

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3
KÜNDIGUNG

Kann wegen Kirchenaustritts
gekündigt werden?

SEITE 6–7
ENDE DER ZUSAMMENARBEIT

Was Sie zum Thema Abfindung
wissen sollten



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsrecht. Daher kenne ich die Herausforderungen Ihrer Arbeit wirklich gut. Umso mehr freue ich mich, Ihnen mit meinen Beiträgen praxisnahe und alltagstaugliche Lösungen für die MAV präsentieren zu dürfen.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

„Im Eingangsbereich eines jeden Dienstgebäudes ist als Ausdruck der geschichtlichen und kulturellen Prägung Bayerns gut sichtbar ein Kreuz anzubringen“ (§ 28 Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern). Dennoch haben 2 konfessionslose Schülerinnen im bayerischen Wolznach auf die Entfernung eines Kruzifixes im Eingangsbereich ihrer Schule geklagt und gewonnen (Bayrischer Verwaltungsgerichtshof, 7.7.2025, Az. 7 BV 21.336). Argument: negative Religionsfreiheit der Kinder. Mir als überzeugter Christin zeigt das: Wir haben die Fähigkeit zum Miteinander verloren. Als ich Kind war, haben wir alle zusammen St. Martin gefeiert, die Weihnachtsfeiern in der Schule genossen, gespielt und gelacht. Dass wir heute nur noch Trennwände sehen, das ist der eigentliche Skandal!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Weitere Autoren:



Dr. Michael Tillmann, Rechtsanwalt

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich als Anwalt mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Gesetzgeber und Rechtsprechung sorgen dafür, dass es nie langweilig wird.

Inhalt

AKTUELLES URTEIL

Kann Kirchenaustritt Kündigungsgrund sein? 3

Achtung bei Tattoos, Piercings & Co. 3

ARBEITSRECHT

Arbeitsunfall beim Kaffeetrinken 4

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Hat Ihr Dienstgeber einen Hitzeplan? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wissenswertes rund um
die Abfindung 6 + 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Rückengesundheit – der richtige Bürostuhl 8

WISSESWERTES

Ist Duldung Mitbestimmung? 9

Was passiert bei Änderung des GdB? 10

AMTSFÜHRUNG

Verhalten der MAV bei einer Kündigung 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Mindestlohn steigt zum Jahreswechsel 12



Norbert Lypiak, Heilerziehungspfleger & Autor

Seit 21 Jahren bin ich Mitarbeitervertreter, seit ca. 10 Jahren für die MAV freigestellt. Dabei habe ich verschiedenste Veränderungen z. B. im Tarif BAT-KF begleitet. Gerne stehe ich Ihnen mit meinem Wissen und meinen Erfahrungen zur Seite.

Kirchliche Prägung | Lesezeit 2 Minuten

Kann Kirchenaustritt Kündigungsgrund sein?

Treten Mitarbeitende aus der Kirche aus und wird ihnen deswegen gekündigt, kann diese Kündigung eine Diskriminierung wegen der Religion sein. Z. B. dann, wenn die Organisation die Berufstätigkeit bei Einstellung nicht von der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche abhängig gemacht hat und der Arbeitnehmer nicht offen in einer Weise handelt, die dem Ethos dieser Kirche zuwiderläuft.

Schlussanträge geben Entscheidung vor

So der Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof (EuGH) in seinen Schlussanträgen am 10.7.2025 in der Sache C-258/24. Die Schlussanträge sind zwar noch keine abschließende Entscheidung, aber der EuGH folgt meistens den Schlussanträgen der Generalanwälte. Es ist also nicht mit einer anderen Entscheidung zu rechnen.

INFO: Kirchgeld



Besonderes Kirchgeld als Kirchensteuer

Das Besondere Kirchgeld betrifft Ehepaare, von denen nur ein Ehepartner in der Kirche ist („glaubensverschiedene Ehe“). Grundsätzlich ist auch hier nur das Kirchenmitglied kirchensteuerpflichtig, nicht der*die Partner*in. Verdient das Mitglied jedoch weniger als 35 % des Gesamteinkommens, kann die Kirchensteuer in Form des Besonderen Kirchgelds erhoben werden. Es orientiert sich dann an dem gemeinsam zu versteuern den Einkommen des Ehepaares.

Beraterin tritt aus der Kirche aus

Der Fall: Die Katholische Schwangerschaftsberatung ist ein Frauen- und Fachverband in der katholischen Kirche in Deutschland. Die Beschäftigten des Verbandes müssen nicht katholisch sein. Es werden jedoch die besonderen Beschäftigungsbedingungen der katholischen Kirche angewendet. Bei katholischen Beschäftigten gilt der Austritt aus der katholischen Kirche als schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätspflicht. Deswegen wird bei Kirchenaustritt auch oft gekündigt. Im Jahr 2019 trat eine Beraterin aus der Kirche aus, sie weigerte sich, wieder einzutreten. Der Beschäftigten ging es bei ihrer Kündigung nur darum, vom Kirchgeld be-

freit zu werden. Trotzdem wurde sie entlassen. Zum Zeitpunkt der Kündigung gehörten zum Beratungsteam auch 2 Protestantinnen. Die Beschäftigte klagte, der Fall ging bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG). Das BAG setzte aus und bat den EuGH um einen Hinweis, wie die Richtlinie 2000/78/EG über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in diesem Fall auszulegen sei.

Richtlinie gebietet Einzelfallbetrachtung

Die Schlussanträge: Der Generalanwalt stellte fest, dass die Richtlinie unter bestimmten Voraussetzungen Ungleichbehandlungen wegen der Religion zulässt (Art. 4 Abs. 2.). Hier liegt aber kein solcher Fall vor. Zulässige Ungleichbehandlungen wegen der Religion können z. B. dann nicht vorliegen, wenn die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten es nicht erfordert, Mitglied der fraglichen Kirche zu sein. Ebenso wenig, wenn betreffende Arbeitnehmende nicht öffentlich wahrnehmbar gegen das Ethos der Kirche handeln. Im Fall kam noch hinzu, dass die Arbeitnehmerinnen einer anderen Konfession die gleiche Tätigkeit ausübten. Die Religionszugehörigkeit kann hier also schon nicht als wesentlich angesehen werden.



FAZIT

Hat die Religionszugehörigkeit eine tragende Rolle?

Ob die Kündigung wegen des Kirchenaustritts rechters ist oder nicht, richtet sich danach, welche Rolle die Kirchenzugehörigkeit für die Stelle gespielt hat. Je weiter oben Beschäftigte in der Hierarchie sind, je mehr sie in der Öffentlichkeit stehen, desto mehr ist die Kirchenzugehörigkeit eine tragende Voraussetzung für das Beschäftigungsverhältnis. Beraten kann aber jeder, Katholiken, Protestanten, Orthodoxe und Muslime.

Entgeltfortzahlung | Lesezeit 1 Minute

Achtung bei Tattoos, Piercings & Co.

Ein Tattoo kann sich entzünden. Wird man dann krankgeschrieben, steht einem doch Entgeltfortzahlung zu, oder doch nicht (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, 22.5.2025, Az. 5 Sa 284 a/24)?

Keine Entgeltfortzahlung, sagt das LAG Schleswig, denn Beschäftigte setzen sich mit den Verschönerungen schuldhaft einem nicht beherrschbaren Risiko aus, das nicht den Arbeitgebenden auf-

gebürdet werden kann. Achtung also, wenn Sie planen, sich ein Kunstwerk stechen zu lassen.

Autorin: Maria Markatou

Verschlucken beim Kaffeetrinken = Arbeitsunfall?

Verschlucken und Abhusten sind sicher kein Arbeitsunfall. Stößt man sich aber beim Abhusten an, stolpert man, dann kann schon ein Arbeitsunfall entstehen. So sieht es auch das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt (22.5.2025, Az. L 6 U 45/23).

Der Fall: Ein Vorarbeiter auf einer Baustelle verschluckte sich beim Kaffeetrinken während einer morgendlichen Besprechung im Baucontainer. Er ging hustend zur Tür, er wollte sich draußen aushusten. Allerdings verlor er kurz das Bewusstsein, stürzte mit dem Gesicht auf ein Metallgitter und brach sich das Nasenbein. Er machte einen Arbeitsunfall geltend. Aber die Berufsgenossenschaft winkte ab. Kaffeetrinken ist kein betrieblicher Zweck, sondern gehört zum privaten Lebensbereich. Der Vorarbeiter klagte.

Essen ist grundsätzlich Privatsache

Das Urteil: Die Aufnahme von Nahrung oder Getränken ist grundsätzlich Privatsache. Dies aber nur, wenn und soweit damit ein menschliches Grundbedürfnis befriedigt wird. Hier beschränkte sich der Genuss des Kaffees aber nicht nur auf das Grundbedürfnis des Durstlöschens, sondern diente auch betrieblichen Zwecken. Die Besprechung war dienstlich vorgeschrieben. Der gemeinsame Kaffeegenuss schafft eine positive Arbeitsatmosphäre. Die Gemeinschaft wird gestärkt. Zudem hat der Kaffee für erhöhte Wachsamkeit und Aufnahmebereitschaft gesorgt. Das wusste auch der Arbeitgeber. Deswegen hat er teilweise selbst die Kaffeevorräte aufgefüllt. Es ist ein Unterschied zu machen zu den Fällen, in denen sich der Beschäftigte selbst einen Kaffee an den Arbeitsplatz mitnimmt.

Unfallursache auf einer Betriebsgefahr, die für die Dienststelle kennzeichnend ist, kann ein Unfall wiederum ein Arbeitsunfall sein. Da es sich in diesem Fall um die Verwirklichung einer besonderen im Betrieb begründeten Gefahr handelt, wird die Berufsgenossenschaft für die Unfallfolgen aufkommen.

2. Tätigkeit gibt Ausschlag für den Unfall

Ereignet sich der Unfall während einer betrieblichen Tätigkeit, liegt regelmäßig ein Arbeitsunfall vor. Daran ändert sich auch nichts, wenn der*die Beschäftigte den Unfall selbst verschuldet hat. Passiert der Unfall unter Alkoholeinfluss, wird er dann nicht als Arbeitsunfall angesehen, wenn sich in dem Unfall lediglich die alkoholbedingten Risiken verwirklicht haben. Ob dies der Fall ist, hängt davon ab, ob unter den gleichen Voraussetzungen auch ein*e nüchterne*r Mitarbeiter*in den Unfall erlitten hätte.

Bei einem Unfall auf einer Dienstreise im Straßenverkehr oder bei einem Wegeunfall wird ab einer Blutalkoholkonzentration von 1,1 Promille vermutet, dass der Unfall allein durch die Trunkenheit verursacht wurde. Gerade Wegeunfälle geschehen immer wieder unter Alkoholeinfluss. Hier können Sie wenigstens zum Teil gegensteuern, indem Sie mit Ihrer Dienststellenleitung ein absolutes Alkoholverbot in der Dienststelle aussprechen. Mitarbeitende müssen nüchtern zur Arbeit erscheinen und nüchtern gehen. Auch dann liegt kein Arbeitsunfall vor, wenn der Unfall auf eine bestehende Gesundheitsbeeinträchtigung zurückzuführen ist.

3. Vorliegen eines Körperschadens

Unfallversicherungsrechtlich setzt ein Arbeitsunfall einen Körperschaden voraus. Darunter werden körperlich-organische Schäden verstanden, aber auch psychisch-geistige wie etwa Unfallneurosen oder ein Unfallschock. Eine reine Sachbeschädigung ist für die Annahme eines Arbeitsunfalls aber nicht ausreichend. Die Beschädigung oder der Verlust eines notwendigen Hilfsmittels, wie etwa einer Prothese, ist einem Körperschaden gleichgestellt (§ 8 Abs. 3 SGB VII).

→ FAZIT

Differenzieren Sie

Hätte der Mitarbeiter also nur eine Kaffeepause gemacht, dann hätte das LSG keinen Arbeitsunfall anerkannt. Da es sich aber um eine vorgeschriebene gemeinsame Besprechung gehandelt hat, wurde der dienstliche Zusammenhang anerkannt.

So erkennen Sie Arbeitsunfälle

Gern wird jeder Unfall, der bei oder im Rahmen der Arbeit passiert, als Arbeitsunfall eingestuft. Das ist so aber nicht richtig. Denn das Sozialgesetzbuch (SGB) VII definiert den Arbeitsunfall als Unfall, den Kolleg*innen bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit erleiden und der zu einem Körperschaden führt (vergleiche § 8 Abs. 1 SGB VII). Das bedeutet, ein Arbeitsunfall liegt dann vor, wenn die folgenden 3 Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Ausübung der beruflichen Tätigkeit

Ein Arbeitsunfall kann nur vorliegen, wenn der Unfall mit der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten oder der Dienststelle dienlicher Pflichten zusammenhängt. Ein Arbeitsunfall muss auch nicht zwingend in der Dienststelle geschehen, sondern kann auch außerhalb passieren. Andererseits schließt eine eigenwirtschaftliche Tätigkeit das Vorliegen eines Arbeitsunfalls nicht zwingend aus: Beruht die



MEIN TIPP

Versuchen Sie, Ihre Rechte durchzusetzen

Gerade bei den Arbeitsunfällen ist kein Fall wie der andere. Die Rechtsprechung ist hier auch höchst unterschiedlich. Insofern würde ich bei Unfällen, die irgendwie mit der Arbeit zusammenhängen, immer erst mal einen Arbeitsunfall geltend machen und dann abwarten, was die Berufsgenossenschaft entscheidet. Das ist besser, als vorschnell aufzugeben und so unversehens Ansprüche „herzuschenken“!

Autorin: Maria Markatou

Hitzeprävention | Lesezeit 4 Minuten

Wenn es heiß wird: Hat Ihr Dienstgeber einen Hitzeplan?

Wenn die Temperaturen im Sommer steigen, geraten nicht nur alle ins Schwitzen – auch der Arbeitsschutz steht vor ganz neuen Herausforderungen. Der Klimawandel sorgt inzwischen regelmäßig für Hitzewellen mit Temperaturen jenseits der 30 Grad – auch bei uns in Deutschland. Für viele Kolleg*innen bedeutet das: körperliche Belastung, sinkende Konzentration, erhöhte Unfallgefahr und im schlimmsten Fall gesundheitliche Risiken. Wie schützt Ihr*e Dienstgeber*in die Kolleg*innen, gerade in den Bereichen, die keine Kühlung haben?

Der Klimawandel ist am Arbeitsplatz angekommen. Sie selbst spüren es auch – die Sommer in Deutschland sind in den letzten Jahrzehnten deutlich heißer geworden. Laut Deutschem Wetterdienst waren 8 der 10 heißesten Jahre seit Beginn der Aufzeichnungen nach dem Jahr 2000. Hitzerekorde, Tropennächte, ausgedehnte Trockenperioden sind keine Ausnahmen mehr – sie sind die neue Realität. Diese Veränderungen haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Daher müssen Sie als MAV das Thema im Blick haben.

Über 26 °C wird es schwierig

Studien zeigen, dass schon ab 26 °C Raumtemperatur Konzentrations- und Leistungsfähigkeit spürbar abnehmen. Ab 30 °C steigt das Unfallrisiko. Hitzestress kann Kopfschmerzen, Schwindel, Kreislaufprobleme und sogar Herzinfarkte auslösen. Besonders gefährdet sind ältere Kolleg*innen, chronisch Erkrankte und Schwangere.

Hier hilft ein Hitzeaktionsplan

Ein betrieblicher Hitzeaktionsplan ist ein Konzept zur Prävention hitzebedingter Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Er enthält Maßnahmen, die die Folgen von Hitze systematisch reduzieren – von organisatorischen Anpassungen über technische Lösungen bis zu konkreten Schutzmaßnahmen. Es ist wichtig, dass Ihr*e Dienstgeber*in einen solchen Plan entwickelt, da dies auch die Arbeitsstättenregel (ASR) A3.5 vorsieht.

Folgende Aspekte gehören in den Hitzeplan

- Arbeitszeitregelungen (z. B. Verlegung in kühlere Tageszeiten)
- Trinkwasserangebote (kostenlos, ausreichend, leicht zugänglich) sowie die Impulskarte der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: <https://kurzlinks.de/6ov7>
- Kühlmöglichkeiten (Ventilatoren, Beschattung, Klimatisierung)
- Anpassung der Bekleidungsvorgaben (z. B. leichtere Kleidung)
- Information und Sensibilisierung der Kolleg*innen, z. B. mit diesem kostenlosen Flyer: <https://kurzlinks.de/1iqy>
- besondere Schutzmaßnahmen für gefährdete Gruppen wie ältere Mitarbeitende oder Schwangere
- Kurzpausen und Rückzugsorte bei hohen Temperaturen

Gesetzlich klar geregelt

Falls sich Ihr*e Dienstgeber*in über solche Maßnahmen wundert, verweisen Sie als MAV auf die ASR A3.5, die auch für Arbeitsplätze in kirchlichen Einrichtungen im Sinne der Verordnung klare Empfehlungen zur Raumtemperatur und zur Reaktion bei Überschreitungen vorgibt:

- Ab 26 °C sollte Ihr*e Arbeitgeber*in Maßnahmen prüfen.
- Ab 30 °C sind sie zwingend erforderlich.
- Ab 35 °C ist ein Raum ohne geeignete Gegenmaßnahmen als zum Arbeiten ungeeignet zu bewerten.

Ihre Aufgabe als MAV: Prävention

Sie als MAV sollten auf einen vollständigen und wirksamen Hitzeschutz drängen und dabei folgende Punkte angehen:

1. Gibt es eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung zum Thema Hitze?
2. Gibt es bereits hitzebedingte Beschwerden oder Ausfälle?
3. Sind Räume mit Sonnenschutz, Beschattung, Lüftung, Ventilatoren oder Klimaanlage ausgestattet und funktionieren diese auch?
4. Sind Pausenregelungen und Arbeitszeitmodelle flexibel genug bei Hitze?
5. Werden Vorgesetzte und Kolleg*innen zu Hitzegerisiken geschult?
6. Gibt es individuelle Schutzmaßnahmen für besonders gefährdete Kolleg*innen?



FAZIT

Die Sommer werden immer heißer

Höchste Zeit für kühle Köpfe in den Betrieben. Ein Hitzeaktionsplan ist nicht nur Ausdruck von Fürsorge, sondern auch ein wirksames Instrument zur Gesundheitsprävention. Sie als MAV können hier wichtige Impulse geben und konkret mitgestalten. Regen Sie die Einrichtung eines runden Tisches oder einer AG Klima und Gesundheit an!

Autorin: Brigitte Ganzmann

Aufhebungsvertrag | Lesezeit 8 Minuten

Der goldene Handschlag: Wissenswertes rund um die Abfindung

Rein rechtlich gesehen ist Ihre Dienststellenleitung normalerweise nicht verpflichtet, Beschäftigten beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Abfindung zu zahlen. Doch die Realität ist eine andere: Etwa 90 % der Kündigungsschutzklagen werden früher oder später gegen Zahlung einer Abfindung beendet. Worauf Sie bzw. die Kolleg*innen dabei achten sollten, das lesen Sie im Folgenden:

Welche Abfindungssumme Sie veranschlagen können

Trotz der großen praktischen Bedeutung von Abfindungszahlungen gibt es fast keine gesetzliche Regelung dafür. Zwar finden sich mit den §§ 1a, 9, 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) 2 Spezialregelungen zum Thema; doch diese betreffen Fälle, die in der Praxis eher selten sind. Meistens werden die Abfindungen daher wie auf dem Basar ausgehandelt. Allerdings bewegt man sich hier nicht im vollkommen „luftleeren“ Raum. Vielmehr hat sich eine Formel für die Ermittlung der Abfindungshöhe herauskristallisiert. Diese lautet:

Dienstzugehörigkeit × Monatsverdienst × Abfindungsfaktor = Abfindungssumme

- **Dienstzugehörigkeit:** die Zeit zwischen Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das können mehrere Jahre, aber auch nur ein paar Monate sein.
- **Monatsverdienst:** Für die Berechnung des Monatsverdiensts ist in Anlehnung an § 10 KSchG grundsätzlich vom letzten Bruttoverdienst auszugehen. Zum Verdienst gehören übrigens alle Verdienstbestandteile, das heißt, neben dem Lohn sind auch Zulagen, Sachbezüge, die Nutzung eines Dienstwagens sowie Gratifikationen und ein Urlaubsgeld zu berücksichtigen.
- **Abfindungsfaktor:** Hier ist bei sehr vielen Gerichten – in Anlehnung an § 1a KSchG – in Vergleichsgesprächen der Faktor von 0,5 Bruttomonatsgehältern für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit üblich.

Das Abfindungsangebot nach § 1a KSchG

Der Gesetzgeber wollte die Bestimmung in § 1a KSchG als unbürokratisches Mittel zur schnellen Vertragsbeendigung verstanden wissen. Es handelt sich dabei um einen gesetzlichen Abfindungsanspruch, der von bestimmten Voraussetzungen abhängt:

1. Diese Regelung greift nur im Anwendungsbereich des KSchG. Dieses wiederum gilt, wenn bei Ihnen mehr als 10 Arbeitnehmende beschäftigt sind und das infrage stehende Arbeitsverhältnis schon mehr als 6 Monate dauert.
2. Außerdem gilt § 1a KSchG nur für eine betriebsbedingte Kündigung.
3. Voraussetzung für den Abfindungsanspruch ist weiterhin, dass der*die Beschäftigte innerhalb der geltenden Klagefrist von 3 Wochen keine Kündigungsschutzklage erhebt.
4. Weiter muss Ihre Dienststellenleitung im Kündigungsschreiben einen Hinweis auf die Betriebsbedingtheit der Kündigung geben.
5. Ebenso muss sie dort erwähnen, dass der Abfindungsanspruch nur für den Fall des Verstreichens der Klagefrist ohne Klageerhebung entsteht.

Sind diese 5 Voraussetzungen erfüllt, ist der Abfindungsanspruch entstanden, ohne dass weiter verhandelt werden muss. Die Höhe der Abfindung richtet sich dann nach der gesetzlichen Vorschrift in § 1a Abs. 2 KSchG und beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr der Zugehörigkeit zur Dienststelle. Dabei werden nur volle Jahre berücksichtigt; ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.



MEIN TIPP

Wägen Sie ab

Meist enden Kündigungsschutzverfahren in einem Vergleich. Raten Sie also Ihren betroffenen Kolleg*innen, sich das Angebot gut durch den Kopf gehen zu lassen, bevor sie in einen langen und nervenaufreibenden Rechtsstreit treten.

Erhebt ein*e Kolleg*in dann doch Klage, verliert er*sie seinen*ihren gesetzlichen Abfindungsanspruch. Dies gilt selbst dann, wenn er*sie die Klage später wieder zurücknimmt.

Wenn ein Auflösungsantrag gestellt wurde

Wenn ein Kündigungsschutzprozess geführt wird, kann jede Partei einen Antrag stellen, wonach das Gericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflösen soll. Voraussetzung für eine solche Auflösung ist aber, dass die Kündigung sozialwidrig ist, also kein Kündigungsgrund im Sinne des KSchG vorliegt. Stellt Ihr*e betroffene*r Kolleg*in den Antrag, muss außerdem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sein. Und stellt der*die Dienstherr*in den Auflösungsantrag, müssen Gründe vorliegen, die eine dienliche Zusammenarbeit nicht erwarten lassen. Liegt ein Auflösungsgrund vor (soweit dieser nötig ist), löst das Gericht das Arbeitsverhältnis auf und verurteilt Ihre Dienststellenleitung als Dienstgebende zur Zahlung einer Abfindung.



WICHTIG

Alle Voraussetzungen müssen vorliegen

Die vorgenannten Bedingungen müssen kumulativ erfüllt sein. Innerhalb der unten genannten Höchstgrenzen entscheidet das Gericht dann im Rahmen seines Ermessens.

Wie hoch die Abfindung ausfällt, ist in § 10 KSchG geregelt. Danach ist die Abfindung innerhalb bestimmter Höchstgrenzen festzusetzen, und zwar:



Übersicht: Abfindung bei Auflösungsantrag

Diese Abfindungssummen sind üblich

Lebensalter	Dauer des Arbeitsverhältnisses	Höhe der Abfindung
ab 50 Jahre	ab 15 Jahre	bis zu 15 Monatsverdienste
ab 55 Jahre	ab 20 Jahre	bis zu 18 Monatsverdienste
alle anderen Gruppen		bis zu 12 Monatsverdienste

Abfindungsanspruch für die Erben sichern

Gesetzt den Fall, dass eine Abfindungszahlung festgelegt wurde, der*die Abfindungsberechtigte aber kurz darauf stirbt. Hier stellt sich die Frage, ob Ihre Dienststellenleitung die Abfindung an die Erben zahlen muss. Voraussetzung dafür ist zunächst, dass der Anspruch auf die Abfindung schon vor dem Tod entstanden ist. Ob das der Fall ist, hängt wieder davon ab, wie es zum Abfindungsanspruch gekommen ist: Bei einem gerichtlichen Vergleich entsteht der Anspruch bereits mit Wirksamkeit des Vergleichs; das ist laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts mittlerweile unstrittig (22.5.2003, Az. 2 AZR 250/02). In einem solchen Fall muss die Dienststellenleitung die Abfindungssumme also an die Erben zahlen.

Der Anspruch auf eine per Urteil zugesprochene Abfindung (§§ 9, 10 KSchG) entsteht nach § 705 Zivilprozessordnung (ZPO) hingegen erst mit der formellen Rechtskraft des Auflösungsurteils. Allerdings ist ein solches Urteil vorläufig vollstreckbar, sodass die Erben des*der Beschäftigten eventuell auch hier an die Abfindung kommen können. Wieder anders ist es, wenn ein Aufhebungsvertrag mit Abfindungsregelung geschlossen und keine ausdrückliche Vereinbarung zum Entstehen des Anspruchs und zur Vererblichkeit getroffen wurde. Dann entsteht der Anspruch nicht schon mit Abschluss des Vertrags, sondern erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sodass an die Erben unter Umständen nichts zu zahlen ist.

4 Spezialfragen zur Abfindung

1. Wie wird die Abfindung steuerlich behandelt?

Die Abfindung gilt steuerrechtlich als Arbeitseinkommen und unterliegt deshalb auch der Steuerpflicht.

2. Was gilt in der Sozialversicherung?

Die Abfindung ist als Entschädigung für die Zeit nach dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses vollständig beitragsfrei. Es müssen also keine Beiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) gezahlt werden.

3. Was bedeutet die Abfindung für das Arbeitslosengeld?

Die Abfindung kann in folgenden Fällen zu einem Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen, und zwar dann, wenn

- die Abfindung als Ersatz für das Arbeitsentgelt gezahlt wird, z. B. wenn nicht genommener Urlaub abgegolten wird oder Arbeitslohn für die Zeit nachzuzahlen ist, in der der*die Arbeitnehmer*in nicht beschäftigt wurde. Fehlt eine ausdrückliche Bezeichnung, kann auch die Höhe der Abfindung ein Indiz für enthaltenes Arbeitsentgelt sein,
- die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde. In den Aufhebungsvertrag sollte daher im Interesse des*der betroffenen Kolleg*in ausdrücklich ein Hinweis auf die Einhaltung der einschlägigen Kündigungsfrist aufgenommen werden!

4. Gilt der Pfändungsschutz bei der Abfindung?

Für laufende Arbeitseinkommen besteht insoweit Pfändungsschutz, als den Kolleg*innen das Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Pfändungsfreibetrags ausbezahlt werden muss. Für Abfindungszahlungen hingegen besteht ein solcher Pfändungsschutz nicht, weil es sich um eine einmalige Zahlung gemäß § 850i ZPO handelt. Pfändungsschutz besteht hier deshalb nur bei ausdrücklichem Antrag des*der Mitarbeitenden. Andernfalls können Gläubiger*innen ungehindert auf den Abfindungsbetrag zugreifen!

Autorin: Maria Markatou

**ABFINDUNG –
KEINE PFLICHT,
DENNOCH HÄUFIG
GEWÄHRT**



Richtiges Sitzen | Lesezeit 4 Minuten

Rückengesundheit: dynamisches Sitzen mit den richtigen Bürostühlen

„Ob der Philipp heute still wohl bei Tische sitzen will?“ Das Struwwelpeter-Ideal aus dem letzten Jahrhundert hat längst ausgedient. Im modernen Arbeitsalltag heißt das Zauberwort „dynamisches Sitzen“. Denn wer viele Stunden am Schreibtisch verbringt, sollte seine Sitzhaltung regelmäßig verändern können. Dazu braucht es vor allem eines: einen Stuhl, der Bewegung ermöglicht, ergonomisch gestaltet ist und den Körper genau dort unterstützt, wo der es braucht.

Als MAV wissen Sie: Ihre Kolleg*innen sind unterschiedlich – groß, klein, leicht, schwer. Dennoch setzen viele Arbeitgebende auf Standardmodelle bei der Büroausstattung. Einheitslösungen sind aber nicht für alle ergonomisch geeignet. Gerade der Bürostuhl, ein zentrales Arbeitsmittel im Büro, verdient deshalb besondere Aufmerksamkeit. Haben Sie als MAV die Stühle im Blick?

Nutzen Sie die Übersicht

Der nachfolgende Fragenkatalog hilft Ihnen dabei, den Zustand und die Qualität der vorhandenen Stühle in Ihrer Dienststelle Betrieb systematisch zu erfassen. Prüfen Sie bei einem Rundgang durch die Abteilungen, wie die Stühle ausgestattet sind: Gibt es verstellbare Sitzhöhen, Rückenlehnen, Armstützen? Ist der Stuhl beweglich genug für dynamisches Sitzen? Wird eine Einweisung zur richtigen Nutzung angeboten?

Auswertung: Wie steht es um die Sitzqualität?

Können Sie die meisten Fragen mit „Ja“ beantworten, sind Ihre Kolleg*innen bereits gut ausgestattet.

Häufen sich jedoch die „Nein“-Antworten, sollten Sie das Thema in die nächste MAV-Sitzung einbringen. Als Beteiligungsgremium können Sie gezielt Einfluss nehmen.

Haben Sie nur ein oder 2 Neins entdeckt? Dann lohnt sich ein genauer Blick: Warum fehlt hier die ergonomische Ausstattung? Gibt es sachliche Gründe – etwa besondere Arbeitsprozesse, die Armlehnen behindern würden? Oder fehlt schlichtweg die Einweisung zur richtigen Nutzung? Gibt es keine überzeugenden Gründe, sollten Sie als MAV aktiv werden. Gerade bei Neuanschaffungen können Sie auf eine bessere Auswahl hinwirken.

Autorin: Brigitte Ganzmann



Checkliste: 15 Kriterien für ergonomische Bürostühle



Prüfen Sie: Erfüllen die Bürostühle Ihrer Kolleg*innen diese Anforderungen?	Liegt vor
1. Hat der Stuhl eine wartungsfreie Sicherheitsgasfeder nach DIN 4550?	☐
2. Ist diese leicht absenkbar, z. B. durch leichten Druck, sodass der Sitz tiefer oder höher eingestellt werden kann?	☐
3. Ist die Rückenlehne mit einer Auslösesicherung gegen ungewolltes Zurückschnellen gesichert?	☐
4. Bietet die Rückenlehne durch ihre Formgebung ausreichende Unterstützung im Lordosenbereich?	☐
5. Kann die Rückenlehne in der Höhe eingestellt werden, sodass große und kleine Personen den Stuhl individuell nutzen können?	☐
6. Bietet der Stuhl einen großen Öffnungswinkel zwischen Sitz und Rückenlehne für ein entspanntes Zurücklehnen und auch dynamisches Sitzen?	☐
7. Ist die Sitzfläche groß genug? (Sitztiefe mind. 38 cm, Breite mind. 42 cm, verstellbare Höhe über dem Sitz von 20–25 cm)	☐
8. Ist die Polsterung atmungsaktiv (z. B. mit FCKW-freiem Formschaum und ohne Folie zwischen Schaum- und Bezugsmaterial) oder klagen die Kolleg*innen über ein Schwitzgefühl?	☐
9. Haben die Stühle eine Armlehne?	☐
10. Sind die Armlehnen in der Höhe, Breite und Tiefe verstellbar – je nach individuellem Körperbau Ihrer Kolleg*innen?	☐
11. Lässt sich der Gegendruck der Rückenlehne leicht an das individuelle Körpergewicht der Benutzer*innen anpassen?	☐
12. Haben alle Stühle eine Nummer, um sie unterscheiden zu können? So können defekte Stühle schneller aussortiert werden – gerade, wenn es sich um wechselnde Arbeitsplätze handelt.	☐
13. Haben Ihre Kolleg*innen eine Einweisung bekommen, wie sie den Stuhl – ein Arbeitsmittel – individuell einstellen können?	☐
14. Gibt es als Alternative eine verständliche Gebrauchsanleitung für den Stuhl oder ein Lernvideo, anhand dessen Ihre Kolleg*innen den Bürostuhl individuell einsetzen können?	☐
15. Haben die Stühle in Ihrem Betrieb ein GS-Zeichen und ggf. weitere Prüfzeichen wie „Ergonomie geprüft“?	☐

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Reicht eine Duldung des Dienstplans?

Oft werde ich gefragt, ob es im Rahmen der Mitbestimmung bei Dienstplänen ausreicht, wenn die MAV die Dienstpläne einfach duldet. Warum sich die Mühe machen, sich zu äußern, wenn es passt?

Sie sind gefragt!

Sie haben hier ein Mitbestimmungsrecht. Die Dienstgebenden müssen Ihre Zustimmung einholen, bevor der Dienstplan erstellt wird. Ohne Zustimmung ist der Dienstplan unwirksam.

Umfang Ihres Mitbestimmungsrechts

Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Dienstplangestaltung bezieht sich auf

- die Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie
- deren Verteilung.

Es umfasst sowohl die erstmalige Aufstellung des Dienstplans als auch jede spätere Änderung, selbst wenn diese geringfügig ist.

Keine Umsetzung ohne Sie

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, den Dienstplan mit Ihnen abzustimmen und Ihre Zustimmung einzuholen. Sie kann nicht einfach einen Dienstplan erstellen und diesen ohne Rücksprache mit der MAV umsetzen.

→ FAZIT

Bleiben Sie aktiv!

Sie sind bei Ihrer Mitbestimmung aktiv gefragt. Einfach abnicken geht nicht. Sie müssen immer prüfen und dann ein aktives Ja weitergeben, alles andere gibt der Dienststellenleitung zu viel Macht.

Schließen Sie eine Dienstvereinbarung

Wenn Sie Ärger bei der Dienstplangestaltung vermeiden möchten, dann schließen Sie zum Beispiel folgende Dienstvereinbarung:



Dienstvereinbarung: Dienstplangestaltung



Dienststellenleitung und MAV schließen die folgende Dienstvereinbarung zu den Grundsätzen der Dienstplangestaltung:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.

§ 2 Zweck der Vereinbarung

Die Dienstplangestaltung wird nach folgenden Leitlinien durchgeführt:

- Bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle und bedarfsorientierte Dienstplangestaltung sollen für die Dienststelle und die Beschäftigten zu Planungs- und Abrechnungssicherheit führen.

- Die Dienststelle nimmt eine objektive, nachvollziehbare Diensterteilung nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung vor.

§ 3 Grundsätze der Dienstplanung

1. Um eine bedarfsgerechte Dienstplangestaltung vornehmen zu können, werden Dienststellenleitung und MAV eine Arbeitszeit- und Arbeitsablaufanalyse durchführen.
2. Anhand dieser Analyse werden Grunddienstpläne erstellt. Diese sind mindestens für ein Jahr zu vereinbaren, können aber bei Bedarf insbesondere aus den folgenden Gründen geändert werden:
 - bei vertraglicher Veränderung
 - bei Bedarfsveränderung innerhalb einer Abteilung
 - bei Arbeitsunfähigkeit
 - bei Änderungen der persönlichen Situation von Beschäftigten
 - Anhand der Grunddienstpläne wird dann ein für jeden Beschäftigten persönlicher Dienstplan erstellt.
3. Abweichungen vom Grunddienstplan zum persönlichen Plan werden zwischen den Beschäftigten und der Dienststellenleitung abgestimmt.
4. Urlaubszeiten werden bei der Dienstplangestaltung so früh wie möglich berücksichtigt. Deshalb erfolgt im Zeitraum vom 1. bis 31.10. des jeweiligen Kalenderjahres eine Urlaubsplanung für das kommende Urlaubsjahr. Die Beschäftigten werden der Dienststellenleitung feststehende Urlaubszeiten so früh wie möglich mitteilen.

§ 4 Sonstige Regelungen

Die Umstellung auf die in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Grundsätze wird zunächst im Rahmen einer Testphase von 6 Monaten getroffen. Dadurch wird die Anwendbarkeit geprüft und notwendiger Anpassungsbedarf erkannt und durchgeführt.

§ 5 IT-Unterstützung

Die Dienstplangestaltung wird computergestützt durchgeführt. Dafür ist in der Personalabteilung das Modul ... vorgesehen. Die mit der Dienstplangestaltung befassten Mitarbeitenden werden entsprechend geschult.

§ 6 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Ort, Datum

Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Autorin: Maria Markatou

Schwerbehinderung | Lesezeit 3 Minuten

Was passiert bei Änderung des GdB?

Folgende Frage wurde an mich gerichtet: *Einer unserer Kollegen ist bzw. war schwerbehindert. Er hatte einen Grad der Behinderung (GdB) von 80, seine Schwerbehinderung war also anerkannt. Dann hat er sich entschlossen, einen Verschlimmerungsantrag zu stellen. Seiner Ansicht nach steht ihm ein höherer GdB als 80 zu. Zu seiner Überraschung wurde sein GdB aber nicht herauf-, sondern auf 40 herabgesetzt. Gegen diese herabsetzende Entscheidung hat unser Kollege geklagt. Das Verfahren läuft noch. Unsere Frage: Von welchem GdB ist denn jetzt im laufenden Gerichtsverfahren auszugehen, von 80 oder von 40?*

Keine steuerlichen Vorteile mehr

Was die steuerrechtliche Seite angeht, hat der Bundesfinanzhof bereits entschieden, dass der zuletzt festgestellte GdB ab dem Tag der Feststellung zugrunde zu legen ist (11.3.2014, Az. VI B 95/13). Bei Ihnen also der niedrigere GdB – die steuerlichen Vorteile kann Ihr Kollege im Moment also nicht geltend machen.

! WICHTIG

Sonderregel im SGB IX

Was den Kündigungsschutz, Anspruch auf Mehrurlaub und die übrigen Schutzrechte angeht, ist aber unbedingt § 199 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zu beachten. Dieser sagt, dass die Sonderrechte für schwerbehinderte Menschen wegfallen, wenn die Voraussetzungen für eine Schwerbehinderung nicht mehr vorliegen.

Kolleg*innen haben Schonfrist

Aber: Wird der GdB auf weniger als 50 verringert, dann entfallen die Schutzrechte erst mit Ablauf des 3. Monats nach Rechtskraft des Bescheids. Und rechtskräftig ist der Bescheid erst, wenn er nicht mehr durch ein Gerichtsverfahren oder Widerspruchsverfahren angegriffen werden kann. Bei Ihnen ist also der Ausgang des Gerichtsverfahrens abzuwarten. Außerdem ist abzuwarten, ob der Fall durch die Instanzen geht, also Berufung oder Revision eingelegt wird. Erst wenn hier „nichts mehr geht“, tritt Rechtskraft ein und die Schutzrechte fallen weg oder bleiben – wenn zugunsten Ihres Kollegen geurteilt wird – bestehen. Geben Sie diese Sonderregelung an Ihre betroffenen Kolleg*innen weiter.

§ 199 Abs. 1 SGB IX

Beendigung der Anwendung der besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen werden nicht angewendet nach dem Wegfall der Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2; wenn sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50 verringert, jedoch erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides.

! WICHTIG

Vorurteile bekämpfen

Oft wird es vonseiten der Dienststellenleitungen so dargestellt, dass schwerbehinderte Menschen „ausgesorgt“ hätten und sich auf Kündigungsschutz, Mehrurlaub etc. ausruhen könnten. Das stimmt aber nicht. Zum einen erhält niemand zum Spaß einen GdB von 50, hierzu muss man schon schwerer betroffen sein, zum anderen sanktioniert auch der Gesetzgeber schwerbehinderte Menschen, die sich nicht „an die Regeln halten“.

Denn Schwerbehinderten, die ihre Eingliederung grundlos vereiteln oder riskieren, kann das Integrationsamt bzw. Inklusionsamt im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit den Schwerbehindertenschutz für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten entziehen (§ 200 SGB IX). Und 6 Monate sind kein Pappentstiel.

Geben Sie auch § 200 SGB IX an Betroffene weiter, denn dieser ist kaum bekannt.

§ 200 SGB IX

Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen

Einem schwerbehinderten Menschen, der einen zumutbaren Arbeitsplatz ohne berechtigten Grund zurückweist oder aufgibt oder sich ohne berechtigten Grund weigert, an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen, oder sonst durch sein Verhalten seine Teilhabe am Arbeitsleben schuldhaft vereitelt, kann das Integrationsamt im Benehmen mit der Bundesagentur für Arbeit die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entziehen. Dies gilt auch für gleichgestellte behinderte Menschen.

Vor der Entscheidung über die Entziehung wird der schwerbehinderte Mensch gehört. In der Entscheidung wird die Frist bestimmt, für die sie gilt. Die Frist läuft vom Tag der Entscheidung an und beträgt nicht mehr als sechs Monate. Die Entscheidung wird dem schwerbehinderten Menschen bekannt gegeben.

Autorin: Maria Markatou

Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Wie verhalte ich mich als MAV bei einer Kündigung?

Immer wieder kommt es zu dem schwierigen Fall einer geplanten Kündigung einer Kollegin oder eines Kollegen. Kann man als MAV überhaupt einer Kündigung zustimmen?

Verschaffen Sie sich einen umfassenden Überblick der vorliegenden Situation

Wichtig ist es, so viele Informationen wie möglich zu sammeln. Befragen Sie den*die Betroffene*n und sprechen Sie auch mit Kolleg*innen. Der*Die Arbeitgebende wird in seinem*ihrem Antrag ohnehin seine*ihre Gründe für die Kündigung nennen. Scheuen Sie sich nicht, Dinge zu hinterfragen.

➔ WICHTIG

Je mehr Sie wissen, desto besser!

Lassen Sie sich nicht von Emotionen leiten. Die regelmäßige Rückbesinnung auf die Sachebene hilft bei einer möglichst objektiven Einschätzung.

Die MAV hat bei Kündigungen eine wichtige Rolle inne. Sie muss vor jeder Kündigung vom*von der Arbeitgebenden angehört werden; der*die Arbeitgebende muss ihr die Gründe für die Kündigung mitteilen. Die MAV kann dann innerhalb einer bestimmten Frist Bedenken äußern oder der Kündigung widersprechen. Sie kann aber auch der Kündigung zustimmen oder auf eine Stellungnahme verzichten.

Die MAV kann Einwendungen gegen die Kündigung erheben, wenn diese gegen Gesetze, Rechtsverordnungen, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt, der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat, eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder unter geänderten Bedingungen möglich ist. Die MAV spielt eine wichtige Rolle beim Schutz der Arbeitnehmenden bei Kündigungen, indem sie sicherstellt, dass das Beteiligungsverfahren eingehalten wird und die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt werden, auch wenn die endgültige Entscheidung über die Kündigung beim*bei der Arbeitgebenden liegt.

🔍 BEISPIEL

Krankheitsbedingte Kündigung

Äußern Sie Ihre Bedenken und machen Sie konkrete Vorschläge, wie z. B. mit milderem Mitteln die Kündigung vermieden werden kann. Wichtig: Es muss eine Interessenabwägung vorgenommen werden, und zwar zwischen dem Beendigungsinteresse des*der Arbeitgebenden und dem Fortsetzungsinteresse des*der Arbeitnehmenden.

Achten Sie darauf, dass z. B. ein Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eingehalten wird. Der*Die Arbeitgebende muss ein BEM anbieten, wenn er*sie nicht später in einem Kündigungsschutzverfahren scheitern will. Die MAV hat

hier einen wunderbaren Hebel, um Maßnahmen zu vereinbaren, die weitere Erkrankungen und eine mögliche Kündigung verhindern. Maßnahmen können für einen befristeten Zeitraum vereinbart werden oder sogar auch unbefristet umgesetzt werden.

Sprechen Sie vorher mit den Kolleg*innen, damit die Maßnahmen individuell angepasst und zielgerichtet sind. Das ist immer ein milderes Mittel als die Kündigung. Die Hürde für den*die Arbeitgeber*in wird damit höher und erschwert die geplante Kündigung. Außerdem bekommen Sie als MAV so das Gefühl, auch alles getan zu haben, um eine Kündigung zu vermeiden.

💡 MEIN TIPP

Überprüfen Sie die vorliegenden Fakten

Bei einer Kündigung sind „gefühlte“ Sachverhalte und Vermutungen wenig hilfreich, da sie nicht überprüfbar sind. Hierzu zählen sowohl subjektive Wahrnehmungen des*der Arbeitgebenden als auch der Kolleg*innen und der betroffenen Person.

Als MAV sind Sie in einer schwierigen Position. Bei einer Kündigung geht es schließlich um die berufliche Zukunft eines Menschen. Ihre Entscheidung hat also einen starken Einfluss. Häufig sind die vom*von der Arbeitgebenden vorgebrachten Argumente nicht überzeugend oder auch nicht überprüfbar. Fordern Sie Dokumentationen, z. B. Protokolle, Notizen etc. ein.

Außerdem fehlt einer MAV in der Regel das juristische Wissen, um so eine arbeitsrechtliche Maßnahme korrekt einzuordnen. Man ist geneigt, zu der Erkenntnis zu kommen, dass eine MAV einer Kündigung grundsätzlich nicht zustimmen kann, da ihr die Möglichkeiten fehlen, vorgebrachte Gründe für die Kündigung zu überprüfen. Damit würde man es sich aber vielleicht auch zu einfach machen.

Treten Sie in Kontakt mit dem*der Betroffenen, den Kolleg*innen und dem*der Arbeitgebenden. Tauschen Sie sich aus und äußern Sie frühzeitig Bedenken. Sollten Sie nicht zu einem eindeutigen Ergebnis kommen, bleibt Ihnen nur die Möglichkeit, keine Stellungnahme abzugeben oder der Kündigung nicht zuzustimmen.

❗ FAZIT

Keine übereilte Entscheidung

Zwar ist die MAV bei einer Kündigung, genau wie der*die Arbeitgebende, an Fristen gebunden. Trotzdem ist es ratsam, eine Entscheidung wohlüberlegt und faktenbasiert zu treffen.

Autor: Norbert Lypiak

Vergütung | Lesezeit 1 Minute

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1.1.2026 auf 13,90 €

Die Anhebung des Mindestlohns auf 15 € war das Ziel der SPD. Dieses Ziel hat die SPD zwar nicht erreicht, aber dennoch wird der Mindestlohn zum Jahreswechsel angehoben. Viele Beschäftigte werden von der Anhebung profitieren.

Mindestlohn wird in 2 Schritten angehoben

Der Mindestlohn beträgt derzeit 12,82 €. Zum 1.1.2026 wird er angehoben auf 13,90 €. Danach steigt er in einem weiteren Schritt wiederum zum Jahreswechsel am 1.1.2027 auf 14,60 €.

Das hat die Mindestlohnkommission in ihrer Sitzung vom 27.6.2025 so entschieden.

Größte Erhöhung seit Einführung des Mindestlohns

Damit wurde die größte Erhöhung des Mindestlohns seit dessen Einführung am 1.1.2025 beschlossen. 6 Millionen Arbeitskräfte werden davon profitieren. Und das haben sich die Arbeitnehmenden auch mehr als verdient.

Autorin: Maria Markatou

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor*innen:** Maria Markatou, RAin, München; Norbert Lypiak, (Gesamt-)MAV-Vorsitzender, Herne | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Butch – AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

WISSENSWERTES
Was Arbeitgeber über Ihre
Gesundheit wissen dürfen

ARBEITSRECHT
Die Druckkündigung

AMTSFÜHRUNG
Wahl der MAV