



kavberlin
Arbeitgeberverband

01 / 2015

Arbeitgebermagazin



Das Titelbild zeigt den Regierenden Bürgermeister Michael Müller bei der Einweihung des Blockheizkraftwerkes des St. Joseph Krankenhauses Berlin Tempelhof im Januar 2015. Die Bilder wurden uns freundlicherweise von der Berliner Energieagentur zur Verfügung gestellt.

IMPRESSUM

Herausgeber: KAV Berlin | Goethestraße 85 | 10623 Berlin | Geschäftsführerin: Claudia Pfeiffer |

Text, Redaktion, Layout: Daniela Wegner, Verbandskommunikation

www.kavberlin.de

04

EDITORIAL

AUS DEM VERBAND

05

KAV-Neumitglied Verbraucherzentrale Bundesverband im Portrait

06 Interview mit Thomas Liljeberg-Markuse, dem neuen Geschäftsführer des FEZ Berlin

09 Neun Mitgliedsunternehmen beteiligen sich an nächster Cross-Mentoring-Runde

11

AUSBILDUNG

Beste Azubis bundesweit bei der BVG

13 EnterTechnik und KAV Berlin fördern weiblichen Nachwuchs in Technikberufen

AKTUELLE INFORMATIONEN

14

Tarifabschluss: 4,1 Prozent mehr für Krankenhausärzte

15 Umfrage unter KAV-Mitgliedern zum Mindestlohn

16 Sorge um Aufgabenhoheit: Kommunen skeptisch gegenüber TTIP

NEUES AUS DER POLITIK

18

Interview mit dem Regierenden Bürgermeister Michael Müller

20

SEMINARE

Personalvertretungsrecht I, II und III



Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

ich wünsche Ihnen allen ein erfolgreiches und gutes Jahr und freue mich auf eine spannende Zusammenarbeit in 2015.

Der KAV Berlin kann zufrieden auf 2014 zurückblicken. Es war ein intensives Jahr, in dem der Arbeitgeberverband zahlreiche Tarifverträge ausgehandelt hat. Unsere Unterstützung wird geschätzt. Mittlerweile zählen wir 84 attraktive Mitglieder aus dem Kreise der Arbeitgeber, die öffentliches Tarifrecht anwenden.

Eines unserer neuen Mitglieder ist der Verbraucherzentrale Bundesverband, den wir Ihnen in dieser Ausgabe vorstellen werden. Neu ist auch der Geschäftsführer unseres Mitgliedes FEZ, Thomas Liljeberg-Markuse. Wir haben mit ihm gesprochen.

Kurz nach seinem Amtsantritt hatten wir zudem die Gelegenheit, ein Interview mit dem Regierenden Bürgermeister zu seinen kommenden Aufgaben und Plänen zu führen. Sie finden es in diesem Heft.

Auch in diesem Jahr bieten wir Ihnen wieder eine breite Palette an Fortbildungsthemen an. Wir freuen uns darauf, Sie bei unseren Seminaren begrüßen zu dürfen und wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Teilnahme!

Ihre

Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin

Stark für Verbraucher

Neumitglieder im Portrait: Verbraucherzentrale Bundesverband ist seit Januar Mitglied im KAV Berlin



Foto: vzbv

Der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) ist die starke Stimme von mehr als 80 Millionen Verbrauchern in Deutschland. Er vertritt ihre Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Verwaltung und klagt Verbraucherrechte vor Gericht ein.

Als Dachverband der 16 Verbraucherzentralen der Länder und 25 weiterer Verbraucherschutzorganisationen bündelt der vzbv die Kräfte für einen starken Verbraucherschutz in Deutschland. Insgesamt vertritt der Bundesverband die Interessen von 20 Millionen Einzelmitgliedern. Er ist gemeinnützig, parteipolitisch neutral und allein den Interessen der Verbraucher verpflichtet.

Der vzbv fordert echte Wahlfreiheit auf transparenten Märkten, sichere und gesundheitlich unbedenkliche Produkte und Dienstleistungen und klare Verbraucherinformationen. Außerdem streitet er für den Schutz der Verbraucher vor Übervorteilung durch Unternehmen und die Förderung eines nachhaltigen Konsums.

Verbraucherrechte zu formulieren, ist eine Sache. Sie durchzusetzen eine andere. In dem Maße, in dem staatliche Aufsichtsorgane überfordert sind, wird die Rolle des vzbv als Marktwächter zunehmend bedeutender.

Er erkennt Fehlentwicklungen frühzeitig, benennt und analysiert Probleme, zeigt Lösungen auf und wird – wo nötig – im Zuge kollektiver Rechtsdurchsetzung selbst aktiv, wenn Verbraucherrechte missachtet werden.



Zusätzlich zur Lobbyarbeit und Politikberatung fördert der vzbv auch die Verbraucherberatung und -information. Er bündelt und koordiniert die verbraucherpolitische Arbeit der Mitgliedsverbände. Durch ein umfangreiches Angebot an Aus- und Fortbildung sorgt der Bundesverband für die Qualifizierung der Fachkräfte in der unabhängigen Verbraucherarbeit.

Der Kernhaushalt des vzbv wird zu etwa 85 Prozent aus Mitteln des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) finanziert. Mitgliedsbeiträge und Projektmittel ergänzen den Etat.

Seit Januar ist der Verbraucherzentrale Bundesverband Gastmitglied beim KAV Berlin. Der Arbeitgeberverband begrüßt den vzbv und freut sich auf die Zusammenarbeit.

Der Reiz der Vielfalt

Im Gespräch mit Thomas Liljeberg-Markuse, dem neuen Geschäftsführer des FEZ

Nachdem das FEZ mehr als 20 Jahre lang von Lutz-Stephan Mannkopf geleitet wurde, hat nun Thomas Liljeberg-Markuse als neuer Geschäftsführer seine Arbeit begonnen. Der KAV Berlin wollte wissen, was sich der studierte Kultur- und Theaterwissenschaftler sowie Betriebswirt vorgenommen hat, um das FEZ im Sinne der Kinder und Jugendlichen Berlins weiterzuentwickeln.

Herr Liljeberg-Markuse, wir gratulieren und wünschen Ihnen einen guten Start als Geschäftsführer unseres Mitglieds FEZ Berlin! Was reizt Sie an der neuen Aufgabe?

Vielen Dank für die Glückwünsche. Aus den vielen Dingen, die mich reizen, möchte ich nur drei hervorheben: Das FEZ bietet für Kinder, Jugendliche und Familien phantastische Lern- und Erlebniswelten. Hier gibt es nichts, was es nicht gibt. Ein interaktives Museum, Berlins größtes Kindertheater, ein hochmodernes Raumfahrtzentrum, in dem ganze Schulklassen Missionen zu fernen Planeten fliegen können. Es gibt faszinierende Schulprojekte, wo Kinder und Jugendliche z.B. mit DDR-Bürgerrechtlern ins Gespräch kommen können.

Das FEZ bietet an fast jedem Wochenende im Jahr für größere und kleinere Kinder ein buntes Angebot zum spielerischen Erkunden aller Lebenssphären. Im FEZ können sie fremden Kulturen begegnen, wir haben mit „Ho[sch]geldin“ ein großes deutsch-türkisches Begegnungs-event. Oder wir feiern mit der vietnamesischen Community das Têt-fest. Das „Zauberschloss“ und „FEZitty“ sind weit über die Stadt hinaus bekannte Spielwelten, die von den Kindern und Jugendlichen fast allein bestimmt und gestaltet werden. Ich könnte endlos so weitermachen.



Foto:
FEZ

Kurz gesagt, reizt mich die tolle Vielfaltigkeit der Möglichkeiten. Gleichzeitig kann ich hier mit sehr engagierten und hochprofessionellen Künstlern, Pädagogen und Eventmanagern zusammenarbeiten. Und schließlich: Kennen Sie ein Haus, in dem die ganze Architektur so auf die Bedürfnisse von jungen Menschen abgestimmt ist? Ich nenne nur die vielen Spielplätze, das viele Wasser rundherum oder die niedrigen Stufen unserer Treppen, die auch für kleine Kinder gut zu laufen sind.

Sie waren zuvor unter anderem als Dramaturg an verschiedenen Theatern und auch als Kulturamtsleiter in Berlin tätig. Welche erworbenen Kompetenzen werden Ihnen bei der neuen Aufgabe vorrangig zugutekommen?

Zugute kommt mir, dass ich auch Betriebswirtschaft studiert habe. Seit meiner Zeit am Deutsch-Sorbischen Volkstheater Bautzen, als ich Chefdramaturg und für eine gewisse Zeit auch Verwaltungsdirektor gewesen bin, habe ich diese Verbindung von Wirtschaft, inhaltlicher Arbeit und Verwaltung nicht mehr aufgegeben.

Ich habe Freude daran, mit interessanten Menschen zusammenzuarbeiten, Konzepte zu schmieden und die Zahlen im Auge zu behalten.

Das FEZ bietet an fast jedem Wochenende im Jahr für größere und kleinere Kinder ein buntes Angebot zum spielerischen Erkunden aller Lebenssphären. Das kann auch so aussehen.

Foto: FEZ Berlin/ Landesmusikakademie Berlin



Mehr als 20 Jahre hat Ihr Vorgänger Lutz-Stephan Mannkopf die Geschicke des FEZ geleitet. Sicherlich haben Sie zahlreiche neue Ideen im Gepäck. Womit wollen Sie konkret beginnen?

Gestatten Sie mir zunächst einen Blick zurück. Es war Anfang/ Mitte der 90iger und auch in den darauf folgenden Jahren eine großartige Leistung, diesen Palast für Kinder und Jugendliche zu erhalten. Das FEZ ist heute ein hoch attraktiver Erlebnis- und Lernort, dessen vielfältiges Angebot europaweit seinesgleichen sucht. Das gilt es zunächst zu bewahren. Aber, Kontinuität und Wandel müssen einander nicht ausschließen. Ich werde natürlich an einer etwas anderen Akzentuierung arbeiten. Diese veränderte Akzentuierung werde ich aber konzeptionell gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeiten.



Das Grundthema dieser Orientierung wird eine Öffnung des Hauses sein: eine noch deutlichere

Öffnung in die Stadt, eine breitere interkulturelle Öffnung und eine Öffnung hin zu neuen Zielgruppen – vor allem zu unseren ganz kleinen Besucherinnen und Besuchern im Vorschulalter, aber auch zu deren Eltern und Großeltern.

Ganz konkret suchen wir derzeit nach der Möglichkeit, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeit, Gelegenheit und Impulse finden, um mit uns Konzepte für diese Öffnungsprozesse zu entwickeln.

Eines Ihrer Ziele ist es, interkulturelle Erlebnisräume zu schaffen, die die Komplexität und Diversität der ganzen Stadt erlebbar machen sollen. Woran denken Sie hierbei konkret und wie wollen Sie dies umsetzen?

Berlin ist eine wundervolle Stadt mit einem Neben- und Miteinander der verschiedensten Lebensweisen, Herkünfte und Orientierungen. Ich bin fest davon überzeugt, dass das die meisten Menschen in Berlin genießen und sich darauf eine grundsätzliche Toleranz und Aufgeklärtheit gründet. Dieses Miteinander, das Verständnis, die Neugier müssen aber auch bei jungen Menschen immer wieder aufs Neue erzeugt, geübt und von ihnen erfahren werden. Dazu ist es wichtig, dass alle Kinder und Jugendlichen in Berlin die Chance erhalten, an kulturellen Prozessen teilzu-



Nicht nur die Veranstaltungen im FEZ sind interkulturell, auch die Personalpolitik soll es werden. Im Bild: Jazz meets Samba - Brasilianische Kultur und Mitmachangebote im September 2014

Foto: Michael Flascha/ FEZ

haben. Deshalb sind unsere großen Begegnungsfeste – das türkische „Ho[sch]geldin“ und das vietnamesische Têtfest – von so großer Bedeutung für die Arbeit des FEZ.

Diese Zusammenarbeit mit den verschiedenen Communities in der Stadt wollen wir weiter intensivieren. Zum Kindertag wird es z.B. ein polnisches Areal geben. Noch wichtiger aber ist es, dass es uns gelingt, auch die jungen Menschen aus Kreuzberg und Wedding in unser Haus einzuladen.

Wir werden daher vermehrt temporäre Kooperationsprojekte mit Künstlerinnen und Künstlern, mit Projektemacherinnen und Projektemachern aus diesen Stadträumen machen und stellen dafür Räume in unserem Haus bereit. Gleichzeitig haben wir in unserem Haus aber auch einen internen Klärungsprozess gestartet:

Ab Februar wird es jeden Monat eine Veranstaltung geben, die der internen Selbstvergewisserung zum Thema dient. Es gibt drei Veranstaltungsstränge: Der erste Strang betrifft Best Practices. Auf Exkursionen in verschiedene Einrichtungen Berlins (Komische Oper, Maxim Gorki-Theater, Schlesische27)

werden besonders gelungene Beispiele interkultureller Arbeit erkundet. Im zweiten Strang „FEZ im Dialog“ kommen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Demoskopern, Soziologen und anderen Experten zu brisanten Themen ins Gespräch. Im März diskutieren wir mit dem Geschäftsführer der Info GmbH über eine Studie zum Thema Türken in Deutschland.

Der dritte Veranstaltungsstrang öffnet die Fachgruppe Interkulturelle Arbeit jeweils zu bestimmten Themen, die für alle Mitarbeiter des Hauses von Interesse sind: So wird es im April 2015 eine Debatte zu einer tatsächlich interkulturellen Personalpolitik im FEZ geben. An allen Veranstaltungen sollen Mitarbeiter/innen aus allen Abteilungen des FEZ teilnehmen.

Der KAV Berlin steht dem FEZ schon seit Jahren beratend zur Seite. Was schätzen Sie an der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband besonders?

Die Kompetenz und Gelassenheit der Beratung im Tariffindungsprozess. Das hilft beiden Tarifpartnern. Und natürlich das vielfältige, auf die Bedürfnisse der Mitgliedsunternehmen abgestimmte Weiterbildungsprogramm.

Herr Liljeberg-Markuse, vielen Dank für das Gespräch!

Wachsende Resonanz

Nächste Cross-Mentoring-Runde des KAV startet mit nunmehr neun teilnehmenden Mitgliedsunternehmen



Wie der Alltag einer Medizinerin auf einer Palliativstation aussieht, erfuhren die Teilnehmer der Betriebsbesichtigung des Vivantes Klinikums Neukölln im Januar 2015.

Beruf und Familie unter einen Hut bekommen. Sich durchsetzen und auf der Karriereleiter nach oben klettern. Eigene Fähigkeiten entdecken und ausbauen. Diesen Zielen können Nachwuchskräfte näher kommen, wenn sie sich etwa an jenen orientieren, die es bereits geschafft haben, die älter und erfahrener sind und Leitungspositionen bekleiden.

Das Cross-Mentoring-Programm des KAV Berlin hat genau diese Vernetzung zum Ziel und das Programm kommt so gut an, dass es im Mai bereits in die dritte Runde 2015/2016 startet. Diesmal nehmen neun KAV-Mitgliedsunternehmen teil (BSR, Vivantes, Stadtmuseum, EHB, DIBt, Studentenwerk, Wasserbetriebe, Berliner Bäderbetriebe und Berliner Großmarkt). Interessierte Fach- / Führungskräfte aus den Unternehmen können sich als Mentoren bewerben, Nachwuchskräfte nehmen als sogenannte Mentees teil.

Gastgeber für die Auftaktveranstaltung am 6. Mai sind diesmal die Berliner Wasserbetriebe. Hier werden sich die Tandems, bestehend aus Mentee und Mentor, zusammenfinden. Die so zusammengestellten „Pärchen“ werden sich im Anschluss daran für ein Jahr regelmäßig treffen und austauschen. Das

anfallende Zeitkontingent stellen die Arbeitgeber zur Verfügung.

Als das Programm im Jahr 2013 startete, machten zunächst drei Mitgliedsunternehmen mit (BSR, Stiftung Stadtmuseum und Vivantes). An der zweiten Runde nahmen ein Jahr später zusätzlich das Deutsche Institut für Bautechnik (DIBt) und die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) teil.

Für Martin Urban, Vorstand Personal und Soziales des BSR, steht fest: „ Das Cross Mentoring ist für alle Beteiligten ein Gewinn. Für die Unternehmen, die vom Austausch und der Qualifizierung ihrer Beschäftigten profitieren, für die Mentees sowieso und auch für die Mentorinnen und Mentoren, die – das kann ich aus eigener Erfahrung sagen – durch den Prozess zur Selbstreflexion angehalten werden. Ein rundum stimmiges Angebot des KAV!“

Da sich jedes Tandem auf freiwilliger Basis bildet und im besten Falle ein gutes Vertrauensverhältnis entsteht, können bei den gemeinsamen Treffen auch Themen zur Sprache kommen, die im Alltäglichen eher schwierig sind und vermieden werden, etwa Probleme mit den Vorgesetzten.



Der KAV Berlin ist nicht nur Initiator, sondern beteiligt sich aktiv: Geschäftsführerin Claudia Pfeiffer bildete 2014 mit Mentee Katharina Frank ein Tandem.

Für Nachwuchskräfte eine durchweg spannende Sache. „Ich empfand es als eine große Bereicherung, Zeit mit Menschen zu verbringen, die einen unterschiedlichen beruflichen Hintergrund und Erfahrungsschatz besitzen. Kommunale Unternehmen mit völlig anderen Schwerpunkten kennenlernen und einen Überblick über deren Strukturen erhalten zu können, hat mir neue Perspektiven eröffnet. Durch den persönlichen ungezwungenen Austausch mit meiner Mentorin entwickelten sich sehr gute, produktive Gespräche, die über eine klassische betriebliche Weiterbildung hinausgingen.“, meinte Melanie Waitz, Regionalkoordinatorin bei Vivantes, die 2013 als Mentee teilnahm.

Das Cross-Mentoring hilft dabei, Führungs- und Sozialkompetenzen zu entwickeln und auszubauen. Das Programm kann zum Beispiel dabei unterstützen, den Rollenwechsel vom Kollegen/ der Kollegin zur Führungskraft erfolgreich zu vollziehen.

Die Vorteile für die erfahrenen Mentoren liegen hingegen etwa darin, die bisherige Karriere zu reflektieren, neue Denkansätze kennenzulernen und den eigenen Erfahrungsschatz weiterzugeben. Zudem können Netzwerke ausgebaut werden.

Weiterer Pluspunkt: Das Programm wird durch das Institut SowiTra wissenschaftlich begleitet.

Im Rahmen des Projektes finden zudem regelmäßig Betriebsbesichtigungen statt. Die Teilnehmer lernen Abläufe in Partnerunternehmen kennen und erhalten Einblicke in Branchen, die ihnen bis dahin unter Umständen völlig fremd waren. Zuletzt trafen sich Cross-Mentoring-Beteiligte am 14. Januar 2015 im Vivantes Klinikum Neukölln. Neben Informationen zu Historischem und Betriebswirtschaftlichem gab das Klinikum der Gruppe die Möglichkeit, einige Stationen zu besuchen, etwa die Palliativstation. Weitere Betriebsbesichtigungen sind geplant. Unter anderem stellt sich am 10. März das Deutsche Institut für Bautechnik (DIBt) vor. Am 19.3. wird sich die Stiftung Stadtmuseum präsentieren.

Der KAV Berlin ist stolz auf sein Programm. Claudia Pfeiffer, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes, ist von der Idee dahinter fest überzeugt: „Cross-Mentoring ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung. Als Arbeitgeberverband unterstützen wir unsere Mitglieder gerne und wünschen allen Teilnehmern eine wertvolle Vernetzung bei dem Blick über den firmeninternen Tellerrand!“

Beste Azubis bundesweit

BVG-Auszubildende beenden ihre Lehre mit Super-Abschlüssen



Einer dürfte besonders stolz auf diesen Traumberufabschluss sein: Werner Krüger, ehemaliger Schlosser und Ausbilder bei der BVG. Sein Enkel Max Werner gehört zu den Top-Azubis Deutschlands in der Berufsrichtung Fachkraft im Fahrbetrieb (FiF).

Die entsprechende Urkunde wurde auf einem Festakt der DIHK anlässlich der Nationalen Bestenwertung 2014 überreicht. Mittlerweile ist der 23-Jährige Busfahrer auf dem Betriebshof Lichtenberg – und glücklich, in seinem Traumjob arbeiten zu können.

Vor seiner Bewerbung bei der BVG hat sich Max Werner Krüger bereits in einer Elektrotechnik-Ausbildung versucht, aber schnell gemerkt, dass das „nicht sein Ding“ war. Umso mehr gefiel ihm die FiF-Ausbildung. „Ich hätte mir die Ausbildung nicht so umfangreich und vielseitig vorgestellt“, gesteht der gebürtige Berliner und zählt einige Stationen auf: Betriebshof, Call Center, Verkaufsstelle, Werkstatt etc.

„Diese Vielseitigkeit schärft den Blick fürs Ganze und fördert das gegenseitige Verständnis“, findet er. Im praktischen Teil seiner Abschlussprüfung musste der angehende Busfahrer nach bestimmten Vorgaben ein Konzept für eine SEV-Maßnahme erarbeiten und

präsentieren. Das Ergebnis: 100 von 100 Punkten, mehr geht nicht.



Glücklich: Der bis Ende Januar 2015 als BVG-Personal-Vorstand tätige Lothar Zweiniger gratulierte Max Werner Krüger zu seinem tollen Abschluss.

Foto: BVG, Burmeister

100 Prozent gab's dann auch für die Abschlussfahrt auf dem 221er E-Wagen. „Ich war ganz schön aufgeregt, zumal ich die Linie vorher nur einmal gefahren bin und ich volles Haus hatte, weil mein Vorgänger



Und auch Christian Herrmann bekam von Lothar Zweiniger seine Urkunde überreicht.

Foto: BVG, Burmeister

verspätet und hinter mir fuhr. Aber ich hatte ein gutes Gefühl“, erinnert sich Max Werner Krüger. Seine beiden Prüfer sahen das offensichtlich genauso. Einen Tag nach seiner Abschlussprüfung unterschrieb er seinen unbefristeten Arbeitsvertrag. Dass es mit seinem Wunsch-Betriebshof Lichtenberg geklappt hat, freut den jungen Fahrer besonders. „Die Linien sind abwechslungsreich und die Arbeit mit den Kunden macht mir Spaß, auch wenn es mal stressig ist“, lautet sein erstes Fazit.

Wenn die BVGer pünktlich zum 15. jedes Monats ihr Geld auf dem Konto sehen, hat daran seit Kurzem auch Christian Herrmann seinen Anteil. Der junge Systeminformatiker ist für den technischen Background bei der Abteilung Entgeltservice (PASES) zuständig. Als sogenannter 366er (BVG-Auszubildenden steht bekanntlich eine tarifvertraglich garantierte Übernahme für ein Jahr und einen Tag zu) wechselte Christian Herrmann von der U-Bahn in den Personalbereich.

Ausschlaggebend für seine erfolgreiche Bewerbung auf die Stelle als Sachbearbeiter für Datenverarbeitung (und damit auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag) dürfte auch sein Abschneiden bei den

Abschlussprüfungen gewesen sein. Mit dem Prädikat „sehr gut“ gehört er zu den rund 200 Top-Azubis in Deutschland im Abschlussjahrgang 2014. „Bei der BVG habe ich mich von der ersten Minute an wohlfühlt, ganz anders als in meinem ersten Ausbildungsbetrieb“, erzählt Christian Herrmann. Besonders gefallen hat ihm, dass Azubis hier „nicht für den Papierkorb“ arbeiten.

So hat der angehende Systeminformatiker über drei Jahre am Projekt „Fahrzeugmanagement U-Bahn“ mitgearbeitet, einem Projekt, das bei der BVG allerhöchste Priorität genießt. Die Erfahrungen dort kamen ihm bei der Abschlussprüfung zugute, bei der er unter anderem ein Programm entwickeln musste.

Fast genauso aufregend wie die Abschlussprüfung empfand der Technik-Spezialist übrigens die Feierstunde zur Ehrung der bundesbesten Azubis mit Minister Sigmar Gabriel und Moderatorin Barbara Schöneberger, die auf der Bühne ausgerechnet den jungen BVGer interviewte.

Text (Kerstin Marquard) und Fotos wurden uns freundlicherweise von der Redaktion des BVG-Kundenmagazins PROFIL zur Verfügung gestellt.

Weibliche MINT-Talente

Eine Kooperation von KAV Berlin und EnterTechnik will junge Frauen für Technikberufe begeistern



Foto: LIFE e.V., Ursula Paletta



Das Thema Ausbildung liegt dem KAV Berlin am Herzen. In einer neuen Kooperation mit dem Programm EnterTechnik wird daran gearbeitet, junge Frauen für Technikberufe zu begeistern. Gemeinsam werben die Partner dafür, dass KAV-Mitglieder sich an der Förderung für junge Frauen beteiligen und so nachhaltig weibliche Fach- und Führungskräfte für technische Berufe anwerben.

EnterTechnik ist das von der Bildungsorganisation LIFE e.V. initiierte und koordinierte Technische Jahr für junge Frauen zur Nachwuchsgewinnung und Talentförderung im MINT-Bereich mit dem Fokus duale Ausbildung und duales Studium. Gestartet ist EnterTechnik 2013 im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds unter der Schirmherrschaft von Dilek Kolat, der Berliner Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen.

Beteiligt sind aktuell 15 Unternehmen und Forschungsinstitutionen in der Hauptstadtregion, die durch die Praktikumsvergütung ebenfalls einen finanziellen Beitrag leisten. Dieses spezielle Orientierungsjahr, das vergleichbar ist mit dem Freiwilligen

Sozialen Jahr, will langfristig daran arbeiten, „ein Selbstverständnis für mehr Gleichstellung in der Wirtschaft durchzusetzen“.

Eine wissenschaftliche Evaluation des ersten Durchgangs des Technischen Jahres hat ergeben, dass „EnterTechnik den Teilnehmerinnen neue Perspektiven für die Berufswahl eröffnet hat und weibliche MINT-Talente fördert“. Weil Schulen Praxisangebote dieser Art nicht leisten könnten, sei der Beitrag von EnterTechnik zur individuellen Förderung des technischen Interesses von jungen Frauen als sehr hoch einzuschätzen, lautete das Fazit.

EnterTechnik stellt eine hervorragende Möglichkeit dar, Engagement für zukunftsorientierte Ausbildungen und Gleichstellung sichtbar zu machen. Indem die Firmen Begeisterung für Technik wecken, sichern sie eine nachhaltige Gewinnung weiblicher Fach- und Führungskräfte.

Interessierten Mitgliedern hilft die Projektverantwortliche Dr. Petra Metz von LIFE e.V. – Bildung Umwelt Chancengleichheit gern weiter. (Tel: 030-308798-37, Emailadresse: metz@life-online.de, Webseite: www.life-online.de)

Tarifeinigung erzielt

VKA und Marburger Bund kommen zu Tarifabschluss: 4,1 Prozent mehr für Krankenhausärzte

VKA und Marburger Bund haben sich auf einen Tarifabschluss für die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern geeinigt: Die Gehälter sollen um 2,2 Prozent ab Dezember 2014 und weitere 1,9 Prozent ab Dezember 2015 steigen. Auch die Bezahlung des Bereitschaftsdienstes steigt. Die vom Marburger Bund geforderten Einschränkungen für Wochenenddienste wird es nicht geben.

„Die Tarifeinigung ist ein vertretbarer Abschluss für die Krankenhäuser und die Ärzte. Mit 4,1 Prozent Lohnsteigerung in den nächsten 21 Monaten haben die Ärzte ein deutliches Reallohnplus. Gleichzeitig schöpft der Abschluss den engen Spielraum, den uns die gesetzlich festgelegte Krankenhausfinanzierung vorgibt, voll aus“, so Joachim Finklenburg, Verhandlungsführer der VKA. Der Tarifabschluss führt für die Krankenhäuser zu Mehrkosten von 316 Millionen Euro.

Hauptstreitpunkt in den Verhandlungen war der Bereitschaftsdienst. Hier haben VKA und Marburger Bund einen Kompromiss erarbeitet: Bei der Bezahlung der Bereitschaftsdienste wird künftig auch die Erfahrung der Ärzte berücksichtigt. Bislang bezieht sich die Bezahlung ausschließlich auf die Entgeltgruppe. Diese Umstellung verteuert den Bereitschaftsdienst um 7,1 Prozent. Die einzelnen Werte der Bereitschaftsdienstbezahlung steigen zwischen 3,0 und 12,3 Prozent. Der Marburger Bund hatte Steigerungen von neun bis 57 Prozent gefordert.

Die Forderung des Marburger Bundes, Wochenenddienste auf maximal zwei pro Monat zu beschränken, haben die Arbeitgeber zurückgewiesen.

„Dass Ärzte mehr als zwei Wochenenddienste pro Monat leisten, ist nicht die Regel, sondern die Ausnahme. Ein generelles Verbot von mehr als zwei Wochenenddiensten pro Monat, auch in Ausnahmesituationen, ist mit dem Versorgungsauftrag der Krankenhäuser nicht vereinbar. Das haben wir in den Verhandlungen deutlich gemacht und uns insoweit auch durchgesetzt“, so VKA-Hauptgeschäftsführer Manfred Hoffmann.

Die VKA hatte in der dritten Verhandlungsrunde am Dienstagabend ein Angebot in Höhe von 4,0 Prozent vorgelegt. Auf dieser Basis ist nun die Einigung erfolgt.

Eckpunkte der Einigung:

- Entgelt: Lineare Steigerung der Entgelte um 2,2 Prozent ab 1. Dezember 2014, weitere 1,9 Prozent ab Dezember 2015.
- Bereitschaftsdienst: Ab März 2015: Einführung neuer Stufen bei der Bereitschaftsdienstbezahlung. Steigerung der bisherigen Entgelte zwischen 3,0 und 12,3 Prozent (Kosten für die Krankenhäuser 7,1 Prozent). Ab Dezember 2015: Erhöhung der Bereitschaftsdienstbezahlung um 1,9 Prozent.
- Wochenenddienste: Keine Einschränkungen vereinbart.
- Urlaub: Vereinheitlichung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage (bisher: 30 Tage erst ab dem 7. Berufsjahr)
- Laufzeit: 21 Monate (bis Ende August 2016).

Quelle: Pressemitteilung VKA vom 5. Februar 2015

Geduld ist gefragt

Umfrage unter KAV-Mitgliedern: Wie denken Sie über den Mindestlohn?



Der Mindestlohn bringe noch mehr Bürokratie, kritisieren Unternehmer. Foto: Tim Reckmann/ pixelio.de

Der bundesweite Mindestlohn - seit Januar 2015 ist er in Kraft. Obwohl nur wenige Woche alt, gibt es bereits heftigen Gegenwind. Unternehmer beklagen unter anderem, das Gesetz bringe noch mehr Bürokratie. Beispielsweise müssen Arbeitgeber nun für jeden Beschäftigten Arbeitsanfang, -ende und -dauer dokumentieren. Eine Umfrage des KAV Berlin unter seinen Mitgliedern zeigt eine verhaltene Resonanz. Noch sei es zu früh, sich zu den Auswirkungen zu positionieren, so der allgemeine Tenor.

Für die öffentlichen Arbeitgeber kann es eigentlich nur gut sein, dass sich private Wettbewerber an eine Mindestlohngrenze halten müssen. Dumpingpreise anzubieten, dürfte schwieriger werden. Wie denken die KAV-Mitglieder über das Gesetz?

Dagmar Seydell, Verwaltungsleiterin beim Bauhaus-Archiv/ Museum für Gestaltung, sieht keine durch das Gesetz entstehenden bürokratischen Hemmnisse. Durch die Tarifbindung an den TVöD gebe es keine Entgeltgruppe im Bereich des Mindestlohnes, fasst sie zusammen. Nach Expertenschätzung kann es noch bis zu eineinhalb Jahre dauern, bevor die Auswirkungen des Mindestlohnes seriös zu bewerten sind. Ähnlich schätzen das einige KAV-Mitglieder ein.

Es sei im Moment noch schwierig, Aussagen zum Gesetz zu machen, sagt zum Beispiel Jörg Amelung, Abteilungsleiter der BVG. Und meint weiter: „Vor dem Hintergrund der bei der BVG bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen sind bei der BVG im Rahmen der Personalarbeit aktuell keine erheblichen Umsetzungshindernisse festzustellen“.

In einigen Bereichen macht sich das Gesetz offenbar aber doch schon bemerkbar. Im Verband kommunaler Unternehmen (VKU) fällt auf, dass etwa die Begrenzung von freiwilligen Praktika auf 3 Monate zu erheblichem Nachweisaufwand bei länger dauernden Pflichtpraktika führe. Studenten müssten jetzt Nachweise beibringen, dass es sich ggf. um noch nicht „aufgebrauchte“ Pflichtpraktikazeiten handele. Unklar sei dem Verband auch die Frage der Haftung für Nachauftragnehmer nach §13, insbesondere der Geltungsbereich dieser Regelung. Gehe dies soweit, dass der VKU sich bei jedem Auftrag (und sei es nur eine Büromöbellieferung) nun absichern müsse und z.B. Einsichtsrechte in die Lohnkonten brauche? Der Verband wüsste gern, wo hier die Grenzen lägen und wie die Pflichteneinhaltung zukünftig abgesichert und dokumentiert werden könne. Hier sollte nur eine echte Generalunternehmerschaft unter die Regelungen des §13 fallen und nicht jegliche Fremdaufträge.

Andrea Nahles hat bereits angekündigt, die Regelungen noch einmal zu überprüfen und ggf. Nachbesserungen am Gesetz vorzunehmen. Die eigens einberufene Mindestlohn-Kommission des Arbeitsministeriums nimmt gerade ihre Arbeit auf. Bis zum Sommer soll es „einen ehrlichen Überblick zum Mindestlohn“ geben, sagte die Arbeitsministerin.

Sorge um Aufgabenhoheit

Kommunen, Organisationen und Verbände befürchten Einschränkungen durch Freihandelsabkommen TTIP



Künftig könnte sich der Wettbewerb auch auf so zentrale Bereiche wie etwa den öffentlichen Nahverkehr erstrecken, so die Sorge der Kommunen.

Foto: Marvin Siefke/ pixelio.de

Die Sorge über die Konsequenzen des geplanten Freihandelsabkommens zwischen der EU und den USA wird bei Organisationen und Verbänden zunehmend größer. Was wird konkret folgen, wenn die Verhandlungen zur Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) und zu weiteren Freihandelsabkommen abgeschlossen sein werden?

TTIP hat zum Ziel, den transatlantischen Handel zwischen der EU und den USA zu vereinfachen. Dieser Handel betrifft nicht nur Waren, sondern auch Dienstleistungen. Laut Definition des Bundeswirtschaftsministeriums geht es unter anderem um eine „stärkere Öffnung der Märkte auf beiden Seiten des Atlantiks“.

Weiterhin wird angestrebt, „Einschränkungen für kommerzielle Dienstleistungen zu verringern“ und den „Zugang zu öffentlichen Aufträgen auf allen staatlichen Ebenen“ zu vereinfachen.

Wenngleich es in den Handelsabkommen nicht direkt um Städte und die öffentliche Verwaltung geht, befürchten die Kommunen, dass ihnen die Freiheit genommen werden könnte, die kommunale Daseins-

vorsorge zu gewährleisten und darüber auch selbst zu entscheiden. Sie haben die Sorge, dass der Wettbewerb sich künftig auch auf so zentrale Bereiche wie die öffentliche Abwasser- und Müllentsorgung, die Wasserversorgung oder auch den öffentlichen Nahverkehr erstrecken könnte.

In einem gemeinsamen Positionspapier hatten die kommunalen Spitzenverbände Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund und auch der Verband kommunaler Unternehmen (VKU) bereits im Oktober vergangenen Jahres gefordert, dass „die kommunale Daseinsvorsorge von den Marktzugangspflichten im TTIP und allen weiteren Freihandelsabkommen ausgenommen wird.“

Der Deutsche Städtetag forderte in einer Pressemitteilung vom November 2014 „die Bundesregierung auf, sich gegenüber der EU-Kommission weiter mit Nachdruck für den Schutz der kommunalen Daseinsvorsorge und den Erhalt von Sozial- und Umweltstandards einzusetzen“ und verlangte, „in den Handelsabkommen alle Dienstleistungen und Aufgabenbereiche zu benennen, die unter die Handelsab-



Auch die öffentliche Wasserversorgung könnte vom TTIP betroffen sein.

Foto: Paul-Georg Meister/ pixelio.de

kommen fallen sollen“. Alle nicht genannten blieben ausgenommen, was einen Schutz vor Eingriffen in die kommunale Aufgabenwahrnehmung böte, hieß es weiter.

Um den bundesweit aufkommenden Befürchtungen entgegenzutreten, wurde beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ein Beirat unter Beteiligung der Kommunen einberufen.

Enttäuschend für den Wirtschaftsminister: Führende Mitglieder dieses Beirates gehören zu einer Gruppe TTIP-kritischer Organisationen, die erst kürzlich in der Akademie der Künste ein Positionspapier präsentierte, welches Problempunkte wie etwa die Sorge um sinkende Umwelt- und Verbraucherstandards klar benennt.

Und weiter heißt es in der Stellungnahme: „Gefahren sehen die TTIP-kritischen Organisationen außerdem in dem geplanten allgemeinen Liberalisierungsgebot. Dieses erhöhe den Liberalisierungsdruck im gesamten Dienstleistungssektor, der auch Dienstleistungen der Daseinsvorsorge erfasse. Da die Definitionen von Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zwischen

WTO, USA, EU und Mitgliedsländern wie Deutschland völlig unterschiedlich seien, könnte die von den Verhandlern der Europäischen gemachte Aussage, die hohe Qualität der öffentlichen Daseinsvorsorge erhalten zu wollen, so unterlaufen werden.“

Die achte Verhandlungsrunde zwischen der EU und den USA lief vom 2. bis 6. Februar in Brüssel. Weitere Runden folgen im April und Juli. Ziel ist es, die Verhandlungen noch in diesem Jahr abzuschließen.



Foto: Mario Heinemann/ pixelio.de

Weiter auf Kurs

Der KAV Berlin im Gespräch mit dem Regierenden Bürgermeister Michael Müller



Foto: Senatskanzlei

Wir gratulieren Ihnen herzlich zu Ihrem neuen Amt als Regierender Bürgermeister von Berlin. Mit Ihnen ist ein Vollblutpolitiker und Kenner der Berliner Regierenden Bürgermeister. Was wird sich mit Ihnen ändern?

Danke für Ihre freundlichen Glückwünsche. Der Senat hat unter Klaus Wowereit mehr als ein Jahrzehnt gute Arbeit gemacht. Der eingeschlagene Kurs ist richtig und erfolgreich. Insofern habe ich nicht vor, alles anders zu machen. Natürlich bin ich eine andere Persönlichkeit. Mein Stil ist sicherlich auch anders. Natürlich gibt es einzelne Themen, die mir besonders am Herzen liegen und bei denen ich meine Akzente setze. Dazu gehört, dass wir weitermachen müssen, neuen und preiswerten Wohnraum zu bauen. Wir müssen insgesamt darauf achten, aktiv und sehr sorgsam die Konsequenzen daraus zu ziehen, dass wir erfreulicherweise in einer wachsenden Metropole leben. Die Zunahme der Bevölkerung stellt ja ganz konkret neue Anforderungen an die Stadtgesellschaft und an die Infrastruktur, ob das beispielsweise Kita- und Schulplätze sind, Krankenversorgung oder Verkehrsmittel.

Sie kennen auch die KAV-Mitglieder und deren spezielle Belange. Werden Sie die bisherige Politik der rot-schwarzen Koalition weiterführen und sich für die kommunalen Unternehmen und Einrichtungen als wichtige Stütze des täglichen Lebens in Berlin einsetzen?

Die politischen Grundlinien sind im geltenden Koalitionsvertrag festgelegt. Insofern gilt: Ja, wir werden die bisherige Politik fortsetzen und mir ist auch ganz persönlich wichtig, dass wir die landeseigenen Unternehmen als das sehen und auch einsetzen, was sie sind: starke Partner für Berlin.

Welche Bedeutung messen Sie dem KAV Berlin mit seinen aktuell 84 Mitgliedern bei?

Wenn ich insbesondere an die Wohnungsbaugesellschaften denke, die ja auch Landesunternehmen sind, dann können wir uns mit unseren Zielen im Wohnungsbau auf sie als kompetente Partner verlassen. Und auch im Bereich Kultur oder im Sozialen leisten die zum KAV zählenden Einrichtungen für Berlin Unverzichtbares. Zusammenfassend will ich so antworten: Ohne die 84 Mitglieder der KAV würde Berlin kaum vernünftig funktionieren. Die Unternehmen leisten wichtige Arbeit für unsere Stadt.

Sie sind ein Befürworter der Rekommunalisierung der Energienetze. Haben Sie hierzu schon Pläne?

Im Koalitionsvertrag haben wir unsere gemeinsamen Ziele formuliert. Wir wollen künftig mehr Einfluss auf die Energieerzeugung haben und auch auf die Investitionen in die Energieinfrastruktur.



Berlin soll künftig mehr Einfluss auf die Energieerzeugung haben.

Foto:
Uwe Schlick/
pixelio.de

Deswegen haben wir uns als Land auch selbst um die Konzessionen beworben.

In einem Zeitungsinterview sagten Sie, dass Investitionsspielräume, die erarbeitet wurden, aktiv genutzt werden. Können sich dann beispielsweise landeseigene Unternehmen wie die BVG, Vivantes oder die Hochschulen auf mehr Investitionen für wichtige Bauprojekte und weitere Investitionen in die Zukunft freuen?

Was es nicht geben kann angesichts der nach wie vor bestehenden Verschuldung unserer Stadt, das sind Investitionen nach dem Gießkannenprinzip. Wir werden den Konsolidierungskurs fortsetzen. Das ist richtig und wichtig. Aber wir können innerhalb der Investitionsplanung die gewonnenen Spielräume auch nutzen und Schwerpunkte setzen. Darüber wird in nächster Zeit zu diskutieren sein. Wir müssen im Bildungsbereich weiter investieren. Das ist von der Kita über die Schulen – denken Sie an den Zustand mancher Gebäude – bis zu den Hochschulen nötig. Es gibt hohen Investitionsbedarf im Bereich Wohnungen und natürlich in die Verkehrsinfrastruktur. Insgesamt gilt: Berlin wächst und darauf werden wir reagieren, auch bei den Investitionen.

In Berlin ist Wohnraum knapp. Das spüren vor allem einkommensschwache Bürger wie beispielsweise die Studenten.

Klaus Wowereit versprach 2013 mehr Wohnheimplätze. Führen Sie diesen Kurs fort?

Wenn wir von bezahlbarem Wohnraum sprechen, dann meinen wir selbstverständlich die Versorgung für einkommensschwache Bürgerinnen und Bürger und davon sollen natürlich auch Studierende profitieren. Wir werden hier den Kurs fortsetzen: Der Senat wird einen Fahrplan für den vereinbarten Wohnraum für 5000 Studierende vorlegen. Und Wohnungsbaugesellschaften, Studentenwerk und berlinovo bekommen den Auftrag, 2500 neue studentische Wohnungen zu errichten.

Die Senatorenposten Finanzen und Stadtentwicklung wurden neu besetzt. Gibt es mit den neuen Senatoren auch eine Neuausrichtung der Ressorts?

Wir haben – auch mit den beiden neuen Senatoren – eine gute Senatsmannschaft. Wir knüpfen an erfolgreiche Jahre und die laufende Koalitionsarbeit an. Jeder bringt seinen eigenen Stil und eigene Akzente mit, aber die Grundlinien, der Konsolidierungskurs oder die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum gelten auch weiter.

Herr Müller, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Personal- vertretungsrecht I

KAV SEMINAR 1315 | Termin 23.04.2015 | Zeitplan: 9:00 - 13:00 Uhr

Seminargebühr: Mitglieder 150 EUR | Nichtmitglieder 180 EUR

Bei Buchung von den 3 Seminaren zu diesem Thema zahlen Sie als Mitglied 360 EUR statt 390 EUR.

Die kollektiven Mitbestimmungs- und Mitwirkungstatbestände des PersVG Berlin in ihrer praktischen Anwendung mit Darstellung der einschlägigen aktuellen Rechtsprechung.

Buchen Sie alle 3 Seminare zu diesem Thema und sparen Sie!



Gerhard Schliebs

Das Seminar wendet sich vor allem an Personalleiter, Dienststellenleiter und deren Vertreter, Personalsachbearbeiter sowie juristische Mitarbeiter von Personalabteilungen/-stellen. Es soll dazu beitragen, dem Praktiker sowohl das Eingreifen als auch die Grenzen der unterschiedlichen Beteiligungsregelungen des PersVG, u.a. die Beachtlichkeit etwaiger Zustimmungsverweigerungsgründe bei kollektiven und individuellen Personalmaßnahmen zu verdeutlichen.

Dazu werden die Beteiligungstatbestände des PersVG Berlin (Mitbestimmung bei kollektiven bzw. individuellen Maßnahmen sowie Mitwirkung) und ausgewählte verfahrensrechtliche und das Rechtsverhältnis Dienststelle/Personalvertretung betreffende Rechtsfragen unter Berücksichtigung der neueren, aktuellen gerichtlichen Spruchpraxis des Verwaltungsgerichts Berlin, des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg und des Bundesverwaltungsgerichts anhand konkreter Fallgestaltungen anschaulich und praxisnah dargestellt.

PersVGis – Personalvertretungsrechtliches Informationssystem ist eine für jeden Praktiker und Experten, der das Personalvertretungsgesetz Berlin anwendet, unerlässliche Datenbank online. PersVGis ist eine Rechtsprechungsdatenbank aus Berlin zum PersVG mit Wissensdatenbank und Materialien, die von Frau Rechtsanwältin Maria Timmermann betrieben wird.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an das Team von Frau Timmermann:

timmermann@timmermann-rechtsanwaelte.de

Personal- vertretungsrecht II

KAV SEMINAR 1515 | Termin 05.05.2015 | Zeitplan: 9:00 - 12:00 Uhr

Seminargebühr: Mitglieder 120 EUR | Nichtmitglieder 160 EUR

Bei Buchung von den 3 Seminaren zu diesem Thema zahlen Sie als Mitglied 360 EUR statt 390 EUR.

Reichweite und Grenzen der Anwendung der individuellen Mitbestimmungstatbestände des PersVG Berlin mit Darstellung der einschlägigen aktuellen Rechtsprechung.

Buchen Sie alle 3 Seminare zu diesem Thema und sparen Sie!



Gerhard Schliebs

Das Seminar wendet sich vor allem an Personalleiter, Dienststellenleiter und deren Vertreter, Personalsachbearbeiter sowie juristische Mitarbeiter von Personalabteilungen/-stellen.

Es soll dazu beitragen, dem Praktiker sowohl das Eingreifen als auch die Grenzen der unterschiedlichen Beteiligungsregelungen des PersVG, u.a. die Beachtlichkeit etwaiger Zustimmungsverweigerungsgründe bei kollektiven und individuellen Personalmaßnahmen zu verdeutlichen.

Dazu werden die Beteiligungstatbestände des PersVG Berlin (Mitbestimmung bei kollektiven bzw. individuellen Maßnahmen sowie Mitwirkung) und ausgewählte verfahrensrechtliche und das Rechtsverhältnis Dienststelle/Personalvertretung betreffende Rechtsfragen unter Berücksichtigung der neueren, aktuellen gerichtlichen Spruchpraxis des Verwaltungsgerichts Berlin, des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg und des Bundesverwaltungsgerichts anhand konkreter Fallgestaltungen anschaulich und praxisnah dargestellt.

PersVGis – Personalvertretungsrechtliches Informationssystem ist eine für jeden Praktiker und Experten, der das Personalvertretungsgesetz Berlin anwendet, unerlässliche Datenbank online. PersVGis ist eine Rechtsprechungsdatenbank aus Berlin zum PersVG mit Wissensdatenbank und Materialien, die von Frau Rechtsanwältin Maria Timmermann betrieben wird.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an das Team von Frau Timmermann:

timmermann@timmermann-rechtsanwaelte.de

Personal- vertretungsrecht III

KAV SEMINAR 1715 | Termin 02.06.2015 | Zeitplan: 9:00 - 12:00 Uhr

Seminargebühr: Mitglieder 120 EUR | Nichtmitglieder 160 EUR

Bei Buchung von den 3 Seminaren zu diesem Thema zahlen Sie als Mitglied 360 EUR statt 390 EUR.

Allgemeine verfahrensrechtliche und materiellrechtliche Fragen bei Anwendung des PersVG Berlin auf das Rechtsverhältnis Dienststellenleitung-Personalvertretung mit Darstellung der einschlägigen aktuellen Rechtsprechung, Erfahrungsaustausch über Zusammenarbeit mit PR.

Buchen Sie alle 3 Seminare zu diesem Thema und sparen Sie!



Gerhard Schliebs

Das Seminar wendet sich vor allem an Personalleiter, Dienststellenleiter und deren Vertreter, Personalsachbearbeiter sowie juristische Mitarbeiter von Personalabteilungen/-stellen. Es soll dazu beitragen, dem Praktiker sowohl das Eingreifen als auch die Grenzen der unterschiedlichen Beteiligungsregelungen des PersVG, u.a. die Beachtlichkeit etwaiger Zustimmungsverweigerungsgründe bei kollektiven und individuellen Personalmaßnahmen zu verdeutlichen.

Dazu werden die Beteiligungstatbestände des PersVG Berlin (Mitbestimmung bei kollektiven bzw. individuellen Maßnahmen sowie Mitwirkung) und ausgewählte verfahrensrechtliche und das Rechtsverhältnis Dienststelle/Personalvertretung betreffende Rechtsfragen unter Berücksichtigung der neueren, aktuellen gerichtlichen Spruchpraxis des Verwaltungsgerichts Berlin, des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg und des Bundesverwaltungsgerichts anhand konkreter Fallgestaltungen anschaulich und praxisnah dargestellt.

PersVGis – Personalvertretungsrechtliches Informationssystem ist eine für jeden Praktiker und Experten, der das Personalvertretungsgesetz Berlin anwendet, unerlässliche Datenbank online. PersVGis ist eine Rechtsprechungsdatenbank aus Berlin zum PersVG mit Wissensdatenbank und Materialien, die von Frau Rechtsanwältin Maria Timmermann betrieben wird.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an das Team von Frau Timmermann:

timmermann@timmermann-rechtsanwaelte.de

Ansprechpartner:



Rechtsanwältin

Claudia Pfeiffer

Geschäftsführerin

T: 030 21 45 81 - 16

M: 0170 2 24 69 14

F: 030 21 45 81 - 20

E: claudia.pfeiffer@kavberlin.de



Daniela Wegner

Referentin Verbandskommunikation

T: 030 21 45 81 - 17

M: 0151 25 28 76 70

F: 030 21 45 81 - 18

E: daniela.wegner@kavberlin.de

