



Mit uns: **Attraktive Arbeitsplätze** in  
der **kommunalen Wirtschaft**

## Die kommunalen Arbeitgeber haben sich vom Sparkommissar zu wettbewerbsfähigen Unternehmen entwickelt

Die Anforderungen an die kommunalen Arbeitgeber haben sich in den letzten Jahrzehnten drastisch verändert. Gleichzeitig ist der Fachkräftemangel voll angekommen. Die kommunalen Verwaltungen und Unternehmen haben große Schritte vor sich. Nur durch konsequente Digitalisierung und Nutzung künstlicher Intelligenz ist das rückläufige Fachkräfteangebot zu bewältigen. Europäisches und nationales Arbeitsrecht haben den rechtssicheren Umgang mit dem Personal deutlich verkompliziert. Neue rechtliche Fallen sind entstanden. Umso wichtiger ist es, trotz des Veränderungsdrucks teure Fehler zu vermeiden. Denn nur so können die kommunalen Arbeitgeber im Wettbewerb um die Arbeitskräfte erfolgreich sein.

- **Aus einem chronischen Personalüberhang sind eine dünne Personaldecke und der „Kampf um die Köpfe“ geworden.** Früher galt es angesichts massiver Sparauflagen, die Bezahlung der Beschäftigten niedrig zu halten. Entsprechend häufig kam es zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Heute geht es darum, unter soliden Finanzierungsbedingungen attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Beschäftigte zu halten bzw. zu gewinnen.
  - Was macht einen attraktiven Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten aus?
  - Wo bin ich Wettbewerbern aus dem privatwirtschaftlichen Umfeld überlegen?
  - Was zeichnet den Arbeitsplatz bei einem kommunalen Arbeitgeber aus?
- **Aus einem umfangreichen Tarifrecht ist ein System von Tarifverträgen hervorgegangen.** Statt der Nachzeichnung des Beamtenrechts gibt es heute Spartentarifverträge, die um Tarifregelungen zur Altersversorgung, zur Altersteilzeit usw. ergänzt werden. Ziel sind an den jeweiligen Bedarf der Sparten angepasste Tarifregelungen, die attraktive Arbeitsbedingungen ermöglichen, um Beschäftigte zu binden, Personalengpässe zu überbrücken und das wertvolle Know-how an die nachfolgende Generation weiterzugeben. Was macht einen attraktiven Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten aus?
  - Was kann ich meinen Beschäftigten bieten?
  - Wie kann ich verhindern, ältere Mitarbeiter frühzeitig zu verlieren?
  - Welche arbeitsrechtlichen Fallstricke kann es geben?



“

Der HAV unterstützt kompetent und schnell, auch in individuellen Fragestellungen. Die Arbeit in den verschiedenen Gremien zeigt positive Wirkungen.

Angela Krus, Geschäftsführerin, Krankenhaus Märkisch-Oderland GmbH







“

*Der Arbeitgeberverband setzt sich auf personalpolitischer und inhaltlicher Ebene für eine zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein und ist somit für uns ein kompetenter Partner und essentieller Wegbegleiter.*

*Ina Brau, Prokuristin, Klinikum Ernst von Bergmann, Potsdam*

## Know-how, um die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft zu stellen

Der KAV ist der Tarifverband der kommunalen Arbeitgeber im Land Brandenburg. Seit unserer Gründung 1990 unterstützen wir die Gemeinden, Städte und Landkreise, die gemeindlichen Versorgungs- und Entsorgungsbetriebe, Verkehrsbetriebe, die Sparkassen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie weitere juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts bei der personellen Organisation der kommunalen Daseinsvorsorge.

- **Tarifverhandlungen:** Wir beteiligen uns an den Tarifverhandlungen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und führen dort selbst Tarifverhandlungen, wo es keine Zuständigkeit des Dachverbandes gibt. Unsere OT-Mitglieder unterstützen wir umfassend bei Haustarifverhandlungen.
- **Beratung und Schulung zu arbeitsrechtlichen Themen:** Im Rahmen unserer Workshops, Schulungen und individuellen Beratungen zeigen wir, wie die Gesetze, Tarifverträge und Rechtsprechung in der Praxis rechtssicher anzuwenden sind und Ideen für mehr Attraktivität der Arbeitsplätze entwickelt werden können.
- **Rechtliche Beratung:** Die Mitgliedschaft im KAV Brandenburg ist für unsere Mitglieder faktisch eine arbeitsrechtliche Rechtsschutzversicherung. Von der professionellen Erstberatung bei arbeitsrechtlichen Konflikten bis hin zur kostenlosen Prozessvertretung in der I. und II. Instanz oder der Vertretung vor dem Bundesarbeitsgericht ist das komplette Paket im Mitgliedsbeitrag enthalten.
- **Gesundheitsschutz:** Mit dem Partner EO Institut Berlin betreiben wir das EO Gesundheitscenter des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Brandenburg e.V. Es bietet Unterstützung in Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.





## Die **Herausforderungen** an die verschiedenen Sparten der kommunalen Wirtschaft **erfordern sehr unterschiedliche Lösungen**

Die Erfahrung von 3 Jahrzehnten hat gezeigt, dass die kommunale Wirtschaft zwar grundsätzlich vor ähnlichen Herausforderungen steht – sich im Detail jedoch deutlich unterschiedliche Zwänge, Möglichkeiten und Lösungen ergeben. Für eine möglichst gezielte Unterstützung richten wir unseren Fokus auf die Belange der Verbandsgruppen aus:

- Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen
- Nahverkehr
- Sparkassen
- Versorgungs- und Entsorgungsbetrieben
- Verwaltungen

“

*Der KAV ist sowohl im Spitzenverband auf der Bundesebene, gegenüber den Gewerkschaften und für alle wichtigen Politiker und Medien auf Landesebene Interessenvertreter und gefragter Ansprechpartner. Unsere Argumente werden nicht nur gehört, sondern mitbedacht. Wir vertreten rund 500 Mitglieder mit etwa 70.000 Beschäftigten. Das ist in Brandenburg eine Macht. Davon profitieren unsere Mitglieder, die nicht nur stets schnell, sondern auch kompetent im Vorfeld und im Nachgang relevanter Entscheidungen eingebunden sind*

*Klaus-D. Klepproth, Verbandsgeschäftsführer des KAV Brandenburg*

# Der Kommunale Versorgungsverband Brandenburg –

ein leistungsstarker Partner für die  
Altersversorgung der Angestellten und  
Beamten des öffentlichen Dienstes



Kerstin Stabenow, Direktorin

Auf der Grundlage des Gesetzes über den Kommunalen Versorgungsverband Brandenburg (KVBbgG), welches der Landtag in seiner Sitzung am 11. Februar 1993 verabschiedete, wurden dem Verband zunächst die Aufgaben der Festsetzung, Berechnung und Zahlung der beamtenrechtlichen Versorgungsleistungen übertragen. Am 22. Mai 1996 begann der Dienstbetrieb des Verbandes zunächst mit drei Mitarbeitern in Gransee. In den Folgejahren bildeten sich arbeitsfähige Strukturen mit aktuell mehr als 70 Mitarbeitenden heraus. Das Aufgabenspektrum des Versorgungsverbandes wurde um die Festsetzung und Zahlbarmachung von Beihilfeleistungen an die Versorgungsempfänger erweitert.

Unter dem Dach des Versorgungsverbandes entstand 1997 die Zusatzversorgungskasse, welcher die Aufgabe übertragen wurde, den Beschäftigten der Mitglieder eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Zu unseren Mitgliedern zählen u.a. Gemeinden, Landkreise, Ämter und kommunale Spitzenverbände wie auch sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und darüber hinaus privatrechtliche Einrichtungen, welche Aufgaben erfüllen, die auf das Gemeinwohl gerichtet sind.

## Beamtenversorgung

Wir sind Ihr kompetenter und zuverlässiger Ansprechpartner rund um die Beamtenversorgung. Hierbei verstehen wir uns als Dienstleister sowohl für unsere Mitglieder der kommunalen Familie als auch für deren versorgungsberechtigte Mitarbeitende. Unser Leistungsspektrum umfasst hierbei ...

### ... für unsere Mitglieder:

- Festsetzung, Berechnung und Zahlung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beamtinnen und Beamten
- Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten
- Fürsorge bei Dienstunfällen
- Durchführung der Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung
- vollständige Abwicklung der Versorgungslastenteilung
- Berechnung von Pensionsrückstellungen
- Vertretung bei Rechtsstreitigkeiten



Patrick Haynes, Bereichsleiter Beamtenversorgung

Auf Wunsch übernehmen wir die Festsetzung und Gewährung von Beihilfen für die aktiven Beamtinnen und Beamten. Damit bieten wir unseren Mitgliedern Zeit- und Kostenersparnis, d.h. kein Vorhalten von Fachwissen, kein kostenintensives Betreiben von datenverarbeitenden Fachverfahren und keine Befassung mit aufwendigen Fallprüfungen auf dem Verwaltungs- oder Gerichtsweg.

### ... für die Beamtinnen und Beamten:

- fachkundige Beratung
- Auskünfte an Familiengerichte
- Auskünfte an den Rentenversicherungsträger
- individuelle Berechnung von Versorgungsanwartschaften

### ... für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger:

- Festsetzung der Versorgungsbezüge
- zuverlässige Auszahlung der Versorgungsbezüge
- Festsetzung und Gewährung von Beihilfen

## Zusatzversorgung

Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Kommunalen Versorgungsverbandes Brandenburg gewährleistet die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten der kommunalen Aufgabenträger und von freiwilligen Mitgliedern im Land Brandenburg.

Für die Versorgung der Angestellten des öffentlichen Dienstes in den neuen Bundesländern wurde durch die Tarifvertragsparteien zum 1. Januar 1997 der Versorgungstarifvertrag verabschiedet, welcher 2001 durch den Altersvorsorge-TV abgelöst wurde.

### Das Leistungsspektrum umfasst:

- Altersrenten für Versicherte
- Erwerbsminderungsrenten
- Hinterbliebenenrenten für Verwitwete, überlebende Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes und Waisen der Versicherten

Über die Pflichtversicherung hinaus bietet die Zusatzversorgungskasse den Beschäftigten der Mitglieder verschiedene Möglichkeiten für eine individuelle, attraktive, staatlich geförderte Verringerung der Versorgungslücke im Alter.

Dies kann realisiert werden durch eine Steuer- und Sozialabgabensparnis sowie den Einschluss vermögenswirksamer Leistungen und geförderter „Riester“-Zulagen. Die hohe Flexibilität in der Beitragsgestaltung, der individuellen Absicherung sowie der Auszahlung der Leistung fördert einerseits die allgemeine Attraktivität des Arbeitgebers für seine Beschäftigten und andererseits der Angebote der Zusatzversorgungseinrichtung für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen.

Für das breite Aufgabenspektrum des Kommunalen Versorgungsverbandes steht den Mitgliedern, Beamtinnen und Beamten, den Angestellten sowie den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, Rentnerinnen und Rentnern ein spezialisiertes, qualifiziertes sowie engagiertes Team zur Verfügung.

Mit uns sind Sie ...

**... mit Sicherheit gut versorgt!**



Stephan von Hundelshausen,  
Bereichsleiter Zusatzversorgung



## Kommunaler Versorgungsverband Brandenburg

Der Versorgungsverband kompakt:

- Gegründet: 1993
- Standort: Gransee,  
Landkreis Oberhavel
- Homepage: [www.KVBbg.de](http://www.KVBbg.de)
- Mitglieder: 832
- Verwaltetes Vermögen: 3,598 Mrd. €
- Versorgungsempfänger: 1.327
- Betriebsrentner: 40.010
- Mitarbeitende: 77
- Frauenquote: 78 %
- Frauenquote Führung: 73 %
- Arbeitgebervorteile: Homeoffice, tolle Teams,  
flexible Arbeitszeitmodelle,  
betriebliches Gesundheitsmanagement
- Digitalisierungsgrad: 80 %



Verbandsgebäude Vorderansicht



Verbandsgebäude Außenansicht



**WSW-KANZLEI**  
Arbeits- und Tarifrecht



**WSW-CAMPUS**  
Seminare & Workshops

Wir sind ein klein Wenig anders



### Gratulation zu 30 Jahren erfolgreicher Verbandsarbeit!

Aus unserer Arbeit als deutschlandweit agierende, auf das Arbeits-, Eingruppierungs- und Sozialversicherungsrecht des Öffentlichen Dienstes spezialisierte Arbeitgeberkanzlei und aus unserer Zusammenarbeit mit WSW-Campus Seminare & Workshops wissen wir, dass Erfolgsgeschichten, wie die des KAV Brandenburg e.V. nur geschrieben werden können von aufmerksamen Teamplayern, die bestorganisiert im Interesse der Mitglieder für diese leidenschaftlichen Einsatz zeigen. Die WSW-Kanzlei Wäldele – Schwerdle – Wiedmann und das Team von WSW-Campus wünschen für die Feierlichkeiten den bestmöglichen Verlauf und viele weitere erfolgreiche Jahre.

## Manchmal sind es scheinbar kleine Entscheidungen, die große Konsequenzen haben

Das Arbeitsrecht ist hochkomplex. Umso wichtiger ist es, die verschiedenen Prozesse bis ins Detail im Griff zu haben, um keine Beschäftigten zu verlieren, arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen mit hohen Kosten zu vermeiden und nicht zuletzt, um Ihrem Team bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten. Die folgenden Beispiele veranschaulichen das.

### Beispiel 1:

Einstellung einer neuen Führungskraft

Sie haben die Stelle ordnungsgemäß ausgeschrieben, Bewerbungen ausgewertet und sich für eine bestimmte Kandidatin entschieden? Wunderbar! Hauptsache, Sie haben die Unterlagen der übrigen Bewerber noch nicht vernichtet. Kommt es nämlich zu Einsprüchen, können Sie den Bewerbungsprozess nicht mehr nachvollziehbar darlegen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie bei Neueinstellungen auf der sicheren Seite bleiben.

### Beispiel 2:

Rückkehr nach langer Krankheit

Ein Mitarbeiter kommt nach langer Krankheit zurück an den Arbeitsplatz. Wie können bzw. dürfen Sie ihn einsetzen? Welche Möglichkeiten einer befristeten Beschäftigung gibt es? Wir bieten Ihnen ausführliche Beratung, damit Sie die richtige Entscheidung treffen – vielleicht auch eine, an die Sie vorab gar nicht gedacht haben.





## Aus unserer **Beratungspraxis**

### Frage:

Können wir einem Arbeitnehmer, der unbefristet mit einer Probezeit von sechs Monaten eingestellt wurde und der sich bis zu diesem Zeitpunkt nicht bewährt hat, die Probezeit um weitere sechs Monate verlängern?

### Unsere Antwort:

Wurde im Arbeitsvertrag eine Probezeit von weniger als sechs Monaten (z.B. drei Monate) vereinbart, ist eine nachträgliche Verlängerung auf insgesamt bis zu sechs Monate ohne Weiteres möglich. Hatte die vereinbarte Probezeit bereits von Beginn an eine Dauer von sechs Monaten, kann zwar auch eine Verlängerung vereinbart werden, jedoch ist nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten gemäß § 1 Abs. 1 KSchG das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Die Kündigung bedarf in diesem Fall in der Regel einer sozialen Rechtfertigung (eines Kündigungsgrundes). Die Erfüllung der Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz ist unabhängig von der Vereinbarung einer Probezeit. Eine Verlängerung der Probezeit über die sechs Monate hinaus hätte somit nicht die gewünschte Wirkung der erleichterten Loslösungsmöglichkeit vom Arbeitsverhältnis in einer weiteren Bewährungsphase.

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit mit dem Sachgrund der Erprobung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG ist in diesem Fall grundsätzlich nicht möglich. Eine solche Befristung kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer neu eingestellt wird oder wenn ihm ein gänzlich neues Aufgabengebiet übertragen wird. Eine Befristung ohne Sachgrund scheidet ebenfalls aus, da ja bereits vorher ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat und dies gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einer Befristung ohne Sachgrund im Wege steht. Denkbar wäre eine sich an die Probezeit anschließende Befristung des Arbeitsverhältnisses nur bei Vorliegen eines anderen Sachgrundes.

Alternativ kann das Mitglied das Arbeitsverhältnis jedoch in den ersten 6 Monaten (gesetzliche Wartezeit) mit einer längeren Kündigungsfrist kündigen oder einen Aufhebungsvertrag mit einem hinausgeschobenen Ende vereinbaren. Innerhalb der Zeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer die weitere Gelegenheit, sich zu bewähren. In beiden Fällen muss die Bewährungszeit angemessen sein sowie eine bedingte Einstellungszusage für den Fall der Bewährung des Arbeitnehmers erteilt werden. Als Dauer des zusätzlichen Bewährungszeitraums hält das Bundesarbeitsgericht für die Aufschiebung jedenfalls eine Frist von vier Monaten für angemessen. In beiden Alternativen müssen die fachlichen Anforderungen an den Arbeitnehmer sowie seine bisherigen Defizite ausführlich angegeben werden. Die Bedingungen für die Wiedereinstellung müssen für beide Parteien eindeutig und transparent definiert sein.



# Kompetenz und Service rund ums Wasser

Wasser- und Bodenanalytik | Tiefbauplanung  
GIS | Hydrogeologie | Personalmanagement

Buschmühlenweg 169 | 15230 Frankfurt (Oder)  
T (0335) 56 23-0 | aks@aks-ff.de | www.aks-ff.de



Universitätsklinikum  
Brandenburg an der Havel



Universitätsklinikum Brandenburg an der Havel  
Alles auf einem Campus  
Hochschulkliniken und Institute  
Medizinische Versorgungszentren  
Forschung und Lehre

[www.klinikum-brandenburg.de](http://www.klinikum-brandenburg.de)



**Gemeinsam für Ihren Erfolg**

IHR KOMMUNIKATIONSPAKET OHNE BERECHNUNG

**Five-T Communication GmbH**  
Friedrich-Ebert-Damm 145  
22047 Hamburg

Telefon: +49 40 6505659-0  
E-Mail: [info@five-t.eu](mailto:info@five-t.eu)  
[www.five-t.eu](http://www.five-t.eu)



## Wohlfühlen in Potsdam am See

Willkommen im Kongresshotel Potsdam

- Tagen im Grünen
- Kongress-Saal bis zu 500 Personen
- Zeppelin-, Comfort- und Business Lounge
- Events mit mehr als 1000 Personen möglich
- mehr als 450 Zimmer und Suiten
- neue Wellbeing Area zum Entspannen
- Restaurants & Bars
- Rahmenprogramme auf dem Wasser und an Land



Ihr Abfallentsorger im Landkreis Potsdam-Mittelmark



**APM Abfallwirtschaft  
Potsdam-Mittelmark GmbH**  
Bahnhofstr. 18 • 14823 Niemegek  
Tel. 033 843 - 30 610  
Fax. 033 843 - 30 690  
Mail: [apm-service@apm-niemegk.de](mailto:apm-service@apm-niemegk.de)  
Web: [www.apm-niemegk.de](http://www.apm-niemegk.de)

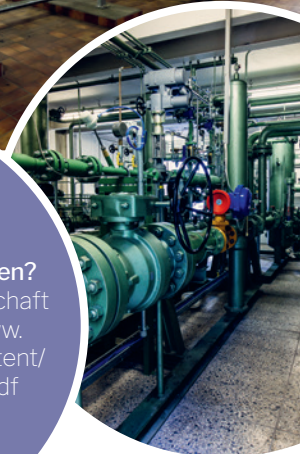
[www.kongresshotel-potsdam.de](http://www.kongresshotel-potsdam.de)



## Als eingetragener Verein bieten wir umfangreiche Unterstützung bei einem vergleichsweise günstigen Mitgliedsbeitrag

Der Kommunale Arbeitgeberverband Brandenburg bietet eine Vollmitgliedschaft sowie eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) und daneben eine Gastmitgliedschaft.

- **Vollmitgliedschaft:** Vollmitglieder können sich aktiv in unsere Arbeit einbringen und somit auch ihren Interessen eine starke Stimme geben. Die Flächentarifverträge gelten unmittelbar und werden durch die Vollmitglieder mitgestaltet. Außerdem informieren wir Vollmitglieder in regelmäßigen Rundschreiben über die Verbandsarbeit, insbesondere über den Abschluss von Tarifverträgen, das aktuelle Tarifgeschehen, wichtige allgemeine arbeits- und tarifrechtliche Entwicklungen sowie auch zu speziellen Themenbereichen. Außerdem haben die Mitglieder Zugriff auf unsere umfangreiche Informationssammlung. Die Voraussetzungen für eine Vollmitgliedschaft erfüllen
  - Landkreise, Ämter, Gemeinden und deren Verbände
  - Sparkassen, deren Verbände, Girozentralen und Dienstleistungszentren
  - Unternehmen des privaten Rechts, an denen oben genannte juristische Personen mittelbar oder unmittelbar beteiligt sind
  - Zweckverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Mitgliedschaft im Interesse des Verbandes liegt
  - Unternehmen des privaten Rechts, die in einem erheblichen Maße Aufgaben der kommunalen Daseinsvorsorge wahrnehmen
- **OT-Mitgliedschaft:** Mitglieder ohne Tarifbindung haben die gleichen Rechte wie ordentliche Mitglieder auf Beratung und rechtliche Vertretung, sind allerdings zu Tarifverträgen und strategischen Verbandsthemen nicht stimmberechtigt und können nur begrenzt in den Organen des Verbands – Mitgliederversammlung, Hauptversammlung, Präsidium, Vorstand, Verbandsgeschäftsführung – mitwirken.
- **Gastmitglieder** erhalten laufende Informationen (Rundschreiben) und haben keinen Anspruch auf Hilfestellung, Beratung oder Mitwirkung.



**Sie wollen dem KAV beitreten?**  
Unseren Antrag auf Mitgliedschaft finden Sie unter: <https://www.kav-brandenburg.de/wp-content/uploads/2016/06/antrag.pdf>



**Kommunaler Arbeitgeberverband Brandenburg e.V.**

Stephensonstraße 4a  
14482 Potsdam  
T +49 331 74718-0  
F +49 331 74718-30  
mail@kav-brandenburg.de  
www.kav-brandenburg.de

Herausgeber und Anzeigen: Five-T Communication GmbH  
Tel. 040 6505659-0 · Fax 040 6505659-11 · www.five-t.eu



DB Regio Bus Ost



Wenn das kein  
Grund zum Feiern ist!



Die Brandenburger Nahverkehrsunternehmen gratulieren dem Kommunalen Arbeitgeberverband Brandenburg e.V. zum 30-jährigen Jubiläum. Eine langjährige Partnerschaft, die uns stärkt und bewegt. Danke für Ihren Einsatz!