

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



2025

2026

LOADING...

SEITE 3

PERSÖNLICHKEITSRECHT

Permanente Mitarbeiterüberwachung
kann teuer werden

SEITE 6–7

AMTSFÜHRUNG 2026

So überzeugen Sie Ihre Dienststellen-
leitung von Ihren Plänen



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,

am 23.10.2025 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) das Bundesarbeitsgericht (BAG) düpiert: Ein kirchlicher Arbeitgeber hatte Verfassungsbeschwerde erhoben, weil er zu einer Entschädigung an eine konfessionslose Bewerberin für eine Referentenstelle verurteilt wurde. Er hatte sie wegen der mangelnden Kirchenmitgliedschaft abgelehnt. Das BAG sah darin eine Diskriminierung der Bewerberin, das BVerfG eine Diskriminierung des Arbeitgebers.

Kirchliche Arbeitgebende dürfen von Bewerbenden eine Kirchenmitgliedschaft verlangen. Dabei haben sie einen erheblichen Entscheidungsspielraum wegen ihres grundgesetzlich garantierten „religiösen Selbstbestimmungsrechts“ (BVerfG, 29.9.2025, Az. 2 BvR 934/19). Wir dürfen gespannt sein auf die Folgen dieser Entscheidung in der Praxis!

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

Nein zur Dauerüberwachung am Arbeitsplatz 3

Vergleich beendet Rechtsstreit abschließend 3

ARBEITSRECHT

Kündigung wegen eines Witzes in WhatsApp 4

GESUNDHEITSSCHUTZ

Stress durch „Multitasking“ 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Verhandlungsführung 2026: So überzeugen
Sie Ihren Dienstgeber 6+7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Selbstfürsorge ist wichtig – auch für die MAV ... 8

WISSENSWERTES

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund? 9

Schützen Sie Beschäftigte vor Überlastung 10

AMTSFÜHRUNG

Mit der Verantwortung im Vorsitz umgehen 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Dienstgebende haften nicht für Impfschäden 12

Mitarbeiterkontrolle | Lesezeit 2 Minuten

Nein zur Dauer-Überwachung am Arbeitsplatz

Ich verstehe Dienstgebende, die die Dienststelle oder auffällige Beschäftigte (z. B. Diebstahlsverdächtige) überwachen wollen. Es liegt Herzblut in der Dienststelle, man will gute Zahlen, ein ordentliches Betriebsklima – aber bei allem Verständnis: Eine permanente Überwachung geht zu weit! Ganz zu Recht musste ein Arbeitgeber dafür tief in die Tasche greifen (Landesarbeitsgericht Hamm, 28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber in der Stahlindustrie hatte ein Betriebsgelände von 33.000 qm mit einer Betriebshalle von 15.000 qm. Der Arbeitgeber hatte 34 Videokameras (auf dem Gelände und in den Büros) aufgestellt, die meisten davon zeichnen 24 Stunden am Tag mit einer Speicherdauer von 48 Stunden auf. Die Bilder können „live“ ausgewertet werden. An jeder Zugangstür wird auf die Videoüberwachung aufmerksam gemacht.

Im Rahmen eines Rechtsstreits hatte sich der Arbeitgeber gegenüber einem Mitarbeiter verpflichtet, Auskunft über die Kameras zu erteilen, insbesondere bezüglich deren Betriebszeiten, Anzahl, Aufnahmen und Speicherdauer. Dieser Verpflichtung kam der Arbeitgeber nicht nach.

Als es 2024 zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu einem Kündigungsrechtsstreit kam, griff der Arbeitnehmer das Thema Kamera wieder auf. Er nahm den Arbeitgeber auf Unterlassung der Videoüberwachung und -aufzeichnung, auf Zahlung eines Schmerzensgeldes sowie auf Auskunftserteilung zu den Aufnahmen in Anspruch. Der Arbeitgeber hielt die Videoüberwachung für notwendig wegen der Arbeitssicherheit in Produktion, Lager, Ladebereich und auf dem unübersichtlichen Außengelände.

Geld ja, Auskunft nein

Das Urteil: Der Arbeitgeber musste zwar keine Auskunft erteilen, aber er musste an den Arbeitnehmer eine Geldentschädigung in

Höhe von 15.000 € zahlen. Der Arbeitgeber hat das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten durch eine übermäßige Kameraüberwachung in rechtswidriger, schuldhafter und erheblicher Weise verletzt. Jeder Mensch darf entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise verwendet werden dürfen. Der Arbeitgeber hatte kein berechtigtes Interesse an der dauernden Überwachung des gesamten Geländes, inklusive Büros.

→ FAZIT

Die Kirche muss im Dorf bleiben

Der Arbeitgeber aus dem Fall hat den Bogen schlicht überspannt. Natürlich dürfen Videoaufnahmen gemacht werden, wenn Verdachtsmomente bestehen, wenn Mitarbeitende in einer dunklen Ecke der Dienststelle geschützt werden sollen, aber eine permanente Überwachung in jedem Winkel einer Arbeitsstätte ist nicht zu rechtfertigen.

Als MAV bestimmen Sie beim Einsatz von Videoüberwachungen mit. Achten Sie immer auf die Verhältnismäßigkeit: Überwachung nur, wo es sein muss, und nur so mild wie möglich. Achten Sie auch auf die Löschung der Daten, wenn diese nicht mehr benötigt werden.

Prozessführung | Lesezeit 1 Minute

Vergleich beendet Rechtsstreit abschließend

Dienstrechtliche Auseinandersetzungen vor Gericht enden oft in einem Beendigungsvergleich, Klage- und Beklagtenpartei einigen sich gütlich, treffen sich in der Mitte – doch was heißt das eigentlich genau (Gemeinsames Kirchliches Arbeitsgericht (GKAG) Hamburg, 18.12.2024, Az. I MAVO 14/24)?

Das GKAG Hamburg hat die Antwort auf diese Frage in einfache Worte gefasst: Wurde ein Rechtsstreit durch einen Vergleich erledigt, ist eine erneute Klage

- gegen dieselben Parteien und Beteiligten
- mit gleichem Antrag
- und gleicher Begründung unzulässig.

Denn dieser Streitgegenstand ist dann schon durch den Vergleich erledigt, also quasi aufgebraucht. Ziehen Sie einen Vergleich zur Kündigung: Wegen Fehlverhaltens, das schon abgemahnt wurde, kann nicht mehr gekündigt werden.

→ FAZIT

Es geht um die Rechtssicherheit

Im Vergleich regeln die Parteien das Verfahrensende. Könnten sie jederzeit wieder klagen, würde nie Rechtssicherheit eintreten. Das kann nicht sein. Dann würde man den Vergleich ad absurdum führen.

Autorin: Maria Markatou

Wichtiger Grund | Lesezeit 3 Minuten

Geschmackloser WhatsApp-Scherz kann zur Kündigung führen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat sich mit der Frage beschäftigt, unter welchen Umständen eine Kündigung wegen eines geschmacklosen Scherzes in einer WhatsApp-Gruppe zulässig ist. Die Grundsätze dieses Falles aus der freien Wirtschaft gelten auch für Sie im kirchlichen Bereich (19.8.2025, Az. 1 Sa 104/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer ist seit 2018 im Bereich Logistik und Patiententransport bei der Werkfeuerwehr eines Unternehmens beschäftigt. Im Juli 2024 schaltete er während seiner Pause die Außenanlage eines Feuerwehrfahrzeugs an, um den angeblichen Tod eines Kollegen in Form einer knapp 2-minütigen Traueransprache zu verkünden. Die Ansprache wurde gefilmt und in einer WhatsApp-Gruppe geteilt, in der nur Kolleg*innen (auch der angeblich Verstorbene) Mitglied waren.

Geschäftsführung konnte nicht darüber lachen

Die Geschäftsführung erfuhr im Oktober 2024 von dem Video und leitete eine umfassende Überprüfung ein. Der angeblich verstorbene Kollege selbst stufte das Video als Scherz ein. Der Kläger befand sich zu diesem Zeitpunkt zunächst in einer „Freiwoche“ und anschließend im Urlaub. Bei seiner Anhörung erklärte er, dass solche Späße in der Gruppe üblich gewesen seien. Die Kolleg*innen hätten sich dabei regelmäßig gegenseitig auf humorvolle Weise geneckt, ohne dass ein Schaden für das Unternehmen entstanden sei.

Am 25.10.2024 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zur geplanten fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigung des Verfassers der „Trauernachricht“ an. Der Betriebsrat widersprach noch am selben Tag. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin am 30.10.2024 fristlos und hilfsweise fristgemäß. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage. Er argumentierte, dass das Video während seiner Pause aufgenommen wurde und keine Arbeitszeitverletzung vorliege.

Während des Prozesses brachte die Arbeitgeberin ein weiteres Argument vor: Der Kläger habe für das Video ein Feuerwehrfahrzeug umgeparkt, was die Einsatzbereitschaft der Werkfeuerwehr gefährdet habe. Diese Tatsache hatte der Betriebsrat im Rahmen der Anhörung möglicherweise gekannt, jedoch nicht in Verbindung mit einer beabsichtigten Kündigung.

Arbeitgeberin verlor vor Gericht

Das Urteil: Die fristlose Kündigung war nicht gerechtfertigt, weil kein wichtiger Grund nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorlag. Zwar hatte der Kläger mit dem Inhalt des Videos – der „Traueransprache“ – gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf Interessen der Arbeitgeberin (§ 241 Abs. 2 BGB) verstoßen. Dazu gehören auch der Betriebsfrieden und ein störungsfreier Ablauf im Betrieb. Das Video war jedoch klar als geschmackloser Scherz erkennbar und wurde nur in der geschlossenen WhatsApp-Gruppe geteilt. Auch die Nutzung des Gerätewagens und das Tragen der Uniform führten nicht zu einem Rufschaden für die Arbeitgeberin.

§ 626 Abs. 1 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Jeder Vertragspartner kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Frage, ob ein weiterer Pflichtverstoß durch das Umparken des Fahrzeugs vorlag, konnte nicht berücksichtigt werden. Selbst wenn der Betriebsrat davon wusste, hätte die Arbeitgeberin ihm explizit mitteilen müssen, dass sie die Kündigung auf diesen Vorfall stützt. Ohne diese Mitteilung konnte der zusätzliche Kündigungsgrund nicht herangezogen werden.

Die Mitwirkung des Betriebsrats nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz muss ernst genommen werden, auch wenn der Arbeitgeber meint, der Betriebsrat kenne bereits alle relevanten Fakten.

! WICHTIG

Vor jedem Scherz erst kurz innehalten

Machen Sie sich bewusst, dass nicht jede vermeintlich harmlose oder lustige Handlung eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Achten Sie hierauf im Anhörungsverfahren. Entscheidend ist, ob die Handlung die Interessen des*der Dienstgebenden ernsthaft beeinträchtigt und ob Sie als Mitglied der MAV ordnungsgemäß beteiligt wurden. Ihre Dienstgebenden dürfen neue, eigenständige Kündigungsgründe nicht einfach nachschieben, ohne Sie ausdrücklich darauf hinzuweisen.

→ FAZIT

Prüfen Sie in einem ähnlichen Fall genau

Dieser Fall zeigt, dass Sie sich als MAV im Rahmen der Anhörung ganz genau über die Kündigung und die Kündigungsgründe informieren lassen müssen. Nur so können Sie Ihre Rechte umfassend ausüben.

Autorin: Maria Markatou

Stressmanagement | Lesezeit 4 Minuten

Warum der Arbeitsstil „Multitasking“ nur Stress mit sich bringt und was Sie dagegen tun können

Lesen Sie gerade „nur“ diese Zeilen oder sind Sie eigentlich in einer Videokonferenz? Unser Arbeitsalltag ist so verdichtet, dass wir versuchen, unsere Zeit noch besser zu nutzen und noch mehr hineinzupacken. Das geht nur, wenn wir Dinge gleichzeitig erledigen. In den letzten Jahrzehnten hat sich Multitasking als gängige und auch geforderte Arbeitsweise in Deutschland etabliert. Anstatt die Sachen nacheinander zu machen, ist der Arbeitsalltag davon geprägt, möglichst alles auf einmal zu schaffen: E-Mails in Videokonferenzen, Telefonanrufe in Besprechungen usw. Setzen Sie sich als MAV für mehr Singletasking im Alltag ein und begründen Sie gegenüber Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden, warum Multitasking nicht nur gesundheitsschädlich, sondern auch gar nicht möglich ist.

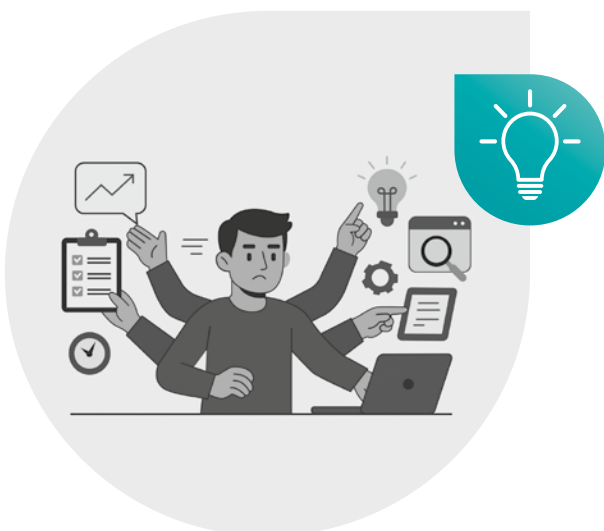
In der Videokonferenz kommt eine dringende E-Mail rein, die beantwortet werden muss. Hierfür braucht es nur eine kurze Information aus SharePoint und nebenbei wird fleißig mitdiskutiert. Solche Szenen gibt es in jedem Arbeitsalltag – kennen Sie die auch? Kein Wunder, dass „Ich bin multitaskingfähig“ immer noch mit einem Hauch von Stolz vorgetragen wird.

Unser Gehirn kann viel, nur nicht Multitasking

Tatsächlich ist unser menschliches Gehirn gar nicht fähig, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu lösen. Unser „Arbeitsspeicher“ ist damit überfordert – es gehen nur einfache Tätigkeiten parallel, wie z. B. telefonieren und laufen. Laufen und dabei Texte korrigieren klappt schon nicht mehr. Wir können zwar mehrere Aufgaben in kurzer Zeit erledigen, unterbrechen aber immer wieder die eine Aufgabe für die andere. Es ist so ähnlich wie beim Jongleur, der immer nur einen Ball in der Hand hat und abwirft, bevor er einen neuen Ball wieder fängt.

Multitasking ist auf Dauer nicht gut für die Gesundheit

Erschöpfung, Leistungseinbrüche, Konzentrationsschwierigkeiten, mehr Fehler oder sogar Unfälle, Kopfschmerzen, Anspannung oder innere Unruhe sind typische Anzeichen dafür, dass die Art, wie wir arbeiten, uns nicht guttut. Bei einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin kam heraus, dass viele Beschäftigte unter Multitasking leiden und zudem nachweislich mehr Stresshormone wie Adrenalin und Kortisol im Blut haben.



Arbeiten Sie einfach anders ...

Das ist leichter gesagt als getan. Fangen Sie daher klein an! Wenn Sie es schaffen, ein bis 2 Stunden am Tag anders zu arbeiten als bisher, ist das schon ein großer Erfolg.

Probieren Sie doch gleich morgen mal einen der folgenden Impulse aus – und am besten nicht nur einmal, sondern eine ganze Woche lang. Geben Sie diese Impulse auch gern an Ihre Kolleg*innen weiter!



Übersicht: 3 Tipps – Multitasking reduzieren

Tipp 1: Fokus-Zeitfenster

Wählen Sie eine konkrete Arbeitsaufgabe aus. Stellen Sie sich einen Wecker auf 25 Minuten und konzentrieren Sie sich dann vollständig auf Ihre Aufgabe. Lassen Sie keine Unterbrechungen mehr zu, ob diese nun von außen (z. B. Telefonanruf) oder von innen (z. B. Gedanken) kommen.

Machen Sie nach 25 Minuten 5 Minuten Pause und arbeiten Sie dann nochmals 25 Minuten an der Aufgabe, falls nötig.

Tipp 2: Digital Detox

Ob Handy, PC oder Tablet: Überall blinkt und brummt es. Da unser Gehirn neugierig ist, ist es fast unmöglich, nicht doch schnell einen Blick auf das Display zu werfen. Anstatt bei der einen Sache zu bleiben, wird doch „nur schnell“ etwas anderes gemacht.

Es gibt verschiedene Apps für das Handy, die Ihnen helfen, das Handy liegen zu lassen. Die App Forest lässt beispielsweise einen Baum wachsen, wenn das Smartphone nicht genutzt wird.

Tipp 3: Ihr persönliches Mantra

Möchten Sie künftig Ihre Aufgaben nacheinander und nicht nebeneinander erledigen? Dann arbeiten Sie mit einem Mantra, etwa: „Eins nach dem anderen.“ Sagen Sie sich diesen Satz immer wieder und bestärken Sie sich damit, dass Sie besser nacheinander Ihre Aufgaben erledigen als parallel.

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

Autorin: Brigitte Ganzmann

Amtsführung | Lesezeit 8 Minuten

Neues Jahr, neue Verhandlungen – überzeugen Sie Ihren Dienstgeber von Ihren Plänen

Wir sind mitten im Jahresendstress – und damit gehen auch Sie als MAV-Gremium mit großen Schritten in die Planung für das Jahr 2026. Was lief 2025 gut, was ging daneben? Mussten Sie oft schwierige Überzeugungsarbeit leisten? Ist Ihnen das gelungen? Damit Sie sich darüber im neuen Jahr keine Gedanken machen müssen, habe ich Ihnen hier eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für erfolgreiche Überzeugungsarbeit verfasst.

Schritt 1: Sie definieren Ihre Ziele als MAV-Gremium!

Nur wer das Ziel kennt, kann andere auch überzeugen. Bereiten Sie sich als MAV deshalb immer umfassend vor, bevor Sie Pläne oder Vorhaben vorstellen. Machen Sie sich Notizen:

- Was genau wollen Sie durchsetzen?
- Welches Wunschziel hat die MAV?
- Gibt es auch andere – eventuell schnellere und einfachere – Wege, Ihr Ziel zu erreichen?
- Wo sind Sie bereit, Abstriche/Zugeständnisse zu machen?
- Oder wollen Sie Ihre Entscheidung 1 : 1 umsetzen?

Nur wenn Sie dies im Gremium geklärt haben, können Sie in die Diskussion starten und effektiv argumentieren. Wenn Sie sich noch unsicher sind, bilden Sie z. B. Arbeits- und Erfahrungsgruppen. So können Sie sich untereinander austauschen, gemeinsam gute Argumente finden und von den Erfahrungen der anderen profitieren. Frei nach dem altbekannten Motto: Gemeinsam sind wir stark.



MEIN TIPP

An Sprachregelung im Gremium denken

Meist werden Sie Maßnahmen nicht allein, sondern in einer Gruppe planen. Da wäre es kontraproduktiv, wenn einzelne Mitglieder des Teams mit Ihren Plänen nach außen gehen. Vereinbaren Sie hier absolutes Stillschweigen bzw. genaue Zeitpunkte, wann Sie womit nach außen treten. Legen Sie dabei auch fest, wer die Kommunikation übernimmt.

Schritt 2: Überzeugen Sie argumentativ

Überzeugen bedeutet, den*die andere*n auf Ihre Seite, also Ihre Seite als MAV, zu ziehen – nicht mit Zwang, sondern so geschickt, dass es der*die andere es kaum mitbekommt. Das gelingt Ihnen nur, wenn Sie sich in die Person der anderen hineinversetzen. Was will Ihr Gegenüber? Warum könnte er*sie Ihrem Vorschlag eher skeptisch gegenüberstehen?

Wenn Sie sich hierzu Gedanken gemacht haben, können Sie sich in der Gruppe Gegenargumente überlegen. Versuchen Sie vorwegzunehmen, mit welchen Argumenten Ihnen Ihr Gegenüber entgegengetreten könnte, und bereiten Sie die Antwort darauf schon vor. So wirken Sie schlagfertig.

Besonders anschaulich wird diese Strategie anhand des folgenden Beispiels, das so wirklich täglich in jeder Dienststelle in Deutschland vorkommen kann:



BEISPIEL

Effekt herausstellen

Eine Mitarbeiterin sitzt vor ihrem Vorgesetzten und stellt ihm ein Konzept zur Digitalisierung der Stammdaten der Familien vor, die den Hort besuchen. Chef: „Wissen Sie denn, was das kostet und wie viel Arbeit wir reinstecken müssen, um die alten Akten zu digitalisieren?“ Mitarbeiterin: „Das weiß ich wohl. Aber ist das geschafft und digitalisieren wir Neuzugänge immer gleich – dann sparen wir uns im Endeffekt ... Arbeitsschritte. Wir können Zugriffsrechte einräumen, wir sparen viel Zeit, die wir sonst mit Blättern und Suchen verlieren.“

Und schon war der Chef dabei. Sie sehen, wenn Sie sich in den anderen hineinversetzen, kann Ihnen das für Ihr Vorhaben Tür und Tor öffnen.

Wenn Sie eine Gruppe überzeugen wollen, müssen Sie berücksichtigen, dass Sie es mit mehreren Individuen zu tun haben. Theoretisch müssten Sie als MAV sich in jeden Einzelnen hineinversetzen. Praktisch verfolgt aber auch diese Gruppe ein gemeinsames Ziel, das sie eint. Insofern reicht es, wenn Sie versuchen, sich in die Gruppe hineinzuversetzen, und sich fragen, was diese erreichen will.

Schritt 3: Tragen Sie Ihre Argumente im Brustton der Überzeugung vor

Haben Sie als MAV die richtigen Argumente gefunden, müssen Sie diese noch überzeugend vortragen. Auftreten, Körpersprache und Sprachstil sind hier wichtig. Nur wer vermitteln kann, dass er hinter seiner Sache steht, wird auch Erfolg haben.

Führen Sie deshalb Gespräche nicht zwischen Tür und Angel, sondern an einem ungestörten Ort mit ausreichend Zeit. Sie strahlen dann automatisch mehr Ruhe aus. Schauen Sie Ihr Gegenüber oder auch die Gruppe an, wenn Sie sprechen. Ihr Blick sollte dabei freundlich und offen, aber nicht angriffslustig sein.

Vor größeren Gruppen sollten Sie locker stehen: Stellen Sie Ihre Beine hüftbreit, in den Knien locker. Das gibt Ihnen Standfestigkeit und die Möglichkeit, sich gut zu bewegen. Verschränken Sie nicht die Arme vor der Brust, sondern lassen Sie sie locker an der Seite.

Nutzen Sie die Arme, um Ihre Aussagen mit Gesten zu unterstreichen. Aber Vorsicht, nicht zu wild gestikulieren! Damit würden Sie nur das Gegenteil erreichen.

So formulieren Sie überzeugend

Eine gute Idee zu haben ist die eine Sache, diese überzeugend zu präsentieren eine andere. Gehen Sie am besten so vor:

- **Bilden Sie vorzugsweise kurze Sätze**, denen Ihr Gegenüber mühelos folgen kann. Als Regel gilt dabei: Spätestens nach 3 Sekunden braucht Ihr*e Zuhörer*in eine Zäsur. Sonst verliert er*sie leicht den Überblick und steigt gedanklich vorzeitig aus. Und das wäre dann schon das Ende für Ihren Überzeugungsversuch.
- **Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche.** Vermeiden Sie es, Ihre*n Zuhörer*in mit unnötigen Details zuzuschütten. Dann steigt er*sie aus, das Wesentliche geht unter.
- **Verwenden Sie keine „Weichspüler“** Ihre Überzeugung und Kompetenz sollten Sie auch in Ihrer Ausdrucksweise zeigen. Wer z. B. „man könnte“ sagt statt „ich möchte“, signalisiert Unsicherheit.

Vermeiden Sie Wörter wie *eigentlich*, *vielleicht* oder Lückenfüller wie *ähm* oder *öh*. Das erweckt den Eindruck, dass Sie sich Ihrer Sache doch nicht ganz sicher sind. Betonen Sie immer die Vorteile, die Ihr Vorschlag auch für Ihr Gegenüber hat.



MEIN TIPP

Positiv ist ein Verstärker

Positive Vokabeln lassen Ihr Gegenüber automatisch aufhorchen. Verwenden Sie diese! Beispiele: *profitieren, Gewinn, Erfolg, Nutzen, Verbesserung, genießen, Garantie, Vorteil, Sicherheit, Chance*.

So sehr, wie Sie positive Wörter verwenden sollten, sollten Sie Reizwörter vermeiden. Vokabeln, bei denen Ihr Gesprächspartner in Habachtstellung geht, überzeugen nie. Vermeiden Sie also Begriffe wie *Gefahr, Problem, Risiko, Verlust* oder *müssen*.

Schritt 4: Räumen Sie Einwände aus

Ihr*e Dienstgeber*in hat seine*ihre Einwände vorgetragen. Nun ist es an Ihnen, diese zu entkräften. Bedenken Sie: Kritik ist normal. Reagieren Sie nicht emotional wie etwa mit einem „Das ist

doch Quatsch“. Verwenden Sie lieber die sogenannte Bumerang-Technik: Sie fangen den Einwand auf und schicken ihn postwendend wieder zurück:



BEISPIEL

So spielen Sie den Ball elegant zurück

Einwand: „Die Abteilung C arbeitet nicht effizient. Da investiere ich kein Geld in ein neues Computerprogramm!“

Bumerang: „Gerade weil die Abteilung nicht effizient ist, ist dieses neue Programm so wichtig. Denn es kann die Abteilung C deutlich entlasten. Zukünftig müssen damit alle Daten nur noch einmal und nicht 4-mal eingegeben werden. Wir gewinnen so Zeit für die anderen Aufgaben.“

Wortschleifen für die Bumerang-Technik können sein:

1. gerade weil ... oder eben deshalb ...
2. eben darum ... oder genau deswegen ...
3. auf der anderen Seite ... oder dafür ...

Auch mit der besten Technik können Sie Ihre*n Dienstgeber*in oder Ihre Kolleg*innen nicht immer überzeugen, denn es gibt gerade in der Arbeitswelt immer wieder mal unüberbrückbare Interessengegensätze. Lassen Sie sich davon nicht frustrieren. Was Ihnen heute misslungen ist, kann das nächste Mal gelingen.



MEIN TIPP

„Mit den Augen klauen“

Gerade wenn es um das freie Sprechen geht, kann man sich viel bei anderen abschauen. Beobachten Sie einmal Ihre Kolleg*innen in den MAV-Sitzungen, aber auch in Meetings – wer wirkt überzeugend? Warum? Können Sie das auch für sich umsetzen? So werden Sie Schritt für Schritt zum Rede- und Überzeugungsprofi.

Autorin: Maria Markatou

PLANEN SIE
JETZT, WAS SIE
2026 ERREICHEN
WOLLEN



Energie tanken | Lesezeit 4 Minuten

Warum Selbstfürsorge gerade jetzt wichtig ist – besonders für Sie als MAV

Die Herbst- und Wintermonate sind oft anstrengend. Die Arbeitstage sind voll und hektisch. Gerade jetzt kommen viele eilige Anfragen auf den Tisch und sollen noch in diesem Jahr geklärt werden. Wie geht es Ihnen als MAV in dieser Zeit? Sorgen Sie gut für sich? Lesen Sie, warum Selbstfürsorge wichtig ist, damit Sie langfristig Kraft haben, um für die Kollegen da zu sein.

Als MAV haben Sie ein besonderes Ohr für die Sorgen und Fragen von gestressten Kolleg*innen: ob es um allgemeine Überlastung geht oder um Ärger durch Umorganisationen, ob es sich um gesundheitliche Belastungen durch schlechte Büroausstattung dreht oder ungünstige Arbeitszeiten.

MAV ist eine herausfordernde Querschnittsaufgabe

Alle die unterschiedlichen Meinungen unter einen Hut zu bekommen und immer das Wohl der belasteten Kolleg*innen zu „verteidigen“ kostet Zeit, Kraft und Nerven. Zudem haben Sie auch noch Ihre normale Arbeit auf dem Tisch.

Vielleicht kennen Sie selbst das Gefühl, dass Ihnen alles zu viel wird. Vielleicht werden Sie mürrisch, knapp angebunden oder reagieren genervt auf Anfragen. Solche ungesteuerten Reaktionen können ein Zeichen dafür sein, dass Sie Ihre eigenen Bedürfnisse wieder besser wahrnehmen sollten.

Gute Selbstfürsorge schenkt neue Energie

Selbstfürsorge ist kein Egoismus, sondern ein liebevoller und verantwortungsvoller Umgang mit sich selbst. Sie hilft Ihnen, Ihre Widerstandskraft zu stärken und langfristig die Aufgaben als MAV gut bewältigen zu können.



5 IMPULSE FÜR MEHR SELBSTFÜRSORGE

1. Bedürfnisse wahrnehmen und benennen

Spüren Sie in sich hinein. Was brauchen Sie gerade? Eine kurze Pause, klare Absprachen, Ruhe für mehr Konzentration oder Unterstützung? Nur wer die eigenen Bedürfnisse kennt, kann sie auch ernst nehmen. Atmen Sie tief durch und spüren Sie bewusst in sich rein.

2. Zeit für sich reservieren

Planen Sie jeden Tag mindestens 15 Minuten nur für sich ein. Ein kurzer Spaziergang außerhalb des Büros, ein gutes Buch oder einfach ein stiller Moment tun spürbar gut.

Eine tolle Unterstützung kann hier auch eine App sein, z. B. die „7-Mind-App“ (www.7mind.de), die Ihnen Anleitungen zur Meditation bietet oder auch Angebote Ihrer Krankenkasse zeigt.

3. Grenzen ziehen

Lernen Sie, Aufgaben bewusst zu priorisieren und auch mal liebevoll Nein zu sagen oder um mehr Zeit zu bitten.

Das schützt vor Überlastung. Legen Sie sich einige Sätze zurecht, beispielsweise:

„Reicht dir meine Rückmeldung bis nächste Woche aus? Aktuell habe ich noch so viele Aufgaben, dass ich mich leider nicht sofort darum kümmern kann.“

4. Wertschätzung annehmen

Freuen Sie sich über Komplimente und Anerkennung und geben Sie sich selbst regelmäßig ein positives Feedback. Überlegen Sie sich z. B. jeden Abend, vor dem Zubettgehen, was Ihnen heute gut gelungen ist oder wo Sie zufrieden mit sich waren. Versuchen Sie, mindestens 3 Punkte zu finden, und schreiben Sie diese auf.

5. Gesund leben

Ausreichend Bewegung, Pausen abseits des Bildschirms – und dazu gehört natürlich auch das Smartphone –, ausreichend Schlaf und gesunde Ernährung sind Basisbausteine für Ihr Wohlbefinden. Achten Sie auf sich, wie Sie es auch bei anderen tun würden.

Pflegen Sie bewusst Ihre Gesundheit und tracken Sie, wie viel Schritte Sie am Tag gehen, wie viele Stunden Sie schlafen und wie viel Sie am Tag trinken. Das fördert Ihr Gesundheitsbewusstsein und Ihr Wohlbefinden.



FAZIT

Nehmen Sie sich selbst wichtig

Oft kümmern wir uns liebevoll um andere und vergessen dabei uns selbst. Denken Sie daran: Nur wenn Sie Ihre eigene Gesundheit im Blick behalten, können Sie auch Ihre Aufgabe als MAV langfristig erfüllen. Versuchen Sie, sich Zeit für sich und Ihre Bedürfnisse einzuplanen. Probieren Sie die verschiedenen Impulse aus!

Autorin: Brigitte Ganzmann



ADIUVA IMPULS

Für den Schutz und die Gesunderhaltung Ihrer Kolleg*innen: „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ unterstützt Sie mit Expert*innen-Tipps in Ihrer Fürsorge als MAV. Dazu gibt's die Erstberatung durch eine Gesundheitsmanagerin.

Kirchenrecht | Lesezeit 4 Minuten

Austritt aus der katholischen Kirche ist kein fristloser Kündigungsgrund

Als Mitglied der MAV haben Sie eine besondere Stellung in der Dienststelle. Sie genießen besonderen Kündigungsschutz. Nur aus wichtigem Grund und mit Zustimmung des restlichen Gremiums können Sie entlassen werden. Nach diesem Urteil steht jedenfalls fest: Der Austritt aus der katholischen Kirche ist kein Grund für eine fristlose Kündigung (KGH.EKD, 25.8.2025, Az. II-0124/20-2025).

Der Fall: Der Arbeitgeber wollte eine Mitarbeitervertreterin fristlos entlassen. Sie ist bereits seit 1990 für den Arbeitgeber als Gesundheits- und Krankenpflegerin tätig. Für ihre Arbeit in der MAV ist sie freigestellt, zudem ist sie die 2. Vorsitzende. Mit E-Mail vom 23.7.2024 hatte sie dem Arbeitgeber den Austritt aus der katholischen Kirche mitgeteilt. Der Arbeitgeber beantragte daraufhin die Zustimmung des übrigen Gremiums zur fristlosen Kündigung der Mitarbeiterin. Das Gremium verweigerte die Zustimmung. Der Arbeitgeber wollte diese auf dem Rechtsweg ersetzen lassen, denn der Austritt aus der katholischen Kirche und keinerlei Mitgliedschaft in einer Kirche der ACK bedeute einen schweren Loyalitätsverstoß. Der Arbeitgeber scheiterte vor Gericht.

MAV-Mitglied kann wegen Kirchenaustritts nicht fristlos entlassen werden

Das Urteil: Eine außerordentliche Kündigung der Mitarbeiterin ist nicht gerechtfertigt. Das wäre nur der Fall, wenn der Austritt aus der katholischen Kirche Einfluss auf die vertraglich geschuldete Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin habe. Zudem gibt es mehrere Beschäftigte im Betrieb, die aus einer Kirche der ACK ausgetreten sind und denen nicht gekündigt wurde. Ein Mitglied der MAV kann hier nicht anders behandelt werden, insbesondere da eine Mitgliedschaft in der ACK keine Wählbarkeitsvoraussetzung für die MAV ist.

INFO: Die ACK



Wer gehört zur ACK?

Die ACK ist die Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland. Sie hat über 25 Kirchen als Mitglieder, unter anderem:

Apostolische Gemeinschaft, Äthiopisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland

Arbeitsgemeinschaft Anglikanisch-Episkopaler Gemeinden in Deutschland

Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Gemeinden in Deutschland, Armenisch-Apostolische Orthodoxe Kirche in Deutschland

Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland (Baptisten)

Bund Freier evangelischer Gemeinden in Deutschland, Die Heilsarmee in Deutschland

Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen, Evangelische Brüder-Unität/Herrnhuter Brüdergemeinde

Evangelische Kirche in Deutschland, Evangelisch-methodistische Kirche

Katholisches Bistum der Alt-Katholiken in Deutschland

Koptisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland, Mülheimer Verband Freikirchlich-Evangelischer Gemeinden

Orthodoxe Bischofskonferenz in Deutschland, Römisch-katholische Kirche, Selbstständige Evangelisch-Lutherische Kirche, Syrisch-Orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland



FAZIT

Dienststellenleitung war übereifrig

Der Kirchenaustritt ist nicht per se ein Kündigungsgrund, sondern nur wenn ein Einfluss auf die geschuldete Tätigkeit besteht. Eine Pressesprecherin eines katholischen Trägers müsste meines Erachtens Mitglied in der Kirche sein, um glaubhaft zu sein. Auf die Arbeit einer Pflegerin hat dies aber keinen Einfluss.

Achten Sie auf solche Feinheiten, wenn Ihr*e Dienstherr*in Sie vor Ausspruch einer Kündigung anhört.

Denken Sie immer an besonderen Kündigungsschutz besonderer Personengruppen

Auch andere Gruppen genießen besonderen Kündigungsschutz, beispielsweise

- Schwangere,
- Frauen im Mutterschutz nach der Geburt,
- Elternzeiter,
- schwerbehinderte Menschen,
- schwerbehinderten gleichgestellten Menschen,
- Pflegezeiter oder
- Sicherheitsfachkräfte, z. B. der Datenschutzbeauftragte.

Behalten Sie diese Gruppen im Blick, denn auch hier ist nur eine Kündigung aus wichtigem Grund und zum Teil mit behördlicher Zustimmung vor der Kündigung möglich.



ADIUVA IMPULS

Haben Sie weitere Fragen zur Kündigung oder zu Ihrer Mitbestimmung? Dann schicken Sie mir eine E-Mail an: mav@mitbestimmung-heute.de

Schützen Sie Ihre Kolleg*innen vor Überlastung

In jeder Dienststelle gibt es Zeiten mit viel Arbeit und Zeiten mit weniger Arbeit. Das ist ganz normal. Wenn aber die Überlastung überhandnimmt, muss die Dienststellenleitung Gegenmaßnahmen ergreifen. Ein Rechtsanwalt hat dies für seinen Mitarbeiter nicht getan und ist so in die persönliche Haftung geraten (Oberlandesgericht Frankfurt/Main, 1.9.2025, Az. 3 U 69/25).

Der Fall: Die Mandantin einer Rechtsanwältin wurde zu Schadenersatz verurteilt, weil die Rechtsanwältin die eingelegte Berufung nicht rechtzeitig begründet hatte. Sie hatte die Begründungsfrist versäumt. Die Frist wurde nach Angaben der Anwältin versäumt, weil sie infolge eines Fehlers „der verbliebenen Büroangestellten“ nicht in den Fristenkalender eingetragen worden sei. Eine „personelle Ausdünnung“ bei den Kanzleimitarbeitern habe zu dem einmaligen Eingabefehler der verbliebenen Mitarbeiterin geführt. Deswegen hatte die Anwältin gerichtlich eine Wiedereinsetzung in die Frist beantragt.

Wiedereinsetzung wird abgelehnt

Die Entscheidung: Die Anwältin scheiterte vor Gericht. Eine Wiedereinsetzung kann es nur bei unverschuldetem Fristsäumnis geben. Hier ist das Versäumnis aber auf organisatorische Mängel zurückzuführen. Es könne immer sein, dass Personalmangel zu einer Überlastung der einzigen verbliebenen Mitarbeiterin geführt habe. Aber die Rechtsanwältin müsse stets sicherstellen, dass die Angestellten ihre Aufgaben auch dann zuverlässig erfüllten, wenn die Belegschaft durch Krankheit und Ausscheiden einer Mitarbeiterin reduziert sei. Sie müsse dafür sorgen, dass dem verbliebenen Personal nicht zu viele Aufgaben übertragen werden, um einer eventuellen Überlastung entgegenzuwirken. Wie genau die Rechtsanwältin das umsetzt, bleibe ihr überlassen.



FAZIT

Überlastung nicht hinnehmen

Sie arbeiten natürlich nicht in einer Anwaltskanzlei, aber für Sie und für Ihre Dienststellenleitungen gilt auch: Ihre Dienststellenleitung muss Sie schützen, auch vor Überlastung. Tut sie das nicht, dann greifen Sie zum Mittel der Überlastungsanzeige.

Kennen Sie als MAV das Instrument der Überlastungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige ist, wie der Name schon sagt, eine schriftliche Anzeige an Ihre*n Dienstherr*in. Mit dieser Anzeige zeigen Beschäftigte dem*der Dienstherr*in Mängel in der personellen Organisation auf, beispielsweise eine unzureichende personelle Besetzung, dauerhafte Arbeitszeitüberschreitungen wie Überstunden oder Mehrarbeit oder andere Organisationsmängel in der Verteilung der Arbeitsmenge. So kann eine Abteilung heillos überlastet sein, die andere hat dafür Leerlauf. Der*Die anzeigende Beschäftigte zeigt dem*der Dienstherr*in quasi die Rote Karte: „Ich kann das vorhandene Pensum nicht mehr bewältigen und kann deshalb Fehler im Rahmen meiner Aufgabenerfüllung nicht mehr ausschließen.“

Beschäftigte*r muss Dienstpflicht erfüllen

Wichtig für Sie bzw. für Ihre Kolleg*innen ist aber, dass Sie selbst, wenn Sie eine Überlastungsanzeige abgesetzt haben, Ihre Dienstpflicht weiterhin erfüllen müssen. Dies mit der größtmöglichen Sorgfalt. Die Überlastungsanzeige ist ein Warnschuss, gibt Ihnen aber nicht das Recht, die Arbeit niederzulegen. Tun Sie dies dennoch, dann kann dies zu dienstrechtlichen Konsequenzen – Ermahnung, Abmahnung ... – führen.

Rechtliche Grundlage der Überlastungsanzeige

Nach § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) müssen alle Beschäftigten ihre Arbeitsleistung so erbringen, „wie Treu und Glauben es erfordern“. Und dazu gehört auch, dass Beschäftigte den*die Vorgesetzte*n und/oder Dienstherr*inn rechtzeitig darüber informieren, wenn die übertragene Arbeit wegen Überlastung liegen bleibt oder eben nur mangelhaft erledigt werden kann. § 618 BGB wiederum verpflichtet den*die Dienstherr*in, Dienstleistungen unter seiner*ihrer Leitung so zu regeln, dass Beschäftigte gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Merken Sie sich also: Beschäftigte müssen Vorgesetzte auf Überlastungen hinweisen. Die Folgen einer ordnungsgemäßen Überlastungsanzeige sind, dass:

1. der*die Dienstherr*in aufgrund der ihm*ihr obliegenden Fürsorgepflicht den vorhandenen Missständen entgegenwirken muss und
2. der*die Anzeigende sich weitestgehend von einer ihm*ihr eventuell drohenden Haftung befreit.

Form und Inhalt der Überlastungsanzeige

Grundsätzlich können Sie eine Überlastungsanzeige auch mündlich erstatten. Aber: Da mündliche Aussagen oft nicht ernst genommen werden und sich im Streitfall auch nur schwer nachweisen lässt, was gesagt wurde, machen Sie es lieber immer schriftlich.

Achten Sie darauf, dass Ihre Anzeige die folgenden Punkte enthält:

- Welcher Arbeitsanfall ist aktuell zu bewältigen? (Anzahl der Fälle, Taktung etc.)
- Wie ist die Organisationseinheit/Abteilung/Schicht gegenwärtig besetzt?
- Wodurch ist die Arbeitsüberlastung entstanden?
- Wie wirkt sich die Arbeitsüberlastung im Einzelfall aus? (Beschwerden von Patient*innen usw.)
- Welche persönlichen Folgen können sich für den Beschäftigten ergeben? (Burnout etc.)

Am Schluss der Anzeige fordern Sie Ihre*n Dienstherr*in auf, die aufgezeigten Missstände zu beheben.

Autorin: Maria Markatou

Vorsitz | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie mit der Verantwortung im Vorsitz umgehen

Der Vorsitz einer MAV bietet Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen. Ziel kann es nicht sein, allen gerecht zu werden. Es geht vielmehr darum, sich den verschiedenen Anforderungen zu stellen und diese bestmöglich in Einklang zu bringen. Gehen Sie als Mensch nicht in der Verantwortung verloren!

Die Grundlagen – worauf müssen Sie achten?

Hierzu ein Auszug aus § 23 MVG-EKD:

„Der Vorsitzende oder die Vorsitzende organisiert die Arbeit der MAV, er oder sie bereitet insbesondere die Sitzungen vor und führt die gefassten Beschlüsse aus. Der oder die Vorsitzende ist dabei an die Beschlüsse der MAV gebunden. Willenserklärungen kann er oder sie nur abgeben, wenn sie auf Beschlüssen der MAV beruhen. Vorsitz bedeutet nicht Vertretung im Willen, sondern in der Erklärung. Handelt der oder die Vorsitzende ohne ordnungsgemäßen Beschluss der MAV, wird er oder sie zum Vertreter oder zur Vertreterin ohne Vertretungsmacht i. S. v. § 177 BGB ...“

→ WICHTIG

Beachten Sie grundsätzlich die gesetzlichen Vorgaben

Solange Sie sich an das für Sie geltende Mitarbeitendenvertretungsrecht halten, sind Sie auf der sicheren Seite.

Weitere Auszüge aus dem Kommentar zum MVG-EKD von Fey/Rehren:

- „Der oder die Vorsitzende hat alle Vorkehrungen zu treffen, um die Arbeitsfähigkeit der MAV zu gewährleisten, insbesondere die notwendigen Beschlüsse herbeizuführen. So sind z. B. auch ohne vorhergehende Beschlüsse Informationen zu sammeln und für die MAV aufzubereiten.“
- „Anträge der Dienststellenleitung – insbesondere auf Zustimmung in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten – oder Mitteilungen zur Information der MAV können nur dem oder der Vorsitzenden gegenüber wirksam abgegeben werden; anderes gilt nur für den Fall der Verhinderung und damit der vorübergehenden Amtsausübung durch die Stellvertretung.“
- „In der Vertretung der MAV ist der oder die Vorsitzende an deren Beschlüsse gebunden. Nur ein ordnungsgemäßer Beschluss der MAV schafft die Legitimation für die Handlungen und Erklärungen des oder der Vorsitzenden. Geht er oder sie über die eingeräumte Befugnis hinaus, so ist die Erklärung gegenüber der Dienststellenleitung rechtswirksam.“
- „Schließlich gehört es zu den Aufgaben des oder der Vorsitzenden, zur Mitarbeiterversammlung einzuladen und diese zu leiten.“

In der Praxis werden Sie häufig mit unterschiedlichen Wahrnehmungen und Meinungen konfrontiert. Deshalb ist es wichtig, hier eine eigene und eindeutige Position zu haben. Dazu sollten Sie sich unbedingt mit dem Gremium abstimmen. Wenn Sie sich unsicher sind, bitten Sie in einer Diskussion um anschließende Be-

ratungszeit, bevor Sie sich unbedacht zu einer möglicherweise falschen Position hinreißen lassen.

Ein*e gute*r Vorsitzende*r sollte über ein hohes Maß an Integrität verfügen. Er*Sie sollte im Umgang mit Teammitgliedern, Stakeholdern und anderen relevanten Parteien ehrlich, transparent und ethisch handeln. Er*Sie sollte außerdem mit gutem Beispiel vorangehen und die Werte und Ziele des Gremiums vertreten.



MEIN TIPP

Legen Sie sich ein „dickes Fell“ zu

Nehmen Sie Äußerungen, Konflikte und Auseinandersetzungen niemals persönlich. Als Vorsitzende*r haben Sie eine Rolle inne. Bleiben Sie immer auf der Sachebene, denn nur hier lassen sich Probleme auch wirklich lösen.

Auch die Leitung der MAV-Sitzung gehört zu den wichtigen Aufgaben des*der Vorsitzenden. Um diese effektiv umzusetzen, müssen Sie die Zeit gut einhalten, alle Besprechungsteilnehmenden einbeziehen und sicherstellen, dass die Besprechungsziele erreicht werden und die Tagesordnung nicht abschweift.

Außerdem zählen zu den Aufgaben des*der Vorsitzenden:

- Vertretung der MAV vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht und der Einigungsstelle
- die Leitung der Mitarbeiterversammlung
- das Angebot von Sprechstunden der MAV (auch in Zusammenarbeit mit weiteren Gremiumsmitgliedern)
- die Repräsentation bei Festakten, Jubiläen, Ehrungen, Presseerklärungen, Traueranlässen etc.
- Ablage und Organisation im MAV-Büro
- Vor- und Nachbereitung von Sitzungen und Verhandlungen
- Führung des Schriftverkehrs mit rechtssicheren Formulierungen
- der Vortrag des Geschäftsberichts



FAZIT

Als MAV-Vorsitzende*r stehen Sie schon sehr im Fokus

Seien Sie sich stets Ihrer Verantwortung bewusst, aber lassen Sie sich nicht von ihr erdrücken. Treten Sie souverän und verbindlich auf.

Autor: Norbert Lypiak

Schadenersatz | Lesezeit 1 Minute

Dienstgebende haften nicht für Impfschäden

Viele MAVs arbeiten in Bereichen (in Horten oder Tagesstätten), in denen die Masernimpfpflicht gilt. In einigen Dienststellen wird auch jährlich eine Gripeschutzimpfung angeboten. Wie bei jeder Impfung stellt sich auch bei der Impfung in der Dienststelle die Frage, ob die Dienstgebenden für etwaige Impfschäden haften.

Keine Erfüllung der Fürsorgepflicht

Dienstgebende müssen alles dafür tun, um den Arbeitseinsatz so gesundheitsverträglich wie möglich zu gestalten. Das besagt die Fürsorgepflicht. Eine Impfung, z. B. die Gripeschutzimpfung in der Dienststelle, ist aber ein freiwilliges Angebot der Dienstgebenden. Es fällt nicht unter die Fürsorgepflicht. Das heißt, der Haftungsrahmen für den*die Dienstherr*in ist von Haus aus weniger streng.

Dienstgebende müssen nur sorgfältig auswählen

Die Impfungen werden über den*die Betriebsarzt*in durchgeführt. Solange der*die Dienstgebende diese*n sorgfältig und gewissenhaft auswählt, kann er*sie auch nicht für Impfschäden haftbar gemacht werden – der*ie Betriebsarzt*in aber schon, wenn er*sie nicht nach den Regeln der Kunst handelt.

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: Rubel; S. 5: Evgeniia Blagikh – alle 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

ARBEITSRECHT
Vorsicht bei Prozessbetrug

EQUAL PAY
Lohngerechtigkeit muss sein!

UNFALLVERSICHERUNG
Sprung aus dem Fenster
ist nicht versichert