

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 6–7

PERSÖNLICHKEITSRECHT

Rechte von Dienstgebenden an
Ihren Gesundheitsdaten

SEITE 10

AMTSÜBERGABE & DATENSCHUTZ

Dürfen Sie Unterlagen bei Übergabe
schwärzen?



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 MAV,

wir sind im Herbst 2025 angekommen und haben bisher ein ereignisreiches Jahr hinter uns gebracht: Neuwahlen, Hitzesommer, Unwetter, Feuer ... Auf den ersten Blick passen die Neuwahlen nicht so recht zu Hitzesommer und Unwetter, auf den zweiten aber schon. Denn Hitzesommer und Unwetter sind direkte Auswirkungen des Klimawandels. Wir alle müssten nun entschieden handeln. Was aber haben wir? Klientelpolitik und Lobbyismus – Umweltthemen kommen da nicht vor. Und das ist tragisch. Denn die Umwelt geht uns alle an, hier muss mehr passieren. Für uns, aber vor allen Dingen für unsere Kinder und Kindeskinde. Hoffentlich setzt bald ein Umdenken ein und wir tun alle mehr für unsere Umwelt! Vor allen Dingen aber muss die Politik hier konsequent handeln ... aber das wird wohl so bald nicht passieren.

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.



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.

Inhalt

AKTUELLES URTEIL

Verbot von Abtreibungen per Direktionsrecht ... 3

Kein Präventionsverfahren in der Wartezeit 3

ARBEITSRECHT

Pflicht des Dienstgebenden zur MAV-Wahl 4

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Aktionswoche seelische Gesundheit 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Gesundheitsdaten von Beschäftigten:

Was dürfen Dienstgebende? 6 und 7

KOMMUNIKATION

Zeit und Zeiterleben in der Beratung nutzen 8

WISSENSWERTES

Weiterleiten von Krankmeldungen 9

Schwärzen von Unterlagen 10

AMTSFÜHRUNG

Interessenabwägung: Richtig entscheiden 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Die Renten sind sicher – oder? 12

Direktionsrecht | Lesezeit 2 Minuten

Verbot von Schwangerschaftsabbrüchen per Dienstanweisung ist möglich

Dass kirchliche Arbeitgebende besondere Anforderungen an ihre Mitarbeitenden stellen dürfen, ist rechtlich geklärt. Aber wie ist es, wenn eine bestehende evangelische oder weltliche Einrichtung in eine (strengere) katholische Trägerschaft übergeht? Welche Rechte stehen dem neuen Arbeitgebenden dann zu? Für das Direktionsrecht gibt es hierzu eine brandneue Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamm (8.8.2025, Az. 2 Ca 182/25).

Der Fall: Seit über 10 Jahren ist ein Arzt als Chefarzt der Gynäkologie bei einem Krankenhaus beschäftigt. Dieses stand in Trägerschaft der evangelischen Kirche. Im Dezember 2024 wurde das Krankenhaus im Rahmen eines Betriebsübergangs von einer katholischen Trägergesellschaft übernommen. Im Januar 2025 erging eine Dienstanweisung, mit folgendem Inhalt:

- Schwangerschaftsabbrüche dürfen in der Klinik nicht durchgeführt werden.
- Dieses Verbot gilt sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich.
- Ausnahme bildet die Situation, dass Leib und Leben der Mutter bzw. des ungeborenen Kindes akut bedroht sind und es keine medizinisch mögliche Alternative gibt, mit der das Leben des ungeborenen Kindes gerettet werden könnte. Diese Ausnahmen müssen begründend dokumentiert und der Geschäftsführung bekannt gegeben werden.

Dem Chefarzt wurde aber bereits 2012 eine Nebentätigkeitsgenehmigung erteilt. Danach darf er ambulante Behandlungen und Beratungen sowie ambulante Reproduktionsmedizin vornehmen und privatambulante Sprechstunden abhalten. Diese Nebentätigkeitsgenehmigung schränkte der neue Arbeitgeber dahingehend

ein, dass die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen weder derzeit noch zukünftig umfasst sein wird. Der Chefarzt klagte gegen die Einschränkung der Nebentätigkeitsgenehmigung und gegen die Dienstanweisung.

Neue Regeln durch Direktionsrecht gedeckt

Das Urteil: Das beklagte Krankenhaus durfte die Vorgaben machen. Das Klinikum war im Rahmen des zustehenden Direktionsrechts zur Dienstanweisung und zur Einschränkung der Nebentätigkeit berechtigt.



FAZIT

Arzt muss sich fügen

Der Chefarzt hat die Möglichkeit, zu kündigen oder unter den neuen Regeln zu arbeiten. Als MAV sollten Sie in solchen Fällen auf Kompromisse setzen. Die Haltung der katholischen Kirche ist klar; auf der anderen Seite stehen Mitarbeitende, die jahrzehntelang unter anderen Regeln gearbeitet haben, das muss anerkannt werden.

Mitbestimmung | Lesezeit 1 Minute

Kein Präventionsverfahren in der Wartezeit

Als MAV sind Sie vor jeder Kündigung zu hören, auch vor der Kündigung schwerbehinderter Menschen. Wollen Arbeitgebende schwerbehinderten Menschen kündigen, müssen sie vorher alle milderen Mittel ausschöpfen, etwa ein Präventionsverfahren durchführen. Fraglich war, ob das auch gilt, wenn die schwerbehinderten Menschen noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz haben (Bundesarbeitsgericht, 3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber kündigte einem schwerbehinderten Menschen, der noch keine 6 Monate im Betrieb war. Dieser klagte, da der Arbeitgeber vor der Kündigung ein Präventionsverfahren hätte durchführen müssen.

Präventionsverfahren nicht nötig

Das Urteil: Er scheiterte mit seiner Klage. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, vor einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX durchzuführen.



FAZIT

Anhörungspflicht besteht dennoch

Anhören muss Sie der*die Dienstgebende vor jeder Kündigung. Prüfen Sie, ob die allgemeinen Kündigungsvoraussetzungen vorliegen.

Autorin: Maria Markatou

Amtsführung | Lesezeit 3 Minuten

Wann sind Dienstgebende nach der MAVO zur Wahl einer MAV verpflichtet?

Vor der Wahl einer MAV steht immer die Einladung zur Mitarbeiterversammlung nach § 10 Abs. 1 MAVO. Dienstgebende können zu dieser Versammlung einladen. Aus der Einladung folgt aber noch nicht die Pflicht zur Durchführung einer MAV-Wahl (Gemeinsames Kirchliches Arbeitsgericht (GKAG) Hamburg, 16.4.2024, Az. 1 MAVO 13/23).

Der Fall: Es geht um die im Bistum B. bestehende DiAG-MAV. Der Arbeitgeber beschäftigt etwa 40 Mitarbeitende. Eine MAV existiert nicht. Zum 1.1.2020 ist der Betrieb von nichtkirchlicher Trägerschaft auf den kirchlichen Arbeitgeber übergegangen. Damit endete auch die Amtszeit des bestehenden Betriebsrats. Für die Einrichtung gilt seitdem die Grundordnung und die MAVO.

Mit Schreiben vom 4.5.2020 lud der Arbeitgeber gemäß § 10 Abs. 1 MAVO zu einer Mitarbeiterversammlung am 15.5.2020 ein. Gegenstand sollte die Bildung eines Wahlausschusses sein. Es nahmen die Pflegedienstleiterin und die Einrichtungsleiterin sowie 2 Mitarbeiterinnen teil. Ein Wahlausschuss wurde jedoch nicht gebildet. In der Folgezeit lud der Arbeitgeber nicht erneut zu einer Mitarbeiterversammlung ein, um einen Wahlausschuss zu bilden.

Der Arbeitgeber und das Arbeitnehmerlager stritten nun darum, ob nach Ablauf eines Jahres, zumindest zu Beginn einer jeden Wahlperiode, zu einer Mitarbeiterversammlung zu laden sei oder nicht. Der Fall musste gerichtlich geklärt werden.

§ 10 Abs. 1 und 2 MAVO

Dienstgeber – Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung

(1) Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied.

(2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

Dienstherr hat seine Pflicht getan

Die Entscheidung: Das GKAG Hamburg hat entschieden, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung des Wahlausschusses einzuberufen. Dies sei nur unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 MAVO der Fall.

Seiner Verpflichtung aus § 10 Abs. 1 MAVO sei er nachgekommen. Denn er hatte bereits 2020 zu einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlausschusses geladen. Es wurde kein Wahlausschuss gebildet. Nach § 10 Abs. 2 MAVO muss der Arbeitgeber nur auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einberufen, wenn die Bildung eines Wahlausschusses nach § 10 Abs. 1 nicht zustande kommt. Die Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 MAVO müssen kumulativ vorliegen. Der erforderliche Antrag fehlt.



MEIN TIPP

Externen Rat suchen

Wenn Sie sich hier unsicher sind, können Sie auch externen Sachverstand in Anspruch nehmen.



FAZIT

Mitarbeitende mobilisieren und aufklären

Der Dienstgeber im Fall hat also korrekt gehandelt. Schade, dass der Antrag nach § 10 Abs. 2 MAVO nicht gestellt wurde. Es kann doch nicht sein, dass es an einem Mitarbeitenden-Antrag scheitert, ob es zur MAV-Wahl kommt?

Sie müssen hier immer Mobilisierungsarbeit betreiben und die Wichtigkeit Ihrer Arbeit für eine gerechte und faire Arbeitswelt unterstreichen. Sie können dies z. B. auf der Mitarbeiterversammlung tun, im Intranet oder in einer MAV-Zeitung.



MEIN TIPP

Bitten Sie um Hilfe!

Wenn Sie für einen Antrag eine bestimmte Anzahl an Stützunterschriften brauchen, bitten Sie die Belegschaft darum, etwa im Intranet. Es geht schließlich darum, die Rechte der Belegschaft zu sichern!

Autorin: Maria Markatou



ADIUVA IMPULS

Möchten Sie mehr zum Thema MAV-Wahl wissen? Dann schreiben Sie mir unter mav@mitbestimmung-vnr.de.

Aktionswoche | Lesezeit 4 Minuten

Aktionswoche seelische Gesundheit vom 10. bis 20. Oktober 2025 – machen Sie mit!

Psychische Gesundheit in den Fokus zu rücken, ist nicht immer einfach. Die Aktionswoche seelische Gesundheit unter dem Motto „Lass Zuversicht wachsen – Psychisch stark in die Zukunft“ bietet eine ideale Gelegenheit. In ganz Deutschland gibt es in dieser Zeit Aktionen und Angebote vor Ort und auch digital. Nutzen Sie die kommenden Wochen als Vorbereitung und lassen Sie sich durch die Impulse und Anregungen für Aktionen auch in Ihrer Dienststelle und für Ihre Kolleg*innen inspirieren.

Eine psychische Erkrankung kann jeden von uns treffen. Laut Studien zeigt jeder dritte Erwachsene im Lauf von 12 Monaten Symptome einer psychischen Erkrankung. Zu den häufigsten psychischen Krankheitsarten gehören

- Angststörungen,
- Depression,
- Sucht.

Neben viel Leid für die betroffenen Kolleg*innen und deren Angehörige verursachen psychische Erkrankungen auch hohe Ausfallzeiten und entsprechende Kosten.

Warum ist Prävention im Betrieb wichtig?

Psychische Erkrankungen sind immer noch mit viel Scham besetzt. Niemand will der „Spinner“ oder der „Verrückte“ sein. Hier kann eine gute Aufklärung helfen, z. B. die Information, dass viele Menschen von psychischen Erkrankungen betroffen sind und dass professionelle, medizinische Unterstützung wichtig und normal ist.

Anlaufstellen in der Region oder auch eine betriebliche Beratungsstelle sind oft ein erster wichtiger Schritt für Betroffene oder Angehörige. Diese Impulse können Sie als MAV gemeinsam mit Ihrem* Ihrer Arbeitgebenden geben.

Mitmachen bei der Aktionswoche

Diese Ausgabe erreicht Sie in der letzten Septemberwoche. Dennoch können Sie als MAV vom 10. bis 20. Oktober 2025 sicher noch kleine betriebsinterne Impulse zum Thema psychische Gesundheit anbieten oder die Angebote über die Veranstaltungskalender in Absprache mit Ihrem* Ihrer Arbeitgebenden den Kolleg*innen anbieten. Neben Präsenzterminen gibt es z. B. auch viele Onlineangebote zu verschiedenen Themen: zu Resilienz, zum Thema Psychisch stark als Angehörige*r oder auch zu Prüfungsangst.

Anregungen für Gesundheitsimpulse in Ihrem Betrieb

Initiieren Sie beispielsweise eine Mitmachaktion: Hängen Sie im Pausenraum oder im Eingangsbereich eine große Pinnwand auf. Fragen Sie Ihre Kolleg*innen „Was stärkt deine Zuversicht?“ und sammeln Sie die Beiträge auf kleinen bunten Zetteln, die dort aufgehängt werden. So kommen sichtbar Impulse („mein Enkelkind“, „Wandern in der Natur“, ...) auf, was den Kolleg*innen Kraft gibt und Zuversicht schenkt. Ein einfacher Impuls mit manchmal großer Wirkung.

Kontakt Daten von Beratungsstellen

Sammeln Sie die Kontaktdaten von Beratungsstellen aus Ihrer Region. In vielen Regionen bietet die Diakonie oder die Caritas eine anonyme Beratung an. Vielleicht kommen diese auch zu Ihnen ins

Haus und stellen sich persönlich vor. Darüber hinaus bietet das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit Beratungs- und Notfallkontakte an.



Mach mal Pause

Gute Pausen sind auch gut für die Psyche. Um nicht am Handy zu hängen oder die Pause ausfallen zu lassen, kann ein Impuls hilfreich sein. Für unter 10 € kann Ihr*e Arbeitgeber*in ein Kartenset „Pause“ für die Kolleg*innen kaufen und dieses im Pausenraum auslegen. Der*Die eine oder andere zieht eine Karte und macht die dort beschriebene Übung, z. B. „Atme 10 x mal tief in den Bauch ein“. Ideen für solche Kartensets sind im Netz zu finden, hier ein kostengünstiges Angebot: <https://kurzlinks.de/bws4>

INFO: Thema

Bündnis Seelische Gesundheit

Zum Aktionsbündnis Seelische Gesundheit gehören aktuell über 180 Organisationen, Vereine und Institutionen sowie Ärzteverbände, wissenschaftliche Fachgesellschaften und medizinische Kompetenznetzwerke.

Alle Unterlagen und Informationen zu der Aktionswoche vom 10. bis 20. Oktober 2025, die Veranstaltungshinweise und auch die Möglichkeit, die grüne Schleife als Anstecker zu bestellen, finden Sie auf der Homepage der Aktionswoche: www.seelischegesundheit.net

Autorin: Brigitte Ganzmann

Datenschutz | Lesezeit 4 Minuten

Gesundheitsdaten von Beschäftigten: Was dürfen Dienstgebende?

Wenn Beschäftigte länger krank sind, erhalten sie 6 Wochen lang Entgeltfortzahlung. Oft entfacht Streit über diesen Zeitraum und Dienstgebende wollen Gesundheitsdaten von Beschäftigten haben. Aber wie weit darf der Einblick in den Gesundheitszustand gehen? Wann ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten erlaubt? Was sagt der Datenschutz? Die Landesdatenschutzbeauftragte in Nordrhein-Westfalen gibt nun erstmals eine Hilfestellung an die Hand, aus der sich ergibt, was erlaubt ist und was nicht.

Verarbeitung nur, wenn zur Prüfung der Entgeltfortzahlungspflicht erforderlich

Grundsätzlich dürfen Dienstgebende Gesundheitsdaten nur verarbeiten, wenn diese zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten erforderlich sind. Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich diese Anforderung aus der gesetzlichen Verpflichtung des*der Arbeitgebenden zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Rechtsgrundlagen sind § 26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz i. V. m. Art. 9 Abs. 2 Buchstabe b Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die Verarbeitung erfolgt zur Ausübung von Rechten und zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die zusätzlich notwendige Rechtsgrundlage i. S. v. Art. 6 Abs. 1 DSGVO ist im Fall von Gesundheitsdaten Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Die Verarbeitung ist dann erlaubt, wenn sie „für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist“, erforderlich ist.

Dienstgebende müssen vor der Datenerhebung von Gesundheitsdaten auch mildere Mittel prüfen. So kann es in bestimmten Fällen ausreichend sein, bei der Krankenkasse eine Einschätzung einzuholen, ob aus ihrer Sicht eine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Eine weitere datenschonendere Alternative kann die Einschaltung des*der Betriebsärzt*in sein, der*die eine medizinische Einschätzung abgibt, ohne dass sensible Gesundheitsdaten direkt an den*die Dienstgeber*in gelangen.



MEIN TIPP

Lieber weniger preisgeben

Der*Die Betriebsärzt*in hat wie der*die Hausärzt*in eine Schweigepflicht. Trotzdem sollten Beschäftigte bei der Datenpreisgabe hier zurückhaltend sein. Vorsicht ist besser als Nachsicht.

§ Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist: ... b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen; ...

Einwilligung durch Beschäftigte ist auch keine Lösung für den*die Dienstgebenden

Auch eine ausdrückliche Einwilligung von Beschäftigten in die Offenlegung von Diagnosedaten rechtfertigt die Datenverarbeitung in der Regel nicht. Denn eine Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie freiwillig erfolgt. In einem Beschäftigungsverhältnis herrscht aber ein Über-/Unterordnungsverhältnis. Gerade im Fall einer Erkrankung stehen Beschäftigte häufig unter Druck, weil sie befürchten, ohne Offenlegung ihrer Daten keine weiteren Lohnzahlungen zu erhalten. Deswegen kann von einer wirksamen Einwilligung nicht die Rede sein.

! WICHTIG

Auf die Erforderlichkeit der Erhebung kommt es an

Die Verarbeitung ist aber für die Dienststellenleitungen nur insoweit zulässig, als sie tatsächlich erforderlich ist. Der bloße Verdacht, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung handeln könnte, reicht nicht aus. Es muss vielmehr eine konkrete Vermutung im Einzelfall vorliegen, dass die Erkrankungen zusammenhängen. Eine solche Vermutung kann sich aus dem zeitlichen Zusammenhang von Erkrankungen (immer nach dem Urlaub oder Feiertag) ergeben oder aufgrund von Hinweisen Dritter.

Achten Sie als MAV-Gremium auf die getrennte Aufbewahrung

Zu beachten ist außerdem, dass der Umgang mit Gesundheitsdaten bei Entgeltfortzahlungsansprüchen besonders hohe Anforderungen an Sicherheit und Vertraulichkeit stellt. Das heißt, dass Ihre Dienststellenleitung angemessene technische und organisatorische Maßnahmen treffen muss, um die Belegschaft zu schützen. Dazu gehört insbesondere, dass die betreffenden Daten getrennt von der eigentlichen Personalakte aufbewahrt werden. Auch eine gemeinsame Ablage mit den üblichen ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, wie sie nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG vorzulegen sind, verbietet sich datenschutzrechtlich. Denn diese Bescheinigungen enthalten lediglich Informationen über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit, nicht jedoch über Diagnosen oder chronische Leiden. Sobald Gesundheitsdaten verarbeitet werden,

ob durch ärztliche Gutachten oder durch den*die Betriebsärzt*in, sind sie getrennt und besonders geschützt zu speichern.

Keine Sammlung und unbegrenzte Speicherung von Daten durch Dienstgebende

Die Daten dürfen zudem nur so lange aufbewahrt werden, wie sie für die Prüfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs erforderlich sind. Ist die Prüfung abgeschlossen, sind die Daten zu löschen. Darüber hinaus kann sich die Speicherfrist etwa aus tarifvertraglichen oder gesetzlichen Verjährungs- und Ausschlussfristen ergeben. Auch wenn der*die Dienstgebende meint, ein „Betrugsmuster“ zu erkennen, berechtigt das nicht zur längeren Speicherung.



MEIN TIPP

Einsichtsrecht nutzen

Beschäftigte dürfen ihre Personalakte und Nebenakte einsehen. Das sollten sie regelmäßig tun. Zur Einsicht darf ein Mitglied der MAV mitgenommen werden, Kopien dürfen von den Beschäftigten gemacht werden.

Die Weitergabe von Gesundheitsdaten an Dritte ist zudem im Regelfall ausgeschlossen. Dies gilt auch innerhalb der Dienststelle.



WICHTIG

Ausnahme Rechtsstreit

Anders sieht es aus, wenn sich Dienstgebende gegen geltend gemachte Ansprüche verteidigen müssen. In einem solchen Fall ist die Weitergabe an interne Jurist*innen sowie an externe Rechtsanwält*innen oder den Arbeitgeberverband zulässig. Dies ergibt sich aus Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe f DSGVO. Die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen ist ein berechtigtes Interesse, das eine Weitergabe erlaubt. Aber: Weitergegeben werden dürfen nur Daten, die tatsächlich erforderlich sind.

Big Brother gibt es im deutschen Arbeitsrecht Gott sei Dank noch nicht

Dienststellenleitungen sind im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung durchaus berechtigt, bestimmte Gesundheitsdaten zu verarbeiten – allerdings nur, wenn dies wirklich erforderlich ist und keine mildernden Alternativen bestehen. Eine pauschale Erhebung von Diagnosen oder die Frage nach chronischen Vorerkrankungen außerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraums ist unzulässig. Besonders sensible Gesundheitsdaten müssen zudem sicher und in einer Nebenakte verwahrt, frühzeitig gelöscht und dürfen nicht beliebig weitergegeben werden.



MEIN TIPP

Sprechen Sie sich mit Ihrem Rechtsbeistand ab

Auch die Beschäftigten sollten sich in einem Gerichtsverfahren oder in einer juristischen Auseinandersetzung genau mit ihrem Rechtsbeistand absprechen, welche Daten dem Gericht gegenüber und damit auch gegenüber der Dienststellenleitung preisgegeben werden sollen und welche nicht. Ich würde sagen: Geben Sie nur das preis, was zur Rechtsdurchsetzung notwendig ist. Mehr muss das Gericht für seine Entscheidung nicht wissen! Mehr müssen Sie also auch nicht sagen.

Mahnen Sie Ihre Kolleg*innen immer zur Vorsicht

Was Sie Ihren Kolleg*innen auch noch mal mitgeben sollten, ist, dass sie während der Arbeitsunfähigkeit alles tun dürfen, was nicht genesungswidrig ist.

Es hat aber auch schon Fälle gegeben, da haben sich Beschäftigte krankschreiben lassen, um feiern zu gehen. Später tauchten dann Partyfotos in sozialen Netzwerken auf – was folgte, war die fristlose Kündigung (etwa Landesarbeitsgericht Sachsen, 30.5.2024, Az. 4 Sa 17/23). Da können Sie als MAV auch nichts mehr machen! Also: Wenn Krankschreibung, dann bitte nur, wenn man arbeitsunfähig ist!

Autorin: Maria Markatou

FÜR GESUNDHEITS-DATEN GELTEN STRENGE DATENSCHUTZ-REGELN



Zeitperspektive | Lesezeit 3 Minuten

Zeit und Zeiterleben in der Beratung nutzen: So gelingt es Ihnen

In Ihren Beratungsgesprächen erleben Sie als MAV immer wieder, wie unterschiedlich Zeit wahrgenommen und bewertet wird. Erfahren Sie hier mehr über die verschiedenen Zeitperspektiven und wie Sie diese in Ihrer Beratung nutzen können. Unsere Sicht auf die Zeit hat Auswirkungen auf unser Handeln. Dieser Ansatz stammt vom Psychologen Philip Zimbardo. In seinem Modell beschreibt er 6 Zeitperspektiven, die Menschen in ihrem Denken und Handeln prägen.

Die 6 Zeitperspektiven nach Zimbardo

1. Vergangenheit wird als schlecht empfunden

Menschen mit dieser Perspektive erinnern sich mehr an schwierige Erlebnisse. In Gesprächen äußern sie z. B.: „Ich wurde damals schon übergangen.“ Hier ist es wichtig, dies ernst zu nehmen und gleichzeitig den Blick sanft auf das Heute zu lenken.

2. Vergangenheit wird als gut angesehen

Diese Perspektive betont schöne Erinnerungen, z. B. durch Aussagen wie: „Früher war ich richtig stolz auf meine Arbeit.“ Als MAV können Sie hier an Ressourcen anknüpfen und daran erinnern, dass bestimmte Kompetenzen auch jetzt noch tragfähig sind, etwa für eine neue Aufgabe.

3. Die Gegenwart ist genussorientiert

Diese Sichtweise fokussiert auf den Moment und den Genuss. Typische Aussagen sind: „Ich lebe lieber im Jetzt. Was morgen ist, sehen wir dann.“ Lebensfreude ist wichtig, doch es gibt Schritte, die notwendig sind, wie z. B. die Einhaltung von Fristen. Erinnern Sie Ihre Kolleg*innen hier an den Nutzen einer langfristigen Entscheidung!



4. Gegenwart wird durch das Schicksal bestimmt

Menschen mit dieser Sicht empfinden oft Hilflosigkeit: „Das ist halt mein Schicksal.“ Solche Aussagen sind ernst zu nehmen, denn sie deuten auf ein hohes Maß an Resignation hin. Als MAV können

Sie durch persönliche Begleitung neue Perspektiven eröffnen und den Kolleg*innen Mut für die Zukunft machen.

5. Zukunft zielorientiert

Diese Menschen sind meist organisiert und planvoll: „Wie kann ich mich am besten für die nächsten Jahre absichern?“ Durch strukturierte und vorausschauende Begleitung helfen Sie den Kolleg*innen.

Bedenken Sie jedoch, dass zu viel Zukunftsorientierung manchmal auch nicht gut ist. Das Hier und Jetzt zählt auch und wird natürlich im Miteinander des Büroalltags als wichtiger empfunden.

6. Zukunft spirituell

Diese Perspektive bezieht sich auf das, was nach dem Leben kommt. Sie dürfte in einem kirchlichen Umfeld gar nicht so selten anzutreffen sein. Aussagen wie: „Ich hoffe, dass ich in Frieden gehen kann“, erfordern von Ihnen als MAV vor allem einfühlsames Zuhören.

→ FAZIT

Zeit ist relativ

Die Zeitperspektiven nach Zimbardo helfen Ihnen, die Anliegen der Kolleg*innen besser zu verstehen.

Gleichzeitig dürfen Sie auch Ihre eigene Zeitperspektive überdenken: Neige ich zur Ungeduld? Bin ich zu zukunftsorientiert für jemanden, der gerade Trost braucht?

Autorin: Brigitte Ganzmann

ADIUVA IMPULS

Ihr Newsletter für den Gesundheitsschutz

Wo die Fürsorge für die Beschäftigten auch menschlich zur Herausforderung wird: „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ hilft Ihnen nicht nur rechtlich, wenn Sie mit Sucht am Arbeitsplatz, psychischen Erkrankungen oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement konfrontiert sind.



Datenschutz | Lesezeit 3 Minuten

SBV darf Krankmeldung nicht an die Dienststellenleitung weiterleiten – MAV auch nicht

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hat sich mit der Frage beschäftigt, ob ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung (SBV) eine Krankmeldung für eine*n erkrankte*n schwerbehinderte*n Kolleg*in an die Personalabteilung weiterleiten darf. Dabei ging es auch um die Grenzen der Aufgaben der SBV. Die Münchner Richter*innen positionieren sich hier klar: Die Weiterleitung ist nicht erlaubt – auch dann nicht, wenn der*die Betroffene ausdrücklich darum bittet. Das Urteil gilt für Sie entsprechend (5.12.2024, Az. 3 TaBV 56/24).

Der Fall: Ein im Betrieb gewählter Vertreter der SBV hatte auf Wunsch eines schwerbehinderten Kollegen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) per dienstlicher E-Mail an die Personalabteilung geschickt. Laut den betrieblichen Vorgaben des Arbeitgebers dürfen AU-Bescheinigungen jedoch nur persönlich, per Post oder per E-Mail von der erkrankten Person selbst eingereicht werden – nicht von Dritten.

Der Arbeitgeber wertete die E-Mail des Schwerbehindertenvertreters als Pflichtverstoß. Seiner Meinung nach hatte dieser seine dienstliche E-Mail für eine private Botentätigkeit missbraucht. Die Folge: Der Mitarbeiter erhielt eine Abmahnung. Diese wurde zwar später aus der Personalakte entfernt – trotzdem wollte der Betroffene rechtlich klären lassen, ob er berechtigt war, die E-Mail weiterzuleiten. Er klagte vor dem Arbeitsgericht (ArbG) München mit dem Ziel, feststellen zu lassen, dass

- er die AU-Bescheinigung weiterleiten darf,
- der Arbeitgeber ihm dies nicht verbieten darf und
- für den Fall einer Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld verhängt werden kann.

Das ArbG gab dem Schwerbehindertenvertreter zunächst recht

Das ArbG München sah in der Unterstützung durch die Weiterleitung der AU-Bescheinigung eine zulässige Tätigkeit der SBV nach § 178 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Demnach sei es Aufgabe der Vertretung, schwerbehinderte Menschen bei der Eingliederung zu unterstützen, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Diese Unterstützung umfasse auch einfache Hilfen wie die Übermittlung einer Krankmeldung – vor allem, wenn der schwerbehinderte Mensch darum bittet.

Das Gericht stellte außerdem klar, dass die Abmahnung eine unzulässige Behinderung der Arbeit der SBV sei. Dies verstoße gegen § 179 Abs. 2 SGB IX. Der Arbeitgeber wurde deshalb verurteilt, ein Ordnungsgeld zu zahlen, falls es erneut zu einer solchen Behinderung kommen sollte.

Das LAG München widerspricht – und hebt die Entscheidung auf

Das Urteil: In der nächsten Instanz entschied das LAG München anders. Die Richter*innen gaben zwar zu, dass der Antrag des Schwerbehindertenvertreters formal zulässig war – inhaltlich sei er aber unbegründet. Die Weiterleitung einer AU-Bescheinigung ist keine Aufgabe, die ausdrücklich oder sinngemäß im Aufgabenkatalog der SBV nach § 178 SGB IX geregelt ist.

Zwar sei der Aufgabenbereich der Vertretung grundsätzlich weit gefasst. Die unterstützende Tätigkeit müsse aber in engem Zusammenhang mit einer besonderen Benachteiligung oder Erschwerung stehen, die spezifisch behinderungsbedingt ist. Eine solche besondere Betroffenheit war im vorliegenden Fall nicht erkennbar.

Das Gericht stellte fest: Es sei nicht ersichtlich, warum ein*e schwerbehinderte*r Beschäftigte*r seine*ihre AU-Bescheinigung nicht selbst per E-Mail an den*die Arbeitgebenden senden könne, wenn er sie elektronisch an die SBV schicken könne. Außerdem könne auch jede*r nicht schwerbehinderte Beschäftigte durch eine akute Erkrankung daran gehindert sein, seine*ihre AU selbst weiterzuleiten. Das sei kein behindertenspezifisches Problem.

Der Gesetzgeber habe aber bewusst auf die Möglichkeit, eine solche Unterstützungsleistung zu regeln, verzichtet. Weder im Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 5 EFZG) noch im SGB IX finde sich eine entsprechende Regelung.

Auch die weiteren Anträge wurden abgelehnt

Da die Weiterleitung nicht zu den Aufgaben der SBV zählt, war auch der zweite Antrag – dass der Arbeitgeber dies nicht verbieten dürfe – unbegründet. Wenn eine Tätigkeit nicht rechtlich zulässig ist, darf der Arbeitgeber sie verbieten.

In der Folge war auch der dritte Antrag auf Verhängung eines Ordnungsgeldes gegenstandslos. Ein Verstoß gegen § 179 Abs. 2 SGB IX lag nicht vor, weil die Tätigkeit – entgegen der Auffassung des ArbG – nicht zur gesetzlichen Aufgabenerfüllung gehörte. Das LAG München stellte also klar: Die SBV darf keine Krankmeldungen für andere weiterleiten – auch nicht auf ausdrücklichen Wunsch.



FAZIT

Kompetenzen achten

Die Entscheidung des LAG München macht deutlich, dass die SBV eine wichtige und schützende Rolle in der Dienststelle hat – ihre Aufgaben aber rechtlich klar umrissen sind. Die Unterstützung schwerbehinderter Menschen ist gesetzlich geregelt. Sie muss sich auf Fragen und Probleme beziehen, die speziell durch eine Behinderung entstehen. Das gilt für Sie als MAV entsprechend. Auch Sie dürfen Krankmeldungen nicht einfach weiterleiten.

Autorin: Maria Markatou

Dürfen Sie Unterlagen bei der Übergabe schwärzen?

Wie ist es eigentlich bei einer Neuwahl: Darf das derzeit bestehende Gremium dem nachfolgenden Gremium die Sitzungsprotokolle in vollem Umfang übergeben oder nicht? Dürfen bestimmte Teile, wie z. B. der Bericht des*der Vorsitzenden, geschwärzt werden?

Eine ordentliche Übergabe sollte Standard sein

Wenn die Amtszeit einer MAV endet, übernimmt ein neues Gremium. Damit die neue MAV handlungsfähig ist, braucht sie alle wichtigen Unterlagen. In der Praxis kommt jedoch immer wieder die Frage auf: Müssen Protokolle komplett übergeben werden? Oder dürfen bestimmte Inhalte – etwa der Bericht der oder des Vorsitzenden – geschwärzt werden? Ein Gremienwechsel darf nicht dazu führen, dass wichtige Informationen verloren gehen. Die MAV ist ein dauerhaftes Organ, auch wenn sich ihre Zusammensetzung ändert. Damit die neue MAV ihre Aufgaben sofort wahrnehmen kann, braucht sie vollständige Unterlagen – ohne Lücken, ohne Schwärzungen. Die alte MAV hat deshalb die Pflicht, alle relevanten Unterlagen vollständig zu übergeben. Nur so ist eine kontinuierliche und verlässliche Interessenvertretung möglich.

Diese Unterlagen müssen übergeben werden

1. Dienstvereinbarungen

Alle gültigen Dienstvereinbarungen, die mit der Dienststellenleitung abgeschlossen wurden, gehören zur Übergabe. Sie regeln verbindlich viele Fragen des Arbeitsalltags – von Arbeitszeiten bis zur IT-Nutzung.

2. Protokolle der Sitzungen

Ein besonders wichtiger Punkt: Die Protokolle aller Sitzungen während der Amtszeit müssen übergeben werden. Sie dokumentieren die Diskussionen und Beschlüsse des alten Gremiums und geben der neuen MAV Orientierung.

3. Wahlunterlagen

Dazu gehören Wahlausschreiben, Vorschlagslisten, Wahl Niederschrift und weitere Unterlagen aus dem letzten Wahlverfahren. Sie dokumentieren die Legitimation des Gremiums und können für spätere Fragen wichtig sein.

4. Informationen zu laufenden Verfahren und Themen

Die neue MAV muss wissen, welche Themen aktuell sind – z. B. laufende Beteiligungsverfahren, geplante organisatorische Veränderungen, offene Beschwerden oder aktuelle Eingaben von Beschäftigten.

5. Schriftverkehr und sonstige Unterlagen

Auch wichtige Schreiben an oder von der Dienststellenleitung, interne Memos oder Antworten auf Anfragen von Beschäftigten gehören zur Übergabe – jedenfalls dann, wenn sie für die Gremienarbeit von Bedeutung sind.

Was ist mit geschwärzten Protokollen?

Immer wieder wird versucht, bestimmte Inhalte in Protokollen zu schwärzen – etwa, weil es sich um einen persönlichen Bericht der oder des Vorsitzenden handelt oder weil das alte Gremium einzelne Inhalte als „vertraulich“ einstuft. Doch das ist so nicht

zulässig. Die Protokolle sind kein persönliches Eigentum einzelner Mitglieder oder der oder des Vorsitzenden. Sie sind Unterlagen der MAV als Ganzes – und damit gehören sie auch vollständig dem nachfolgenden Gremium. Der Bericht der oder des Vorsitzenden ist regelmäßig Bestandteil der Sitzung und Teil der Gremieninformation. Auch dieser Abschnitt darf deshalb nicht geschwärzt werden. Es sei denn, es handelt sich um Informationen, die mit der eigentlichen MAV-Arbeit nichts zu tun haben – etwa rein private Inhalte.

Warum eine vollständige Übergabe so wichtig ist

Die Protokolle zeigen dem neuen Gremium, welche Themen besprochen, welche Beschlüsse gefasst wurden und wie bestimmte Entwicklungen zu bewerten sind. Wer sie kürzt oder schwärzt, nimmt der neuen MAV die Möglichkeit, sich ein umfassendes Bild zu machen – und gefährdet damit die Arbeitsfähigkeit des Gremiums. Hinzu kommt: Schwärzungen schaffen Misstrauen. Sie erwecken den Eindruck, dass Informationen bewusst zurückgehalten werden. Das schwächt die Arbeit der MAV – auch gegenüber der Dienststellenleitung.

Was tun bei Lücken oder Schwärzungen?

Stellt die neue MAV fest, dass Protokolle oder andere Unterlagen geschwärzt oder unvollständig sind, sollte sie zunächst das Gespräch mit dem alten Gremium suchen – sofern dieses noch existiert. Ziel sollte immer eine einvernehmliche Nachbesserung sein.

Bleiben Unterlagen unvollständig oder sind sie nicht mehr korrigierbar, kann die neue MAV dies dokumentieren – etwa durch eine Notiz im eigenen Protokoll. Eine rechtliche Auseinandersetzung – z. B. vor dem Verwaltungsgericht – ist theoretisch möglich, aber in der Praxis selten und meist wenig erfolgversprechend, wenn das alte Gremium nicht mehr im Amt ist.

Deshalb gilt: Am besten ist es, rechtzeitig klare Absprachen über die Übergabe zu treffen – möglichst noch vor Ende der Amtszeit. Achten Sie während Ihrer eigenen Amtszeit auf eine ordentliche Dokumentation, damit auch Sie später ein vollständiges und nachvollziehbares Erbe hinterlassen. Denn: Nur mit vollständigem Wissen kann die MAV die Interessen der Kolleg*innen wirksam vertreten. Und das sollte immer das gemeinsame Ziel sein – unabhängig davon, wer gerade im Amt ist.



FAZIT

Handeln Sie

Bestehen Sie bei einem Gremienwechsel auf der vollständigen Übergabe aller Unterlagen. Lassen Sie sich auch die Sitzungsprotokolle vollständig übergeben. Dokumentieren Sie eventuelle Lücken oder Unklarheiten.

Autorin: Maria Markatou

Interessenabwägung | Lesezeit 3 Minuten

Zwischen den Fronten: So entscheiden Sie richtig

Bei Ihrer Arbeit als MAV geht es häufig um Interessenabwägungen. Da ist zum einen die einzelne Kollegin oder der Kollege und zum anderen die gesamte Belegschaft bzw. eine Arbeitsgemeinschaft oder Gruppe. Natürlich spielen auch die Interessen des Betriebs eine Rolle. Die große Kunst ist es, sich nicht zwischen den einzelnen Polen aufreiben zu lassen.

Wo ist die Grenze?

Wichtig ist, sich nicht in den unterschiedlichen Ansprüchen zu verzetteln. Auch die eigene Identität der MAV muss gewahrt bleiben.

➔ MEIN TIPP

Mia san mia!

Bleiben Sie sich treu. Grundsätze, die Sie gemeinsam im Gremium festgelegt haben, müssen zunächst Bestand haben. Ein häufiger Wechsel der Positionen und Ansichten führt im schlimmsten Fall zur Unglaubwürdigkeit.

Entscheidungen zu treffen ist ein komplexer Prozess, der von vielen Faktoren beeinflusst wird. Es gibt verschiedene Methoden und Tipps, die dabei helfen können, bessere Entscheidungen zu treffen, sowohl im Alltag als auch bei wichtigen Lebensentscheidungen.

Methoden zur Entscheidungsfindung:

- **Pro-und-Kontra-Liste:** Bei dieser einfachen Methode stellen Sie die Vor- und Nachteile verschiedener Optionen gegenüber, um eine fundierte Entscheidung zu treffen.
- **Entscheidungsmatrix:** Eine Entscheidungsmatrix ermöglicht es, verschiedene Optionen anhand festgelegter Kriterien zu bewerten und zu vergleichen.
- **Entscheidungsbaum:** Ein Entscheidungsbaum hilft, die möglichen Konsequenzen verschiedener Entscheidungen zu visualisieren und zu bewerten.
- **Perspektivwechsel:** Sich in andere Personen oder in eine andere Situation hineinzuversetzen, kann helfen, neue Blickwinkel zu gewinnen und die eigenen Entscheidungen zu hinterfragen.
- **Scheibchen-Methode:** Bei sehr komplexen Entscheidungen kann es hilfreich sein, die Aufgabe in kleinere, überschaubare Schritte zu unterteilen.

Tipps für bessere Entscheidungen:

- **Zeit nehmen:** Gerade bei wichtigen Entscheidungen sollten Sie sich genügend Zeit nehmen, um verschiedene Optionen zu prüfen und abzuwägen.
- **Intuition nutzen:** Das eigene Bauchgefühl kann eine wertvolle Informationsquelle sein, sollte aber auch mit rationalen Überlegungen abgeglichen werden.
- **Informationen sammeln:** Je besser Sie über die verschiedenen Optionen informiert sind, desto fundierter kann die Entscheidung getroffen werden.
- **Rat einholen:** Das Gespräch mit Freund*innen, Familie oder Expert*innen kann neue Perspektiven eröffnen und bei der Entscheidungsfindung helfen.

- **Konsequenzen bedenken:** Die möglichen positiven und negativen Folgen der Entscheidung sollten sorgfältig abgewogen werden.
- **Standhaft bleiben:** Haben Sie eine Entscheidung getroffen, sollten Sie diese auch vertreten und nicht vorschnell wieder revidieren.

🔍 BEISPIEL

Ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden

Es ist wichtig, die Ursachen eines Konflikts zu verstehen, die eigenen Gefühle zu kontrollieren bzw. außen vor zu lassen und eine lösungsorientierte Kommunikation zu finden. Eine offene, respektvolle und wertfreie Kommunikation mit den Beteiligten ist entscheidend, um die zugrunde liegenden Probleme zu identifizieren und eine gemeinsame Lösung zu finden.

Wenden Sie die Methode der Selbstreflexion an

Werden Sie sich Ihrer eigenen Bedürfnisse und Werte bewusst, um gute Entscheidungen zu treffen. Vermeiden Sie Stress! Unter Stress oder Druck getroffene Entscheidungen sind oft nicht optimal. Versuchen Sie daher, Entscheidungen in einer ruhigen und entspannten Atmosphäre zu treffen.

Lernen Sie aus Ihren Fehlern. Entscheidungen können auch falsch sein. Wichtig ist es, aus diesen Fehlern zu lernen und es beim nächsten Mal besser zu machen.

Hier noch einige allgemeine Hinweise für Sie zur Entscheidungsfindung:

Gönnen Sie sich kurz etwas Ruhe, um den Kopf frei zu bekommen. Überlegen Sie, welche Kriterien für Ihre Entscheidung am wichtigsten sind. Betrachten Sie das Problem aus einer anderen Sichtweise. Bitten Sie Kolleg*innen, Vorgesetzte oder Freund*innen um ihre Meinung.

! FAZIT

Versuchen Sie nicht die Quadratur des Kreises!

Es ist unmöglich, allen Interessen gleich gerecht zu werden. Trotzdem sollten Sie alle Aspekte hören und einordnen. Solange Sie den Eindruck vermitteln, dass Sie Ihre Entscheidung auf sachlicher Ebene getroffen haben, wird die Akzeptanz möglichst hoch sein.

Autor: Norbert Lypiak

Versorgung | Lesezeit 2 Minuten

Die Renten sind sicher – oder?!

Norbert Blüm prägte diesen Satz. Heute wissen wir: Die Renten sind beileibe nicht sicher, sie müssen sogar gesichert werden. Zum Beispiel über das Rentenpaket 2025.

Das plant das Kabinett

Das Bundeskabinett hat am 8.8.2025 das Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten beschlossen. Mit dem Rentenpaket 2025 sollen 3 Vorhaben des Koalitionsvertrags umgesetzt werden:

- die Verlängerung der Haltelinie für das Rentenniveau bei 48 % bis 2031,
- die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeit in der Rentenversicherung für vor 1992 geborene Kinder,

- die Aufhebung des Anschlussverbots bei sachgrundlosen Befristungen für Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Finanzierung aus Steuermitteln

Das Ganze soll aus Steuermitteln finanziert werden. Hoffen wir, dass die Rechnung der Merz-Regierung aufgeht und am Ende nicht die Rentenberechtigten draufzahlen!

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, Heme | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: PhotoSG – 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
Der Wirtschaftsausschuss
AKTUELLE URTEILE
Beweislast und Kündigung
HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Neuer Ausbildungsberuf in
der Pflege