

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 6–7

ARBEITSSCHUTZ

6 wichtige Maßnahmen für das Arbeitsschutzjahr 2026

SEITE 10

LOHNGLEICHHEIT

Vergleich mit nur einem* einer Kolleg*in reicht für Klage



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,

kürzlich war ich mit einer Freundin, die noch kleinere Kinder hat, wieder einmal auf einem Sankt-Martins-Umzug. Dieser war sehr schön gestaltet, und was ich noch schöner fand, er war genauso bunt wie die Laternen. Nicht nur Christen feierten mit, sondern auch Menschen muslimischen Glaubens und auch ein Vater, der Atheist ist, mit seinem Kind. Was sagte er zu mir: „Teilen kann ich auch als Ungläubiger!“ Genau – unterm Strich ist es ganz egal, was wir glauben, wenn wir an Zusammenhalt glauben und dafür einstehen.

Ich hoffe, dass wir 2026 viele Gelegenheiten haben werden, uns auszutauschen und die Gesellschaft zu stärken! Ich bedanke mich an dieser Stelle für Ihre Lesertreue! Für 2026 wünsche ich Ihnen alles Gute und viele interessante Fälle, die wir Ihnen hier gerne erklären werden!

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

Fristlose Kündigung nach Prozessbetrug 3

Externe Sachverständige: Reisekosten 3

ARBEITSRECHT

Arbeitsunfall im Homeoffice 4

KOMMUNIKATION

So halten Sie alle auf dem Laufenden 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Arbeitsschutzmaßnahmen 2026 6 und 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Emotionale Intelligenz:
Soft Skill des 21. Jahrhunderts 8

WISSENSWERTES

Kennen Sie das Güterichterverfahren? 9

BAG stärkt Equal Pay 10

AMTSFÜHRUNG

Ausgesteuerte Kolleg*innen unterstützen 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Auch 2026 gibt es mehr Kinderkrankentage 12

Wichtiger Grund | Lesezeit 2 Minuten

Prozessbetrug rechtfertigt die fristlose Kündigung

Machen Arbeitnehmende in einem Rechtsstreit gegen den*die eigene*n Dienstgeber*in bewusst wahrheitswidrige Angaben, kann dies eine fristlose Kündigung rechtfertigen (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 13.8.2025, Az. 2 SLa 735/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit 2016 bei einem E-Bike-Fachhandel tätig, seit 2021 als Filialleiter. Bei einer Inventur am 11.12.2023 wurde festgestellt, dass 7 Fahrräder fehlten. Bei einer erneuten Inventur am 27.12.2023 fehlten sogar 12 Fahrräder. 5 wurden wiedergefunden, 7 blieben verschwunden. Am 24.1.2024 hörten die Geschäftsführer den Arbeitnehmer zum Verbleib der fehlenden Fahrräder und dem Verdacht von Schwarzgeldgeschäften an. Der Arbeitnehmer wurde ordentlich entlassen. Er erhob Kündigungsschutzklage und verlangte vom Arbeitgeber eine angeblich vereinbarte Bonuszahlung von 10.000 €. Als Beweis legte er ein als „Arbeitsvertrag“ (vom 15.1.2016) bezeichnetes Schriftstück vor, das der Arbeitgeber allerdings nicht unterschrieben hatte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos. Auch gegen diese Kündigung klagte der Arbeitnehmer.

Geld gewollt, Job verloren

Das Urteil: Der Beschäftigte verlor, die fristlose Kündigung war wirksam. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann

in der Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten, insbesondere einer Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht, liegen. Hier hat der Arbeitnehmer bewusst falsch vorgetragen, dass ein Anspruch auf einen Bonus besteht, und sogar ein Dokument zur Untermauerung der angeblichen Ansprüche vorgelegt. Damit verletzt er erheblich die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers. Dies reicht für eine fristlose Kündigung.



FAZIT

Lügen haben kurze Beine

Da die fristlose Kündigung wirksam war, kam es auf die ordentliche Kündigung nicht mehr an. Der Beschäftigte hat hier auch ein starkes Stück hingelegt. Lassen Sie sich nicht zu solchen Dingen hinreißen. Sie können zur Kündigung führen und sind auch strafrechtlich relevant.

Amtsführung | Lesezeit 2 Minuten

Kosten für auswärtigen Sachverständigen können erforderlich sein

Ihre Dienststellenleitung muss die Kosten der erforderlichen MAV-Tätigkeit tragen. Dazu gehören grundsätzlich auch die Kosten für Sachverständige. Ob dazu auch auswärtige Sachverständige gehören, musste gerichtlich geklärt werden (KGH.EKD, 7.8.2025, I-0124/5-2025).

Der Fall: Die Zustimmung der MAV zu einer Kündigung sollte gerichtlich ersetzt werden. Im Verfahren ließ sich die MAV anwaltlich vertreten. Der Anwalt machte neben seinem Honorar noch rund 109 € Fahrtkosten zum Gerichtstermin geltend. Diese wollte der Dienstherr nicht tragen. Die MAV hätte ja auch einen ortsansässigen Anwalt beauftragen können.

Es gab also ein erneutes gerichtliches Verfahren, in dem sich die Parteien über die Kosten der MAV stritten.

Spezielles Rechtsgebiet führt zur Kostentragungspflicht

Die Entscheidung: Dass eine MAV es als erforderlich erachtet, sich von einem Rechtsbeistand mit besonderen Kenntnissen und Erfahrungen auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts vertreten zu lassen, ist rechtlich vollkommen nachvollziehbar, wenn das kirchliche Arbeitsrecht für den Streitgegenstand der kirchengerichtlichen Auseinandersetzung eine erhebliche Rolle spielt. Ebenso ist es gerechtfertigt, wenn ein Anwalt beauftragt wird, der nicht am

Ort der Dienststelle und auch nicht am Ort des Kirchengerichts ansässig ist. Schließlich ist die Auswahl wegen der geringen Zahl an entsprechend spezialisierten Anwaltsbüros nicht so groß.

Die Erforderlichkeit auf sachkundige Beratung bleibt aber. Deswegen sind die Fahrtkosten hier als erforderlich zu werten.



FAZIT

Dienststellenleitung muss zahlen

Die Fahrtkosten sind also zu erstatten. Dennoch müssen Sie als MAV an Ihre Pflicht denken, die Kosten so gering wie möglich zu halten. Gibt es wenige Spezialist*innen für Ihr Thema, sollten Sie die Person wählen, die den kürzesten Weg zu Ihnen hat.

Autorin: Maria Markatou

Unfallversicherung | Lesezeit 3 Minuten

Homeoffice: Sprung aus dem Fenster ist nicht versichert

Auch in den eigenen 4 Wänden ist man nicht vor Unfällen gefeit. Passiert einem etwas und ist man dann noch im Homeoffice, stellt sich natürlich gleich die Frage nach der gesetzlichen Unfallversicherung. So auch in diesem interessanten Fall (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, 9.10.2025, Az. L 21 U 47/23).

Der Fall: Ein Softwareentwickler lebte in einer Wohnung im 1. OG eines Mehrfamilienhauses. Das Wohnzimmer war gleichzeitig sein Homeoffice. Mitten in einer Telefonkonferenz bemerkte er Rauch im Wohnzimmer. Er öffnete die Tür zum Wohnungsflur, um nach der Ursache zu schauen. In diesem Moment explodierten die beiden E-Roller-Akkus, die er neben der Wohnungstür innen abgelegt hatte. Er flüchtete zum Fenster des Wohnzimmers und ließ sich schließlich vom Fensterbrett in den Innenhof fallen. Dabei erlitt er Knochenbrüche an beiden Füßen. Brandursache war ein Akku-Defekt, dies hat die Feuerwehr festgestellt.

Der Softwareentwickler wollte das Geschehen als Arbeitsunfall anerkennen lassen, auch das Homeoffice steht schließlich unter dem Schutz der Unfallversicherung. Die Berufsgenossenschaft weigerte sich, sie sah keine Nähe zur Arbeit. Also landete der Fall vor Gericht.

§ 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII

Arbeitsunfall

Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

Nähe zur Arbeit lag im Fall nicht vor

Das Urteil: Es handelte sich nicht um einen Arbeitsunfall. Ein innerer Zusammenhang mit seiner grundsätzlich versicherten, im Homeoffice ausgeübten Tätigkeit als Softwareentwickler lag nicht vor. Eine hinreichend enge sachliche Beziehung mit der Telefonkonferenz kann nicht hergeleitet werden. Schließlich sind die Verletzungen erst beim Sprung entstanden und nicht noch im Wohnzimmer mitten in der Arbeit oder als er noch mit dem Headset auf dem Kopf zur Tür hinausschaute. Der Sprung sollte sein Leben retten und das ist eine Privatangelegenheit.

Zwar ist anerkannt, dass ein Arbeitsunfall im Homeoffice bei der Benutzung von privaten Gegenständen passieren kann, wenn sie der beruflichen Tätigkeit dienen (Bundessozialgericht, 21.3.2024, Az. B 2 U 14/21 R). Dies war hier nicht der Fall, die Akkus waren ja nur in der Wohnung abgestellt und nicht für die konkrete Tätigkeit des Softwareentwicklers (Telefonkonferenz) genutzt worden.

→ FAZIT

Stellen Sie Nähe her

Möchten Sie einen Arbeitsunfall geltend machen, müssen Sie immer die Nähe zur Arbeit darstellen. Hätte der Beschäftigte im Fall z. B. seinen Monitor in der Telefonkonferenz richten wollen und wäre er dabei über seine eigenen Füße gestolpert und hätte sich verletzt, wäre der Arbeitsunfall anerkannt worden. Ohne Bezug zur Arbeit kann jedoch kein Arbeitsunfall vorliegen.

Die Unterschiede: Arbeitsweg – Umweg – Abweg

Sehr viele Unfälle geschehen auf dem Arbeitsweg. Auch hier springt grundsätzlich die gesetzliche Unfallversicherung ein. Voraussetzung: Es liegt tatsächlich ein Wegeunfall vor. Ihr Versicherungsschutz beginnt und endet an der Außentür Ihres Wohngebäudes. Wenn Sie in einem Mehrfamilienhaus wohnen, ist das also nicht an Ihrer Wohnungstür, sondern an der allgemeinen Eingangstür. Ein Wegeunfall kann unabhängig vom benutzten Fortbewegungsmittel geschehen. Gehen Sie zu Fuß und knicken Sie so um, dass Sie einen Bänderriss erleiden, ist das wie bei einem Autounfall ein Wegeunfall.

Versichert ist grundsätzlich nur der direkte Arbeitsweg

Bei Fahrgemeinschaften sind Abweichungen vom direkten Weg zum Abholen oder Abliefern von Kolleg*innen versichert. Das gilt ebenfalls für den Umweg zum Kindergarten oder zur Tagespflegeperson. Nicht versichert ist aber etwa der Weg zum*zur Lebensgefährte*in. Auch Strecken außerhalb des direkten Weges, also der Weg zur Bank, zum Supermarkt etc., sind nicht versichert. Müssen Sie den direkten Weg aber wegen eines Staus, einer Straßensperre o. Ä. verlassen, bleiben Sie versichert. Beginnt oder endet der Weg nicht an der Wohnung, sondern an einem anderen Ort (3. Ort), kommt es darauf an, ob er in einem angemessenen Verhältnis zum üblichen Weg steht. Wenn ja, besteht Versicherungsschutz.

Wegeunfälle werden wie Arbeitsunfälle behandelt

Kolleg*innen müssen von einem Durchgangsarzt untersucht werden. Da natürlich kein Durchgangsarzt am Unfallort sein wird, kann die Erstversorgung durch eine*n andere*n Ärzt*in erfolgen. Anschließend müssen Kolleg*innen aber zum Durchgangsarzt. Hält dieser den*die Arbeitnehmer*in für mehr als 3 Tage für arbeitsunfähig, muss Ihr*e Dienstgeber*in innerhalb von 3 Tagen die schriftliche Unfallmeldung an die Unfallkasse senden.

Autorin: Maria Markatou

Präsenz zeigen | Lesezeit 3 Minuten

So gestalten Sie Ihre Kommunikation erfolgreich

Eine starke MAV wird nur wahrgenommen, wenn sie ihre Aufgaben sichtbar macht. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind dabei zentrale Instrumente. Sie erhöhen die Akzeptanz im Betrieb, stärken das Vertrauen der Beschäftigten und fördern die Zusammenarbeit mit dem*der Dienstgebenden und anderen Mitarbeitervertretungen.

In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie Ihre Botschaften klar vermitteln, Sichtbarkeit erzeugen und Mitbestimmungsrechte effektiv einsetzen.

Ziel ist, dass Ihre Arbeit nicht hinter verschlossenen Türen bleibt, sondern als verbindlicher Beitrag zur Sozialpartnerschaft wahrgenommen wird.

Ziele der Kommunikation klar definieren

Bevor Sie mit Öffentlichkeitsarbeit beginnen, sollten Sie Ihre Kommunikationsziele festlegen:

- **Information:** Beschäftigte über Rechte, Maßnahmen und Hilfsmittel informieren
- **Sensibilisierung:** Führungskräfte und Kollegen für die Bedürfnisse belasteter Menschen und die Erfordernisse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewinnen
- **Transparenz:** Arbeitsweise der MAV sichtbar machen
- **Partizipation:** Beschäftigte motivieren, sich einzubringen

! WICHTIG

Formulieren Sie Ihre Ziele möglichst konkret

Klar definierte Ziele erleichtern die Auswahl der Kommunikationskanäle und die Formulierung Ihrer Botschaften.

Zielgruppen und Kanäle

Die richtige Ansprache hängt von der Zielgruppe ab:

- Für Beschäftigte, also Ihre Kolleg*innen, nutzen Sie Kanäle wie Informationsveranstaltungen, Newsletter, Aushänge, Intranet.
- Bei Führungskräften sollten Sie auf persönliche Gespräche, Berichte und Präsentationen setzen.

Zudem sollte es eine regelmäßige Abstimmung mit anderen Gremien und MAVs geben, etwa gemeinsame Sitzungen.

Achten Sie darauf, dass alle Informationen barrierefrei und verständlich aufbereitet werden. Dazu gehören eine klare Sprache, verständliche Layouts oder auch digitale Hilfsmittel.

Inhalte der Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Botschaften können vielfältig sein:

- Arbeitsplatzanpassungen und Fördermöglichkeiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- dienstliche Maßnahmen und Organisationsänderungen aus Sicht der MAV
- Fortbildungen und Schulungen
- Erfolge und Best-Practice-Beispiele
- Veranstaltungen oder Workshops

Zeigen Sie konkrete Ergebnisse. Wenn eine Maßnahme erfolgreich umgesetzt wurde, machen Sie dies anonymisiert publik. Erfolgsgeschichten motivieren und erhöhen die Akzeptanz.

Methoden und Praxisbeispiele

- **Newsletter oder Rundschreiben:** regelmäßige Updates zu Projekten, Förderungen oder Neuerungen
- **Infokästen im Betrieb oder Infos im Intranet:** Plakate oder digitale Displays für kurze, leicht verständliche Informationen
- **Workshops, Infoveranstaltungen:** Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz oder rechtliche Grundlagen vermitteln
- **Social Media oder Intranet:** interne Kanäle nutzen, um Sichtbarkeit zu erhöhen
- **persönliche Gespräche:** direkte Ansprache von Führungskräften oder Kolleg*innen, um Anliegen zu erklären und Unterstützung zu gewinnen



BEISPIEL

Gelungene Transparenz

Eine MAV nutzte den Dienststellen-Newsletter, um über die Anschaffung von höhenverstellbaren Tischen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu informieren. Parallel dazu wurden die Führungskräfte der Einrichtung persönlich angesprochen.

Das Ergebnis: eine hohe Beteiligung aller Hierarchieebenen, positive Rückmeldungen aus dem Kreis der Mitarbeitenden und eine schnelle Umsetzung.

Vermeiden Sie die häufigsten Fehler

Die folgenden Fehler sind typisch für die Kommunikation innerhalb von Unternehmen oder Einrichtungen:

- **Zu wenig Kommunikation:** Viele Maßnahmen bleiben unbemerkt und werden nicht genutzt.
- **Falsche Sprache:** Zu juristisch oder kompliziert formulierte Texte führen zu Verständnisproblemen.
- **Keine Zielgruppendifferenzierung:** Informationen müssen für Beschäftigte, Führungskräfte und externe Partner unterschiedlich aufbereitet werden.
- **Fehlende Transparenz:** Wer nicht sichtbar ist, wird leicht übergangen oder nicht ernst genommen.

Die Lösung: Planen Sie Ihre Kommunikation strategisch, erstellen Sie Redaktionspläne und berücksichtigen Sie die Bedürfnisse aller Beteiligten. Sichtbar sein bedeutet, dass Ihre Arbeit wirkt und gehört wird.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Gesundheit | Lesezeit 8 Minuten

Arbeitsschutz 2026 – haben Sie an alles gedacht?

Als MAV bestimmen Sie auch bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen mit. Auch Dienstvereinbarungen können Sie zu diesen Themen schließen. Worauf Sie dabei in der Praxis Wert legen sollten, habe ich Ihnen hier zusammengefasst.

1. Gefährdungsbeurteilungen sollten auch Externe erfassen

Externe werden in der Dienststelle oft stiefmütterlich behandelt. Sie laufen so nebenher mit. In den Augen vieler Vorgesetzter sind sie gar keine richtigen Arbeitnehmenden. Deswegen wird die Gefährdungsbeurteilung hier oft vergessen. Das ist aber nicht richtig.

Gefährdungen betreffen alle Mitarbeitenden, die im Betrieb bzw. in der Dienststelle anwesend sind. Und Leiharbeitnehmende ganz besonders, denn sie sind wie junge Menschen stärker unfallgefährdet, weil sie die Einrichtung nicht so gut kennen. Deswegen beziehen sich die Schutznormen oft nicht nur auf Arbeitnehmende, sondern auch auf Beschäftigte. Hierzu zählen Praktikant*innen, Leiharbeitnehmende und Ehrenamtliche.

Nehmen Sie etwa die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV): Diese bezweckt nach § 1 Abs. 1 den Schutz der Beschäftigten und anderer Personen vor Gefährdungen ihrer Gesundheit und Sicherheit durch Gefahrstoffe. Den Beschäftigten stehen nach § 3 Abs. 5 sonstige Personen gleich, die Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchführen. Zu diesen anderen Personen zählen auch Ehrenamtliche.

Im Übrigen sind ehrenamtliche Kräfte und Praktikant*innen auch Versicherte nach dem Sozialgesetzbuch VII „Gesetzliche Unfallversicherung“. Deshalb gelten die Schutzbestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung auch für sie.

Für Sie und Ihre*n Dienstherr*in heißt das Folgendes:

1. Beziehen Sie Externe bei der Gefährdungsbeurteilung unbedingt mit ein.
2. Sorgen Sie dafür, dass diese Mitarbeitergruppen ebenso sorgfältig unterwiesen werden wie die regulären Mitarbeitenden.
3. Planen Sie für diese Zielgruppe auch die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ein, die Ihre anderen Kolleg*innen erhalten.



MEIN TIPP

Azubis nicht vergessen

Denken Sie bei der Gefährdungsbeurteilung besonders an Ihre Azubis. Diese sind meist jung und nehmen Gefährdungen nicht so ernst. Das kann fatal enden. Nur wenn Sie den Azubis immer wieder einschärfen, worauf zu achten ist, sind sie umfassend geschützt.

2. Wann greift die Meldepflicht?

Jede Betriebsstörung, die bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen zu einer ersten Gesundheitsschädigung der Beschäftigten geführt hat, ist lt. GefStoffV der zuständigen Arbeitsschutzbehörde zu melden.

Diese Meldepflicht wird in der Praxis oft vernachlässigt – frei nach dem Motto: „Es war ja nicht so schlimm, da können wir uns die Meldung sparen.“ So sollten Sie aber nicht vorgehen. Nehmen Sie die Meldepflicht ernst! Melden Sie Unfälle immer – egal, ob sie glimpflich ausgingen oder nicht. Es geht schließlich um Ihre Sicherheit.

Oft kommt es beispielsweise vor, dass Mitarbeitende im Lauf der Zeit Allergien entwickeln – etwa bei der Arbeit in Kindergärten durch verstärkten Kontakt mit Lösungsmitteln in Klebstoffen (mit den Kleinen wird ja noch sehr viel gebastelt). Diese Mitarbeitenden verspüren dann auf einmal Reizungen und machen trotzdem weiter, nach dem Motto „Indianerherz kennt keinen Schmerz“.

Das sollten Sie als MAV nicht dulden. Medizinisch versteht man unter einer Gesundheitsschädigung die Entstehung oder Verschlimmerung eines pathologischen, also krankhaften Zustands. Eine genaue Definition für eine „ernste“ Schädigung gibt es nicht. Wird aber jemandem schlecht oder schwindelig, ist das sicher schon ein Grenzfall. Zur Arbeitsunfähigkeit ist es dann nicht mehr weit. Das heißt für Sie, dass eine Meldung zu machen ist. Lieber einmal zu viel als einmal zu wenig gemeldet.



MEIN TIPP

Holen Sie den*die Betriebsärzt*in ins Boot

Wenden Sie sich im Ernstfall an Ihre*n Betriebsärzt*in – dort bekommen Sie sicherlich eine Soforthilfemaßnahme genannt. Falls jemandem übel wird, fragen Sie diese Person, ob er*sie sich an alle Sicherheitsvorkehrungen gehalten hat (Mund- und Atemschutz).

3. Wer ist befähigte Person?

Nach der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) müssen zahlreiche Arbeitsmittel von einer befähigten Person geprüft werden.

Nun werden in Ihrem Betrieb aber nicht 10 befähigte Personen arbeiten, sondern nur eine. Die kennt sich aber nicht in jedem Gefahrenbereich aus. Was nun?

Dass eine einzige befähigte Person keine ausreichende Qualifikation und Erfahrung besitzen kann, um alle zu prüfenden Teilgebiete abzudecken, ist die Regel. Außerdem ist denkbar, dass Beurteilungen notwendig werden, die nicht zum üblichen Umfang der Prüfungen gehören.

In solch einem Fall müssen Spezialist*innen herangezogen werden. Die befähigte Person kann sich also – falls notwendig – sachverständige Hilfe holen. Diese muss Ihr*e Dienstherr*in bezahlen.

Das bedeutet: Die Qualifikationen und die Erfahrung, die befähigte Personen nach der gleichnamigen Technischen Regel für Betriebs-

sicherheit (TRBS) 1203 aufweisen müssen, können im Einzelfall auf mehrere Personen aufgeteilt sein.

Dabei sind 3 Punkte wichtig:

1. Jede dieser Personen muss die für ihr Prüfgebiet festgelegten Anforderungen erfüllen: Wer z. B. elektrische Gefährdungen prüft, muss den Anforderungen nach der TRBS 1203, Teil 3, „Befähigte Personen – Besondere Anforderungen – Elektrische Gefährdungen“ entsprechen.
2. Alle zu prüfenden Aspekte müssen jeweils durch befähigte Personen geprüft werden, wenn dies für ein Arbeitsmittel vorgeschrieben ist (Einzelheiten dazu regelt § 10 BetrSichV).
3. Und schließlich: Sorgen Sie dafür, dass Ihr*e Dienstherr*in jemanden benennt, der*die überwacht, dass alle zu prüfenden Aspekte ermittelt werden, und die zusammengefassten Prüfergebnisse dokumentiert. Das können Sie als MAV tun, aber nur nach einer entsprechenden Schulung.

Idealerweise übernimmt Ihre Sicherheitsfachkraft diese Aufgabe. Gibt es niemanden, der das machen will, raten Sie Ihrem*Ihrer Dienstgebenden, sich an eine externe Sachverständigen- und Prüforganisation – z. B. TÜV – zu wenden.

4. Elektronische Verwaltung von Prüfplänen erlaubt?

Angenommen, in Ihrer Einrichtung gibt es Prüfpläne. Dort wird notiert, wann Prüfungen von Maschinen und Arbeitsmitteln etc. anstehen. Diese Pläne werden elektronisch verwaltet, sodass eine Angabe der Prüfungen in der Gefährdungsbeurteilung zu einer unnötigen doppelten Dokumentation führen würde.

Ist es aus gesetzlicher Sicht ausreichend, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BetrSichV ermittelten Prüfungen und Prüffristen für Arbeitsmittel nicht explizit in der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten, sondern auf die in der EDV gespeicherten Angaben zu verweisen?

Auf jeden Fall: § 3 BetrSichV verlangt keine eigenständige Gefährdungsbeurteilung, sondern konkretisiert die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Die Pflicht zur Dokumentation ergibt sich aus § 6 ArbSchG. Hier wird verlangt, dass der*die Dienstherr*in über die erforderlichen Unterlagen verfügen muss. Die Papierform ist für diese Unterla-

gen nicht vorgeschrieben. Darum ist gegen die Speicherung (von Teilen) der Dokumentation auf Datenträgern nichts einzuwenden.

Da der*die Dienstherr*in auch bei EDV-Dokumenten für deren Nachprüfbarkeit bzw. Gültigkeit sorgen muss, legen Sie gemeinsam mit ihm*ihr fest,

- wer ein Dokument (eine Datei) erstellen darf (z. B. eine Prüf-anweisung),
- wer es verändern darf,
- wo es aufbewahrt wird,
- wie eine Veränderung festgehalten wird und
- wie die Richtigkeit und die Aktualität eines Dokuments (einer Datei) geprüft werden.

Eine Dienstvereinbarung ist sinnvoll

Schließen Sie mit Ihrem*Ihrer Dienstgebenden eine Dienstvereinbarung zu diesem Thema. Dann gehen Sie auf Nummer sicher.

5. Erneuern Sie Hilfsmittel!

Sie kennen es sicher: Ihr*e Dienstgeber*in kauft Feuerlöscher, hängt sie ordnungsgemäß auf und bringt gleichzeitig die Hinweise an, wo die Feuerlöscher in der Einrichtung zu finden und wie sie zu bedienen sind. Dann hängen die Feuerlöscher da – aber: Wie lange dürfen sie das? Müssen sie nicht irgendwann einmal ausgetauscht werden? Doch: Auf jedem Feuerlöscher ist ein MHD vermerkt – bei Überschreitung ist er auszutauschen. Genauso wie Verbandsmaterial.

6. Frischen Sie Ihr Wissen auf

Wann haben Sie Ihren letzten Erste-Hilfe-Kurs gemacht? Meiner ist schon länger her. Das ist unverantwortlich von mir. Denn wir alle können quasi jede Minute in die Verlegenheit kommen, Erste Hilfe leisten zu müssen. Sich dann erst mal an die wichtigsten Grundsätze zu erinnern kann zu lang dauern. Bei einem Unfall z. B. zählt jede Minute.

Also: Machen Sie und Ihre Kolleg*innen einen Auffrischkurs. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse nach kostenlosen Kursen. Dann klappt es auch wieder mit der stabilen Seitenlage!

Autorin: Maria Markatou

SIE ALS MAV
BESTIMMEN BEIM
ARBEITSSCHUTZ
MIT!



Moderne Arbeitswelt | Lesezeit 3 Minuten

Emotionale Intelligenz: die Meta-Kompetenz des 21. Jahrhunderts

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant: Künstliche Intelligenz (KI), Automatisierung und Remote Work dominieren den Alltag und übernehmen Routineaufgaben kompetent und zuverlässig. KI kann schneller und komplexer denken als wir Menschen – da kommt schnell die Frage auf, was uns Menschen eigentlich noch ausmacht. Klar ist, dass die Digitalisierung den Mensch-Faktor nicht ersetzen kann. Im Gegenteil: Emotionale Kompetenz rückt in den Vordergrund. Studien zeigen, dass die gute Zusammenarbeit in einer Dienststelle von der emotionalen Intelligenz der Belegschaft abhängt. Haben Sie als MAV sich schon mit diesem spannenden Thema auseinandergesetzt?

Gute Zusammenarbeit, Austausch, Verständigung, psychische Gesundheit, individuelle Führung – all dies sind neben KI und der Digitalisierung Schlagworte unserer Zeit. In einer immer digitalen Umgebung gewinnen menschliche Fähigkeiten immer mehr an Bedeutung. Sie sind entscheidend für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, für das Betriebsklima, das Verständnis und die Leistungsfähigkeit.

Was macht uns Menschen aus?

Menschlichkeit bedeutet, andere wertzuschätzen, empathisch und respektvoll zu behandeln. Dafür braucht es emotionale Intelligenz, denn ohne sie bleibt Menschlichkeit in den meisten Fällen nur ein guter Vorsatz. Man möchte verständnisvoll sein, kann aber die Emotionen anderer nicht richtig deuten oder nimmt die eigenen nicht wahr.



BEISPIEL

Emotionen sorgen für impulsive Reaktionen

Eine Führungskraft schreit in einer Teamsitzung 2 Kollegen an und macht sie runter. Sie seien zu langsam, die Arbeitsqualität zu schlecht usw. Klar ist, die Führungskraft ist wütend und sie ist genervt, dass die Aufgaben nicht schneller gelöst werden. Sie ist gestresst und kann die eigenen Emotionen nicht mehr positiv regulieren.

Anstatt zu fragen, was es braucht, damit die Kollegen ihren Aufgaben nachkommen können, und die eigenen Erwartungen und Gefühle zu benennen, kommt es zu einer impulsiven Handlung. Kennen Sie als MAV solche Szenen auch?

Metakompetenz emotionale Intelligenz

Emotionale Intelligenz beschreibt die Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle wahrzunehmen, zu verstehen, zu steuern und zum Problemlösen zu nutzen. Für viele ein ungeübter Bereich – gerade im Job, wo nur die Vernunft entscheiden sollte. Dies ist allerdings fast nie der Fall. Emotionen und Gefühle laufen bei jeder Entscheidung, jeder Aussage und jeder impulsiven Reaktion mit.

Emotionale Intelligenz besteht aus mehreren Faktoren

Nach Daniel Goleman, einem US-amerikanischen Psychologen und Wissenschaftsjournalisten, ist emotionale Intelligenz die Fähigkeit,

- **eigene Gefühle wahrzunehmen und zu regulieren.** Dies gelingt durch die Schulung der Selbstwahrnehmung und der Selbstregulierung,
- **Gefühle anderer zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.** Dies gelingt durch Einfühlungsvermögen und soziale Kompetenz, gerade hinsichtlich Konflikten und Gesprächsführung.

So üben Sie sich in emotionaler Intelligenz

Das Gute ist: Emotionale Intelligenz kann, anders als kognitive Intelligenz, in der Regel ein ganzes Leben lang trainiert werden. Dafür müssen Sie aber bewusst und systematisch einige Aspekte beachten, die Sie im Arbeitsalltag normalerweise eher nicht im Sinn haben:

- **Selbstwahrnehmung der eigenen Gefühle:** Auf die Frage „Wie geht es dir?“ antworten die meisten mit „gut“ oder „schlecht“. Dabei gibt es noch viel mehr Gefühle als nur diese beiden.

Probieren Sie doch mal das Gefühlsrad aus und entdecken Sie die verschiedensten Gefühle, die in Ihnen stecken:

<https://feelingswheel.app/de>

- **Selbstregulierung:** Anstatt unbewusst und impulsiv zu handeln, trainieren Sie Fähigkeiten, die Sie vor allem in kritischen Situationen nutzen können. Dazu gehören das Zählen auf 10, 3 tiefe Atemzüge zu nehmen oder auch eine Nacht darüber zu schlafen.

Welche Tools nutzen Sie bereits unbewusst?

- **Empathie:** Sich in andere hineinzufühlen ist oft nicht leicht. Versuchen Sie für den Anfang, zunächst die Gestik und Mimik Ihres Gegenübers zu lesen und damit dessen Gefühle zu verstehen oder sich bei Zeitungsartikeln mit unterschiedlichen Meinungen in die verschiedenen Akteure hineinzuversetzen.
- **Soziale Kompetenz:** Trainieren Sie sich im Zuhören anstatt im Antworten. Durch die Kommunikationstechnik des aktiven Zuhörens gelingt Ihnen dies leichter.

Schauen Sie sich folgendes Lernvideo dazu an und versuchen Sie es bei Ihrem nächsten Gespräch: <https://kurzlinks.de/5kk5>. Sie werden erstaunt sein, wie sich das Gespräch, gerade bei schwierigen Themen, verändert.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Streitschlichtung | Lesezeit 4 Minuten

„Die haben sich verrannt!“ – nutzen Sie in solchen Fällen doch das Güterichterverfahren

Gerade in Arbeits- und dienstrechtlichen Verfahren ist es oft so, dass das rechtliche Problem nicht vorrangig ist. Man hört den Parteien zu, man sieht sie an und denkt sich: „Wenn ihr 2-mal miteinander reden würdet, dann wäre euer Problem schnell Geschichte!“ Für solche Fälle gibt es bei den Arbeitsgerichten (ArbG) den*die Güterichter*in.

Klage als Vorstufe

Reichen Dienstgebende oder Beschäftigte eine Klage beim ArbG ein, kann der*die zuständige Richter*in vorschlagen, am Güterichterverfahren teilzunehmen. Zum Güterichterverfahren kommt es nur, wenn beide Parteien – Kläger*in und Beklagte*r – dem zustimmen.

Die Güterichter*innen sind speziell geschulte Richter*innen, die die Streithähne bei der Suche nach einer eigenen Lösung unterstützen. Dabei kann es sein, dass der*die Güterichter*in nicht identisch ist mit dem*der „normalen“ Richter*in am ArbG, dem*der das Klageverfahren zugeteilt wurde.



MEIN TIPP

Güterichter*innen in anderen Verfahren

Natürlich denken Sie in Ihrem beruflichen Kontext an das ArbG. Aber Güterichter*innen gibt es auch z. B. für familienrechtliche Angelegenheiten. Denken Sie auch im Privatbereich an dieses Verfahren, wenn Sie meinen, dass die Situation sich festgefahren hat und mit ein bisschen Hilfe wieder angestoßen werden kann.

Die Besonderheiten des Verfahrens

Das Güterichterverfahren ist

1. freiwillig,
2. eigenverantwortlich und
3. vertraulich.

Obwohl auch er*sie Richter*in heißt, trifft der*die Güterichter*in keine Entscheidung und fällt kein Urteil. Wie ein*e Mediator*in begleitet er*sie die Parteien zu einer eigenen, für beide Seiten tragfähigen Lösung. In einer Güteverhandlung vor dem ArbG versuchen die Richter*innen ja schon immer, auf einen Vergleich hinzuwirken, aber der*die Güterichter*in perfektioniert das Ganze. Denn er*sie ist geschult, hat mehr Zeit – er*sie kann die Parteien an einen Tisch setzen und sie so lange reden lassen, bis das sprichwörtlich klärende Gewitter zwischen den Streithähnen kommt.

Dabei muss der*die Güterichter*in immer neutral bleiben. Wollen Sie das nicht und möchten Sie eine*n streitentscheidende*n Richter*in, können Sie das Verfahren ablehnen. Es ist ja freiwillig.

Da der*die Güterichter*in nicht entscheidet, sondern nur führt, müssen die Parteien eine eigene Lösung erarbeiten – das Verfahren ist eigenverantwortlich. Dies wiederum hat den Vorteil, dass sich keine der Parteien so fühlt, als sei ihr etwas auferlegt worden. Schließlich hatte jede auch die Zügel in der Hand.

Und das Verfahren ist vertraulich – die Öffentlichkeit ist also ausgeschlossen. Es kann also wirklich Tacheles geredet werden, keiner muss sich vor Zuschauenden genieren.

Wie kann das Verfahren enden?

Finden Sie eine Lösung, endet das Verfahren mit einer verbindlichen Vereinbarung, die von der Güterichter*in oder dem Güterichter als Vergleich protokolliert wird und einen vollwertigen Vollstreckungstitel darstellt. Einigen sich die Beteiligten nicht, geht es vor dem*der Streitrichter*in weiter.

Kosten des Verfahrens

Es kommen keine zusätzlichen Kosten auf Sie zu. Das Güterichterverfahren kostet nichts extra. Es verbleibt bei den Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens.



MEIN TIPP

Für bestimmte Streitigkeiten gut geeignet

Meines Erachtens eignen sich alle Fälle für das Güterichterverfahren, in denen eine starke zwischenmenschliche Komponente mitschwingt und nicht überwiegend eine rechtliche Frage zu klären ist. Bei Diskriminierungen kann dies der Fall sein oder wenn klar ist, dass es bei dem Streit nur um Animositäten zwischen Kolleg*innen geht. Die sollen ihre Zwistigkeiten begraben und dann normal weiterarbeiten wie jeder andere auch!

Zeug*innen sind freizustellen

Sind Sie in einem Gerichtsverfahren als Zeug*in geladen, muss Ihre Dienststellenleitung Sie freistellen. Nach § 616 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) muss Ihre Dienststellenleitung Beschäftigten den Lohn fortzahlen, wenn sie für einen verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraum durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert sind. Darunter fällt z. B.

- eigener Umzug, eigene Hochzeit, die Beerdigung naher Angehöriger, Behördengänge oder
- die Aussage vor Gericht als geladene*r Zeug*in.

Denken Sie im Kontext „gerichtliche Auseinandersetzung“ auch immer hieran! Sie haben einen Freistellungsanspruch! Und da wir ja noch mitten im Winter sind: Glatteis z. B. ist keine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne des Freistellungsanspruchs des § 616 BGB! Bezahlte Freistellung wegen Glatteis gibt es nicht.

Autorin: Maria Markatou

Entgeltgleichheit | Lesezeit 3 Minuten

BAG stärkt Equal-Pay-Grundsatz – der Vergleich mit einem Mann reicht!

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Das sollte eigentlich klar sein. Schade, dass Frauen sich ihre Gleichstellung hier immer noch gerichtlich erstreiten müssen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24).

Der Fall: Eine Frau verlangte von ihrem Arbeitgeber die finanzielle Gleichstellung mit bestimmten männlichen Vergleichspersonen. Zur Begründung ihrer Ansprüche stützt sie sich unter anderem auf Angaben des Arbeitgebers in einem sogenannten Dashboard, das im Intranet der Erteilung von Auskünften nach dem Entgelttransparenzgesetz dient. Das Einkommen eines vergleichbaren männlichen Kollegen der gleichen Hierarchieebene lag über dem der Frau. Der Arbeitgeber bestritt die Vergleichbarkeit und führte eine Minderleistung der Frau an. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab, der Vergleich mit einem Mann reicht nicht. Die Frau aber gab nicht auf.

BAG gibt Fall zurück

Die Entscheidung: Das BAG entschied noch nicht endgültig, sondern gab den Fall zurück an das LAG. Es hielt aber schon mal fest: Für eine Entgeltgleichheitsklage bedarf es keiner überwiegenden Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Es reicht, wenn die Frau darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Dann ist der Arbeitgeber am Zug, dies zu widerlegen.

Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Vergleichsentgelte beider Geschlechtsgruppen sind für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung.

Die Beschäftigte hat unter Verweis auf die Angaben im Dashboard des Arbeitgebers in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten lassen. Das LAG muss jetzt noch prüfen, ob der Arbeitgeber diese Vermutung (ungeachtet der Intransparenz seines Entgeltsystems) widerlegt hat. Beiden Parteien ist Gelegenheit zur Ergänzung ihres Sachvortrags zu geben. Wir dürfen also gespannt sein, zu welchem abschließenden Urteil das LAG nun kommen wird.

INFO:

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Was ist Equal Pay?

Equal Pay bezieht sich in erster Linie auf die gesetzliche Pflicht, dass Leiharbeitnehmende für die gleiche Arbeit dasselbe Gehalt wie Stammmitarbeitende erhalten müssen, was im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankert ist. Darüber hinaus wird der Begriff im allgemeineren Kontext für das Ziel der Lohnangleichung zwischen den Geschlechtern verwendet, um den Gender Pay Gap zu verringern.

Der Gender Pay Gap in Deutschland beträgt derzeit 16 %! Der nächste Equal Pay Day ist der 26.2.2026. Denken Sie auch an das Entgelttransparenzgesetz: Dieses Gesetz, das 2017 in Kraft trat, zielt darauf ab, Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen zu fördern. Es verpflichtet Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, Auskunft über die Gehälter zu geben und die Kriterien zur Festlegung der Löhne offenzulegen.



MEIN TIPP

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit heißt auch gleiche Gehaltsextras für gleiche Arbeit

Egal, ob Gehalt oder Entgeltextras, das BAG ist klar: Wenn Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts für gleiche Tätigkeit unterschiedliches Gehalt bekommen, ist das diskriminierend (BAG, 16.2.2023, Az. 8 AZR 450/21). Fordern Sie dies ein, wenn Ihr*e Dienstgeber*in hier eine Ungleichbehandlung walten lässt. Das müssen Sie nicht tolerieren!



MEIN TIPP

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Kontrollieren Sie ruhig von Zeit zu Zeit Ihre Gehaltsabrechnungen. Fehler können immer unterlaufen, diese sollten aber nicht zu Ihren Lasten gehen. Nur wenn Sie hier genau hinsehen, können Sie schnell gegensteuern, wenn die Abrechnung nicht korrekt ist.



FAZIT

LAG hat es sich zu leicht gemacht

Im vorgestellten Fall hat es sich das LAG zu leicht gemacht. Denken Sie immer daran, dass der Vergleich mit einer Person des anderen Geschlechts schon reicht. Man muss keine ganze Gruppe abbilden. Geben Sie das auch an Ihre Kolleg*innen weiter. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist kein Luxus, sondern ein Zeichen von Gleichberechtigung, von Respekt und eines Miteinanders auf Augenhöhe!

Autorin: Maria Markatou

Rückkehr nach Krankheit | Lesezeit 3 Minuten

Wie können Sie Kolleg*innen unterstützen, die bereits „ausgesteuert“ sind?

Bei langwierigen Erkrankungen kann es passieren, dass Mitarbeitende aus den Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse herausfallen und Unterstützung bei der Arbeitsagentur beantragen müssen. Das führt häufig zu finanziellen Belastungen und kann Existenzängste auslösen.

Wie schaffen Sie es, dass diese Kolleg*innen wieder in die Arbeit zurückkehren?

Wer plötzlich schwer erkrankt, verliert von einem Moment auf den anderen den Boden unter den Füßen. Zur Sorge um die Genesung tritt die Frage nach der finanziellen Absicherung.

Wer aufgrund schwerer Krankheit für lange Zeit arbeitsunfähig ist, bekommt zunächst die Entgeltfortzahlung vom*der Arbeitgebenden (in der Regel 6 Wochen). Dann übernimmt die gesetzliche Krankenversicherung mit Krankengeld (in der Regel 78 Wochen). Schließlich werden Betroffene jedoch „ausgesteuert“ (per Bescheid von der Krankenversicherung) und müssen bei der Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosengeld beantragen.

Der Anspruch darauf erscheint zunächst nicht naheliegend, immerhin steht der*die langzeiterkrankte Arbeitnehmende ja in einem laufenden Arbeitsverhältnis. Nach § 138 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch III liegt Arbeitslosigkeit jedoch neben weiteren Voraussetzungen auch dann vor, wenn der*die Arbeitnehmende beschäftigungslos ist.

Arbeitsverhältnis endet mit nachfolgender Sozialleistung

Der*Die Betroffene gilt zwar weiterhin rein rechtlich als beim*bei der Arbeitgebenden beschäftigt. Trotzdem muss sie sich arbeitslos melden und signalisieren, dass sie das Direktionsrecht ihres*ihres Arbeitgebenden nicht mehr anerkennt. Arbeitgebende wiederum müssen zum Ende des Krankengeldbezugs die Abmeldung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses vornehmen.

Das Arbeitsverhältnis endet erst, wenn über eine nachfolgende Leistung, in der Regel die Erwerbsminderungsrente, entschieden wurde. Beispielsweise endet es, wenn die Erwerbsminderungsrente eintritt oder ein*e Arbeitgeber*in eine Kündigung ausspricht.

! WICHTIG

Sind Betroffene nach der Aussteuerung wieder arbeitsfähig, haben sie das Recht, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Wie sich das gestaltet, ist in der Regel mit dem*der Arbeitgebenden abzustimmen. Hier ist Ihre Unterstützung als MAV gefragt.

Wenn die betroffenen Kolleg*innen sich nicht bei Ihnen melden, nehmen Sie Kontakt auf. Ein Gespräch hilft ihnen und stärkt sie in ihrem Selbstwertgefühl.

Sie nehmen hier eine Mediatorenrolle zwischen Arbeitgeber*in, betroffenen Kolleg*innen und der Arbeitsagentur ein. In Absprache mit Arbeitgeber*in und Arbeitsagentur kann etwa eine befristete Arbeitserprobung stattfinden. So können Betroffene auch ohne die gesetzliche Wiedereingliederung (über die Krankenkasse) in die ehemalige Tätigkeit einsteigen. Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitsagentur dem nicht abgeneigt ist, da sich so langfristig die Zahlung von entsprechenden Leistungen vermeiden lässt.

Der*Die Arbeitgebende hat keine Kosten und kann in der Erprobung schauen, wo und wie der*die Mitarbeitende einsetzbar ist.



MEIN TIPP

Bleiben Sie hartnäckig

Lassen Sie sich nicht mit Sprüchen wie „Leider haben wir gerade keinen angemessenen Arbeitsplatz“ oder „Wir haben sowieso zu viel Personal“ abspesen.

Der*Die Arbeitgebende hat auch für „ausgesteuerte“ Mitarbeitende eine Verantwortung und Fürsorgepflicht. Gerade bei langjährig Beschäftigten können Sie dem*der Arbeitgebenden klarmachen, dass der*die Mitarbeitende ja verlässlich ist. Prüfen Sie, welche Möglichkeiten es gibt, verschiedene Dienste wie z. B. den Integrationsfachdienst einzubeziehen.

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist anzustreben

In der Regel sind alle Beteiligten an einer Weiterführung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses interessiert. Eine Wiedereingliederung oder Arbeitserprobung, eventuell mit angepassten Arbeitszeiten oder speziellen Tätigkeiten, kann die Rückkehr erleichtern. Sollte eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz tatsächlich unmöglich sein, ist immer zu prüfen, welche Alternativen es gibt. Gerade bei größeren Organisationen bestehen immer Möglichkeiten. Falls Sie als MAV Lösungsideen haben, bringen Sie diese unbedingt ein.



FAZIT

Helfen Sie den Kolleg*innen

Führen Sie gemeinsame Gespräche mit dem*der Betroffenen und dem*der Arbeitgebenden. Nehmen Sie eine Mediatorenrolle ein und stellen Sie den Kontakt zu allen beteiligten Stellen her. Denken Sie lösungsorientiert.

Autor: Norbert Lypiak

Arbeitsverhinderung | Lesezeit 1 Minute

Auch 2026 gibt es wieder mehr Kinderkrankentage

Gerade die Eltern von Kleinkindern kennen das: Man legt die Kinder abends noch putzmunter ins Bett und morgens wachen sie mit Fieber auf. Wenn man dann nicht im Homeoffice arbeiten kann, muss man sich vom Arzt, von der Ärztin einen Kinderkrankenschein holen.

Der Grundsatz

Sind Kinder erkrankt, haben Eltern grundsätzlich einen Anspruch auf 10 Kinderkrankentage, Alleinerziehende auf 20 Kinderkrankentage.

Erhöhter Anspruch bleibt auch 2026

Während der Corona-Pandemie hatten Eltern einen höheren Anspruch von 30 Arbeitstagen für Eltern und 60 Arbeitstagen für

Alleinerziehende. Nach der Pandemie wurden die Kinderkrankentage befristet bis zum 31.12.2025 auf 15 Kinderkrankentage im Jahr für Eltern und auf 30 Tage für Alleinerziehende festgesetzt. Bei mehreren Kindern haben Eltern jeweils maximal 35 Tage und Alleinerziehende den doppelten Anspruch von maximal 70 Tagen. Und dieser erhöhte Anspruch bleibt auch 2026 bestehen. Dies wurde am 6.11.2025 vom Gesetzgeber beschlossen.

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: WrightStudio – 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. © 2025/2026 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

URLAUB
Arbeits- oder Kalendertage?

MUTTERSCHUTZLOHN
Wie wird er berechnet?

MITBESTIMMUNG
Die korrekte
Dienstplangestaltung