

# MAV SEMINARE 2018/II

## **Veranstalter:**

BGV Trier SB 2 - MAV-Seminare  
in Kooperation mit:



## **Ihr Ansprechpartner:**

Dr. Günter Gehl, Tel.: 06 51 / 7105-490  
E-Mail: [guenter.gehl@bistum-trier.de](mailto:guenter.gehl@bistum-trier.de)

## MAV-SEMINARE IM 2. HALBJAHR 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Fortbildungsangebot für das 2. Halbjahr 2018 sollen einerseits neue MAV-Mitglieder in die MAV-Arbeit eingeführt und andererseits die Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter insgesamt unterstützt werden, ihre MAV-Arbeit erfolgreich und effizient durchzuführen. Aktuelle Entwicklungen, und somit neue Themen, finden dabei ebenso Berücksichtigung wie die Klärung grundlegender Fragen.

Grundlagenschulungen mit Einführungen in die neue MAVO Bistum Trier, in die AVR, in das staatliche Arbeitsrecht oder Seminare über Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung sind in diesem Halbjahr einige der Schwerpunkte.

Auf weitere Veranstaltungen möchte ich Sie besonders hinweisen:

- Zum dritten Mal wird eine **TANDEM-SCHULUNG** für Dienstgebervorteiler mit ihrer MAV mit dem Titel „Gemeinsam die MAVO kennenlernen und anwenden können“ stattfinden. [Seite 39-40](#)
- Mit der zunehmenden Arbeitsverdichtung und den Folgen befassen sich erneut zwei Veranstaltungen:
  - „Stress und psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Prävention und Prophylaxe als Aufgabe der MAV“ [Seite 16-17](#) und
  - das Eintagesseminar „Wenn die Arbeit über den Kopfwächst“ – Die Überlastungsanzeige und das richtige Verhalten der MAV“ [Seite 29-30](#)
- Erfolgreiche Wege der (internen) Kommunikation zeigt das Seminar mit Workshopcharakter über die Öffentlichkeitsarbeit der MAV auf. Im engen Zusammenhang mit einer erfolgreichen Öffentlichkeitsarbeit der MAV steht der Besuch der Mitarbeiterversammlungen. [Seite 21-22](#)
- Die Mitarbeiterversammlung ist für viele MAVen ein „Sorgenkind“. Perspektiven will das Seminar „Mitarbeiterversammlungen erfolgreich gestalten und durchführen“ eröffnen und herausstellen, welche Bedeutung die Mitarbeiterversammlung für die Mitbestimmung in der Dienstgemeinschaft hat. [Seite 26](#)

- Konflikte bleiben nie aus: In dem Seminar „Interessenkonflikte in der Amtsführung“ werden anhand von konkreten Fallbeispielen Konflikte erörtert und geklärt. [Seite 31-33](#)
- Zündstoff steckt in dem Thema „Rechtsfragen der Amtsführung: Rechte und Pflichten der MAV und des Vorstandes“. [Seite 41](#)
- In der neuen MAVO ist die Möglichkeit zur Gründung von Wirtschaftsausschüssen in den entsprechenden Einrichtungen beschlossen worden. Mit dem Seminar „Der Wirtschaftsausschuss in kirchlichen Unternehmen: Funktion und Arbeitsweise“ wird auf dieses brandaktuelle Thema eingegangen. [Seite 33-34](#)

Wir laden Sie herzlich ein.

### **Dr. Günter Gehl**

BGV Trier SB 2 – MAV-Seminare

---

***Die Seminare sind als geeignet nach § 16 Absatz 1 MAVO Bistum Trier anerkannt.***

#### **TAGUNGSORT DER SEMINARE:**

Der Tagungsort ist bei den Seminaren jeweils angegeben.

#### **LEITUNG ALLER SEMINARE:**

Dr. Günter Gehl, BGV SB 2 – MAV-Seminare

Zur Vermeidung von Stornokosten bei zu geringer Teilnehmerzahl bitten wir um Anmeldung bis spätestens 3 Wochen vor dem Seminartermin. Anmeldungen innerhalb dieser 3-Wochen-Frist können gerne abgeklärt werden.

## TERMINÜBERSICHT 2. HALBJAHR 2018

13.-14.08.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung	S. 7
15.08.	Grundlagen der MAV-Arbeit. <i>Teil 1</i>	S. 8
20.08.	Die neue MAVO: Mehr Perspektiven in der Mitbestimmung, u.a. durch Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder durch Bildung eines Wirtschaftsausschusses	S. 9
21.08.	Grundlagen der MAV-Arbeit. <i>Teil 2</i>	S.10
22.-23.08.	Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) - Maßnahmen und Aktivitäten zum Gesundheitsschutz und der Gesundheitsprävention. Die Rolle der MAV in den Einrichtungen von Kirche und Caritas	S. 11-12
29.-30.08.	Grundlagen der MAV-Arbeit	S. 13
30.08.	Die neue MAVO: Mehr Perspektiven in der Mitbestimmung, u.a. durch Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder durch Bildung eines Wirtschaftsausschusses	S. 14
11.-13.09.	Arbeitszeit und Dienstplangestaltung in Kindertageseinrichtungen und die Rolle der MAV	S. 15-16
17.-18.09.	Stress und psychische Belastungen in der Arbeitswelt. <i>Prävention und Prophylaxe als Aufgabe der MAV</i>	S.16-17
19.-20.09.	Antragsrecht und Dienstvereinbarung: <i>Agieren statt nur reagieren – Wie die MAV die Initiative ergreift</i>	S. 18
20.09.	Die neue MAVO: Mehr Perspektiven in der Mitbestimmung, u.a. durch Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder durch Bildung eines Wirtschaftsausschusses	S. 19

24.-25.09.	Kommunikation und Konfliktfähigkeit der MAVen stärken	S. 20
26.-27.09.	Die Öffentlichkeitsarbeit der MAV – erfolgreiche Wege der (internen) Kommunikation. Ein Workshop	S. 21-22
15.10.	Personalakte, Abmahnung, Arbeitszeugnis – praktische Fragen für die MAV?!	S. 22-23
22.-23.10.	Grundlagen der MAV-Arbeit	S. 24
24.10.	Die MAV als Beistand? Zur Rolle der MAV nach § 26 Abs. 3a MAVO Bistum Trier bei „Personalgesprächen“	S. 25
25.10.	Mitarbeiterversammlungen erfolgreich gestalten und durchführen	S. 26
05.-06.11.	Mobbing und Burnout in der Arbeitswelt: Prävention und Prophylaxe als Aufgabe der MAV	S. 27-28
08.11.	„Wenn die Arbeit über den Kopf wächst“ – Die Überlastungsanzeige und das richtige Verhalten der MAV	S.29-30
12.-13.11.	Interessenkonflikte in der Amtsführung einer MAV	S. 31-33
14.-15.11.	Der Wirtschaftsausschuss in kirchlichen Unternehmen: Funktion und Arbeitsweise	S. 33-34
19.-20.11.	Das staatliche Arbeitsrecht und der kirchliche Dienst, u.a. Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ein Grundlagenkurs	S.35
21.-22.11.	Dienstplangestaltung und Arbeitszeitregelungen nach AVR. Die Rolle der MAV	S. 36
26.-27.11.	Arbeitsvertragsrecht nach AVR. Grundsätze und Regelungen	S. 37-38

- |            |                                                                                                                       |          |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 28.-29.11. | Gemeinsam die MAVO kennenlernen und anwenden können.<br><b>TANDEM SCHULUNG</b> für Dienstgebervertreter mit ihrer MAV | S. 39-40 |
| 03.-04.12. | Rechtsfragen der Amtsführung:<br>Rechte und Pflichten des Vorstandes                                                  | S. 41    |
| 05.-06.12. | AVR – Eingruppierung und Entgelt.<br>Die Rolle der MAV                                                                | S. 42-43 |



## 13. BIS 14. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung**

Wenn Arbeitnehmer schwer, länger oder immer wieder erkranken, müssen sie sich nicht nur Sorgen um ihre Gesundheit machen. Personenbedingte Kündigungen erfolgen am häufigsten wegen Langzeit-Erkrankungen. Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Dienstgeber, MAV, Betriebsarzt oder andere Experten loten aus, was getan werden kann, damit lang erkrankte Mitarbeiter/innen wieder leichter in ihrem Job Fuß fassen können. Das BEM dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist zudem ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen, den Arbeitsplatz zu behalten.

#### **Themen:**

- Die gesetzlichen Grundlagen nach § 167 SGB IX und die Prozessschritte
- Beteiligungsrechte der MAV nach §§ 26, 37, 38 MAVO und § 167 Abs. II Satz 6 und 7 SGB IX
- Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber
- Erarbeitung einer Dienstvereinbarung und deren Umsetzung
- Bildung eines BEM-Teams: Aufgaben, Rechte und Pflichten
- Information an die Mitarbeiter/innen
- Beratung und Begleitung der Betroffenen
- Auswertung und Reflexion

**Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)  
Gabriele Backendorf,**  
Backendorf Consulting: Supervision  
Coaching Mediation Moderation, Osburg

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 245,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 15. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Grundlagen der MAV-Arbeit. Teil 1**

Der erste Teil dieses Seminars führt in die grundlegenden Aspekte der MAVO ein, definiert die Ansprechpartner auf der jeweiligen Seite, vermittelt die Grundlagen, MAV-Arbeit zu organisieren und erfolgreich umsetzen zu können.

#### **Themen:**

- Die MAVO – Gesetzliche Grundlage der MAV-Arbeit
- Ansprechpartner für die MAV auf Dienstgeberseite
- Ansprechpartner für den Dienstgeber bei der MAV
- Grundlagen, um MAV-Arbeit umsetzen zu können
- Aufgaben des Vorstandes
- Die Bedeutung der Mitarbeiterversammlung
- Organisation der MAV-Arbeit

**Referentin: RAin Christina Merkel,**  
Rechtsreferentin der Haupt-MAV/ DiAG  
im Bistum Limburg, Hünfelden

**Tagungsort:** Forum Vinzenz Pallotti, Pallottistr. 3,  
56179 Vallendar

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung, Tagungsgebühren



## 20. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Die neue MAVO: Mehr Perspektiven in der Mitbestimmung, u.a. durch Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder durch Bildung eines Wirtschaftsausschusses**

In der zum 1. Februar 2018 in Kraft getretenen novellierten Fassung der „Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier“ sind die Mitbestimmungsrechte in verschiedener Weise erweitert worden. Dies betrifft nicht nur die Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung (GesMAV) bzw. einer erweiterten GesMAV oder die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in den einschlägigen Einrichtungen, sondern ebenso die Zusammensetzung der MAV in den großen Einrichtungen mit mehr als 1500 Wahlberechtigten. Ebenso haben Änderungen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in der neuen MAVO Berücksichtigung gefunden.

Mit diesem Seminar soll ein Überblick über die Neuerungen in der MAVO gewonnen werden

#### **Themen:**

- Definition des Einrichtungsbegriffs
- Veränderungen in der Zusammensetzung der MAV und deren Konsequenzen
- Die Bildung einer GesMAV bzw. einer erweiterten GesMAV
- Die Bedeutung der Integration der Vorschriften des AÜG in die MAVO und deren Konsequenzen für die Mitbestimmung der MAV
- Änderungen bei den Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Bildung, Funktion und Arbeit eines Wirtschaftsausschusses
- u.a.

**Referentin: RAin Christina Merkel,**  
Rechtsreferentin der Haupt-MAV/ DiAG  
im Bistum Limburg, Hünfelden

**Tagungsort:** Forum Vinzenz Pallotti, Pallottistr. 3,  
56179 Vallendar

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung, Tagungsgebühren

## 21. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Grundlagen der MAV-Arbeit. Teil 2**

Der zweite Teil dieses Seminars setzt sich primär mit der konkreten, praktischen Arbeit der MAV innerhalb der Dienstgemeinschaft auseinander, stellt die unterschiedlichen Formen der Beteiligung dar und geht konkret auf die Umsetzung ihrer Rechte und Gestaltungsmöglichkeiten durch die MAV ein. Die Instrumente, die die MAV per Gesetz hat, werden im Besonderen verdeutlicht.

#### **Themen:**

- Formen der Beteiligung
- Anhörung und Mitberatung
- Zustimmungsverfahren
- Umsetzung ihrer Rechte durch die MAV

**Referentin: RAin Christina Merkel,**  
Rechtsreferentin der Haupt-MAV/ DiAG  
im Bistum Limburg, Hünfelden

**Tagungsort:** Forum Vinzenz Pallotti, Pallottistr. 3,  
56179 Vallendar

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung, Tagungsgebühren

## 22. - 23. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) - Maßnahmen und Aktivitäten zum Gesundheitsschutz und der Gesundheitsprävention und die Rolle der MAV in den Einrichtungen von Kirche und Caritas**

1997 wurde die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union verabschiedet und in der Zwischenzeit mehrmals aktualisiert. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Ziel des BGM ist, durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz die Belastungen der Beschäftigten zu optimieren und die persönlichen Ressourcen zu steigern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) verbindet und strukturiert die verschiedenen Maßnahmen und Aktivitäten zum Gesundheitsschutz und der Gesundheitsprävention in der jeweiligen Einrichtung.

Bei Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen und damit bei Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung hat die MAV nach den §§ 26 Abs. 3 Nr. 7, 36 Abs. 1 Nr. 10, 37 Abs. 1 Nr. 10, 38 Abs. 1 Nr. 12 MAVO Bistum Trier mit Antrags- und Zustimmungsrecht starke Beteiligungsrechte.

In diesem Seminar wird das weite Feld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vorgestellt und erörtert, wie die MAV ihre Möglichkeiten laut MAVO für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Dienstgemeinschaft gestaltend nutzen kann.

#### **Themen:**

- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): Was ist darunter zu verstehen?
- Was gehört zum BGM?

- Welche Elemente des BGM gibt es bereits in den Einrichtungen?
- Was brauchen die Beschäftigten, welche Ressourcen und Möglichkeiten bietet die Einrichtung?
- Wie kann die MAV dabei beteiligt sein?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten sieht die MAVO vor?
- u.a.

**Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)  
Gabriele Backendorf,**  
Backendorf Consulting: Supervision  
Coaching Mediation Moderation, Osburg

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jünger 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 245,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 29. - 30. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Grundlagen der MAV-Arbeit**

Dieses Seminar führt in die grundlegenden Aspekte der MAVO ein, definiert die Ansprechpartner auf der jeweiligen Seite, vermittelt die Grundlagen, MAV-Arbeit zu organisieren und erfolgreich umsetzen zu können. Ebenso setzt sich das Seminar mit der konkreten, praktischen Arbeit der MAV innerhalb der Dienstgemeinschaft auseinander, stellt die unterschiedlichen Formen der Beteiligung dar und geht konkret auf die Umsetzung ihrer Rechte und Gestaltungsmöglichkeiten durch die MAV ein. Die Instrumente, die die MAV per Gesetz hat, werden im Besonderen verdeutlicht.

### **Themen:**

- Die MAVO – Gesetzliche Grundlage der MAV-Arbeit
- Ansprechpartner für die MAV auf Dienstgeberseite
- Ansprechpartner für den Dienstgeber bei der MAV
- Grundlagen, um MAV-Arbeit umsetzen zu können
- Aufgaben des Vorstandes
- Die Bedeutung der Mitarbeiterversammlung
- Organisation der MAV-Arbeit
- Formen der Beteiligung
- Anhörung und Mitberatung
- Zustimmungsverfahren
- Umsetzung ihrer Rechte durch die MAV

**Referentin: RAin Christina Merkel,**  
Rechtsreferentin der Haupt-MAV/ DiAG  
im Bistum Limburg, Hünfelden

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 260,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und  
Tagungsgebühren

## 30. AUGUST 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Die neue MAVO: Mehr Perspektiven in der Mitbestimmung, u.a. durch Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder durch Bildung eines Wirtschaftsausschusses**

In der zum 1. Februar 2018 in Kraft getretenen novellierten Fassung der „Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier“ sind die Mitbestimmungsrechte in verschiedener Weise erweitert worden. Dies betrifft nicht nur die Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung (GesMAV) bzw. einer erweiterten GesMAV oder die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in den einschlägigen Einrichtungen, sondern ebenso die Zusammensetzung der MAV in den großen Einrichtungen mit mehr als 1500 Wahlberechtigten. Ebenso haben Änderungen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in der neuen MAVO Berücksichtigung gefunden.

Mit diesem Seminar soll ein Überblick über die Neuerungen in der MAVO gewonnen werden.

#### **Themen:**

- Definition des Einrichtungsbegriffs
- Veränderungen in der Zusammensetzung der MAV und deren Konsequenzen
- Die Bildung einer GesMAV bzw. einer erweiterten GesMAV
- Die Bedeutung der Integration der Vorschriften des AÜG in die MAVO und deren Konsequenzen für die Mitbestimmung der MAV
- Änderungen bei den Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Bildung, Funktion und Arbeit eines Wirtschaftsausschusses
- u.a.

**Referentin: Renate Wulf,**  
Leiterin der Rechtsstelle,  
Berufsverband der KAB, Trier

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung, Tagungsgebühren

## 11. - 13. SEPTEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in Kindertageseinrichtungen und die Rolle der MAV**

Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung sind in Kindertageseinrichtungen zentrale Themen, die den speziellen Anforderungen gemäß abgestimmt werden müssen. Dabei sind sowohl die Vorschriften des staatlichen Arbeitsrechts als auch die entsprechenden Vorschriften der KAVO zu beachten. Zu klären sind die Beteiligungsrechte der MAV, insbesondere nach den §§ 36 bis 38 MAVO Bistum Trier.

Das Seminar führt in die einschlägigen Vorschriften des staatlichen und des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Anhand praktischer Beispiele wird die Rolle der MAV konkret dargestellt und eingeübt.

#### **Themen:**

- Grundbegriffe aus dem staatlichen Arbeitsrecht
- Rechtliche Grundlagen der Arbeitszeitorganisation
- Vorschriften der KAVO bezüglich Arbeitszeit und Dienstplangestaltung
- Dienstplangestaltung und Schreiben von Dienstplänen
- Personaleinsatz und Arbeitszeitorganisation
- Mehrarbeit, Überstunden, Ausgleich und Zeitzuschläge
- Elternarbeit, Übernachtungen in der KiTa, Feste, Kindermessen und die Arbeitszeitregelung
- Beteiligungsrechte der MAV nach den §§ 36-38 MAVO Bistum Trier

#### **WICHTIGER HINWEIS**

**Bitte bringen Sie zum Seminar einen Laptop – soweit vorhanden – und einen USB-Stick mit.**

#### **Referentin: Heidrun Back,**

Mitglied der Sprechergruppe DiAG MAV A der Erzdiözese Freiburg/Br., Vorsitzende der MAV der Kirchengemeinde Maria Magdalena Mannheim, Mitglied der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA der Erzdiözese Freiburg/Br., Hausleitung des Kinderhauses St. Laurentius, Mannheim

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 350,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 17. - 18. SEPTEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Stress und psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Prävention und Prophylaxe als Aufgabe der MAV**

Der Wandel in der Arbeitswelt stellt die Gesellschaft vor große Herausforderungen. Davon betroffen sind auch Arbeitsverhältnisse im kirchlichen und caritativen Bereich.

Leistungsdruck, Arbeitsüberlastung oder Zeitnot machen immer mehr Mitarbeiter krank.

Mittlerweile sind diese Belastungen der zweithäufigste Grund für Fehlzeiten im Beruf. Dennoch werden psychische Gesundheitsstörungen vielerorts nicht offen angesprochen. In diesem MAV-Seminar werden Entstehung, Auftreten und Folgen von Stress und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt in einem interdisziplinären Zusammenhang der psychologischen und rechtlichen Aspekte dargestellt und erläutert. Die individual- und kollektivrechtlichen Regelungen, insbesondere die Rechte und Pflichten der MAV im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung des Bistums Trier werden umfassend vorgestellt und konkret dargestellt. Denn in Fragen von Gefährdungsbeurteilung, Arbeits- und Gesundheitsschutz hat die MAV nach den Vorschriften der MAVO erzwingbare Mitbestimmungsrechte, deren Wahrnehmung durch die MAV einen erheblichen Gestaltungsspielraum ermöglicht, um den Gesundheitsschutz anhand der Besonderheiten der in der Einrichtung des Rechtsträgers zu erledigenden Aufgaben zu effektuieren.

### **Themen:**

#### **• Stress und psychische Belastungen - Was ist das eigentlich?**

⇒ Wissenschaftliche Stresskonzepte

⇒ Ursachen und Auslöser (allgemein und im Betrieb),



Beanspruchungsfolgen und Erkrankungen  
(Burnout/Depression/etc.)

⇒ Rechtliche Einordnung des Begriffs  
„Psychische Belastung“

• **Persönliche Bewältigung:**

⇒ Entspannen und loslassen

⇒ Förderliche Denkweisen und Einstellungen entwickeln

⇒ Stresssituationen wahrnehmen, annehmen und verändern

⇒ Erholen und genießen

• **Institutionelle Bewältigung**

⇒ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

⇒ Gestaltung von Arbeit hinsichtlich psychischer Belastungen

⇒ Betriebliche Vorbeugemaßnahmen/ Stressprävention

• **Beteiligungsrechte und -pflichten der  
Mitarbeitervertretung**

⇒ Mitbestimmung der MAV im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

⇒ Mitbestimmung der MAV in einem BEM-Verfahren

⇒ Gestaltungsmöglichkeiten in einer Dienstvereinbarung

⇒ Möglichkeiten über das Antragsrecht der MAV zur Ersetzung der fehlenden Einigung der Betriebsparteien durch Beschluss der Einigungsstelle

**Referenten: Diplom-Psychologe Moritz Holz,**  
Ltd. Psychologe, Psychologischer  
Psychotherapeut, MEDIAN Klinik Berus

**RA Thomas Schmitz,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Herne

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 320,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und  
Tagungsgebühren

## 19. - 20. SEPTEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Antragsrecht und Dienstvereinbarung: Agieren statt nur reagieren – Wie die MAV die Initiative ergreift**

Das Antragsrecht gemäß § 37 MAVO Bistum Trier gewährt der MAV „ein erzwingbares und durchsetzbares paritätisches Mitbestimmungsrecht“ und unterscheidet sich dadurch „sehr deutlich und nachhaltig“ vom Vorschlagsrecht der MAV gemäß § 32 (Reiner Sroka im Freiburger Kommentar).

Die im § 37 beschriebenen Angelegenheiten entsprechen spiegelbildlich den Angelegenheiten im § 36, in dem der Dienstgeber die Zustimmung durch die MAV beantragt. Zu allen in § 36 beschriebenen Angelegenheiten hat die MAV ein „selbstständiges Antrags- und Initiativrecht gemäß § 37“ (Manfred Jüngst). Das Initiativrecht ist also Ausdruck aktiver Mitbestimmung.

Neben dem Zustimmungsrecht gemäß § 36 und dem Antragsrecht ist die Dienstvereinbarung laut § 38 MAVO ein weiteres wichtiges Mitbestimmungsrecht, das allerdings nicht erzwingbar ist. „Der Abschluss einer Dienstvereinbarung stellt sich als vorweggenommene Mitbestimmung dar“ (Thomas Schmitz im Eichstätter Kommentar). Die Initiative zum Abschluss einer Dienstvereinbarung kann von der MAV ausgehen.

Im Rahmen dieses Seminars wird erarbeitet, wie die MAV durch Antragsrecht und die Dienstvereinbarung initiativ werden kann, also zu agieren statt nur zu reagieren.

**Referentin:** **RAin Christina Merkel,**  
Rechtsreferentin der Haupt-MAV/ DiAG  
im Bistum Limburg, Hünfelden

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 260,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und  
Tagungsgebühren

## 20. SEPTEMBER 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Die neue MAVO: Mehr Perspektiven in der Mitbestimmung, u.a. durch Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder durch Bildung eines Wirtschaftsausschusses**

In der zum 1. Februar 2018 in Kraft getretenen novellierten Fassung der „Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier“ sind die Mitbestimmungsrechte in verschiedener Weise erweitert worden. Dies betrifft nicht nur die Erleichterung der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung (GesMAV) bzw. einer erweiterten GesMAV oder die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in den einschlägigen Einrichtungen, sondern ebenso die Zusammensetzung der MAV in den großen Einrichtungen mit mehr als 1500 Wahlberechtigten. Ebenso haben Änderungen durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in der neuen MAVO Berücksichtigung gefunden.

Mit diesem Seminar soll ein Überblick über die Neuerungen in der MAVO gewonnen werden.

#### **Themen:**

- Definition des Einrichtungsbegriffs
- Veränderungen in der Zusammensetzung der MAV und deren Konsequenzen
- Die Bildung einer GesMAV bzw. einer erweiterten GesMAV
- Die Bedeutung der Integration der Vorschriften des AÜG in die MAVO und deren Konsequenzen für die Mitbestimmung der MAV
- Änderungen bei den Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Bildung, Funktion und Arbeit eines Wirtschaftsausschusses
- u.a.

**Referentin: Renate Wulf,**  
Leiterin der Rechtsstelle,  
Berufsverband der KAB, Trier

**Tagungsort:** Haus Sonntental, 66798 Wallerfangen

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung, Tagungsgebühren

## 24. - 25. SEPTEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Kommunikation und Konfliktfähigkeit der MAVen stärken und fördern**

Jedes MAV-Mitglied steht in seinem Betrieb, seiner Einrichtung auf zwei Ebenen: einerseits steht das MAV-Mitglied auf Augenhöhe mit dem Dienstgeber im Sinne der lebendig gelebten Dienstgemeinschaft. Die andere Ebene ist die der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit. Zwischen beiden Ebenen muss getrennt werden, was durchaus schwerfallen kann, aber sein muss. Aus diesem Zwiespalt heraus können Konflikte entstehen, kann die Kommunikation zwischen Dienstgeber und MAV betroffen sein. In diesem Seminar sollen die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit der MAVen gestärkt werden. Konkrete Situationen werden anhand MAVO-bezogener konkreter Beispiele fallbezogen erörtert, Strategien eingeübt.

#### **Themen:**

- Erfolgreich mit dem Dienstgeber verhandeln und Gespräche führen
- Kommunikationskompetenz festigen
- Konflikt oder Meinungsverschiedenheit?
- Haltung der MAV in Konflikten
- Trennung der Ebenen: MAV-Mitglied und Mitarbeiter/-in mit arbeitsvertraglicher Tätigkeit
- Überprüfung des eigenen Konfliktverhaltens
- Praktische Übungen an Alltagssituationen
- Aufbau von Argumentationen

Ganz konkret wird an Beispielen aus der MAV-Arbeit als auch an Schulfällen gearbeitet.

**Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)  
Gabriele Backendorf,**  
Backendorf Consulting: Supervision  
Coaching Mediation Moderation, Osburg

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 245,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und Tagungsgebühren

## 26. - 27. SEPTEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Die Öffentlichkeitsarbeit der MAV – Erfolgreiche Wege der (internen) Kommunikation. Ein Workshop**

„Klappern gehört zum Geschäft!“ Dies gilt auch für die MAV-Arbeit. Kommunikation über das, was man macht, ist eine der Aufgaben der MAV. Wirkungsvolle einrichtungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit ist das Bindeglied zwischen Mitarbeiterschaft und ihrer MAV. Öffentlichkeitsarbeit dient der Transparenz und Meinungsbildung. Und die MAV kann die Interessen der Mitarbeiterschaft nur vertreten, sich für eine gute und gerechte Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft im Sinne des § 30 MAVO Bistum Trier einsetzen, wenn sie eine kontinuierliche interne Kommunikation pflegt.

Das Seminar zeigt auf, wie Öffentlichkeitsarbeit der MAV mit einfachen Mitteln attraktiv, erfolgreich und wirkungsvoll als Bereicherung für die Dienstgemeinschaft gestaltet werden kann.

#### **Themen:**

- **Einrichtungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit, ihre rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen**
  - ⇒ Was darf intern kommuniziert werden?
  - ⇒ Meinungsfreiheit in der einrichtungsbezogenen Öffentlichkeitsarbeit?
  - ⇒ Welche Grenzen werden durch die Schweigepflicht (§ 20 MAVO Bistum Trier) gesetzt?
  - ⇒ Mögliche weitere rechtliche Grenzen, erwachsen u.a. aus dem Persönlichkeitsschutz?
- **Methoden und Formen der Öffentlichkeitsarbeit**
  - ⇒ Konkrete Vorgehensweisen innerhalb der MAV: Beschlussfassung, Formulierung, Inhalt und Stil
  - ⇒ Formen und Medien
    - ⇒ Rundschreiben
    - ⇒ Flyer und Plakat
    - ⇒ Mitarbeiterzeitung
    - ⇒ Social Intranet mit Diskussionsplattform

- Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)**  
**Gabriele Backendorf,**  
Backendorf Consulting: Supervision  
Coaching Mediation Moderation, Osburg
- Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier
- Gebühr:** Euro 245,-
- Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und  
Tagungsgebühren

## 15. OKTOBER 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Personalakte, Abmahnung, Arbeitszeugnis – praktische Fragen für die MAV?!**

*Personalakte, Abmahnung, Arbeitszeugnis* sind Themen, die immer wieder in der Arbeit der MAV vorkommen. Ein Beteiligungsrecht im engeren Sinne besteht zwar nicht.

Gemeinsam mit dem Dienstgeber soll die MAV allerdings darauf achten, dass die Mitarbeitenden nach Recht und Billigkeit behandelt werden. In diesem Zusammenhang sollte die MAV die Kolleginnen und Kollegen immer wieder auf ihre Rechte in Bezug auf die eigene Personalakte – insbesondere auf das jederzeitige Recht auf Einsicht hinweisen. Soll bei der Einsicht in die Personalakte ein namentlich benanntes MAV-Mitglied mitgebracht und bei der Einsichtnahme hinzugezogen werden, so wird dies in dem Antrag auf Einsicht schriftlich mitgeteilt. Das Recht zur Einsicht kann auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten, z.B. ein MAV-Mitglied, ausgeübt werden.

Auf der rechtlichen Grundlage von § 26 Abs. 3a kann auf Verlangen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ein Mitglied der MAV an einem die Abmahnung betreffenden Personalgespräch teilnehmen.

Wird schließlich seitens des Dienstgebers nach vorhergehender Abmahnung eine Versetzung oder eine Kündigung in Betracht gezogen, kommt das in den §§ 30 und 35 MAVO Bistum Trier vorgesehene Verfahren in Betracht.

Ziel dieses Seminars ist, diese praktischen Fragen des Arbeitsrechts für die MAV darzustellen und gemeinsam zu erörtern.

## Themen:

### • Personalakte

- ⇒ Rechtliche Grundlagen
- ⇒ Aufbewahrung
- ⇒ Inhalt

### • Abmahnung

- ⇒ Grundlagen
- ⇒ Grundregeln
- ⇒ Befristung

### • Arbeitszeugnis

- ⇒ Rechtliche Grundlagen
- ⇒ Inhalte
- ⇒ Versteckte Formulierungen
- ⇒ Berichtigungsansprüche

### • Mitbestimmungsrechte der MAV?

### • u.a.

**Referent:** Ulrich Richartz,  
Geschäftsführer der DiAG MAV Münster,  
Wesel

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 140,-

**Leistungen:** Verpflegung, Tagungsgebühren

## 22. - 23. OKTOBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Grundlagen der MAV-Arbeit**

Dieses Seminars führt in die grundlegenden Aspekte der MAVO ein, definiert die Ansprechpartner auf der jeweiligen Seite, vermittelt die Grundlagen, MAV-Arbeit zu organisieren und erfolgreich umsetzen zu können.

Ebenso setzt sich das Seminar mit der konkreten, praktischen Arbeit der MAV innerhalb der Dienstgemeinschaft auseinander, stellt die unterschiedlichen Formen der Beteiligung dar und geht konkret auf die Umsetzung ihrer Rechte und Gestaltungsmöglichkeiten durch die MAV ein. Die Instrumente, die die MAV per Gesetz hat, werden im Besonderen verdeutlicht.

### **Themen:**

- Mit wem habe ich es als MAV zu tun?
- Ansprechpartner für den Dienstgeber bei der MAV
- Was muss die MAV bei Ihrer Arbeit beachten?
- Hilfen, um MAV-Arbeit machen zu können
- Die einzelnen Beteiligungsrechte
- Umsetzung ihrer Rechte durch die MAV

**Referentin: Renate Wulf,**  
Leiterin der Rechtsstelle,  
Berufsverband der KAB, Trier

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 240,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und  
Tagungsgebühren



## 24. OKTOBER 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Die MAV als Beistand? Zur Rolle der MAV nach § 26 Abs. 3a MAVO Bistum Trier bei „Personalgesprächen“**

In diesem Seminar wird das Teilnahmerecht der MAV an „Personalgesprächen“, ausgelöst durch die Entscheidung des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin, gemäß § 26 Abs. 3a MAVO Bistum Trier, in den Blick genommen.

#### **Dabei stehen u.a. die folgenden Fragen im Mittelpunkt:**

- Ist allen MAV-Mitgliedern ihre Rolle und ihre Aufgabe in der Begleitung bei diesen Gesprächen klar?
- Sind alle Mitarbeitenden informiert, was die Rolle und Aufgabe des begleitenden MAV-Mitglieds konkret sein kann?
- Welche Gesprächsgründe müssen vorliegen, damit eine Begleitung überhaupt möglich ist?
- Sind allen Teilnehmenden am Gespräch die Gründe klar?

Ein geregeltes Verfahren mit dem Dienstgeber im Rahmen des § 26 Abs. 3a MAVO Bistum Trier auszuhandeln, wäre der Königsweg. Ein solches Verfahren wird miteinander ausgearbeitet.

**Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)  
Gabriele Backendorf,**  
Backendorf Consulting: Supervision  
Coaching Mediation Moderation, Osburg

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung und Tagungsgebühren

## 25. OKTOBER 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **Mitarbeiterversammlungen erfolgreich gestalten und durchführen**

Laut § 21 MAVO Bistum Trier ist die MAV verpflichtet, einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen. In dieser hat die oder der Vorsitzende der MAV einen Tätigkeitsbericht abzugeben. Die Mitarbeiterversammlung kann auf der anderen Seite der MAV Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der MAV Stellung nehmen.

In der internen Öffentlichkeitsarbeit der MAV ist die Mitarbeiterversammlung ein wichtiges Element. Die Resonanz der Kolleginnen und Kollegen auf die Einladung ist jedoch nicht immer sehr groß.

- ⇒ Was sollte die MAV, permanent und lange im Vorfeld einer Mitarbeiterversammlung, unternehmen?
- ⇒ Wie könnten Kolleginnen und Kollegen motiviert werden?
- ⇒ Wie sollte das Einladungsschreiben als Medium der Öffentlichkeitsarbeit gestaltet sein?
- ⇒ Mit welchen Methoden können Mitarbeiterversammlungen erfolgreich gestaltet werden?

### **In diesem Seminar mit Workshopcharakter werden:**

- Grundregeln zur ansprechenden Durchführung von Mitarbeiterversammlungen vorgestellt,
- Methoden und Techniken der Moderation anhand praktischer, MAVO-bezogener Beispielsituationen anwendungsorientiert erlernt.

**Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)**

**Gabriele Backendorf,**

Backendorf Consulting: Supervision

Coaching Mediation Moderation, Osburg

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1, 54293 Trier

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung und Tagungsgebühren

## 05. - 06. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Mobbing und Burnout in der Arbeitswelt: Prävention und Prophylaxe als Aufgabe der MAV**

Mobbing und Burnout in der Arbeitswelt sind zu einem ernst zu nehmenden Problem geworden. Diese können zu psychischen Beeinträchtigungen und im schlimmsten Fall zu Arbeitsunfähigkeit führen. Dieses Seminar setzt sich sowohl aus psychologischer wie arbeitsrechtlicher Sichtweise mit dieser Thematik auseinander.

#### **Themen:**

- **Vorstellung der Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“**
- **Mobbing und Burnout in der Arbeitswelt. Anmerkungen aus Sicht der Psychologie**
  - ⇒ Die Arbeitswelt im Wandel – Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben
  - ⇒ „Krankheitsbild Burnout“ oder etwa „Burnout-Symptome der Erkrankung“
  - ⇒ Mobbing am Arbeitsplatz: Grundlagen und Zusammenhänge (Definition, Konfliktmodell, etc.)
- **Mobbing. Anmerkungen aus Sicht des Arbeitsrecht**
  - ⇒ Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
  - ⇒ Treupflicht des Arbeitnehmers
  - ⇒ Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers
    - ⇒ Ausübung des Direktionsrechts
    - ⇒ Abmahnung
    - ⇒ Außerordentliche Kündigung
  - ⇒ Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers
    - ⇒ Einwendungen
    - ⇒ Anspruch gegen den Arbeitgeber
    - ⇒ Anspruch gegen andere Arbeitnehmer
    - ⇒ Gestaltungsrecht
    - ⇒ Darlegung- und Beweislast im außergerichtlichen Verfahren

⇒ Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe, Beendigung des Arbeitsvertrags durch Kündigung des Arbeitnehmers oder Aufhebungsvertrag

• **Möglichkeiten und Grenzen der MAV?**

⇒ Konfliktlösung oder Deeskalation bei Mobbing

⇒ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

⇒ Prävention, Prophylaxe und Selbstfürsorge

• **Die Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“: Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Arbeit als Vertrauensperson**

**Referenten:** **Diplom-Psychologe Moritz Holz,**  
Ltd. Psychologe, Psychologischer  
Psychotherapeut, MEDIAN Klinik Berus

**RA Thomas Schmitz,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Herne

**Kalle Felgenheier und Ursula Kaspar,**  
Vertrauenspersonen gem. § 3 der Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ und Mitglied des Vorstandes der DIAG MAV A des Bistums Trier

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 320,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension und Tagungsgebühren

## 08. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:15 Uhr**

### **„Wenn die Arbeit über den Kopf wächst“ – Die Überlastungsanzeige und das richtige Verhalten der MAV**

Zunahme von Arbeitsbelastungen, verursacht u.a. durch ständigen Personalmangel, Defizit in der Organisation des Personaleinsatzes seitens des Dienstgebers, andauernde Mehrarbeit führen dazu, dass Beschäftigte an die Grenzen ihrer Leistungs- und Belastbarkeit geraten. Sie fühlen sich „überlastet“. In diesem Kontext taucht der Begriff der Überlastungsanzeige auf.

„Überlastungsanzeige“ ist ein Begriff, der dem deutschen Arbeitsschutzrecht zuzurechnen ist. Eine Überlastungsanzeige ist nicht ausdrücklich in Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen als Begriff definiert oder geregelt, sondern hat sich aus der betrieblichen Praxis entwickelt.

Die Anzeige dient schließlich dazu, den Arbeitgeber auf organisatorische Mängel hinzuweisen, so dass diese ausgeräumt werden können. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, seine Arbeit mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen, bleibt dabei bestehen.

Rechtsquellen für die Überlastungsanzeige sind die einschlägigen Vorschriften in Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB) und auch im Arbeitsvertrag.

Laut § 15 bzw. § 16 ArbSchG sind Beschäftigte verpflichtet, ihrem Arbeitgeber eine Überlastung anzuzeigen, wenn daraus eine Gefährdung der eigenen Gesundheit bzw. Sicherheit oder der von anderen Personen ausgehen kann. Nach § 16 Abs. 1 ArbSchG sind Beschäftigte zudem berechtigt, „dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen“.

§ 242 BGB verpflichtet die Beschäftigten, ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, „wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern.“ Darum müssen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid geben, wenn Arbeit un verrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Die Beschäftigten entgehen so auch der sonst möglichen „Arbeitnehmerhaftung“ wegen „Übernahmeverschulden“. Überlastungsanzeigen sind darum auch Entlastungsanzeigen.

§ 618 Abs. 1 BGB verpflichtet den Arbeitgeber zu Schutz-

maßnahmen gegen Gefahren: „Der Dienstberechtigte hat ... Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“.

Zudem hat der Arbeitgeber nach § 278 S. 1 BGB „ein Verschulden ... der Personen, derer er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden“.

### **Folgende Themen werden behandelt:**

- Inhalte einer Überlastungsanzeige
- Was tun, wenn der Arbeitgeber auf die Überlastungsanzeige nicht reagiert?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten hat die MAV?
- Der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach §§ 15-17 ArbSchG

**Referentin: Wirtschaftsmediatorin (FH)**

**Gabriele Backendorf,**

Backendorf Consulting: Supervision

Coaching Mediation Moderation, Osburg

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 120,-

**Leistungen:** Verpflegung und Tagungsgebühren

## 12. - 13. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Interessenkonflikte in der Amtsführung einer MAV**

In der Amtsführung der MAV kann es immer wieder zu Interessenkonflikten kommen, in denen die MAV vor der Frage steht, wie sie sich in einem konkret vorliegenden Fall rechtlich korrekt verhalten soll. Zudem kommt noch die soziale Komponente dazu: Was bedeutet die Anwendung der betreffenden Gesetze und Ordnungen für die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen oder was bedeutet die Anwendung für die Zusammenarbeit mit den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstgeberseite?

### **Beispiele möglicher Anlässe von Interessenkonflikten können sein:**

- Das MAV-Mitglied ist Stationsleitung und aus dieser Funktion zusammen mit der Klinikleitung an der Änderung der Arbeitszeiten beteiligt. Der Änderung der Arbeitszeiten muss die MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO Bistum Trier zustimmen.  
⇒ Hierdurch kann es zu einer Interessenkollision aus der beruflichen Tätigkeit und der MAV-Mitgliedschaft kommen
- Der Dienstgeber beabsichtigt eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter höher einzugruppieren. Die MAV hält dagegen eine niedrigere Eingruppierung für angebracht und verweigert aus diesem Grund die Zustimmung.  
⇒ Hierdurch entsteht der Interessenkonflikt in der Ausübung des Mitbestimmungsrechts der MAV zu Lasten eines individuellen Arbeitnehmers.
- Der Dienstgeber beabsichtigt eine ordentliche Kündigung auszusprechen. Im Rahmen des Verfahrens der Anhörung und Mitberatung nach § 30 MAVO Bistum Trier entdeckt die MAV einen Formfehler, wodurch die Kündigung rechtswidrig wäre.  
⇒ Muss die MAV den Dienstgeber auf den Rechtsfehler hinweisen?
- Ein MAV-Mitglied erhält vom Dienstgeber oder einer Kollegin/einem Kollegen eine Information mit dem Hinweis der Vertraulichkeit.

- ⇒ Darf oder muss das MAV-Mitglied diese Information dennoch der Mitarbeitervertretung als Gesamtgremium weitergeben?
- ⇒ Gilt eine spezielle und andere Regelung im Kontext des § 26 Abs. 3a MAVO Bistum Trier bei der Hinzuziehung eines MAV-Mitglieds zu einem Gespräch mit dem Dienstgeber, dem sogenannten „Personalgespräch“?
- Bei der Abwägung der Interessen einer/eines nichtbehinderten Mitarbeiterin/Mitarbeiters und einer/eines schwerbehinderten Mitarbeiterin/Mitarbeiters kann es in folgendem möglichen Fall zu einem Interessenkonflikt kommen: Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter soll in eine andere Dienststelle versetzt werden, damit ihr/sein bisheriger, örtlicher Arbeitsplatz durch eine/einen schwerbehinderte/n Kollegin/Kollegen übernommen werden kann.
- ⇒ Für die MAV stellt sich die Frage: welche Interessen sind im Sinne der §§ 26, 28a, 35 MAVO Bistum Trier vorrangig?
- Ein konkreter Fall von Mobbing wird angezeigt. Der mutmaßliche Täter ist MAV-Mitglied. Die MAV ist für beide Mitarbeiter – mutmaßlicher Täter und Opfer - zuständig.
- ⇒ Wie ist von der MAV vorzugehen?
- Das MAV-Mitglied meldet sich zur Teilnahme an der MAV-Sitzung ab. Die Personaldecke in der Dienststelle ist sehr dünn, so dass die Arbeit von einer/einem anderen Kollegin/Kollegen übernehmen werden muss. In der Kollegenschaft trifft dies auf wenig Verständnis.
- ⇒ Rechtlich ist diese Angelegenheit unstrittig. Wie ist dennoch mit dieser – sozialen - Konfliktsituation umzugehen?
- ⇒ Wie sollte die Kommunikation seitens der MAV zur Erklärung solcher Situationen, die häufiger auftreten können, ablaufen?

In diesem Seminar werden anhand von Fallbeispielen sowie auch mitgebrachter Beispiele aus der MAV-Praxis der Teilnehmenden Interessenkonfliktsituationen rechtlich geklärt und im Hinblick auf die Zusammenarbeit beleuchtet. Zudem werden Rechts- und Argumentationsicherheit vermittelt.



**Referenten: Wirtschaftsmediatorin (FH)**  
**Gabriele Backendorf,**  
Backendorf Consulting: Supervision  
Coaching Mediation Moderation, Osburg

**RA Thomas Schmitz,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Herne

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 320,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 14. - 15. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Der Wirtschaftsausschuss in kirchlichen Unternehmen: Funktion und Arbeitsweise**

In der novellierten Fassung der MAVO ist die Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten mit der Möglichkeit zur Gründung von Wirtschaftsausschüssen in den entsprechenden Unternehmen beschlossen worden. Laut § 27b Abs. 1 S.1 MAVO kann, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden.

Die Bedeutung dieses Gremiums geht über die Rechte zur Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 27a MAVO hinaus: Der Wirtschaftsausschuss wird als „Hilfsorgan der Mitarbeitervertretung (MAV) nicht nur durch den Dienstgeber über wirtschaftliche Angelegenheiten informiert“, sondern berät darüber mit dem Dienstgeber und informiert seinerseits die MAV (Norbert Gescher in ZMV 6/2017, S. 294).

#### **Themen:**

- Bildungsvoraussetzungen: wie und durch wen wird der Wirtschaftsausschuss gebildet?
- Rolle des Wirtschaftsausschusses im Mitarbeitervertretungsrecht
- Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses
- Funktion des Wirtschaftsausschusses
- Rechte und Pflichten des Wirtschaftsausschusses

- Definition des Begriffs „Wirtschaftliche Angelegenheiten“
- Unterrichtspflicht durch den Dienstgeber
- Vorlage erforderlicher Unterlagen durch den Dienstgeber
- Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten mit dem Dienstgeber
- Möglichkeit zur Hinzuziehung externer Experten
- Sitzungen des Wirtschaftsausschusses
- Unterrichten des den Wirtschaftsausschuss bildenden Gremiums
- Verschwiegenheitspflichten: Grenzen der Unterrichtspflicht
- Durchsetzung von Information und Beratung: u.a. Bestreiten des Vorliegens einer wirtschaftlichen Angelegenheit oder Bestreiten der Auskunftspflicht

**Referent:** **RA Dr. Norbert Gescher,**  
 Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mosebach ·  
 Gescher · Otto · Dotting Rechtsanwälte ·  
 Partnerschaft mbB, Kassel und Fulda

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
 54293 Trier

**Gebühr:** Euro 360,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
 Tagungsgebühren

## 19. - 20. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Das staatliche Arbeitsrecht und der kirchliche Dienst, u.a. Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ein Grundlagenkurs**

Laut Art. 140 GG sind die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 (Weimarer Reichsverfassung) Bestandteil dieses Grundgesetzes. Nach Art. 137 Abs. 3 Satz 1 ordnet und verwaltet „Jede Religionsgesellschaft ... ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“.

In kirchlichen Einrichtungen gelten staatliche Gesetze ebenso wie kirchliche Gesetze. Staatliches Arbeitsrecht, wie zum Beispiel

- das Arbeitszeitgesetz,
- das Kündigungsschutzgesetz oder
- das Teilzeit- und Befristungsgesetz,

ist bindend auch im kirchlichen Dienst. Diese rechtlichen Vorschriften haben somit auch Konsequenzen für die Arbeit der Mitarbeitervertretung.

Das Seminar führt als Grundlagenkurs in Theorie und anhand praktischer Beispiele in die Thematik ein.

**Referentin: Renate Wulf,**  
Leiterin der Rechtsstelle,  
Berufsverband der KAB, Trier

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 240,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 21. - 22. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Dienstplangestaltung und Arbeitszeitregelungen nach AVR: Die Rolle der MAV**

Organisation und Gestaltung der Arbeitszeit sind zentrale Themen für Einrichtungen der Pflege und Betreuung von Menschen. Dies gilt heute umso mehr, da ein kundenorientierter, ökonomischer, flexibler und zeitsouveräner Arbeitseinsatz vor dem Hintergrund der schwierigen Refinanzierungssituation immer wichtiger wird. Es werden an praktischen Beispielen rechtssichere und praktikable Lösungsansätze zu Arbeitsvertragsinhalten, Arbeitszeitorganisation, Dienstplangestaltung erarbeitet sowie Musterdienstvereinbarungen vorgestellt.

#### **Themen:**

##### **• Arbeitszeitorganisation**

- Die rechtlichen Grundlagen
- Ausgestaltung von Vertragsinhalten
- Personaleinsatz und Arbeitszeitorganisation

##### **• Dienstplangestaltung**

- Dienstplangestaltung, insbesondere mit Blick auf familienfreundliche Arbeitszeiten, Mitarbeiterführung,
- Fördern und Fordern: Umgang mit Konflikten, Einsatz von Dienstplanprogrammen, Beteiligung / Mitbestimmung der MAV

**Referent:** **Wolfram Schiering**,  
freiberuflich tätig als Autor von Arbeitsrechtskommentaren (Ketteler-Verlag) und als bundesweit tätiger Referent und Arbeitszeitberater. Berater von Personalabteilungen verschiedener kirchlicher Unternehmen und von Anbietern von Dienstplanprogrammen. In der Stiftung St. Konradhaus Schelklingen zuständig für alle arbeitsrechtlichen rechtlichen Fragestellungen, Schelklingen

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1, 54293 Trier

**Gebühr:** Euro 280,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension, Tagungsgebühren

## 26. - 27. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Arbeitsvertragsrecht nach AVR. Grundsätze und Regelungen**

Dieses Seminar vermittelt einen Überblick über die wesentlichen Regelungen der AVR und bietet dadurch eine grundlegende Einführung an. Die Mitbestimmungsrechte der MAV werden anhand praktischer Fallbeispiele vorgestellt und erörtert.

#### **Themen:**

- Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes und ihre Stellung im Arbeitsvertragsrecht
- Die AVR und der „Dritte Weg“
- Struktur und Aufbau der AVR
- Zustandekommen der AVR – Funktion und Rolle der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK)
- Prinzipien der Vertragsgestaltung: Einstellung, Befristung, Teilzeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Rechte und Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers aus dem Arbeitsverhältnis
- Dienstbezüge und Vergütungsregelungen: Entgelt, Grundlagen der Eingruppierung, Bewährungsaufstieg, Regelvergütungsstufen, Zulagen, Zeitzuschläge, u.a.
- Praxisbeispiele zur Eingruppierung nach AVR
- Die neuen Pflegevergütungen
- Ausblick über die Einführung der Entgeltordnung des Öffentlichen Dienstes und über das Recht der Zuwendungen: Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt
- Grundzüge des Arbeitszeitrechts, u.a. Arbeitszeitkonten, Ausgleichszeitraum, Sonderformen der Arbeitszeit
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilferegelungen
- Mitbestimmung der MAV, insbesondere bei Einstellung, Eingruppierung, Stufenfestsetzung, Arbeitszeiten, Dienstplangestaltung
- Freistellungsregelungen
- *Ferner: Ungelöste Fragen zum AVR-Arbeitsvertragsrecht aus der täglichen Praxis der Teilnehmenden*

- Referent:** **Wolfgang Bartels,**  
Jurist, bis 2008 Geschäftsführer der DiAG  
Hildesheim, seit 2000 Berater der Mitarbei-  
terseite der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes, deren Auf-  
gabe die Gestaltung der AVR ist. Wolfgang  
Bartels ist daher unmittelbar an der Beratung  
und dem Beschluss von Einzelregelungen in  
den AVR beteiligt und kann somit Informatio-  
nen aus erster Hand geben.
- Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier
- Gebühr:** Euro 270,-
- Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 28. - 29. NOVEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

**Gemeinsam die MAVO kennenlernen und anwenden können.**

### **TANDEM SCHULUNG** für Dienstgebervetreter mit ihrer MAV

In Art. 7 Abs. 2 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) wird die Dienstgemeinschaft „als Strukturprinzip des kirchlichen Dienstes“ definiert. Gemäß Art. 7 GrO sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu beteiligen. In Art. 8 GrO wird das Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung deklariert.

Laut § 26 Abs. 1 MAVO Bistum Trier verpflichtet „der Dienst in der Kirche ... Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden“.

Dienstgeber und MAV sollen also „auf Augenhöhe“ agieren. Der Dienstgemeinschaftsgedanke zeichnet sich durch gemeinsames Gestalten und gemeinsames Verantworten aller Beteiligten aus. Im Verhältnis zwischen Dienstgeber und MAV stellt sich die gelebte Dienstgemeinschaft oftmals jedoch als eine Herausforderung dar.

Mit diesem Seminar sollen die Dienstgebervetreter die gesetzlichen Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung genauer kennen und verstehen lernen können.

Für die MAV-Mitglieder ist die weitere Stärkung der Grundlagen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gemäß der MAVO Ziel dieses Seminars. Die Vorschriften in der MAVO für die Amtsführung und Beteiligungsrechte der MAV werden vorgestellt und erörtert.

**In diesem Seminar ist die gemeinsame Anwesenheit von Dienstgebervetretern mit Mitgliedern ihrer MAV unabdingbar!**

## Themen:

- Der Dritte Weg – Das Arbeitsrecht der Kirchen und seine Grundlagen
- Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse als Basis des Arbeitsrecht der katholischen Kirche
- KAVO und AVR – Kirchlicher Tarifvertrag?
- Die MAVO als gesetzliche Grundlage der MAV-Arbeit
- Amts- und Geschäftsführung der MAV: §§ 14–18 MAVO Bistum Trier
- Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und der MAV
- Allgemeine Aufgaben der MAV nach § 26 MAVO Trier
- Anhörung, Mitberatung, Vorschlagrecht, Zustimmungrechte: §§ 29-36 MAVO Trier
- Antragsrecht, Dienstvereinbarung: §§37-38 MAVO Trier

**Referent:** **Manfred Jüngst,**  
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht  
Köln a.D., Vorsitzender Richter des diözesanen  
Arbeitsgerichts für den MAVO-Bereich  
Köln

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 270,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren



## 03. - 04. DEZEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **Rechtsfragen der Amtsführung. Rechte und Pflichten der MAV und des Vorstandes - AufbauSeminar nach Besuch eines Grundlagenseminars -**

Hinsichtlich der Amtsführung, der Rechtsbeziehungen innerhalb der MAV stellen sich auch für langjährige MAV-Mitglieder immer wieder Fragen. Dies bezieht sich nicht nur auf die interne Willensbildung oder die internen Strukturen, wie z.B. die rechtliche Stellung der bzw. des Vorsitzenden. In Ausführung der in der MAVO definierten Aufgaben handelt die Mitarbeitervertretung gesetzesgemäß autonom und steht „auf Augenhöhe“ zum Dienstgeber. Der Einflussnahme durch Dritte auf die Amtsführung sind rechtliche Grenzen gesetzt. Ein Credo der MAV-Arbeit ist die Schweigepflicht. Bezüglich deren Umfang und Grenzen können Unsicherheiten bestehen. Mit diesen und weiteren Themen wird sich dieses Seminar befassen.

#### **Themen:**

- Die interne Willensbildung der MAV durch Beschluss
- Die Rechtsbeziehungen innerhalb der MAV
- Inhalt und Umfang der Autonomie der Erledigung der nach dem Gesetz bestehenden Aufgaben
- Rechtliche Grenzen der Einflussnahme durch Dritte auf die Amtsführung der MAV
- Umfang und Grenzen der Schweigepflicht
- Rechtsfolgen der Verletzung der Amtspflicht

**Referent:** **RA Thomas Schmitz,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Herne

**Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1,  
54293 Trier

**Gebühr:** Euro 250,-

**Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension,  
Tagungsgebühren

## 05. - 06. DEZEMBER 2018

**Anreise: bis 09:30 Uhr**

### **AVR – Eingruppierung und Entgelt. Die Rolle der MAV**

„Ohne Moos nichts los!": Eine Hauptpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis ist die Vergütung des Mitarbeiters. Die MAV ist hier über ihre Beteiligungsrechte insbesondere laut § 35 Abs. 1 Nr. 1 bis 2 MAVO Bistum Trier in einer sehr verantwortungsvollen Position, da sie mit darauf zu achten hat, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 26 Abs. 1 S.2 MAVO Bistum Trier nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

#### **Themen:**

- Rechtsqualität der AVR
- Grundsätze zu Eingruppierung / Umgruppierung auf der Grundlage von Tätigkeitsmerkmalen
- Umgang mit den in den AVR nicht erfassten Tätigkeiten
- Vergütung: Regelvergütung / Tabellenentgelt sowie Kinderzulage, Überleitungs- und Besitzstandsregelungen, Konkurrenzregelungen
- Festlegung der Stufen bei Neueinstellungen von Berufsanfängern und berufserfahrenen Mitarbeitern
- leistungsbezogene Stufenlaufzeiten, Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg
- Mitbestimmungsregelungen bei der Eingruppierung, insbesondere bei der Erstfestsetzung der Stufen mit Blick auf die aktuelle Rechtsprechung
- Vergütung der Geringfügig Beschäftigten
- Leistungsvergütung, Stollenzulagen
- Wechselschicht- und Schichtzulagen
- Zeitzuschläge
- Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung
- Weihnachtsspendung und Urlaubsgeld / Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt
- Bezüge bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub, Krankenlohnzuschlag / Urlaubslohnzuschlag
- Sachbezüge
- Vergütung bei Teilzeitbeschäftigung
- Übertarifliche Vergütung

Zu dem Seminar wird eine umfangreiche Dokumentation mit Überleitungsrechnern zur Verfügung gestellt.

- Referent:** **Wolfram Schiering,**  
freiberuflich tätig als Autor von Arbeitsrechtskommentaren (Ketteler-Verlag) und als bundesweit tätiger Referent und Arbeitszeitberater; Berater von Personalabteilungen verschiedener kirchlicher Unternehmen und von Anbietern von Dienstplanprogrammen; in der Stiftung St. Konradhaus Schelklingen zuständig für alle arbeitsrechtlichen rechtlichen Fragestellungen
- Tagungsort:** Robert-Schuman-Haus, Auf der Jüngt 1, 54293 Trier
- Gebühr:** Euro 280,-
- Leistungen:** Unterbringung in einem EZ, Vollpension, Tagungsgebühren

## WICHTIGE HINWEISE

### Hinweis zu den zweitägigen Seminaren:

#### Am 1. Seminartag:

bis

09.30 Uhr	Anreise, anschl. Anmeldung, Stehkafee
10.00 Uhr	<b>Beginn der 1. Arbeitseinheit</b>
12.30 Uhr	Mittagessen
13.30 Uhr	<b>weitere Arbeitseinheiten</b>
18.00 Uhr	Abendessen

#### Am 2. Seminartag:

09.00 Uhr	<b>Fortsetzung des Seminars</b>
12.30 Uhr	Mittagessen
13.30 Uhr	<b>weitere Arbeitseinheiten</b>
16.00 Uhr	Ende des Seminars

### Hinweise zu den eintägigen Seminaren:

bis

09.15 Uhr	Anreise, anschl. Anmeldung, Stehkafee
09.30 Uhr	<b>Beginn der 1. Arbeitseinheit</b>
12.30 Uhr	Mittagessen
13.30 Uhr	<b>weitere Arbeitseinheiten</b>
16.00 Uhr	Ende des Seminars

**Gebühr:** wie jeweils bei den einzelnen Veranstaltungen angegeben.

**Hinweis:** *Da es sich um einen pauschalisierten Tagungsbeitrag handelt, kann eine nicht in Anspruch genommene Leistung nicht vergütet werden.*

**Anmeldung:** [mav-seminare-trier@bistum-trier.de](mailto:mav-seminare-trier@bistum-trier.de)

### **Abmeldung/Stornobedingungen:**

Sollten Sie nach erfolgter Bestätigung durch uns kurzfristig an der Teilnahme doch noch verhindert sein, so teilen Sie dies bitte umgehend mit. Wenn bei einer Abmeldung im Zeitraum ab einer Kalenderwoche vor Tagungsbeginn ein Teilnehmerplatz nicht mehr belegt werden kann, müssen wir für die uns entstandenen Kosten 50% der Seminargebühren berechnen. Bei Absagen am Tag des Seminarbeginns und bei unentschuldigtem Fernbleiben stellen wir 100% der Seminargebühr in Rechnung.