) Pflege.

Der Besuch des Teils 1 ist nicht Voraussetzung für die Teilnahme. Es werden Themen behandelt, die über Teil 1 hinausgehen.

Teil 2 Seminar 15/2012

12. – 14.3.2012
Springe
Tanja Bohlender,
Elke Brukamp-Pals

Arbeitsmaterialien

Bitte unbedingt die Anwendung findenden arbeitsrechtlichen Regelwerke (AVR, DVO, MVG) als Textausgabe mitbringen. Darüber hinaus ist eine arbeitsrechtliche Sammlung (Kittner, Beck Texte Arbeitsrecht) hilfreich.

Die Tätigkeit von MAVen in Sozialstationen und in der ambulanten Pflege erfordert oftmals völlig andere Kenntnisse als in anderen Bereichen

Teil 1

Dieses Seminar beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit:

- Beschäftigung von Mitarbeitern nach flexiblen Arbeitszeitmodellen (TzBfG etc.)
- Erarbeiten der rechtlichen Grundlagen der MAV-Tätigkeit in der ambulanten Pflege
- Spezielle arbeitsrechtliche Fragestellungen
- Konfliktfeld Zeitvorgaben – Arbeitszeit
- Erarbeitung spezieller Fragestellungen aus dem Kreis der Teilnehmenden.

Teil 2

Das Seminar wird u.a. folgende Themen aufgreifen und diese durch vielfältige Methoden vermitteln:

- Kann der Arbeitgeber Kündigungen gegenüber Langzeitkranken oder nicht mehr voll belastbaren Beschäftigten aussprechen? Oft sind sie gerade aufgrund der körperlich und psychisch anstrengenden Arbeit im Pflegedienst nicht mehr voll belastbar. Was kann die MAV bei krankheitsbedingten Kündigungen tun? Gibt es im Vorfeld Beteiligungsmöglichkeiten der MAV?
- Was kann die MAV tun, wenn immer mehr Teilzeitbeschäftigte eingesetzt werden sollen, aber die Mitarbeiter von den vereinbarten Arbeitszeiten kaum noch leben können?
- Haftung der Mitarbeitenden: Gerade bei Schäden an den Pkw versucht der Arbeitgeber oftmals die Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen. Im Seminar wird herausgearbeitet, wann wer haftet und vor allen Dingen, wie die MAV bei Haftungsthemen agieren und reagieren kann.

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 16/2012

12. – 16.03.2012
Springe
Andreas Beez, Peer Pflingsttag

Seminar 17/2012

18. – 22.06.2012
Bad Bevensen
Mira Gathmann, Michael Passior

Arbeitsmaterialien

Textausgabe MVG, angewandtes
Tarifwerk: AVR o.ä., Gesetzes-
sammlung (Kittner)

Auf der Basis von Arbeitsverträgen leisten MitarbeiterInnen ihre Arbeit. Wenn Probleme auftreten, werden wir als MAV häufig gefragt »Muss ich das machen?« oder »Was kann ich dagegen unternehmen?«

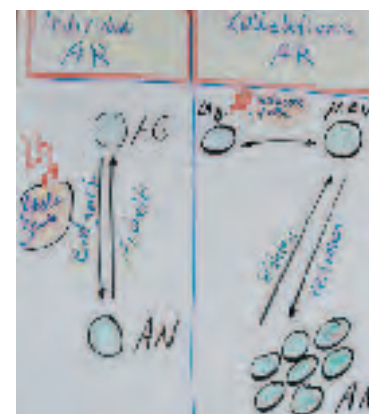
Daher sind Grundkenntnisse des Arbeitsrechts für die Beratung unserer KollegInnen unentbehrlich. Anhand von Praxisbeispielen werden erworbene Kenntnisse unmittelbar in der MAV-Arbeit nutzbar sein.

Inhalte

- Was bedeutet eine Abmahnung?
- Wie gestaltet sich das Vertragsrecht?
- Was bedeutet Annahmeverzug?
- Wie können Arbeitsverträge geändert werden?
- Ist allen Dienstanweisungen Folge zu leisten?
- Welche Sanktionsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber?
- Welches sind die kirchlichen Besonderheiten?
- Welches sind die wesentlichen Gesetzesgrundlagen?
- Wie sind Gesetzestexte zu lesen und zu verstehen?
- Welche Möglichkeiten hat die MAV, Einfluss zu nehmen?

Methode

- gemeinsames Erarbeiten von Lerninhalten im Plenum
- Lösen von Fällen in Kleingruppen
- Fragestellungen der Teilnehmer werden in den Seminarablauf eingebunden.





Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen, in denen die AVR-K gelten

Seminar 18/2012

23. – 27.04.2012
Borkum
Elke Neuendorf, Rainer Nagel

Seminar 19/2012

03. – 07.09.2012
Springe
Rainer Nagel, Elke Neuendorf

Arbeitsmaterialien

AVR-K, MVG, Gesetzesammlung z.B. Kittner

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Niedersachsen (AVR-K) finden auf viele Arbeitsverträge in diakonischen Einrichtungen Anwendung.

Kenntnisse über die AVR-K sind erforderlich, um Fragen zu Eingruppierung, zur Arbeitszeit, über Entgelt und viele weitere Dinge wie Urlaub, Entgeltfortzahlung etc. beantworten zu können.

In den AVR-K wird an vielen Stellen darauf hingewiesen, dass »Weiteres« durch Dienstvereinbarung geregelt werden kann. Dies bedeutet einen größeren Gestaltungsspielraum für Leitung und MAV, birgt aber auch Risiken, die die MAVen kennen müssen.

Inhalt

- Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts
- Grundzüge der AVR-K (Eingruppierung, Arbeitszeit (-modelle), Übergangsregelungen)
- Die Musterdienstvereinbarungen
- Korrespondierende gesetzliche Regelungen (Arbeitszeitgesetz etc.)
- Einschlägige Regelungen des MVG

Methode

Arbeit im Plenum und in Kleingruppen. Anhand konkreter Fragestellungen werden Kenntnisse von den Teilnehmenden auch selbstständig erarbeitet und reflektiert.

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen aus Einrichtungen, die die AVR-(DW-)EKD anwenden.
Arbeitsrechtliche Kenntnisse sind nicht erforderlich

Seminar 20/2012

04. – 08.06.2012
Kloster Drübeck
Sven Feuerhahn, Helga Gutt

Arbeitsmaterialien

AVR-(DW-)EKD, Kommentar des MVG, Gesetzesammlung, z.B. Kittner

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche Deutschlands (AVR-(DW-)EKD) bilden die Grundlage vieler Arbeitsverträge bundesweit.

Für die Mitarbeitervertretungen ist es wichtig, sich sowohl mit dem Eingruppierungssystem auszukennen als auch Fragen der Mitarbeiter zum Entgelt, zur Zahlung eines 13. Entgelts, zum Umgang mit den Arbeitszeitkonten oder zur Urlaubsgewährung und -berechnung beantworten zu können.

Die Kenntnis über die AVR-(DW-)EKD ist deshalb für jedes Mitglied einer Mitarbeitervertretung einer Einrichtung, in der dieses Werk Grundlage der Arbeitsverträge ist, ein Muss.

Zielsetzung

Kenntnisse und systematisches Umgehen mit den AVR-(DW-)EKD sollen erarbeitet werden.

Inhalt

- Rechtscharakter der AVR-(DW-)EKD
- Eingruppierung und Vergütung
- 13. Entgelt und Notlagenregelung
- Arbeitszeit und Urlaub
- Kündigung

Methode

Wir werden im Wechsel von Vortrag und Gruppengespräch sowie in Kleingruppenarbeit, ggf. auch in kleinen Rollenspielen arbeiten. Dabei ist es durchaus erwünscht, dass die Arbeit auch Spaß macht.





Seminar 21/2012

07. – 11.05.2012
Frenswegen
Sabine Kaiser,
Elke Brukamp-Pals

In einigen Unternehmen findet der Tarifvertrag der Länder (TV-L) als Arbeitsvertragsgrundlage Anwendung.

In anderen Unternehmen findet die Dienstvertragsordnung Anwendung, in der auf den TV-L in der für das Land Niedersachsen geltenden Fassung verwiesen wird, und regelt kirchenspezifische Abweichungen.

In diesem Seminar werden zum einen die wesentlichen Inhalte des TV-L / DVO vermittelt: Fragen zur

- Eingruppierung,
- Stufenzuordnung,
- Arbeitszeit und
- Vergütung

werden beantwortet. Unter welchen Voraussetzungen wird eine Jahressonderzahlung gezahlt und was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel?

Zum anderen soll es auch darum gehen, welche Besonderheiten es in der DVO gegenüber dem TV-L gibt.

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Einführungskurse AVR-K und MVG werden erwartet.

Seminar 22/2012

11. – 15.06.2012
Springe
Elke Neuendorf, Susanne Hilbig

Arbeitsmaterialien

AVR, MVG, Arbeitszeitgesetz, Arbeits- und Sozialordnung von Kittner

Teil 1

Was ich schon immer zum Thema Arbeitszeit wissen wollte.

In den diakonischen Einrichtungen wird das Personal immer knapper, der Leistungsanspruch wird erhöht. Die Kompensation von Personal wird durch Leistungsverdichtung erzielt. Welche Möglichkeiten hat eine Mitarbeitervertretung, hier Einfluss zu nehmen? Die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit ist eines der wichtigsten Steuerungselemente einer Mitarbeitervertretung. Durch diesen Mitbestimmungstatbestand hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, entscheidend das Geschehen in einem Unternehmen mitzugestalten. Dazu bedarf es der rechtlichen Grundkenntnisse zum Thema Arbeitszeit. Was bedeuten Mehrarbeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, 8-Wochen-Ausgleichszeitraum? Wie nutze ich dieses Wissen in der praktischen Umsetzung?

Inhalte

- Analyse des Mitbestimmungstatbestandes, wie weitreichend ist dieser?
- rechtliche und tarifliche Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung
- Üben und Umsetzung an Hand praktischer Beispiele
- Analyse, Diskussion, Entwicklung von Ideen für die Einrichtungen der TeilnehmerInnen
- Entwicklung von Strategien zur Durchsetzung eigener Vorstellungen und arbeitnehmerorientierter Ziele
- Es besteht die Möglichkeit, Probleme aus der Einrichtung einzubringen

Methode

Die Bereitschaft, selbst Kenntnisse zu erarbeiten, wird vorausgesetzt, da das eigene Erarbeiten die Kenntnisse am Besten sichert. Kleingruppenarbeit anhand von Beispielen.

Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung

Zielgruppe: alle Mitarbeiter-
vertretungen

Einführungskurse in AVR-K,
im MVG und das Grund-
lagenseminar Arbeitszeit
werden erwartet.

Seminar 23/2012

08. – 12.10.2012
Bad Bevensen
Andreas Beez, Susanne Hilbig

Arbeitsmaterialien

AVR-K, MVG-K, Arbeitszeitgesetz,
Arbeits- und Sozialordnung von
Kittner

Teil 2 Die Möglichkeit, sich endlich mal mit den Besonderheiten des Arbeitszeitrechts auseinander zu setzen.

In diesem Seminar soll sich einerseits mit den speziellen Fragen zum Thema Arbeitszeit auseinander gesetzt werden. Wie ist die rechtliche Situation von Teilzeitbeschäftigten, wie wird der Urlaub berechnet und müssen sie immer so arbeiten, wie der Arbeitgeber es sagt? Was beinhaltet die Anlage 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft?

Andererseits geht es darum, Methoden zu erlernen, wie die Mitarbeitervertretung Strategien entwickelt, Eckpunkte oder Positionen der Mitarbeitervertretung umzusetzen. Welche Spielräume sind mit der AVR-K zu vereinbaren? Welche Inhalte sollte eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit haben?

Inhalte

- Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Dienstplangestaltung
- Die Verknüpfung von Arbeitsschutz und Arbeitszeitrecht
- Vertieftes Auseinandersetzen mit rechtlichen und tariflichen Bestandteilen der Arbeitszeitgestaltung
- Üben und Umsetzung an Hand praktischer Beispiele
- Analyse, Diskussion, Entwicklung von Ideen für die Einrichtungen der TeilnehmerInnen
- Entwicklung von Strategien zur Durchsetzung eigener Vorstellungen und arbeitnehmerorientierter Ziele

Methode

Die Bereitschaft, selbst Kenntnisse zu erarbeiten, wird vorausgesetzt, da das eigene Erarbeiten die Kenntnisse am Besten sichert. Kleingruppenarbeit anhand von Beispielen.



Zielgruppe: alle Mitarbeiter-
vertretungen

Seminar 24/2012

07. – 11.05.2012
Frenswegen
Bernhard Baumann-Czichon,
Peter Oehne

Arbeitsmaterialien

MVG, Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze (z.B. Kittner), AVR, DVO usw.

Kündigungen verhindern – Arbeitsplätze sichern

Es gibt zahlreiche gesetzliche Vorschriften, die die ArbeitnehmerInnen vor Kündigungen schützen sollen. Darin verheddert sich mancher Arbeitgeber, aber am Ende steht doch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Kündigungsschutzgesetz einschließlich des Sonderkündigungsschutzes für bestimmte Arbeitnehmergruppen kann nur dann seine Wirkung entfalten, wenn es verknüpft ist mit betrieblichen Strategien.

Dazu gehören Maßnahmen zum betrieblichen Kündigungsschutz (Vermeidung von krankheitsbedingten Kündigungen) ebenso wie Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Kurzarbeit, Transfergesellschaften, Sozialpläne usw.

Ausgehend von den konkreten betrieblichen Problemen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollen wir u.a. folgende Themen behandeln:

- Gesetzlicher Kündigungsschutz und Sonderkündigungsschutz (z.B. SGB IX)
- Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung
- Sozialauswahl und Namenslisten
- Wie kann der Grundsatz, dass die Kündigung nur das letzte Mittel sein darf, für Maßnahmen zum Arbeitsplatzert halt genutzt werden?
- Wie können betriebliche Alternativen zum Arbeitsplatzabbau entwickelt werden?
- Und wenn gar nichts mehr geht: Kurzarbeit, Transfergesellschaften, Sozialpläne
- Bündnisse gegen Arbeitsplatzabbau

Methoden

Wir werden in großen und kleinen Gruppen arbeiten. Jede/r Teilnehmer/in wird dabei Gelegenheit haben, eigene Fragestellungen einzubringen und aktiv an der Entwicklung von Lösungen mitzuwirken.



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 25/2012

21. – 25.05.2012
Dassel
Bernhard Baumann-Czichon,
Rainer Nagel

Befristete Arbeitsverhältnisse werden seit langem genutzt, um das Beschäftigungsrisiko auf Arbeitnehmer abzuwälzen. Teilzeitbeschäftigung mit der Verpflichtung zu Mehrarbeit ist ein anderes Instrument, um den Beschäftigungsumfang dem jeweiligen Bedarf an Arbeitskraft anzupassen. Und weitere Instrumente werden entwickelt: die befristete Aufstockung der Arbeitszeit, Leiharbeit, (Schein-)Werkverträge.

Wir wollen diese Formen der Flexibilisierung der Arbeit aufzeigen, ihre Ursachen und die damit verbundenen Risiken für die einzelnen MitarbeiterInnen aber auch für die Belegschaft insgesamt herausarbeiten. Vor allem sollen Handlungsmöglichkeiten für die Mitarbeitervertretung entwickelt werden:

- Wie kann das Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten genutzt werden?
- Wie können andere Mitbestimmungsrechte genutzt werden?
- Wie können MitarbeiterInnen beraten werden?
- Und was kann man sonst noch tun, um einer Auszehrung der Belegschaft entgegen zu wirken?

Seminarinhalte

- Rechtliche Grenzen der Flexibilisierung: Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertreter und Betroffene
- Entwicklung von Strategien zur Vermeidung weiterer Auszehrung der Belegschaft

Methoden

Wir werden in großen und auch kleinen Gruppen arbeiten. Dadurch wird jede/r TeilnehmerIn Gelegenheit haben, eigene Fragestellungen einzubringen und aktiv an der Entwicklung von Lösungen mitzuwirken.



FREESTYLE

Zielgruppe: für Frauen aus allen Mitarbeitervertretungen

Seminar 26/2012

04. – 08.06.2012
Kloster Drübeck
Annemarie Czichon,
Mira Gathmann

Rund drei Viertel der Beschäftigten in Kirche und Diakonie sind Frauen. Doch die Mitarbeitervertretungen sind häufig zu weit mehr als der Hälfte mit Männern besetzt. Auch in betrieblichen Führungs- und Leitungspositionen sind Frauen meist unterrepräsentiert und nicht ihrer Qualifikation entsprechend vertreten. Dafür gibt es viele Gründe: Die Mehrzahl der Frauen ist nur teilzeitbeschäftigt und arbeitet vielfach in befristeten Arbeitsverhältnissen. Viele Frauen sind durch familiäre Verpflichtungen mehrfach und überbelastet. Und immer noch sind viele Frauen nicht ihren eigentlichen Fähigkeiten entsprechend ausgebildet. Zu all diesen Themen besteht vielfältiger Beratungs- und Diskussionsbedarf.

Aber auch Frauen, die sich in der MAV engagieren, erleben häufig, dass sie sich nicht ausreichend ernst genommen fühlen oder es manchmal weniger leicht haben, sich durchzusetzen als ihre männlichen Kollegen.

- Was können MAVen und was können Frauen selber tun, um diese Situation zu verbessern? Was können wir tun, um Kolleginnen die Mitarbeit in der MAV zu ermöglichen bzw. zu erleichtern?
- Wie können Arbeitsplätze frauen- und familienfreundlich gestaltet werden (Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Kinderbetreuung usw.)?
- Welche rechtlichen Instrumente stehen zur Verfügung (TzBfG, MuSchG, AGG usw.)? Wie können wir diese nutzen? Welche Handlungsmöglichkeiten bietet das MVG – welche die AVR, DVO usw.?
- Welchen besonderen Beratungsbedarf haben die Kolleginnen in der Einrichtung?
- Wo habe ich evtl. als MAVlerin das Gefühl, als Frau zu wenig ernst genommen oder gehört zu werden, sei es innerhalb der MAV, in der Einrichtung oder vom Arbeitgeber?

Eingruppierung

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 27/2012

18. – 20.06.2012
Bad Bevensen
Andreas Beez, Helga Gutt

Arbeitsmaterial

Als Material werden die jeweils verwendeten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K; AVR-EKD) benötigt.

Einführung in das Eingruppierungsrecht der AVR-K / AVR-EKD

Für die allermeisten Mitarbeiter hängt die Höhe der Vergütung von ihrer Eingruppierung ab. Wie jemand eingruppiert ist, ist nicht leicht zu durchschauen. Denn im Recht der Eingruppierung werden sehr viele so genannte unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet. Der einzelne Mitarbeiter ist daher regelmäßig damit überfordert, auch nur die eigene Eingruppierung zu kontrollieren. Deshalb hat der Kirchengesetzgeber – ebenso wie der weltliche Gesetzgeber – den Mitarbeitervertretungen die Aufgabe zugewiesen, die Eingruppierung mitzubeurteilen.

Als Hilfestellung für diese Aufgabe, soll in diesem Seminar versucht werden, sich mit der jeweiligen Systematik der Arbeitsvertragsrichtlinien vertraut zu machen und eine Reihe von Begriffen durch Anschauung von Beispielen mit Leben zu füllen.



Dabei ist es erforderlich, die Rechtsprechung zur Kenntnis zu nehmen und zu diskutieren. Themen, die eine Rolle spielen werden, sind:

- Vergütungsgruppenstruktur
- Arbeitsplatzbewertung
- Höher- und Rückgruppierung, Umgruppierung
- Mitbestimmungsverfahren

Einführung in die Arbeit der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung

Zielgruppe: alle SchwerbehindertenvertreterInnen und Mitarbeitervertretungen

Seminar 28/2012

18. – 20.07.2012
Dassel
Arno Schmidt

Aufgaben, Rechte und Pflichten der Vertrauensperson für Schwerbehinderte in den Einrichtungen der Diakonie

Die Betreuung und Beratung von Schwerbehinderten und gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern stellen hohe Ansprüche an die fachliche und persönliche Kompetenz der Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretung wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen und Dienstvereinbarungen eingehalten sowie auch die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten erfüllt werden (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX Teil I).

Die erforderlichen Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung, die Bemühungen um die Gleichbehandlung und die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt erfordern Fachwissen und grundlegende Rechtskenntnisse.

Dieses Seminar richtet sich an die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung und an Mitglieder der MAV, die sich eine fundierte fachliche Grundlage schaffen möchten.

Die Inhalte

- Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb
- Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber und der Mitarbeitervertretung
- Anregungen zur guten Zusammenarbeit mit der MAV
- Grundlagen des Schwerbehindertenrechts und Leistungen sozialer Träger für Schwerbehinderte
- Durchsetzung der Rechte schwerbehinderter Menschen



Zielgruppe: alle SchwerbehindertenvertreterInnen und Mitarbeitervertretungen, die bereits an einem Seminar »Einführung in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung« teilgenommen haben oder sich für spezielle Aufgaben der SBV interessieren.

Seminar 29/2012

17. – 19.09.2012

Dassel

Arno Schmidt

Schwerbehindertenvertreter sind nur dann in der Lage, die Interessen der schwerbehinderten MitarbeiterInnen zu vertreten, wenn sie auf dem Stand der aktuellen Gesetzgebung sind und möglichst qualifiziert die Rechte nach dem SGB IX beurteilen und ausüben können.

Seminarinhalte

- Wiederholung der Einführung in das SGB IX
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen
 - Einstellungen
 - Förderung
 - Vorbereitende Maßnahmen bei drohender Kündigung
- Erarbeiten von Integrationsvereinbarungen
- Vorbereitung und Durchführung eines »Betrieblichen Eingliederungsmanagements«

Methoden

Lehrgespräch, Fallbeispiele aus der Praxis, Übungen in Gruppenarbeit

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 30/2012

19. – 23.11.2012

Frenswegen

Bernhard Baumann-Czichon,

Beate Hochhut

Ausgliedern – Umgliedern – Eingliedern

In fast allen diakonischen Einrichtungen wird über Zusammenschlüsse, Strukturänderungen, Betriebsübergänge, Ausgliederungen nicht nur geredet. Die Einrichtungen müssten – so die Begründung – fit gemacht werden für den Wettbewerb der nächsten Jahre. Für die Beschäftigten bedeutet dies oft Gefährdung von Arbeitsplätzen, Standortwechsel, Flucht in niedrigere Tarifsysteme aber auch neue Arbeits- und Organisationsformen, die zu einer Entwertung der Arbeit führen können.

Mitarbeitervertretungen werden solche Prozesse selten verhindern, oft aber beeinflussen können. Wie kommt eine MAV zu Vereinbarungen über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, über die Beteiligung in Aufsichtsgremien, über die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen?

Um Handlungsmöglichkeiten entwickeln zu können, muss eine Mitarbeitervertretung einerseits verstehen, was die Arbeitgeberseite treibt und was sie vor hat:

- Was bedeuten Begriffe wie Holding, Fusion, Verschmelzung?
- Wie können die rechtlichen Strukturen einer Einrichtung aussehen?
- Welche Bedeutung hat das Stammkapital?
- Welche Folgen haben Betriebsübergang, Fusion, Abspaltungen, Verschmelzungen usw.?

Andererseits muss die MAV frühzeitig erkennen, welche Risiken auf die Arbeitnehmer zukommen und mit welchen Mitteln diese Risiken abgewendet werden können.

In diesem Seminar sollen die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen an der Entwicklung in den Einrichtungen der TeilnehmerInnen entwickelt und dargestellt werden.



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 31/2012

17. – 21.09.2012

Dassel

Michael Dembski, Annette Müller

Arbeitsmaterialien

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten eine aktuelle Ausgabe der AVR und eine Sammlung arbeits- und sozialrechtlicher Gesetze (z.B. Kittner) mitbringen.

Für die Beratung von KollegInnen, die sich an die MAV wenden, ist es oft hilfreich, wenn die Mitarbeitervertreterin bzw. der Mitarbeitervertreter sozialrechtliche Grundkenntnisse hat.

Im Seminar wird der Blick auf die sozialen Folgen beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis gelenkt. Thematisiert werden einerseits die Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Kündigung, Aufhebungsvertrag, Verrentung, aber auch Altersteilzeit), andererseits die sozialstaatlichen bzw. sozialrechtlichen Reaktionen hierauf, unter besonderer Berücksichtigung des kirchlichen Arbeitsrechts.

Das Seminar soll insbesondere den mitbestimmungsrechtlich mit solchen Fragen konfrontierten Mitarbeitervertreter/innen helfen, in der Beratung der/s Betroffenen bzw. in dessen/deren Vertretung die weitreichenden Folgen zu erkennen und wenn nötig konstruktive Handlungskonzepte/-alternativen zu entwickeln.

Zielsetzung

Ziel ist es, einen Überblick zu geben über das gesamte System des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Berufsleben in den Ruhestand und dadurch Beratungs- und Handlungsmöglichkeiten für die MAV zu ermöglichen / aufzuzeigen.

Methode

Präsentation, Kleingruppenarbeit, Plenum, Fallbeispiele



MONTAGE ZWEIER ABBILDUNGEN VON GIRD ALTSMANN / PIXELIO.DE

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 32/2012

21. – 23.11.2012

Frenswegen

Andreas Beez, Susanne Hilbig

Was hat die MAV mit Datenschutz am Hut?

Datenschutz ist Persönlichkeitsschutz. Es geht um das Recht und die Freiheit des Einzelnen mit darüber zu entscheiden, wer wann was über seine persönlichen Daten erfahren darf und soll.

Mit den zunehmenden technischen Möglichkeiten der Datenverarbeitung wachsen Fähigkeit und Interesse auch der Unternehmen, personenbezogene Daten der Arbeitnehmer mittels elektronischer Datenverarbeitungssysteme leichter und effektiver zu verwalten. Für den Arbeitnehmer bedeutet diese Entwicklung eine gesteigerte Gefahr, in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt zu werden.

In diesem Seminar wollen wir uns Klarheit über die rechtlichen Grundlagen des Datenschutzes im betrieblichen Zusammenhang verschaffen. Dazu ist die Stellung der Mitarbeitervertretung gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber den einzelnen Beschäftigten sowie möglichen Kooperationspartnern, wie dem Datenschutzbeauftragten, zu untersuchen. Die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung sollen herausgearbeitet werden.

Es wird die Bereitschaft erwartet, Texte zu lesen, Problemfälle in Gruppen zu diskutieren und Lösungsansätze zu präsentieren.

Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Zielgruppe: MitarbeitervertreterInnen mit einem Grundwissen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seminar 35/2012

03. – 07.09.2012

Springe

Matthias Holm, Marion Weinreich

Gesundheitsmanagement ist mehr als Rückenschule und Ernährungsberatung

Steigende krankheitsbedingte Fehlzeiten und das gehäufte Auftreten von Burnout-Fällen führen dazu, dass sich Geschäftsführungen ernsthaft mit der Umsetzung eines Gesundheitsmanagements auseinandersetzen. Ernährungsberatung, Rückenschule und Gesundheitstage bleiben aber oft die einzigen Kennzeichen eines Gesundheitsmanagements – das ist aus Sicht der Mitarbeitervertretung zu wenig.

Um Arbeitsbedingungen wirklich zu verbessern und Erkrankungen vorzubeugen, müssen die Gefährdungsbeurteilung und das betriebliche Eingliederungsmanagement sinnvoll miteinander verzahnt werden. Die Verbesserung der betrieblichen Kommunikation, die Schulung von Führungskräften und Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung sind neben den Maßnahmen der individuellen Gesundheitsvorsorge wichtige Bestandteile eines Gesundheitsmanagements.

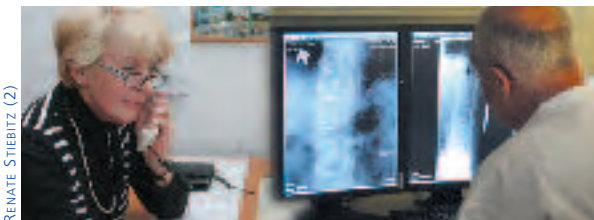
In diesem Seminar werden die verschiedenen Prozesse beschrieben, die im Gesundheitsmanagement umgesetzt werden müssen. Ein zweiter Schwerpunkt des Seminars ist die Verzahnung der verschiedenen internen und externen Akteure. Die Krankenkassen und Berufsgenossenschaften können wichtige Beratungsfunktionen übernehmen und finanzielle Unterstützung leisten.

Seminarinhalte

- Aufbau und Elemente eines BGM
- Maßnahmen des BGM auf dem Prüfstand
- Die Rolle der MAV und der Schwerbehindertenvertretung im Gesundheitsmanagement
- Mitbestimmung der MAV (MVG)
- Inhalte einer Dienstvereinbarung



Krank – kaputt – raus?



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 36/2012

26. – 30.03.2012

Bad Bevensen

Mira Gathmann, Uwe Bilau

Seminar 37/2012

15. – 19.10.2012

Papenburg

Mira Gathmann, Michael Heinrich

Die Arbeitsbelastung steigt an fast allen Arbeitsplätzen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes führt oft dazu, dass Krankheiten verschleppt werden: Die Fehlzeitenquote ist in den letzten Jahren stetig gesunken.

Kranke MitarbeiterInnen werden nur noch als Kostenfaktor gesehen. Mit Krankenrückkehrgesprächen versuchen Arbeitgeber, Kranke zu »disziplinieren«. Neuerdings ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, mit MitarbeiterInnen, die in einem Jahr insgesamt 6 Wochen erkrankt waren, ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Arbeitsmaterialien

Die TeilnehmerInnen sollen das bei ihnen gültige Mitarbeitervertretungsgesetz, die AVR und eine Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze mitbringen.

Wir wollen in dem Seminar folgende Fragen klären

- Muss ein Arbeitnehmer etwas über seine Krankheit offenbaren?
- Ist es sinnvoll, dem Arbeitgeber Hinweise über die Krankheit zu geben?
- Sollen Arbeitnehmer und Mitarbeitervertretung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement mitmachen?
- Wann kann ein Arbeitgeber krankheitsbedingt kündigen?
- Was kann die Mitarbeitervertretung bei krankheitsbedingten Kündigungen tun?

Methode

Gemeinsam wollen wir Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen aufzeigen und entwickeln. Ziel ist die Entwicklung eines Vorschlages für eine Dienstvereinbarung.



DANIEL WREDE

Seminar 55/2012

11. – 13.04.2012
Springe
Holger Ottens, Beate Hochhut

Das Burn-Out-Syndrom ist schon lange bekannt als »Ausbrennen«, »innere Kündigung« und »Scheitern an den Verhältnissen«.

Leider trifft es oft die besonders engagierten Kolleginnen und Kollegen – plötzlich geht gar nichts mehr. Der Verlauf ist nicht selten dramatisch: lebenslange Berufsunfähigkeit bis hin zu Suizid-Gedanken. In unseren turbulenten Zeiten wird das Burn-Out-Syndrom wieder verstärkt beobachtet.

Zeit für die MAV, sich mit der Fluktuation in der Einrichtung, einem evtl. hohen Krankenstand und merkwürdigem Betriebsklima unter diesem Aspekt zu beschäftigen. Was kann die MAV tun, um Burn Out vorzubeugen?

Seminarinhalte

- Ursachen in der Persönlichkeit und in der Arbeitsorganisation
- Grundlagen im Arbeitsschutz / psychische Fehlbelastungen beurteilen
- Warnsignale und Frühsymptome
- Behandlungsmöglichkeiten

Seminar 38/2012

19. – 21.11.2012
Frenswegen
Werner Feldes, Peter Oehne

Neue Herausforderung für die MAV

Der Trend, dass immer mehr Menschen jenseits des 60. Lebensjahres beschäftigt sind, hält weiter an. 2020 werden voraussichtlich 40 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung 50-64 Jahre alt sein. Die Beschäftigten gehen immer später in Rente. Unter den gegebenen Arbeits- und Leistungsbedingungen hat dieser Wandel Folgen für die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten, denn der Verschleiß der Gesundheit nimmt ab dem 45. Lebensalter deutlich zu. In den meisten Unternehmen muss sich deshalb die Personalpolitik an die Herausforderungen des demografischen Wandels anpassen.

Die Herausforderung heißt Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit gesundes Älterwerden im Betrieb möglich wird. Generationenübergreifend müssen sich die Beschäftigungsfähigkeit und die Chancen der Jüngeren und der Älteren erhöhen. Dafür muss sich zunächst der Blick auf älter werdende Belegschaften und ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse ändern. Diese nehmen in Zukunft bei der Ausgestaltung betrieblicher Maßnahmen eine wichtige Rolle ein.

Das Seminar vermittelt Kenntnisse, wie die Mitarbeitervertretung, Geschäftsführung und betriebliche Fachkräfte mithilfe eines systematischen Altersmanagements die Beschäftigungschancen Älterer erhöhen und wie sie die volle Leistungs- und Erwerbsfähigkeit bis zum Renteneintritt erhalten können.

Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der MAV

Gleichstellungs- und Schutzrechte für ältere/behinderte Beschäftigte – Verbot der Altersdiskriminierung – Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Überwachungsrechte – Alters- und behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung – Integrationsvereinbarung

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen, die in Konflikten vermitteln möchten

Seminar 39/2012

02. – 06.07.2012

Bonn

Holger Ottens,

Annemarie Czichon

»Mediation« ist ein Verfahren, in dem alle Beteiligten einen Konflikt bearbeiten und zu einer gemeinsamen Lösung kommen sollen.

Ein unbeteiligter Dritter, der »Mediator«, hat die besondere Aufgabe, zwischen den verschiedenen Interessen zu vermitteln und sie auf der Suche nach einer Lösung zu unterstützen. In vielen privaten, politischen und beruflichen Konflikten wird dieses Mittel schon zu einer außergerichtlichen Einigung eingesetzt.

Mediation betont dabei einen offenen und respektvollen Umgang der Beteiligten und soll auf konstruktive, d.h. zukunftsorientierte Lösungen hinarbeiten.

Dieses Seminar stellt die Methoden der Mediation vor. Ziel ist es, dieses inzwischen weit verbreitete Verfahren auf seine Möglichkeiten und Grenzen zu untersuchen und einzelne Methoden in Konfliktsituationen anwenden zu können.

Zielsetzung

Kompetenz bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, speziell zu den Themen partnerschaftlicher Zusammenarbeit und zur Erhaltung des Betriebsfriedens

Inhalte

Überblick über den Einsatz von Mediation, Analyse der Konfliktsituation, Zielsetzung und Verfahren der Mediation, Methoden und Strategien im Konflikt, Phasen der Konfliktbearbeitung, Kommunikation und Moderation, Aufgaben des Mediators, Möglichkeiten und Grenzen des Konfliktmanagements

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 40/2012

26. – 30.03.2012

Bad Bevensen

Holger Ottens, Michael Heinrich

Die Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine der Kernaufgaben der MAV. Dabei ist die Grenze zwischen fachlicher und persönlicher Beratung oft fließend.

Nicht selten ist der Bedarf der Kollegin/des Kollegen auch viel mehr persönlicher Natur, der uns bis an die Grenzen einer therapeutischen Gesprächssituation führen kann.

Meist ist ein Konflikt der Anlass, dass Kolleginnen und Kollegen zu uns kommen. Zum Beratungsgespräch gehört zunächst, sich Klarheit über die Rolle des Beraters und des Ratsuchenden zu verschaffen. Die Erwartungen des Ratsuchenden, aber auch seine Möglichkeiten und Grenzen im Konflikt müssen ermittelt werden. Der Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen ist ein wichtiges Thema, sich als MAV bei der Beratung nicht zu »verzetteln«.

Meistens (nicht immer!) sollen aus der Beratung Konsequenzen folgen. Hier gilt es, die nächsten Schritte zu planen und eine Konfliktstrategie zu entwerfen, die den Ratsuchenden weiterhin unterstützt.

Ziel dieses Seminars ist es, lösungsorientierte Strategien des Beratungsgesprächs zu entwickeln. Durch praktische Übungen wird die persönliche Beratungskompetenz gestärkt.



Inhalte

- Grundlagen der Kommunikation
- Instrumente der Problem-/Konfliktanalyse
- Rollen der Beteiligten
- Methoden der Beratung
- Umgang mit schwierigen Situationen
- Lösungsorientierte Konfliktstrategien

Das Problem hinter dem Problem lösen

Zielgruppe: Vorsitzende und Stellvertreter/innen von Mitarbeitervertretungen

Seminar 41/2012

12. – 16.03.2012

Springe

Renate Cordes, Uwe Bilau

Dieses Seminar bietet Vorsitzenden und Stellvertreter/innen von Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit ihre herausfordernde und konfliktreiche Führungsaufgabe mit unterschiedlichsten Methoden konstruktiv zu bearbeiten. Hier werden gleichermaßen Möglichkeiten der Reflektion geboten wie auch neue Inputs vermittelt.

Im Mittelpunkt stehen fundierte Analyseinstrumente, um auf aktuelle Situationen einen fachlich anspruchsvollen Blick zu werfen. Sie haben die Gelegenheit, neue Perspektiven und Motivation für die weitere Arbeit zu erhalten und die eine oder andere ungelöste Fragestellung mit neuen Impulsen versehen wieder mit in Ihre Einrichtung nehmen zu können.

Aspekte

- Welche Probleme verbergen sich hinter den mitgebrachten Fragestellungen. Wie können diese gelöst werden um in der Bearbeitung den Knoten zu lösen? (z.B. Warum geht es in der Verhandlung um eine Dienstvereinbarung nicht weiter?)
- Lösungsorientierte Bearbeitung schwieriger Konstellationen
- Konfliktklärungen

Methoden

Inputs, Gruppenarbeit, Fallbearbeitungen, Klärungs- und Analyseinstrumente, kollegiale Bearbeitungsformen, Kommunikationsübungen, Systemische Bearbeitungsformen, Organisationsaufstellungen



Standpunktbestimmung: Motiv, Aufgabe und Rolle als MitarbeitervertreterIn

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 42/2012

20. – 22.06.2012

Bad Bevensen

Holger Ottens, Katja Hausmann

Welche Aufgaben erwarten mich als gewähltes Mitglied im Gremium? Wie kann ich mit der Rolle und daraus eventuell resultierenden Konflikten umgehen? Was wird von mir erwartet, welche Ansprüche habe ich selbst an die Aufgabe?

In allen dia-e.V.-Seminaren ist auch das Selbstverständnis der MAV Thema. In diesem Seminar soll es jetzt darum gehen, einmal ausschließlich neben den aktuellen politischen Ansprüchen den eigenen Standpunkt zu bestimmen.



Wir möchten in diesem Seminar Raum und Zeit zur Verfügung stellen, die Konsequenzen des eigenen Handelns im Verhältnis zu sich verändernden Bedingungen zu reflektieren.

Das Seminar ist ausdrücklich für alle geeignet, die sich mit ihrer Aufgabe als Mitarbeitervertretung auseinandersetzen möchten, aktuelle Entwicklungen und Veränderungen diskutieren und sich selbst verorten möchten.

Es werden Methoden zur Verfügung gestellt, sich auf hohem Niveau mit den Zukunftsherausforderungen zu beschäftigen und die persönliche Handlungskompetenz zu stärken.

Fachkräftemangel – Handlungsmöglichkeiten der MAV

**Zielgruppe: alle Mitarbeiter-
vertretungen**

Seminar 43/2012

17. – 21.09.2012

Dassel

Holger Ottens, Katja Hausmann

Der Fachkräftemangel wird viele Einrichtungen vor ernsthafte Probleme stellen. Das ist zunächst nicht in erster Linie unser Problem, doch werden damit eine große Anzahl von Themenfeldern einhergehen. Und genau diese Themenfelder sollten ohne eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung nicht angegangen werden.

Hier eine Sammlung von Themen, die eine entscheidende Rolle spielen:

- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Altersstruktur
- Befristete Beschäftigung
- Zeitarbeit
- Betriebsklima
- Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung
- Krankenstand/Betriebliches Eingliederungsmanagement
- MDK-Richtlinien

Und ganz speziell für die Mitarbeitervertretung:

- Einstellung/Kündigung
- Eingruppierung
- Dienstpläne/Überstunden
- Stellenbeschreibungen

Wir wollen in diesem Seminar genau die Themen aufgreifen, die euch aktuell beschäftigen. Dabei wird es vor allem darum gehen, welche Strategie die Einrichtung verfolgt und welche Möglichkeiten des Initiativrechts und der Mitbestimmung die MAV dabei hat.

Die Ursachen zu analysieren, den aktuellen Stand zu bestimmen und die Zukunft aktiv zu gestalten: Das ist der Fahrplan dieses Seminars.

Methoden der Personalbemessung im Krankenhaus

**Zielgruppe: Mitarbeiterver-
tretungen und Mitglieder
von Wirtschaftsausschüssen
in Krankenhäusern**

Seminar 44/2012

11. – 13.04.2012

Springe

Achim Momm, Michael Heinrich

Arbeitsmaterialien

Bitte einen Taschenrechner mitbringen.

Strategische Personalplanung als Aufgabenfeld der Mitarbeitervertretung

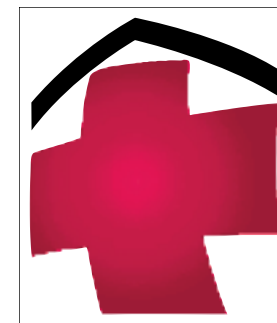
Das Seminar beschäftigt sich mit der Frage, was sich an der Personalplanung seit Einführung der DRG verändert hat und nimmt eine Einordnung von Methoden der Personalbemessung vor dem Hintergrund der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen von Krankenhäusern vor.

In Theorie und anhand von Praxisbeispielen werden u.a. folgende Methoden der Personalbemessung dargestellt und hinsichtlich ihrer Konsequenzen diskutiert:

- PPR – die Regelung kommt nicht mehr zum Tragen. Manche Krankenhäuser verwenden die Pflege-Personalregelung noch als internes Steuerungsinstrument.
- LEP – Die Leistungserfassung in der Pflege besteht darin, dass Pflegenden ihre erbrachten Leistungen durch Auswahl entsprechender Variablen darstellen können.
- InEK – Mit Hilfe der Daten des Instituts für das Entgeltssystem im Krankenhaus lässt sich der Personalbedarf nach Kostengesichtspunkten ermitteln.
- DKI/GOB – Das Deutsche Krankenhausinstitut DKI und die Gütersloher Organisationsberatung GOB haben Minutenwerte je DRG veröffentlicht. Hier erfolgt die Personalbedarfsbemessung über benötigte Zeiteinheiten.
- Arbeitsplatzmethode – Die Arbeitsplatzmethode legt fest, welche Arbeitsplätze zu welchen Zeiten besetzt sein müssen. Mit ihrer Hilfe kommt man der so genannte Mindestbesetzung am nächsten.

Konsequenzen für die Arbeit der MAV?

Welche Spannungsfelder entstehen durch die Personalbemessung aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung? Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um im Rahmen von Personalplanung Einfluss zu nehmen?



**DER DRUCK
MUSS RAUS!**

Verhandeln? Ja! – Aber wie? Verhandlungsführung für die MAV



STEPHANIE HOIRSCHLAEGER / PIXELIO.DE

Zielgruppe: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verhandlungen führen

Seminar 45/2012

16. – 20.07.2012

Dassel

Renate Cordes, Uschi Klute

Arbeitsmaterialien

AVR, MVG

Mitarbeitervertretungen müssen immer wieder ihre Position deutlich machen und ihre Interessen in Verhandlungen vertreten.

Dabei entscheiden erfolgreiches Verhandeln und Argumentieren – das Verhandlungsgeschick der MAV-MitarbeiterInnen – über Erfolg und Misserfolg der MAV-Arbeit. Wichtig für erfolgreiche Verhandlungen sind nicht nur grundlegende Kenntnisse arbeitsrechtlicher Tatbestände, sondern auch das Wissen über Taktik und Strategie einer Verhandlung.

Inhalte

In diesem Seminar beschäftigen wir uns mit der effektiven Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Verhandlungen. Dabei werden u.a. folgende Themen behandelt:

- Verbale und nonverbale Kommunikation
- Der richtige Rahmen für Verhandlungen
- Der Verlauf von Verhandlungen
- Arten der Verhandlung
- Umgang mit verschiedenen Verhandlungspartnern

Erfolgreich kommunizieren

Zielgruppe:

TeilnehmerInnen, die bereits an einem Verhandlungsführungsseminar teilgenommen haben und in diesem die Grundlagen des Verhandeln kennengelernt haben

Seminar 46/2012

08. – 12.10.2012

Bad Bevensen

Renate Cordes, Uschi Klute

In herausfordernden Verhandlungs-, Beratungs- und Konfliktsituationen

Dieses Seminar ermöglicht ein Vertiefen und Aufbauen auf bereits Erlerntes in den Bereichen »Kommunikation, Beratung, Verhandlungsführung und Konfliktmanagement«.

In der Rolle als Mitarbeitervertreter/in benötigt man Strategien und Werkzeuge für alltägliche Ausnahmesituationen. Hier gibt es Gelegenheit Praxiserkenntnisse kritisch zu reflektieren, weiterführende Aspekte und Instrumente zu trainieren und aktuelle Fälle mit unterschiedlichsten Methoden zu bearbeiten.

Es werden intensive Qualifizierungs-Ansätze geboten, die gleichermaßen das Erleben konkreter Situationen, das Überprüfen eigener Verhaltensweisen und Reaktionsmuster und Wege zu konstruktiven Auswegen aus scheinbar ausweglosen Situationen zeigt.

Inhalte

- Eine deutliche Haltung und Präsenz entwickeln
- Diagnostik der vorliegenden Kommunikations-Konfliktsituation
- Konstruktiv Einfluss nehmen
- Unterschiedliche Frage- und Interventionstechniken/ zirkuläres Fragen
- Den eigenen Ansatz optimal vermitteln
- Abschlussinterventionen platzieren



Mitarbeiterversammlungen und Öffentlichkeitsarbeit der MAV

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 48/2012

11. – 15.06.2012

Springe

Uschi Klute, Jürgen Wenzel

»Du? Papa sacht, Mama kommt heute späta. Bei der Arbeit treffen die sich alle. Papa sacht, das Mama sacht, das is ima furtrocken. Aba eina mus ja da hin – is ja wichtig.«

Sven, 10 Jahre

Mitarbeiterversammlungen, die informativ sind, Spaß machen, bei denen MitarbeiterInnen auch mal was sagen und an die man sich sogar hinterher erinnern kann ...? Gibt's nich? – gibt's! Glaubstse nich? – Is aber so!

Das Seminar in Springe mit Uschi und Jürgen – im Juni – das ist dein Ding!

Was die da machen? Ganz einfach: Die zeigen, wie's geht. Zum Beispiel:

■ Öffentlichkeitsarbeit der MAV

■ Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen

■ Werbung und Einladungen

■ Medieneinsatz

und vor allem kannst du da

■ neue Methoden entwickeln, kennenlernen, ausprobieren

■ die eigene rhetorische Kompetenz erweitern

■ viele neue Ideen mit nach Hause nehmen

Das darfst du dir nicht entgehen lassen!

Die andern kommen auch alle!

Erfolgreich und wirkungsvoll gestalten

Mitarbeiterversammlungen und eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit sind das Bindeglied zwischen der Mitarbeiterschaft und der MAV. Sie dienen der Transparenz und der Meinungsbildung.

Mitarbeitervertretungen stehen heute vor großen Herausforderungen. Dabei benötigen sie zur

Durchsetzung von Interessen und Zielen nicht nur die Ideen der Mitarbeiterschaft, sondern auch ihre Rückmeldung und den Schulterchluss mit ihnen.

Seminarinhalte

Effektive Mitarbeiterversammlungen stärken der MAV nicht nur den Rücken in Verhandlungen mit der Geschäftsführung, sondern binden die Kolleginnen und Kollegen in eine möglichst aktive Rolle ein. Dadurch wird für die Arbeitgeber nicht nur die Verbundenheit zwischen der Mitarbeitervertretung und der Belegschaft erlebbar, es erhöht sich auch die Akzeptanz der MAV in der Einrichtung.

Die besten Verhandlungsergebnisse nützen nichts, wenn die MAV die Inhalte nicht an die Kolleginnen und Kollegen vermitteln kann. Hier setzt der zweite inhaltliche Baustein des Seminars an. Wie kann die Öffentlichkeitsarbeit der MAV erfolgreich sein? Welche öffentlichkeitswirksamen Medienideen gibt es? Wie werden Einladungen, schwarze Bretter, Infoblätter etc. gestaltet? Wie werden »trockene« Themen interessant vermittelt?

Thematische Schwerpunkte

■ Öffentlichkeitsarbeit der MAV

■ Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen

■ Werbung und Einladungen

■ Medieneinsatz

■ Entwicklung neuer Methoden

■ Erweiterung der eigenen rhetorischen Kompetenz



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 47/2012

26. - 28.03.2012

Bad Bevensen

Silke Huneke, Annette Müller

Arbeit gibt es genug. Aber wer macht sie?

Nur Vorsitz, Stellvertretung und Freigestellte? Stets müssen neben der alltäglichen Geschäftsführung und den dringenden betrieblichen und dienstlichen Problemen auch die Anfragen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bearbeitet werden. Außerdem sind eine ganze Reihe gremieninterner Aufgaben und Pflichten zu erledigen, damit die Interessenvertretung überhaupt funktioniert. Und nun müsste eigentlich noch mal zu einem Thema ein Projekt gestartet werden ...

All diese Anforderungen müssen bei steigender Arbeitsbelastung, oftmals ohne Freistellung und unter zunehmendem Zeitdruck bewältigt werden.

Hilfreich sind Methoden zur Strukturierung der Arbeit zur ziel- und ergebnisorientierten Aufgabenerledigung und zum Zeitmanagement.

Seminarinhalte

- Instrumente und Methoden der Schwerpunktsetzung und der Arbeitsorganisation
- Techniken einer effizienten und optimierenden Arbeitsgestaltung
- Strukturierung von Arbeitsabläufen: Post, Auffinden des Schriftverkehrs / Aktenablagensysteme, Checklisten, Gesprächsnotizen, Fall- und Bürobesprechungen, Übergeben bzw. Weiterbearbeitung laufender »Fälle«
- Zeit sinnvoll verplanen und nutzen: verschiedene Techniken des Zeitmanagements, Terminplanung auch mit Einsatz des PCs, realistischer Zeiteinsatz: Vereinbarung von MAV-Arbeit und beruflichen Anforderungen
- Arbeit als Prozess gestalten: realistische Zielsetzung, Aufgabenverteilung, verbindliche Umsetzung von Arbeitsschritten, Controlling, Auswerten und Neuplanung



JÜRGEN KAETHER



KIRSTIN BOERMANN

Zielgruppe: Mitarbeitervertretungen mit Erfahrungen in dieser Arbeit und insbesondere MAVler im Wirtschaftsausschuss

Seminar 49/2012

27.02. – 02.03.2012

Dassel

Manfred Weidenbach,

Berthold Bzdak

Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage meiner Einrichtung?

Grundlagenseminar

Wer kennt nicht das Argument »Unserer Einrichtung geht es sooo schlecht ...«?

Sicherlich haben viele Einrichtungen wirtschaftliche Schwierigkeiten. Aber oft dient der Hinweis auf wirtschaftliche Zusammenhänge nur als Totschlagargument.

Mitarbeitervertretungen sind meist überfordert, die Stichhaltigkeit zu überprüfen. Zum einen fehlen verlässliche Daten, zum anderen fehlen ihnen die Kenntnisse, um Bilanzen, Jahresabschlüsse, Gewinn- und Verlustrechnungen u.a. zu lesen.

In diesem Seminar werden betriebswirtschaftliche Grundlagen einfach und praxisbezogen vermittelt.

Inhalte

- Wann und unter welchen Voraussetzungen hat die MAV Anspruch auf wirtschaftliche Daten?
- Mit welchen Instrumenten wird die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens abgebildet?
- Bedeutung von Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung
- Bedeutung betriebswirtschaftlicher Kennziffern
- Mitwirkungsmöglichkeiten in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Interne Rechnungslegung: »Wer zu spät kommt, ...«



Die Geschäftsleitung trifft Entscheidungen – Tag für Tag! Die Beschäftigten sind oft direkt von den Auswirkungen dieser Entscheidungen betroffen. Aber erst am Ende des Geschäftsjahres liegt mit dem Jahresabschluss das Ergebnis dieser Entscheidungen vor. Dann ist es oft zu spät, Fehlentwicklungen zu korrigieren! Die Folge: Die Jahressonderzahlung ist gefährdet.

Zielgruppe: Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und interessierte Mitglieder der MAV

Seminar 50/2012

11. – 15.06.2012
Springe
Lutz Bozetti, Berthold Bzdak

Daher ist es sinnvoll, nicht erst auf den Jahresabschluss zu warten, sondern sich bereits im laufenden Geschäftsjahr über den Erfolg oder Misserfolg der Einrichtung auf dem Laufenden zu halten. Dies geschieht mit der sog. »internen Rechnungslegung«.

Die Mitarbeitervertretung ist über den Stand der Dinge regelmäßig zu informieren. Damit diese auch mitreden kann, wollen wir uns daher einige Instrumente der »internen Rechnungslegung« genauer ansehen. Unter anderem werden wir folgende Fragestellungen behandeln:

- Was sind die Unterschiede zwischen Bilanz und interner Rechnungslegung?
- Was sind fixe oder variable Kosten?
- Wie kann ich zeitnah erkennen, ob meine jeweiligen Erträge meine Aufwendungen decken? (Beitragsdeckungsrechnung und Betriebsergebnisrechnung)
- Was versteht man unter Liquiditätsplanung?
- Warum ist ein internes negatives Betriebsergebnis im Jahresabschluss oft positiv? (kalkulatorische Kosten)
- Was versteht man unter »Controlling«?
- Wie wichtig sind Kennzahlen?

Wirtschaft Spezial

Zielgruppe: Kolleginnen und Kollegen, die bereits über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Wirtschaft/Aufsichtsgremien verfügen

Seminar 51/2012

03. – 07.09.2012
Springe
Manfred Weidenbach,
Berthold Bzdak

Neuigkeiten und Änderungen im Bilanzierungs- und Gemeinnützigkeitsrecht

Dabei wird ein Überblick über die wesentlichen Änderungen im Bilanzierungs- und Gemeinnützigkeitsrecht sowie der Arbeitsvertragsrichtlinien gegeben und die Auswirkungen auf die Arbeit in der Mitarbeitervertretung und in den Aufsichtsgremien diskutiert.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, im Rahmen von Erfahrungsaustausch einzelne Probleme und Fragestellungen aus den Einrichtungen zu besprechen.



Interessenvertreter oder Manager? MAVler in Aufsichtsgremien

Zielgruppe: insbesondere ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsgremien diakonischer Einrichtungen sowie Mitglieder von Wirtschaftsausschüssen

Seminar 52/2012

28. – 30.03.2012
Bad Bevensen
Markus Lubkowitz,
Berthold Bzdak

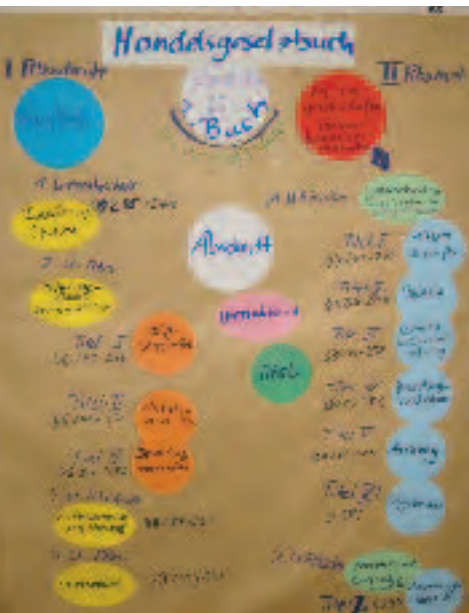
Aufsichtsgremien (Aufsichtsrat, Kuratorium, Verwaltungsrat usw.) spielen auch in der Diakonie eine wichtige Rolle. In zunehmender Anzahl sind auch in diakonischen Einrichtungen Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsgremien vertreten.

Hauptaufgabe der Aufsichtsgremien ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig zu beraten und zu überwachen. Sie sind in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubinden und haben die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Vorstand abzustimmen, zu beschließen und mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung zu erörtern. Darüber hinaus bestellen und entlassen sie die Vorstandsmitglieder und sorgen für eine langfristige Nachfolgeplanung. Auf jeden Fall gilt: Aufsichtsratsarbeit ist wichtiger, bedeutsamer geworden. Sie muss vor allem sorgfältig, kompetent und mutig ausgeführt werden. Das gilt für Arbeitnehmervertreter/innen allemal.

Aber:

- Welche Aufgaben und welche Rechte und Pflichten haben diese Arbeitnehmervertreter/innen?
- Wie kann die Mitbestimmung im Spannungsfeld von Co-Management und Interessenmanagement ausgeführt werden?

In diesem Seminar, das zur Unterstützung und Professionalisierung der Arbeit dieser Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsgremien beitragen soll, wird es neben der Beantwortung dieser Fragen auch darum gehen, betriebswirtschaftliche Grundlagen kennen zu lernen und deren Anwendung zu üben.



Kompetenz-Modul: Projektmanagement



SPROSSE 1952 / PIXELIO.DE

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 53/2012

16. – 18.07.2012
Dassel
Holger Ottens, Silke Huneke

Die Methoden des Projektmanagements sind auf alle Themenfelder anwendbar, z.B.

- Arbeitsschutz/Gefährdungsbeurteilungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM
- Mitarbeiterentwicklungsgespräche
- QM-Verfahren
- Betriebliche Umstrukturierung

Aber es gibt darüber hinaus eine Vielzahl von möglichen Projekten, die sich die Mitarbeitervertretung selbst vornimmt und eigenverantwortlich durchführt. Und wenn es das naheliegende, wie z.B. die nächste Wahl, ist.

Das Know-how und die Kompetenz, mit betrieblichen und eigenen Projekten sinnvoll zu verfahren, sollte in keiner Mitarbeitervertretung fehlen. Dieses Seminar vermittelt alle notwendigen Schritte zur Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung anstehender Projekte.

**Zielgruppe: Vorsitzende,
Stellvertretende, Ausschuss-
sprecher**

Seminar 54/2012

05. – 09.11.2012
Springe
Renate Cordes, Uwe Bilau

**Vorsitzender zu werden, ist nicht schwer ...
Es zu sein, dagegen sehr!**

Mit zunehmenden Krisen in den Einrichtungen wachsen der Anspruch und die Herausforderung an die Führungs- und Leitungsrolle.

In diesem Seminar beschäftigen wir uns mit den Rollenherausforderungen und dem Spagat, der hier oftmals von den Vorsitzenden verlangt wird. Die Teilnehmer/innen haben die Gelegenheit, schwierige Situationen lösungsorientiert zu reflektieren und mit unterschiedlichsten Methoden zu bearbeiten. Ebenso besteht die Möglichkeit, an der eigenen Rollenklarheit zu feilen, um den vielfältigen Anforderungen stabil gerecht zu werden.

- Schwierige Konflikt- und Verhandlungsgespräche führen
- Mitarbeitervertretungen in schwierigen Zeiten motivieren
- Klar und souverän agieren
- Eigene Verstrickungen erkennen und lösen



**Zielgruppe: alle Mitglieder
des Wahlvorstandes**

Seminar 56/2012

19.01.2012
Hannover
Uwe Bilau

Im Zeitraum zwischen 1. Januar und 30. April 2012 finden die turnusmäßigen Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonischen Werke Braunschweig und Oldenburg statt.

Der Wahlvorstand ist für die ordnungsgemäße Durchführung der MAV-Wahlen verantwortlich. Um das Amt verantwortungsvoll ausfüllen zu können, haben alle Mitglieder des Wahlvorstandes Anspruch auf die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen die für die Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse vermitteln, um die MAV-Wahl fehlerfrei durchführen zu können.

Die Kosten für die Teilnahme hat der Arbeitgeber gem. § 13 Abs. 4 MVG-K zu tragen.

Ziel ist es, eine rechtlich einwandfreie und attraktive Wahl durchzuführen. Bei der Wahlvorstandsschulung werden die Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation der Evangelischen Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) und die für Wahlen einschlägigen Paragraphen des MVG-K ausführlich dargestellt und erläutert, damit der Wahlvorstand die Formalitäten des MVG-K und der Wahlordnung ordnungsgemäß einhalten kann.

Dabei wird auf Praxisnähe und innerbetriebliche Umsetzungsmöglichkeiten geachtet.

Die TeilnehmerInnen erhalten den Text des aktuellen Mitarbeitervertretungsgesetzes und einen Wahlleitfaden, der die wichtigsten Fristen und Handlungsschritte enthält.



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

Seminar 57/2012

26.01.2012

Bremen

Bernhard Baumann-Czichon

Die Teilnehmer müssen auf jeden Fall eine aktuelle arbeitsrechtliche Gesetzessammlung mitbringen.

Bei Kündigungen hat die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht.



Zwar kann die Mitarbeitervertretung eine Kündigung letztlich nicht verhindern, weil im Streitfall die Schiedsstelle bzw. das Kirchengericht entscheidet. Dennoch

hat das Verhalten der Mitarbeitervertretung oft entscheidende Bedeutung dafür, ob der zu kündigende Mitarbeiter sich erfolgreich gegen eine Kündigung wehren kann. Und angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt wird damit oft auch darüber entschieden, ob der Mitarbeiter zukünftig überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann.



KADE LORCH

Wir wollen in dieser Tagesveranstaltung das Zusammenwirken von individuellem Kündigungsschutz (Kündigungsschutzgesetz, Schutz der Menschen mit

Behinderung, Unkündbarkeit von altersgesicherten Arbeitnehmern usw.) und deneteiligungsrechten der Mitarbeitervertretung erarbeiten und daraus konkrete Handlungsmöglichkeiten entwickeln. Dabei werden wir auch die Besonderheiten bei betriebsbedingten Kündigungen behandeln (Sozialauswahl, Namenslisten, Sozialplan usw.).



KADE LORCH

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen, vor allem Vorsitzende

Besondere Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

Seminar 58/2012

20.02.2012

Hannover

Bernhard Baumann-Czichon

Arbeitsmaterialien

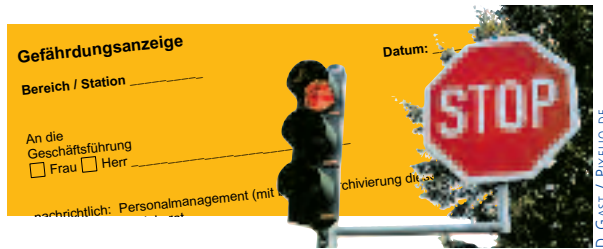
Die TeilnehmerInnen werden gebeten, eine aktuelle Ausgabe des Mitarbeitervertretungsgesetzes mitzubringen.

Über Streitigkeiten bei der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, also vor allem über Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung entscheiden die kirchlichen Gerichte (auch Schieds- oder Schlichtungsstellen genannt). Wer eine Entscheidung eines kirchlichen Gerichts herbeiführen will, muss sich wie bei der Anrufung eines staatlichen Arbeitsgerichts genau an die Verfahrensvorschriften halten.

Diese betreffen aber nicht nur das Verfahren vor dem Gericht selbst, sondern auch schon das Verhalten der Mitarbeitervertretung, bevor sie das kirchliche Gericht anruft oder einen Anwalt beauftragt. Manchen Prozess haben Mitarbeitervertretungen allein deshalb verloren, weil sie hier Fehler gemacht haben.

Deshalb wollen wir u.a. folgende Fragen klären:

- Über welche Fragen kann das Gericht entscheiden?
- Wer kann das Gericht anrufen?
- Welche Fristen müssen beachtet werden?
- Kann die MAV einen Anwalt hinzuziehen und wer trägt die Kosten?
- Wann muss die MAV welche Beschlüsse fassen und wie müssen diese aussehen?
- Was muss die MAV im Vorfeld, z.B. im Rahmen der Mitbestimmung beachten, damit sie ein Verfahren erfolgreich sprechend führen kann?



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 59/2012

08.03.2012

Hannover

Matthias Holm

Die Überlastungsanzeige als Mittel des Gesundheitsschutzes

Die Situation in den pflegenden Berufen wird für die Beschäftigten immer schwieriger. Auf der einen Seite werden Qualitätsstandards ständig erhöht, auf der anderen Seite wird die Personaldecke immer dünner. Wenn dann KollegInnen aufgrund der dauernden Überbelastung krankheitsbedingt ausfallen, wird die Situation im Arbeitsbereich fast unerträglich.

Die Überlastungsanzeige beim direkten Vorgesetzten ist ein gutes Mittel, sich ein wenig Luft zu verschaffen. Denn nun ist die verantwortliche Person gefordert, Maßnahmen umzusetzen.

In diesem Seminar wollen wir verschiedene Verfahren kennen lernen, wie der Umgang mit Überlastungsanzeigen praktiziert werden kann, ohne dass die Beschäftigten Angst vor negative Konsequenzen haben müssen. Wir werden Formblätter und die Inhalte von Dienstvereinbarungen diskutieren.

Die Inhalte auf den Punkt gebracht

- Arbeitsrechtliche Auswirkungen von Fehlern für die Beschäftigten
- Gesundheitliche Auswirkungen von dauerndem Stress
- Rechtliche Grundlagen von Überlastungsanzeigen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Folge der Überlastungsanzeige
- Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung
- Inhalte einer Dienstvereinbarung zu Überlastungsanzeigen

Zielgruppe: MitarbeitervertreterInnen, die als Schriftführer tätig sind bzw. Protokolle schreiben

Seminar 60/2012

22.03.2012

Hannover

Sven Feuerhahn

Mitarbeitervertretern, denen die Protokollführung der Mitarbeitervertretung übertragen wird bzw. die zum Schriftführer der MAV gewählt werden, stellt sich eine Vielzahl von Problemen. Ordnungsgemäße Protokolle und Beschlüsse werden aber immer wichtiger, weil daran oft entschieden wird, ob der MAV kirchengerichtlich geholfen werden kann oder nicht.

Diese Fragestellungen sollen in diesem Seminar besprochen werden.

Fragen wie

- Welche Formalien und inhaltlichen Anforderungen sind bei Einladungen zu MAV-Sitzungen zu beachten?
- Welche Kriterien muss ein Sitzungsprotokoll berücksichtigen?
- Wann gelten welche Fristen?
- Muss eigentlich ein Protokoll geführt werden?
- Gelten unterschiedliche Anforderungen an normale Protokolle und Beschlussprotokolle?

Methode

Das Seminar wird auf Fragestellungen der Teilnehmer eingehen und durch Vorträge und Diskussionen Lösungsansätze erarbeiten.

Arbeitsmaterialien

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen aktuelle Ausgaben ihrer Mitarbeitervertretergesetze sowie eine Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze (Kittner oder Beck) mitbringen. Hilfreich wäre es, wenn die Teilnehmer Beispielprotokolle aus ihrer Arbeit mitbringen!





DANIEL RÜHMKÖRF

**Zielgruppe: alle Mitarbeiter-
vertretungen**

Seminar 61/2012

14.05.2012
Hannover
Holger Ottens

**Ist es nicht besser, wenn ich weiß, wie meine
Vorgesetzten meine Leistung beurteilen? Kann ich
mich dadurch sogar gezielt weiterentwickeln?**

Oder ist dies wieder nur ein weiteres Instrument so genannter moderner Unternehmensführung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr zu kontrollieren und stärker unter Druck zu setzen?

Das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch oder auch Mitarbeiterentwicklungsgespräch, manchmal auch als Krankenrückkehrgespräch, findet zunehmend Einzug in unseren Einrichtungen.

In dieser Tagesveranstaltung werden die gängigen Modelle und Methoden vorgestellt. Einen breiten Raum wird einnehmen, die Position der MAV zu diesen Gesprächen zu diskutieren und alle damit verbundenen Rechte als Personalvertretung zu erarbeiten.

**Zielgruppe: alle Mitarbeiter-
vertretungen**

Seminar 62/2012

15.05.2012
Hannover
Holger Ottens

**QM findet in allen Einrichtungen statt.
Aber nicht in allen gleich.**

Die Mitarbeitervertretungen bewegt die Frage: Risiko, schleichend immer neue Anforderungen in die Arbeit einzuführen, oder Chance, beteiligt zu werden und die Prozesse aktiv mit zu gestalten? Viele Änderungen im Betrieb, die durch QM erfolgen, sind zudem mitbestimmungspflichtig.

Diese Tagesveranstaltung stellt die wesentlichen Grundbegriffe und Modelle zum Thema Qualität vor. Es wird Raum geben, die Position der MAV zu den Maßnahmen zu diskutieren und alle damit verbundenen Rechte der Mitbestimmung kennen zu lernen.





FREESTYLE

Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 63/2012

23.08.2012
Hannover
Susanne Hilbig

Gerade auch zu dem Thema Arbeitszeit gibt es rechtliche Entscheidungen, die sich in der Beratung der Mitarbeitervertretung niederschlagen sollten.

Von daher sollte eine Mitarbeitervertretung auch hier die aktuellen Informationen haben. Wir werden uns mit den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zum Thema Arbeitszeit auseinandersetzen und erlernen, wie Urteile zu lesen und interpretieren sind. Des Weiteren werden die Entscheidungen der Schiedsstelle aus den letzten zwei Jahren zum Thema Arbeitszeit analysiert.

Es sollen Möglichkeiten gefunden werden, die gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen. Dabei wird von den Teilnehmer/innen die Bereitschaft erwartet, arbeitszeitrechtliche Lücken der AVR diskutieren zu wollen und Ansätze zur praktischen Umsetzung im Betrieb zu finden.

Seminarinhalte

In diesem Seminar wird ein Überblick gegeben sowohl über die neuere kollektivrechtliche Rechtsprechung als auch zum Individualarbeitsrecht.

Methode

Die Rechtsprechung der Schiedsstellen und des Verwaltungsgerichtes für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD einerseits und der Arbeitsgerichte, vor allem des Bundesarbeitsgerichtes, andererseits, wird anhand konkreter Entscheidungen dargestellt.

Zielgruppe: MitarbeitervertreterInnen, die als Schriftführer tätig sind bzw. Protokolle schreiben und die das Tagesseminar Schriftführer, Teil 1 besucht haben

Seminar 64/2012

31.08.2012
Hannover
Sven Feuerhahn

Das Seminar stellt die Fortsetzung des Tagesseminars Schriftführer, Teil 1 dar.

Die im Einführungsseminar erworbenen Kenntnisse sollen aufgefrischt und durch viele praktische Übungen, die die Handlungssicherheit erhöhen, vertieft werden.

In dem Seminar wird dabei auf die Fragestellungen der Teilnehmer entsprechend eingegangen.

Die TeilnehmerInnen sollen eine aktuelle Ausgabe des MVG sowie eine Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze (Kittner oder Beck) mitbringen. Sinnvoll sind auch Beispielprotokolle aus den entsprechenden Mitarbeitervertretungen.



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 65/2012

01.10.2012

Bremen

Bernhard Baumann-Czichon

Ständig gibt es zahlreiche Änderungen im Arbeitsrecht

Über diese Gesetzesänderungen und die dazu ergangene Rechtsprechung werden wir ebenso berichten wie über wichtige Entscheidungen aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, z.B.:

- Wann kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gem. § 5 II MVG gebildet werden?
- Wann können/müssen Teil-Mitarbeitervertretungen gem. § 3 II MVG gebildet werden?
- Wann kann ein (freigestellter) Mitarbeitervertreter/in im Wege des Nachteilsausgleichs eine höhere Vergütung verlangen als sie seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit entspricht?
- Wann liegt ein Betriebsübergang vor – reicht die bloße Übernahme einer Funktion (hier: Kantine) ohne Übernahme von Betriebsmitteln und Personal aus?
- zur Verdachtskündigung gegenüber einem Mitglied der Mitarbeitervertretung
- zur außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung nach Widerspruch gegen einen Betriebsübergang
- u.v.a.

In diesem Seminar geben wir einen Überblick sowohl über die neuere Rechtsprechung zum Mitarbeitervertretungsgesetz als auch zum Individualarbeitsrecht, also z.B. zum Kündigungsrecht, zum Eingruppierungsrecht usw.

Die Rechtsprechung der Schiedsstellen und des Verwaltungsgerichtes für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD einerseits und der Arbeitsgerichte, vor allem des Bundesarbeitsgerichtes, andererseits, wird anhand konkreter Entscheidungen dargestellt.



Zielgruppe: alle Mitarbeitervertretungen

Seminar 66/2012

29.11.2012

Hannover

Matthias Holm

Handlungshilfen für die MAV zur Eingrenzung von Stress und psychischen Belastungen

Immer mehr Studien belegen, dass psychische Belastungen an den Arbeitsplätzen zunehmen. Dazu zählen Einflüsse wie Arbeitstempo, Leistungsverdichtung, Monotonie, schlechtes Betriebsklima oder Vorgesetztenverhalten. Während die körperlichen Belastungen und Unfallgefährdungen von zahlreichen Vorschriften erfasst sind, sind die psychischen Belastungen noch viel zu wenig ins Blickfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerückt. Auch diese Belastungen können jedoch ernsthafte gesundheitliche Probleme hervorrufen.

Der Arbeitgeber ist laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, an allen Arbeitsplätzen eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und dabei auch die psychischen Belastungen zu ermitteln. In diesem Seminar werden Möglichkeiten vorgestellt und diskutiert, wie eine Gefährdungsbeurteilung sinnvoll durchgeführt werden kann und mit welchen Mitteln Stress und psychische Belastungen reduziert werden können.

Seminarinhalte

- Was sind psychische Belastungen?
- Gesundheitliche Auswirkungen von psychischen Belastungen
- Integration der psychischen Belastungen in den betrieblichen Arbeitsschutz und die Gefährdungsbeurteilung
- Maßnahmen zur Minderung der psychischen Belastungen
- Möglichkeiten der Mitbestimmung nach MVG



TeamerInnen



Bernhard Baumann-Czichon

Jahrgang 1954, seit 1984 Rechtsanwalt in Bremen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, seit mehr als 20 Jahren in der Erwachsenenbildung und gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, vor allem im kirchlichen Bereich tätig, Partner in Baumann-Czichon und Partner, Bremen.



Andreas Beez

Jahrgang 1961, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hannover; seit vielen Jahren in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und als Teamer in der MAV-Seminararbeit tätig.



Uwe Bilau

Jahrgang 1962, MAV Dachstiftung Diakonie, Kästorf, Ausbildung zum Karosseriebauer, Studium Sozialwesen, seit 1990 als Dipl. Sozialarbeiter in den Diakonischen Heimen Kästorf beschäftigt, MAV-Mitglied seit 1992, freigestellt für MAV seit 2005.



Tanja Bohlender

Jahrgang 1974, Rettungsassistentin und Krankenschwester, ab 1999 Studium der Rechtswissenschaften, parallele Tätigkeit als Krankenschwester auf einer Intensivstation der Universitätsmedizin Göttingen. Seit 1995 ver.di-Mitglied, seit 2007 angestellte Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Medizinrecht in der Kanzlei Feuerhahn in Göttingen.



Sabine Bothe-Michels

Jahrgang 1955, Diplompsychologin und Supervisorin, arbeitet seit 1989 in der Ev. Stiftung Neuerkerode. Zuvor u.a. tätig an der Fernuniversität Hagen und in der Bundeszentrale der Bundesvereinigung

Lebenshilfe. Seit 2004 Mitglied der MAV Neuerkerode, seit 2010 im ag-mav-Vorstand. Langjährige Erfahrungen in den Bereichen Erwachsenenbildung, Beratung und Fortbildung.



Lutz Bozetti

Jahrgang 1975, Studium der Wirtschaftswissenschaften, seit 3 Jahren Beratung und Schulung betrieblicher Interessenvertretungen. Themenschwerpunkte dabei: betriebswirtschaftliche Analysen und Bewertungen; Kosten- und Leistungsrechnung. Seit 2004 Berater der BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH, Bremen.



Elke Brukamp-Pals

Jahrgang 1958, von Beruf Fachschwester für Gemeindepflege und tätig beim D.W. e.V. des Kirchenkreises Hildesheim-Sarstedt, langjährige Tätigkeiten in der MAV, stell. Vors. der gemeinsamen MAV des D.W. und des Kirchenkreises, ver.dianerin, Mitglied im GA der Landeskirche Hannover.



Berthold Bzdak

Jahrgang 1957, Ausbildung zum Fachgehilfen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen, Studium Sozialwesen in Braunschweig, seit 1989 Dipl. Sozialarbeiter in der Dachstiftung Diakonie, Kästorf, dort seit mehreren Jahren freigestellt für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung und im Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der ev.-luth. Landeskirche Hannover. Fortbildungsschwerpunkte: Mitarbeitervertretungsrecht, wirtschaftliche Angelegenheiten, Strukturveränderungen in Unternehmen.



Renate Cordes

Jahrgang 1965, seit 2001 freiberufliche Personalentwicklerin, seit 1990 Traingerfahrung, Studium Erwachsenenbildung, Studium Kommunikationspsychologie, Praxis für systemische Supervision. Beratungs- und Arbeitsschwerpunkte sind lösungsorientierte Prozesse, Konfliktklärungen, Coaching von Führungskräften, Teamentwicklungen und Kommunikation in allen Spielarten: Vermittlung von Beratungskompetenz bis Verhandlungsführung.



Annemarie Czichon

Jahrgang 1956, selbstständige Mediatorin & Rechtsanwältin in Bremen. Mitglied im Ausbildungspersonalrat, seit 1998 Mediatorin (Ausbildung nach Richtlinien des Bundesverbandes Mediation), weitere Ausbildungen: »Therapeutisches Begleiten«, Groupfield (systemische Gruppenbegleitung); Konfliktklärungen in Familien, Betrieben, Schulen, Organisationen; Begleitung und Unterstützung von Gruppenprozessen, Beratung/Coaching in Konfliktsituationen.



Michael Dembski

Jahrgang 1951, Studium der Rechtswissenschaften in Münster, seit 1982 Rechtsanwalt in Bremen, Fachanwalt für Sozialrecht und Fachanwalt für Familienrecht, Notar, Lehrtätigkeit an der Uni Bremen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Arbeits- und Sozialrecht), Partner in Baumann-Czichon und Partner, Bremen.



Werner Feldes

Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz der IG Metall Frankfurt, Dipl. Pädagoge, Fall-Manager, Systemischer Organisationsberater, Fachbuchautor zum Behindertenrecht, Gesundheits- und Altersmanagement.



Sven Feuerhahn

Jahrgang 1970, zunächst Lehrretungsassistent und Vorsitzender der MAV des Regionalverbandes Solling-Harz, ehemals Mitglied im Landesausschuss Mitarbeitervertretung, seit 2002 Rechtsanwalt in Göttingen.



Mira Gathmann

Jahrgang 1975, Studium der Rechtswissenschaften und Masterstudium Europäische Rechtspraxis in Hannover und Kopenhagen, Mitglied des Ausbildungspersonalrates während des Referendariats, Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Kanzlei Baumann-Czichon & Partner, Bremen.



Lothar Germer

Jahrgang 1956, päd. Mitarbeiter einer Jugendhilfeeinrichtung, Vorsitzender einer Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung und Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund. Stell. Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Niedersachsen und langjähriges Mitglied der Gewerkschaft ver.di.



Helga Gutt

Heilpädagogin in der Behindertenhilfe, MAV-Vorsitzende i.R., aktiv in ver.di.



Katja Hausmann

Jahrgang 1976, Ausbildung zur städtischen Hauswirtschafterin und zur examinierten Altenpflegerin. Seit 2005 in der MAV, seit 2007 zweite Vorsitzende, seit 2009 Mitglied im AG-MAV-Vorstand. Seit 17 Jahren im Altenheim St. Jacobi in Osterode tätig in unterschiedlichen Bereichen.



Michael Heinrich

Jahrgang 1949, Industriekaufmann und Diplom-Psychologe, seit 1980 Mitglied der MAV der Ev. Stiftung Neuerkerode, dort Vors. der Gesamt-MAV, Mitglied im agmav-Vorstand Nds. und dort für den Arbeitskreis Behindertenhilfe zuständig, seit 1975 Gewerkschaftsmitglied, Lehrbeauftragter für kirchliches Arbeitsrecht an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim/Holzminen/Göttingen, Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz der agmaven/Gesamtausschüsse im Diakonischen Werk der EKD, ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Braunschweig.



Dieter Helbig

seit 1986 als Rechtsanwalt in Hamburg tätig. Er unterstützt und berät in Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen. Ehrenamtlich ist er als Vorsitzender der öffentlichen Rechtsauskunft Hamburg für den Bereich Arbeitsrecht tätig.



Susanne Hilbig

Jahrgang 1965, von Beruf Erzieherin und arbeitet in der Komplexeinrichtung Annastift e.V. Seit 1993 in der MAV, studiert nebenberuflich Jura.



Beate Hochhut

Jahrgang 1963, MTRA, kommt aus der Henriettenstiftung, seit 1993 in der Mitarbeitervertretung, seit 2005 im ag-mav-Vorstand, jetzt stellv. Vorsitzende der gemeinsamen MAV Diakonische Dienste Hannover gGmbH.



Matthias Holm

Jahrgang 1965, Diplomingenieur Fachrichtung Arbeitswissenschaft und ausgebildeter Berufspädagoge. Er ist seit 1995 als Berater für Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen tätig. Der Beratungsschwerpunkt liegt im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und in der Gesundheitsförderung.



Jürgen Höwelmeyer

Jahrgang 1954, Ausbildung zum Industriekfm., über den 2. Bildungsweg Abitur, Studium Sozialwesen in Hannover, Schwerpunkt Jugend- und Erwachsenenbildung. Seit 1985 Mitarbeiter im Jugendhilfebereich des Birkenhof e.V. Hannover, Mitglied der MAV und deren Vorsitzender. Mitglied im Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk der ev. luth. Landeskirche Hannovers. Derzeit freigestellt.



Silke Huneke

Jahrgang 1967; M.A. und Master of Science (Management), Studium der Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Geschichts- und Politikwissenschaften an der Universität Hamburg; ausgebildete Trainerin für Rhetorik (NLP), Prozessbegleitung und Arbeitsorganisation (KGS); Certified Manager (Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Fernuniversität Hagen); Leitung des Kompetenzzentrums Wissenschaft und Arbeit in Flensburg; selbstständige Beraterin für betriebliche Interessenvertretungen.



Karin Janneck

Jahrgang 1958, Sozialarbeiterin im Verein für Innere Mission in Bremen, seit mehreren Jahren freigestellt für MAV und Gesamtausschuss, davor tätig in der ambulanten Betreuung psychisch kranker Erwachsener, aktive Gewerkschafterin.



Uschi Klute

Jahrgang 1959, Diplompädagogin, NLP-Master-Practitioner und Suggestopädin, kommt aus dem Annastift, jetzt in der gemeinsamen MAV der Diakonischen Dienste Hannover gGmbH, seit über 20 Jahren Erfahrungen als Trainerin.



Siegfried Löhlau

Jahrgang 1956, Dipl. Ing. agr., seit 1991 als Koordinator für den Bereich Beschäftigung und Qualifizierung im CJD Maximiliansau, Mitglied/Vorsitzender der MAV seit 1994/2002, stellvertretender Vorsitzender der GMAV, Vorsitzender des Ausschusses für Wirtschaftsfragen, Gewerkschaftsmitglied seit 1974 (Postgewerkschaft, ver.di).



Markus Lubkowitz

Jahrgang 1964, Studium der Industrie- und Krankenhaus-BWL, seit 14 Jahren Beratung und Schulung von betrieblichen Interessenvertretungen. Themenschwerpunkte dabei: betriebswirtschaftliche Analysen und Bewertungen; Sanierungsbegleitung; Entgeltsysteme; Unternehmensstrategie. Seit 1998 Berater und Gesellschafter der BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH, Bremen-Hamburg.



Martin Meyer

Jahrgang 1957, tätig als päd. Mitarbeiter im Ev. Kinderdorf Johannesstift e.V. in Vechta, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung, Mitglied im agmav-Vorstand Niedersachsen.



Achim Momm

Jahrgang 1965, Studium der Wirtschaftsgeografie und VWL, seit 15 Jahren Arbeitnehmerberatung. Schwerpunkte: Betriebswirtschaftliche Analysen und Schulungen, Beratung bei personalwirtschaftlichen Themen, strategische Beratung von Interessenvertretungen, Gesundheitswesen. Seit 1998 Berater und Gesellschafter der BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH, Bremen-Hamburg.



Annette Müller

Jahrgang 1966, Ausbildung zur Krankenschwester in Mannheim; seit 1997 in Osnabrück. Nebenberufliche Mediatorin und Burnout-Beraterin. Seit 1999 Mitglied der MAV, freigestellt für MAV-Arbeit im Bereich Altenhilfe seit 2008. Seit 2009 im agmav-Vorstand, zuständig für den Arbeitskreis Altenhilfe.



Rainer Nagel

Jahrgang 1957, Heilerziehungspfleger, seit 1993 Vors. der MAV der Rotenburger Werke der Inneren Mission, seit 2001 Mitglied im ag-mav-Vorstand Niedersachsen.



Elke Neuendorf

Jahrgang 1965, Studium Rechts- und Sozialwissenschaften in Hannover, Rechtsanwältin, seit vielen Jahren in der Erwachsenenbildung tätig.



Peter Oehne

Jahrgang 1954. Qualifikation/Ausbildung: Fachkrankenschwester Anästhesie und Intensivmedizin. Aktuelles Tätigkeitsfeld: Vorsitzender der MAV Ev. Krankenhaus Oldenburg, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der AGMAV Niedersachsen.



Holger Ottens

Jahrgang 1963, Diplom-Soziologe, tätig als freiberuflicher Dozent in der Fort- und Weiterbildung sozialer und pflegerischer Berufe, als fachlicher Berater für betriebliche Gesundheitsförderung und Qualitätssicherung sowie als Moderator in der Organisationsentwicklung und im Konfliktmanagement.



Michael Passior

Jahrgang 1963, Heilpädagogin, arbeitet in der Dachstiftung Diakonie, Stephansstift, seit 1992 in der MAV, seit 1994 Vorsitzender der MAV. Seit 2004 Mitglied im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Ehrenamtlich tätig im ver.di-Fachbereichsvorstand 3 im Bezirk Hannover/Leine-Weser sowie in der Fachgruppe Kirche und Diakonie im Landesbezirk.



Peer Pflingsttag

Jahrgang 1963, Erzieher, vorher gelernter Maler u. Lackierer, Vorsitzender der MAV im Eylarduswerk in Nordhorn, einer Jugendhilfeeinrichtung. Mitglied im AG-MAV-Vorstand. Moderiert dort den Arbeitskreis Jugendhilfe. ver.di-Mitglied.



Arno Schmidt

Jahrgang 1945, Industriefachwirt, Lehrer für Bürokommunikation, Teamer im Bereich Berufsfindung und Arbeitserprobung, Kommunikationstechniken, Schwerbehindertenrecht. Aktuelles Tätigkeitsfeld: ehrenamtlicher Bürgermeister der Bergstadt Wildemann.



Thomas Schwalm

Jahrgang 1956, Verwaltungsfachangestellter in der Personal- und allgemeinen Verwaltung des Diakonischen Werkes Oldenburg, seit Jahren Vorsitzender der MAV, Vorstandsmitglied der agmav Niedersachsen, langjähriges ver.di-Mitglied.



Manfred Weidenbach

Jahrgang 1952, kaufmännische Lehre, Studium der Betriebswirtschaft in Düsseldorf, Tätigkeit in Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterkanzleien, Steuerberater in Bremen seit 1987, Partner in Baumann-Czichon und Partner, Bremen.



Marion Weinreich

Jahrgang 1960, Ausbildung zur Arzthelferin, Studium Sozialwesen in Braunschweig, nach Jugendhilfe und Familienberatung seit 1997 in der Behindertenhilfe der Lobetalarbeit e.V. in Celle, seit 2003 freigestellt für die Mitarbeitervertretung, stellvertretende Vorsitzende.



Jürgen Wenzel

Jahrgang 1959, Qualifikation/Ausbildung: Theologe und Krankenschwester. 20 Jahre Tätigkeit auf Intensivstationen in Berlin und Oldenburg. Aktuelles Tätigkeitsfeld: Seit 1998 in der MAV. Freigestellt als stellv. MAV-Vorsitzender im Ev. Krankenhaus Oldenburg und natürlich ver.di-Mitglied.

Anschriften der Bildungsstätten



Lutherheim Springe
Jägerallee 38
31832 Springe
Tel. 05041 / 24 49, Fax 6 43 91
www.lutherheim.de



CVJM Haus »Solling«
Erholungsheimstraße
37586 Dassel
Tel. 05564 / 203 - 0, Fax -270
www.haussolling.de



Gustav-Stresemann-Institut
Klosterweg 4
29549 Bad Bevensen
Tel. 05821 / 955 - 0, Fax -299
www.gsi-bevensen.org



Historisch-ökologische Bildungsstätte,
Spillmannsweg 30
26871 Papenburg
Tel. 04961 / 97 88 - 0, Fax -44
www.hoeb.de



Stiftung Kloster Frenswegen
Klosterstr. 9
48527 Nordhorn
Tel. 05921 / 82 33 - 10, Fax -19
www.kloster-frenswegen.de



CJD Tagungs- und Gästehaus
Graurheindorfer Str. 149
53117 Bonn
Tel. 0228 / 9896 - 0, Fax -111
www.cjd-bonn.de



CVJM Haus Borkum
Gästehäuser Viktoria
Viktoriastr. 14
26757 Nordseebad Borkum
Tel. 04922 / 307 - 0



Ev. Zentrum Kloster Drübeck
38871 Drübeck
Klostergarten 6
Tel. 03 94 52 / 9 43 - 30
www.Kloster-Druebeck.de

Literatur

- Baumann-Czichon (Hrsg.): Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Loseblattsammlung, Sachbuchverlag Kellner, Bremen
- Baumann-Czichon / Germer: Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen, Der Kommentar, Sachbuchverlag Kellner, Bremen
- Baumann-Czichon / Germer: Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, Der neue Kommentar für die Praxis, Sachbuchverlag Kellner, Bremen
- Buschmann / Ulber: Arbeitszeitrechtsgesetz, Textausgabe mit Kurzkommentierung, Bund-Verlag
- Hammer: Handbuch des kirchlichen Arbeitsrechts
- Küttner, Wolfdieter: Personalbuch, erscheint jährlich (Arbeits-, Sozialversicherungs-, Lohnsteuerrecht)

- Schaub: Arbeitsrechtshandbuch, CH Beck-Verlag, München
- Schaub: Arbeitsrecht von A – Z, Beck-Rechtsberater im dtv

Gesetzsammlungen

- Kittner: Arbeits- und Sozialordnung, Bund-Verlag, Köln
- Beck-Texte im dtv

Zeitschriften

- Arbeitsrecht & Kirche, Kellner Verlag
- AiB, Arbeitsrecht im Betrieb, AiB Verlag, Köln
- Der Personalrat, Bund-Verlag, Köln
- Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Beck-Verlag, München

Manchmal ist es sinnvoll oder notwendig, die gesamte MAV zu schulen. In diesen Fällen ist es nach Absprache möglich, sämtliche Fortbildungen dieser Broschüre

auch vor Ort in eurer Einrichtung anzubieten. Solltet ihr Bedarf an speziellen Fortbildungen haben, informiert uns mit dem hier abgedruckten Formular.

dia e.V.
Vogelsang 6
30459 Hannover
Fax 0511 / 2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Datum _____

Anmeldung einer einrichtungsternen Fortbildung

Unsere MAV möchte gemäß Beschluss vom _____ eine Fortbildung erhalten.

Gewünschter Inhalt

voraussichtlicher Termin _____
(zwei Monate Vorlauf)

Anzahl der TeilnehmerInnen _____

Name der/s Vorsitzenden _____

Anschrift _____

Telefon (tagsüber erreichbar) _____

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift _____

An die Leitung
im Hause

Dienstbefreiung und Kostenübernahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

die MAV hat in ihrer Sitzung am _____
gemäß § 19 Abs. 3 MVG-K / § 19 Abs. 3 MVG-BEK / § 19 Abs. 3 MVG-EKD
die Entsendung, des/der Kollegen/Kollegin

zu folgender Fortbildung beschlossen:

Thema, _____

Zeit und _____

Ort der Fortbildung _____

Wir beantragen dementsprechende Dienstbefreiung und Kostenübernahme

Mit freundlichem Gruß

Vorsitzende/r _____