

## Für wen?

### Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber – wir freuen uns, wenn Sie als „Tandems“ an den Veranstaltungen teilnehmen!

Die Genehmigung der Schulungen wurde beim Erzbischöflichen Ordinariat München-Freising beantragt.

## Kosten

### 2-tägige Schulung

Schulungskosten je Teilnehmenden	380 €
Tagespauschale, Unterkunft & Verpflegung oder Tagungspauschale Tagesgast (ohne Frühstück und Abendessen)	170 €
	65 €

### 3-tägige Schulung

Schulungskosten je Teilnehmenden	425 €
Tagespauschale, Unterkunft & Verpflegung oder Tagungspauschale Tagesgast (ohne Frühstück und Abendessen)	249 €
	79 €

## Schulungszeiten (sofern nicht anders angegeben)

### 1. Schulungstag

9.00 Uhr	Beginn
12.15 Uhr	Mittagessen
13.30 Uhr	Schulung
18.00 Uhr	Abendessen

### 2. Schulungstag

8.00 Uhr	Frühstück
9.00 Uhr	Schulung
12.15 Uhr	Mittagessen
13.30 Uhr	Schulung
17.00 Uhr	Ende

## Anmeldung

Anmeldung bis **6 Wochen** vor Beginn über das Online-Anmeldeformular auf unserer Internetseite oder per E-Mail an **verwaltung@kifas.org**.

Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt. Sie erhalten nach Ihrer Anmeldung eine schriftliche Bestätigung.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen ([www.kifas.org/AGB](http://www.kifas.org/AGB)).



## Handlungsfähig bleiben!

### Herausfordernde Situationen in Gesprächs- und Vermittlungskontexten elegant bewältigen

In schwierigen Gesprächs- und Vermittlungskontexten schaffen wir einen Raum, in dem Mitarbeiter\*innen wieder neu miteinander in Kontakt kommen. Wir tragen dazu bei, dass Gespräche konstruktiv und zielführend verlaufen. Wir sorgen für einen Rahmen, in dem sich die Beteiligten sicher fühlen und Verständnis füreinander entwickeln können.

Was aber tun, wenn die Parteien „widerständig“ und „verweigernd“ agieren, wenn es zu regelrechten Wutausbrüchen von Mitarbeitern und Kolleginnen kommt? Was tun, wenn Beteiligte unvermittelt aufstehen und gehen wollen? Und was machen wir, wenn wir selbst plötzlich Zielscheibe von „Angriffen“ werden?

Sie lernen in dieser Schulung mit schwierigen und stark eskalierten Situationen umzugehen. Sie üben, in Ihrer jeweiligen Rolle zu bleiben und den Prozess zu stabilisieren. Wir besprechen und üben Methoden aus dem „Notfallkoffer“, die wir den Parteien auch in scheinbar aussichtslosen Situationen zur Verfügung stellen können. Und Sie lernen, Ihre jeweilige Rollen und Haltung als Instrument zu achten und anzubieten.

#### Inhalte

- Rolle und Haltung
- Methoden im Umgang mit „Widerstand“
- Eskalationen bewältigen
- Hierarchien und Allparteilichkeit balancieren
- Selbstreflexion und Transfer
- Lebendige und abwechslungsreiche Inputs anhand ansprechend gestalteter Charts, Moderationskarten und Pinnwänden

**Termin** 22./23.04.2020,  
Kloster St. Josef, Neumarkt

**Referent** Lars Hofmann,  
lizenzierter Mediator und  
Ausbilder Mediation BM,  
Diplom-Sozialpädagoge (FH)

## Emotionale Kompetenz

### Erleichternde Zugänge für ein verstehendes Miteinander

In jeder Organisation entstehen sie: Unangenehme Gefühle. Sie stören uns und wir wissen zuweilen nicht, wie wir in schwierigen Führungs- und Aushandlungssituationen damit umgehen können. Oft wirken sie im „Untergrund“ weiter und wir handeln verletzend, ohne es zu merken. Dies beeinflusst das Miteinander von Dienstgeberseite und MAV ebenso wie die Kultur der Einrichtung insgesamt.

Die Befreiung aus dem Stressmodus von Ärger, Wut, Frustration, Genervt-Sein, schlechter Laune u.a.m. ist möglich durch Aktivierung unseres inneren Fürsorgesystems, durch Achtsamkeit und Mitgefühl, Ehrlichkeit und Vertrauen.

In der Veranstaltung lernen Sie, welche zentralen Rollen neben der Klarheit im Auftreten das Mitgefühl, die Dankbarkeit und die Freude spielen. Sie erlernen Verfahren, die Ihr konstruktives Handeln und Miteinander fördern.

#### Inhalte

- Selbstmitgefühl entdecken
- Praxis der Achtsamkeit und Akzeptanz
- Praxis der Güte und Klarheit
- Transformation schwieriger Gefühle
- Verknüpfung von Organisationsinteressen und Kontaktarbeit

**Termin** 11.-12.11.2020,  
Schloss Hirschberg, Beilngries

**Referentin** Karin Eberl,  
Rechtsanwältin Arbeitsrecht, Mediatorin,  
Tainerin und Coach

## Professioneller Umgang mit Mitarbeiter\*innen in psychischen Krisensituationen

### Hemmende und lösungsunterstützende Faktoren

Als Führungskräfte und Mitarbeitervertreter\*innen gehen wir in Konfliktregulationen zumeist davon aus, dass selbst in offenen Konflikten noch ein Grundstock gemeinsamer Interessen besteht. Doch gibt es in der Beratungs- und Führungspraxis Situationen, in denen übliche Deutungs- und Erklärungsmodelle an Grenzen stoßen. Das Verhalten einzelner Mitarbeiter\*innen erscheint uns „speziell“ und „grenzwertig“ zu sein.

Die Veranstaltung liefert einen Überblick über psychische Störungsbilder, die im Arbeitsleben häufig zu Konflikten führen und Lösungen erschweren. Im Mittelpunkt stehen Übungen zur Gestaltung von Prozessen und Gesprächsverläufen. Ziel ist es, ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie Menschen mit einer psychischen Störung ihre Umwelt und soziale Beziehungen erleben und dieses Verständnis für die Regulation von Konflikten zu nutzen.

#### Inhalte

- Bedingungslose Inklusion im Rahmen organisatorischer Notwendigkeiten?
- Krise als Normalität und Entwicklungsparadigma
- Wie entstehen psychische Störungen?
- Affektive Störungen
- Persönlichkeitsstörungen
- Psychotische Zustände
- Verbitterungsstörung
- Umgang und Kommunikation mit Menschen mit psychischen Erkrankungen

**Termin** 30.-31.03.2020,  
Bistumshaus St. Otto, Bamberg

**Referentin** Dr. phil. Stefanie Schroeder,  
Dipl.-Psychologin,  
wissenschaftliche Mitarbeiterin,  
psychologische Psychotherapeutin



## TANDEM-Schulungen 2020

## Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestalten

— Unsere Kombi-Angebote für  
Mitarbeitervertreter\*innen und  
Dienstgeber



**Dienstleister**  
FÜR DIENSTGESMEINSCHAFT

## Die aktiven und passiven Beteiligungsrechte der MAV

### Juristische Grundlagen vertrauensvoller Zusammenarbeit

Lernen Sie den rechtlichen Rahmen kennen, in dem sich die vertrauensvolle Zusammenarbeit entfaltet!

#### Rechtsstellung der MAV, §§ 15 – 20 MAVO

- Freistellung
- Schulungsanspruch
- Kosten
- Schutzvorschriften



#### Grundlagen der Beteiligungsrechte, §§ 26–37 MAVO

- Allgemeine Aufgaben und Information
- Anhörung und Mitberatung
- Vorschlagsrecht
- Zustimmung
- Antragsrecht

**Termin** 17.-18.02.2020,  
Schloss Hirschberg, Beilngries

**Referent** Christoph Jacobowsky  
Politikwissenschaftler M.A., Wirtschaftsjurist L.L.B.

## Gefährdungsbeurteilung als Grundlage des Arbeitsschutzes

### Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

- Arbeitsschutz, Arbeitssicherheitsgesetz und Unfallversicherung
- Akteure und Partner des Arbeitsschutzes
- Pflichten des Arbeitgebers

### Gefährdungsbeurteilung

- Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung in der Praxis
- Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation
- Maßnahmen zur Prävention

### Arbeitnehmerschutz im Arbeitsschutzausschuss (ASA)

- Aufgaben und Pflichten des Arbeitsschutzausschusses
- Arbeitsstätten organisieren und gestalten
- eigene Wirksamkeit im Blick behalten

**Termin** 28.-30.04.2020, SpectrumKirche, Passau  
Beginn 1. Tag 11.00 Uhr,  
Ende letzter Tag 15.00 Uhr

**Referenten** Alexander Borst, Dipl.-Pädagoge (Univ.),  
MODERATIO Business Moderator (MBM)®  
Christian Wiszkocill, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Steuerrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht

## Gestaltung der Arbeitszeit

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit praktisch

Die Arbeitszeit ist ein zentrales Element des Arbeitsverhältnisses. Sie bestimmt und gestaltet den Umfang der Leistung der Mitarbeitenden. Dabei sind eine Vielzahl von Vorschriften und Schutzbestimmungen zu beachten, die sich fortlaufend dynamisch ändern. Dienstgeber und MAV können in einrichtungsspezifischen Regelungen die gesetzlichen Bestimmungen ausgestalten.

Machen Sie sich gemeinsam mit den Vorschriften zur Arbeitszeit vertraut und finden Sie passgenaue Lösungen für Ihre Einrichtung!

#### Inhalte

##### Grundlagen der Arbeitszeit

- Arbeitsvertrag, AVR/ABD und Arbeitszeitgesetz
- das kirchliche Arbeitsrecht im Kontext

##### Arbeitszeit und Vergütung

- regelmäßige Arbeitszeit (Vollzeit und Teilzeitarbeit; durchschnittliche Berechnung)
- Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus (Überstunden/Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft)
- Arbeitszeitkonto
- zuschlagspflichtige Arbeitszeit (Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Schicht- und Wechselschichtarbeit)
- Erholungsurlaub

##### Arbeitszeit und Mitbestimmung

- Kontrolle der Ist-Zeit und Zustimmung zur Soll-Zeit
- Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit

##### Arbeitszeit und Arbeitnehmerschutz

- Festlegung der Arbeitszeit durch Weisung
- Höchstarbeitszeit; Pausen und Ruhezeiten; Sonn- und Feiertagsarbeit

**Termin** 29.-30.06.2020,  
Ibis City Hotel, Regensburg

**Referent** Frank Lauterbach  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Insolvenzrecht

## Die Dienstvereinbarung

### Die „hohe Kunst“ der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist ein zentrales Element der betrieblichen Mitbestimmung. Aber erst in Form von Dienstvereinbarungen entfalten Regelungen ihre normative Kraft. Die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten und die rechtlichen Bedingungen haben eine besondere Bedeutung für den Dienstgeber und die MAV.

Lernen Sie diese in unserem Seminar kennen!

#### Inhalte

##### Rechtliche Grundlagen

- Dienstvereinbarungen vs. kirchliche Arbeitsvertragsordnungen
- Unmittelbare und zwingende Geltung der Dienstvereinbarung
- Formerfordernisse
- Beendigung von Dienstvereinbarungen

##### Ausgewählte Regelungsgegenstände einer Dienstvereinbarung

- Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Richtlinien Urlaubsplan/Urlaubsregelungen
- EDV-gestützte Leistungs- und Verhaltenskontrolle

##### Aufbau einer Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit

- Planspiel „Verhandlung und Abschluss einer Dienstvereinbarung“
- Reflexion und Ergebnissicherung

**Termin** 14.-15.09.2020,  
Kloster St. Josef, Neumarkt/Opf.

**Referent** Christian Wiszkocill,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Steuerrecht,  
Handels- und Gesellschaftsrecht

## Inklusion: Wir schließen ein – nicht aus!

### Neue Ideen für ein vielfältiges Miteinander

In einer inklusiven Unternehmenskultur wird nicht zwischen Normalität und Anderssein unterschieden. Unterschiede im Sinne von Vielfalt werden bewusst wahrgenommen und genutzt, anstatt ihnen eine ausgrenzende Bedeutung zu geben. Das Miteinander unterschiedlicher Menschen ist von Wertschätzung und Respekt geprägt und bringt so ein Höchstmaß an beruflicher Teilhabe für alle Mitarbeitenden.

#### Inhalte

##### Wie haben wir es mit der Vielfalt?

- Definitionen: Vorurteile/ Stereotype - Bias
- Welche betrieblichen Handlungsfelder sind betroffen?
- Mehrdimensionales Inklusionsmodell für Einrichtungen

##### Arbeits- und Sozialrechtlicher Rahmen

- Informations- und Mitbestimmungsrechte bei der Einstellung
- Mitwirkung bei der Lösung von Problemen im Beschäftigungsalltag
- Mitwirkungsrechte bei beabsichtigten Kündigungen

##### Beratung und Unterstützung durch die MAV

- das Einbeziehen von Führungskräften und externen Experten
- Techniken für fordernde Gesprächssituationen
- Hinweise, Tipps, Best Practices

**Termin** 04.-05.03.2020,  
Schloss Hirschberg, Beilngries

**Referenten** Anne Krumpp, M.A.  
Erwachsenenbildung/Weiterbildung  
Christian Wiszkocill  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Steuerrecht,  
Handels- und Gesellschaftsrecht



kifas gemeinnützige GmbH  
Hofgartenstraße 2  
93449 Waldmünchen  
Tel. 09972/9414-67  
Fax 09972/9414-65  
www.kifas.org  
verwaltung@kifas.org



Besuchen Sie uns im Internet  
[www.kifas.org](http://www.kifas.org)

