

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3

URLAUB

Bei der Berechnung zählen
Arbeitstage, nicht Kalendertage

SEITE 6–7

VERHANDLUNGEN 2026

So verhandeln Sie im neuen Jahr
noch erfolgreicher



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

In meiner eigenen Kanzlei in München berate ich Arbeitnehmernde 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,

was erwartet uns 2026? Ich bin wirklich gespannt, wohin uns das neue Jahr bringen wird. Manches klingt in dieser Zeit sehr düster – aber mir hat ein Zitat von Wolfgang Fierek, einem bayerischen Sänger und Schauspieler, Mut gemacht. Er hat in den „Lebenslinien“ gesagt: „Am Ende des Tunnels ist immer Licht. Du musst manchmal ein bisserl durch die Dunkelheit gehen. Trotzdem geht es weiter. Der Fierek freut sich auf jeden Tag.“

Ich freue mich auch auf jeden Tag und werde nicht müde, nach dem „Licht“ Ausschau zu halten und auch anderen ein bisschen Licht zu geben, wenn sie keines mehr sehen. Und ich hoffe, dass auch Sie Licht erhalten, wenn es Ihnen mal nicht so gut geht, und auch anderen Licht geben können. So machen wir unsere Zeit gemeinsam ein bisserl heller!

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

AKTUELLE URTEILE

Berechnung des Urlaubsanspruchs 3

Krank im Freizeitausgleich 3

ARBEITSRECHT

Berechnung des Mutterschutzlohns 4

KOMMUNIKATION

Emotionale Intelligenz hilft 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie Sie 2026 perfekt verhandeln 6 + 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

„Präventionsguide Psyche“: Infoangebot zur Prävention psychischer Erkrankungen 8

WISSENSWERTES

Krankheitsbedingte Kündigung 9

Mitbestimmung beim Dienstplan 10

AMTSFÜHRUNG

So weit geht die Compliance-Pflicht 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Erwerbsmigration wird erleichtert 12

Erholungsurlaub | Lesezeit 2 Minuten

Ihr Urlaubsanspruch richtet sich nach Arbeitstagen

Dienstgebende und Beschäftigte streiten immer wieder um den Urlaubsanspruch. Wie viel Urlaub steht Beschäftigten zu? Wie wird der Urlaubsanspruch berechnet? Nach diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist zumindest klar, dass der Urlaubsanspruch und dessen Erfüllung anhand von Arbeits- und nicht anhand von Kalendertagen erfolgen müssen (BAG, 19.8.2025, Az. 9 AZR 216/24).

Der Fall: Ein Notfallsanitäter war in Vollzeit bei einem Rettungsdienst angestellt, der seine Dienstleistungen ganzjährig und 24 Stunden am Tag an 7 Tagen in der Woche erbringt. Auf das Arbeitsverhältnis finden der TVöD-V-VKA (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Verwaltung – Verbund kommunaler Arbeitgeberverbände) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung.

Der Dienstgeber errechnete einen jährlichen Urlaubsanspruch von 42 Kalendertagen. Dabei legte er die 7-Tage-Woche zugrunde. Als der Sanitäter in den Weihnachtsferien 2022/2023 eine Woche Urlaub nehmen wollte, wies ihn der Dienstgeber darauf hin, dass ihm dabei für die gesetzlichen Feiertage sowie für den 24. und für den 31.12. Urlaub abgezogen werde. Tatsächlich hatte man sein Urlaubskonto bereits mit 10 „Feiertagen“ belastet. Der Sanitäter meinte, dass ihm für diese Tage kein Urlaub abgezogen werden könnte, da er laut Dienstplan an diesen Tagen gar nicht eingeteilt gewesen sei. Der Urlaub sei ihm wieder gutzuschreiben, alternativ müssten ihm für jeden dieser Tage 5,7 Stunden nach dem TVöD-V-VKA gutgeschrieben werden. Der Dienstgeber weigerte sich, also klagte der Beschäftigte. Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab ihm recht. Der Dienstgeber zog aber vor das BAG.

Keine Berechnung nach Kalendertagen

Die Entscheidung: Das BAG stimmte der Entscheidung des LAG nicht zu. Die Beurteilung, in welchem Umfang der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub und den Tarifurlaub aus dem TVöD-V-VKA besteht und erfüllt wird, erfolgt anhand einer arbeitstagbezogenen Betrachtung. Nach den auf das Arbeitsverhältnis

anwendbaren einschlägigen Normen beträgt der Urlaubsanspruch in der 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Grundlage für die Urlaubsberechnung können grundsätzlich nur Tage sein, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet ist.

Kein durchgehender Einsatz an 7 Tagen

Die Anzahl der Urlaubstage ist deshalb unter Berücksichtigung der für das Urlaubsjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Um einen Urlaubsanspruch von 42 (Kalender-)Tagen zu erwerben, müssten Rettungssanitäter durchgehend an allen 7 Wochentagen tätig sein. Dies ist nicht der Fall. Der Rettungsdienst ist zwar an 7 Tagen die Woche geöffnet, die einzelnen Beschäftigten arbeiten aber nicht an allen 7 Wochentagen. Also ist der Urlaub an den konkreten Arbeitstagen der Beschäftigten zu berechnen.



FAZIT

BAG bleibt sich treu

Die Entscheidung des BAG ist absolut richtig. Die Höhe des individuellen Urlaubsanspruchs richtet sich immer nach den Arbeitstagen. Achten Sie also darauf, dass Ihre Dienstgebenden keine falsche Berechnungsgrundlage für Ihren Urlaubsanspruch wählen.

Freistellung | Lesezeit 1 Minute

Freizeitausgleich wird nicht gutgeschrieben

Erkranken Sie im Urlaub, werden Ihnen die Urlaubstage gutgeschrieben (§ 9 Bundesurlaubsgesetz). Beim Freizeitausgleich ist das aber nicht so! (Landesarbeitsgericht Köln, 10.4.2025, Az. 3 SLa 629/24)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt (BAG, 11.9.2003, Az. 6 AZR 374/02). Arbeitnehmende müssen nicht arbeiten, sie können in der Freistellung tun, was sie möchten, erhalten aber trotzdem Lohn. Wenn dann jemand seine Überstunden „abfeiert“ und in der Zeit krank wird, hat er Pech gehabt, da er dafür selbst das Risiko trägt. Das Argument hierfür ist, dass es im Urlaubsrecht eine Regelung gibt, nach der die Krankheitstage gutgeschrieben werden, beim Freizeitausgleich gibt es so eine Regelung gerade nicht.



FAZIT

Arbeitsunfähigkeit ist Arbeitnehmerrisiko

Das heißt konkret: Krankheit bei Freizeitausgleich geht also zu Ihren Lasten. Geben Sie das an Ihre Kolleg*innen weiter.

Autorin: Maria Markatou

Entgelt | Lesezeit 4 Minuten

Beschäftigungsverbot – wie wird der Mutterschutzlohn berechnet?

Können schwangere Beschäftigte wegen eines Beschäftigungsverbots nicht arbeiten oder beginnt die Zeit des Mutterschutzes, erhalten diese Beschäftigten den sogenannten Mutterschutzlohn. Das ist das Durchschnittsgehalt der letzten 3 abgerechneten Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. Klingt einfach, ist es im Einzelfall aber nicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), 9.9.2025, Az. 5 AZR 286/24).

§ 18 MuSchG

Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Der Fall: Eine Frau ist seit 2017 als Flugbegleiterin beschäftigt. Ihr Arbeitsentgelt besteht aus festen Anteilen (unter anderem einer Grundvergütung), Sonderzahlungen und variablen Bestandteilen (Mehrflugstundenvergütung und Bordverkaufsprovision). Ihr Arbeitseinsatz erfolgt saisonal in unterschiedlichem Umfang. Von März 2020 bis März 2022 war die Beschäftigte in Kurzarbeit. Von Februar 2021 bis Januar 2022 erhielt sie keine Mehrflugstundenvergütung. Bordverkaufsprovision erzielte sie nur von August bis Dezember 2021. Im Februar 2021 und von November 2021 bis Januar 2022 erhielt sie eine monatliche Winterzulage in unterschiedlicher Höhe. Ab dem 6.4.2022 war die Frau schwangerschaftsbedingt in einem Beschäftigungsverbot. Das Kind kam am 6.12.2022 zur Welt, bis zum 31.1.2023 war sie in Mutterschutz. Dann folgte ein weiteres Beschäftigungsverbot für die stillende Frau. Sie erhielt dann Mutterschutzlohn vom 6.4. bis zum 14.10.2022 sowie für die Monate ab dem 1.2.2023. Im Rahmen dessen erhielt sie die Grundvergütung einer Vollzeitkraft. Seit April 2023 arbeitet die Frau tatsächlich in Vollzeit.

Trotzdem klagte sie auf weiteren Mutterschutzlohn in Höhe von 9.720 €. Es müsse auf den Referenzzeitraum November 2021 bis Januar 2022 abgestellt werden und deswegen auch die Winterzulage von 400 € brutto monatlich in den Mutterschutzlohn eingerechnet werden. Der Fall landete vor Gericht.

Ausnahmen bestätigen die Regel

Das Urteil: Das BAG entschied nicht, sondern gab den Fall an die Vorinstanz zurück. Folgende Marschroute gab das BAG aber vor: Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts ist grundsätzlich der gesetzlich festgelegte Referenzzeitraum zugrunde zu legen, also die 3 Monate nach § 18 Abs. 2 Mutterschutz-

gesetz (MuSchG). Dieser ist auch maßgeblich, wenn die Frau vor oder nach dem Berechnungszeitraum mehr oder weniger verdient hat. Allerdings gilt – ausnahmsweise – etwas anderes, wenn der 3-monatige Bezugszeitraum nicht geeignet ist, den Durchschnittsverdienst der Frau abzubilden. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Arbeitsverdienst in außergewöhnlichem Umfang monatlich schwankt. Ob hier so eine Ausnahme gerechtfertigt ist, das muss das Landesarbeitsgericht (LAG) noch feststellen.



MEIN TIPP

Raten Sie den Kolleginnen zum „Rechnen“!

Wenn an der Argumentation der Flugbegleiterin nichts dran wäre, hätte das BAG den Fall nicht zurück an das LAG verwiesen. Wenn es auch bei Ihnen schwankende Arbeitszeiten und unregelmäßige Entgeltbestandteile gibt, sollten Schwangere immer nachrechnen, ob nicht auch eine Ausnahme vom Referenzzeitraum angezeigt ist, und die Differenz des Mutterschutzlohnes entsprechend nachfordern.

Das Rechnen kann sich lohnen, da der Gesamtverdienst vor der Entbindung ja auch Einfluss auf die Höhe anderer Leistungen hat, wie z. B. das Elterngeld. Es ist nicht einzusehen, dass werdende Mütter hier auf Leistungen verzichten sollen. Ein Kind kostet gerade im Kleinkindalter sehr viel, da zählt jeder Cent.



FAZIT

Sprechen Sie die Dinge an

Wenn Sie als MAV das Gefühl haben, dass ein Fall nicht in das Standardraster passt, dass man da noch mal reden müsste, dann tun Sie das. Reden Sie, fragen Sie nach – in einigen Fällen werden Sie hier ein Plus für Ihre Beschäftigten erreichen können.



ADIUVA IMPULS

Haben Sie Fragen zum Mutterschutz, dann schreiben Sie mir einfach eine E-Mail: mav@mitbestimmung-heute.de

Autorin: Maria Markatou

Emotionale Intelligenz | Lesezeit 4 Minuten

Mit Herz und Verstand Gespräche führen: Warum Sie als MAV unbedingt beides brauchen

Gespräche mit belasteten oder Rat suchenden Kolleg*innen zu führen gehört zu Ihren wichtigsten Aufgaben als MAV. Dabei geht es oft um sehr sachliche Themen wie die Arbeitsplatzanpassung, Leistungsanforderungen oder organisatorische Fragen. Für den Erfolg des Gesprächs sind jedoch nicht nur die Fakten wichtig, sondern auch die Emotionen aller Beteiligten. Nutzen Sie für sich das Wissen über emotionale Intelligenz, um künftige Gespräche noch besser zu führen und um sich selbst und das eigene Handeln besser zu verstehen.

So nüchtern und sachlich wir auch manchmal sein wollen, ohne Emotionen geht es nicht. Sie spielen immer mit und beeinflussen unser Handeln. Umso wichtiger ist, dass Sie als MAV auch die emotionale Dynamik in einem Gespräch im Blick haben.

Was ist emotionale Intelligenz?

Die Fähigkeit, die eigenen und fremden Gefühle bewusst wahrzunehmen und angepasst darauf zu reagieren, wird als emotionale Intelligenz bezeichnet. Dazu braucht es:

1. **Selbstwahrnehmung:** Selbstwahrnehmung bedeutet, die eigenen Emotionen zu erkennen und Klarheit darüber zu haben. Fühlen Sie sich z. B. selbst angespannt oder ungeduldig, hat dies Auswirkungen auf ein Gespräch. Die eigenen Gefühle wahrzunehmen verhindert, dass diese sich unbewusst auf das Gegenüber übertragen oder Einfluss auf den Gesprächsverlauf nehmen.
Tipp: Machen Sie vor einem Beratungsgespräch einen Emotionscheck: „Wie geht es mir gerade?“ Das hilft Ihnen, Ihre aktuellen Gefühle wahrzunehmen und einzuordnen.
2. **Selbstregulation:** Selbstregulationsfähigkeit bedeutet den bewussten und konstruktiven Umgang mit den Gefühlen. Sind Sie als MAV von einem anderen Gespräch vielleicht noch aufgebracht, dann hilft Ihnen diese Fähigkeit, im nächsten Gespräch ruhig zu bleiben und nicht impulsiv zu reagieren.
Tipp: Wenn Sie merken, dass ein Gespräch zu hitzig wird oder dass Sie eine kurze Pause brauchen, dann fordern Sie diese ein. Sagen Sie, dass Sie eine kurze Unterbrechung brauchen, um gut in der Beratung weiterzumachen.
3. **Empathie:** Empathie ist die Fähigkeit, die Gefühle des anderen wahrzunehmen und zu verstehen. Zu Ihnen als MAV kommen Kolleg*innen, die häufig Unsicherheit, Frust oder auch Zukunftsängste mitbringen. Durch aktives Zuhören und das Wahrnehmen von nonverbalen Signalen wie Körperhaltung oder Stimmlage können Sie viel erreichen.

4. **Soziale Kompetenz:** Sie verbindet alle 3 genannten Fähigkeiten und gibt Ihnen als MAV in einem Gespräch Sicherheit und einen guten Rahmen. Mithilfe von Selbstwahrnehmung, Selbstregulation und Empathie schaffen Sie es, auch schwierige Themen wertschätzend anzusprechen und Missverständnisse zu klären.



BEISPIEL

Emotionale Intelligenz im Gespräch nutzen

Ein offenbar unter großem psychischem Druck stehender Kollege kommt sehr angespannt zu Ihnen in die Beratung, weil er Ärger am Arbeitsplatz hat. Sie als MAV reduzieren das Gesprächstempo und legen immer wieder kurze Pausen ein. Als der Kollege zu schimpfen beginnt, lenken Sie das Gespräch mit ruhiger und klarer Haltung und schlagen eine Pause vor.

Ein Moment des Innehaltens wirkt meist mehr als hektisches Argumentieren. Sie lassen sich nicht von Ihren eigenen Gefühlen, beispielsweise von der Sorge um den Kollegen, unter Druck setzen, sondern suchen gemeinsam einen guten Weg.



FAZIT

Ein Gespräch ist mehr als Worte

Für Sie als MAV ist eine kompetente Gesprächsführung wichtig. Dazu gehören zum einen die Fakten und zum anderen auch die Gefühle. Auch wenn manche Gespräche schwierig sind, bekommen Ihre Kolleg*innen doch das Gefühl, gut begleitet zu sein, wenn Sie sich Ihre emotionale Intelligenz zunutze machen.

Trainieren Sie Ihre emotionale Intelligenz, indem Sie Ihre Gefühle wahrnehmen, sich Techniken zu eigen machen, um sich besser zu regulieren – beispielsweise in einem Gespräch eine kurze Pause einlegen –, und außerdem auch wahrnehmen, wie es Ihrem Gegenüber gerade geht. Sie werden merken: Es wird sich in jedem Gespräch auszahlen!



MEIN TIPP

Nachfragen

Fragen Sie bei Gefühlen nach, indem Sie Ihre Wahrnehmung verbalisieren: „Mein Eindruck ist, dass Sie sich gerade sehr unter Druck fühlen. Kann das sein?“ Ihr*e Gesprächspartner*in kann das dann bestätigen oder korrigieren.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Amtsführung | Lesezeit 8 Minuten

5 Schritte für Ihre perfekten Verhandlungsgespräche im Jahr 2026

Als MAV müssen Sie sich sehr gut auskennen bei Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und im kirchlichen Arbeitsrecht. Daneben benötigen Sie auch jede Menge Verhandlungsgeschick im Rahmen von Anhörungen oder im Rahmen Ihrer Initiativrechte. Lesen Sie hier, wie Sie Ihre Verhandlungsgespräche effizient vorbereiten und erfolgreich führen.

Die Grundregel

Vor wichtigen Verhandlungen sollte der Zeitaufwand für Ihre Vorbereitung ungefähr der geplanten Dauer der Verhandlung entsprechen. Bereiten Sie Ihre Verhandlungsgespräche in 5 Schritten vor:

1. Legen Sie das Verhandlungsziel fest

Sie wollen beispielsweise, dass eine Dienstvereinbarung zum zielgerichteten Abbau der bestehenden Überstunden und Mehrarbeitszeiten geschlossen wird. Definieren Sie Ihr optimales Verhandlungsergebnis (Gesamtzahl der erfassten Überstunden und Mehrarbeitszeiten soll ab dem Stichtag ... um mindestens 150 Stunden verringert werden) und eine für Sie akzeptable Verhandlungsmittel (Verringerung der erfassten Überstunden und Mehrarbeitszeiten um mindestens 100 Stunden). Das gibt Ihnen während der Verhandlung Flexibilität.

Legen Sie außerdem Ihre Schmerzgrenze fest (etwa eine Verringerung um 80 Stunden). Wenn diese erreicht ist, sollten Sie die Verhandlung konsequent auf einen neuen Termin verschieben, um in dieser Zeit andere (rechtliche) Wege zu prüfen.

2. Skizzieren Sie in Stichpunkten einen Verhandlungsfaden

- Wer ist der*die Verhandlungspartner*in (Person)?
- Welche Beweise kann ich vorlegen (ärztliches Attest, fachliche Expertisen)?
- Wann bringe ich welches Argument (Ablauf)?
- Womit kann ich überzeugen (Vorteile, Nutzen)?

3. Betonen Sie eindrucksvoll die Vorteile

Sammeln Sie im Vorfeld Unterlagen und Materialien, Statistiken, Vergleichsangebote, Preislisten usw. Nur so wirken Sie auf Ihr Gegenüber überzeugend und beeindruckend. Besonders wirkungsvoll sind Ihre Argumente, wenn Sie sie durch Bilder oder Videos visualisieren.



MEIN TIPP

Denken Sie an 3 wichtige Quellen, die Beweiswirkung haben

Zitieren Sie Persönlichkeiten oder Expert*innen, die die gleiche Meinung vertreten wie Sie. Nennen Sie „Referenzpersonen“, die Ihre Argumente bestätigen können. Zitieren Sie die Fachpresse oder bringen Sie eventuell sogar Presseberichte mit, die Ihre Schlussfolgerungen untermauern. So überzeugen Sie Ihr Gegenüber noch nachhaltiger.

4. Arbeiten Sie den Nutzen für Ihr Gegenüber heraus

Denken Sie sich in Ihr Gegenüber hinein. Wo liegen seine Interessen, sein Nutzen? Beispiele: Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeitenden steigern, Überlastungen, körperliche Beschwerden und psychische Erkrankungen vermeiden. Erwähnen Sie diese Vorteile während der Verhandlung niemals nebenbei, sondern setzen Sie sie gezielt als Highlight oder als Nachteile-Blocker ein. Die Vorteile müssen in den Vordergrund gerückt werden.

5. Bereiten Sie sich auf alle möglichen Gegenargumente vor

Versetzen Sie sich in die Lage Ihres Gegenübers (meist Ihr*e Dienstgeber*in) und überlegen Sie, welche Argumente es voraussichtlich in die Verhandlung einbringen wird. Listen Sie diese möglichen Einwände und Argumente im Vorfeld auf und überlegen Sie sich dazu die jeweils passenden Gegenargumente. Schreiben Sie auch diese nieder. So sind Sie gewappnet und verschaffen sich Sicherheit für das bevorstehende Gespräch. Und mit genügend Sicherheit sind Sie noch überzeugender. Unterschätzen Sie diesen Faktor nicht.

Haben Sie keine Angst vor Verhandlungsgesprächen im neuen Jahr

Natürlich werden Sie 2026 jede Menge Verhandlungsgespräche führen müssen. Dazu kann ich Ihnen nur einen Rat geben: Haben Sie keine Angst, sondern bereiten Sie sich umfassend vor.

Ihre Vorbereitung als „einfaches“ Mitglied

Sind Sie nicht Vorsitzende*r oder Stellvertreter*in Ihrer MAV, ist die Vorbereitung für Sie relativ schnell erledigt; Sie können „entspannt“ die anberaumten Sitzungstermine abwarten. Dennoch empfiehlt es sich natürlich, um Ihrer Funktion als Interessenvertreter der Kolleg*innen zu entsprechen, sich bei ihnen umzuhören, um ggf. selbst Verbesserungen vorzuschlagen.

Außerdem bietet es sich immer auch an, sich weiterzubilden und arbeitsrechtlich auf dem Laufenden zu bleiben. Mit den Praxistipps und Empfehlungen aus „Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ sind Sie dabei bereits auf einem guten Weg. So sind Sie, wenn es um Änderungen der Gesetze oder für Sie relevante Urteile geht, „up to date“ und können dieses Wissen in Ihrer Arbeit in der MAV und auch in den Sitzungen nutzen.

Ihre Vorbereitung als Vorsitzende*r oder Stellvertreter*in

Für diese beiden Posten ist die Vorbereitung aufwendiger und es gilt, mehr zu beachten. Insbesondere ist die sorgfältige Vorbereitung der Einladung zu Sitzungen sehr wichtig. Und so bereiten Sie sich vor:

1. Eine **sorgfältige Formulierung der Tagesordnung** bereits bei der Einladung zur Sitzung ist Pflicht.
2. Sie müssen eine richtige, **nachweisbare Ladung** versenden (etwa mit Lesebestätigung).
3. Bei Verhinderung eines MAV-Mitglieds sind **Ersatzmitglieder** entsprechend zu **informieren** und zu **laden**. Es sollten immer so viele Mitglieder geladen sein, dass Sie als Gremium beschlussfähig sind.

Die MAVO sieht keine besondere Form für die Einladung vor, aus Beweisgründen sind aber mindestens die Textform (z. B. per E-Mail) und/oder eine schriftliche Einladung auszusprechen. Je nachdem, welche Tagesordnungspunkte anstehen, müssen Sie darauf achten, dass ggf. Ersatzmitglieder informiert und geladen werden. Denn nur bei Feststellung eines anerkannten Verhinderungsfalls gemäß § 13b Abs. 2 Satz 2 MAVO ist ein Ersatzmitglied einzuladen. Dies ist bei tatsächlicher Verhinderung (z. B. Krankheit) oder rechtlicher Verhinderung (z. B. Befangenheit bezüglich der Mitberatung zur eigenen Versetzung) notwendig.

Vorbereitung von Einigungsverhandlungen

Die häufigste Verhandlung, der Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit begegnen, dürfte die Einigungsverhandlung sein, die der*die Dienstgeber*in einberuft, wenn Sie bei zustimmungspflichtigen Maßnahmen Einwendungen erheben (§§ 34 bis 36 MAVO, § 18 Abs. 2 und 4 MAVO, § 33 Abs. 3 MAVO).

Solche Verhandlungen sollten von Ihnen als MAV gut vorbereitet sein. Das Ziel soll bei der Verhandlung sein, eine Einigung zu erzielen.

Jetzt kann man argumentieren, dass dies bei allen Verhandlungen so ist. Der Gesetzgeber schreibt aber explizit vor, dass zwischen Ihnen und dem*der Dienstgebenden „mit dem ernsthaften Ziel der Einigung“ verhandelt werden muss.

Dass es zu einer solchen Einigung kommt, erfordert von beiden Seiten ein „Aufeinander-Zugehen“ und das Ausloten verschiedener Einigungsmöglichkeiten. Hierzu ist es sinnvoll, dass Sie intern vor der Verhandlung mögliche Einigungen oder Auflagen klären, unter denen eine Zustimmung Ihres Gremiums in Betracht kommt. So genügen Sie den gesetzlichen Anforderungen an Ihre Verhandlungen.

Außerdem ist ein Konsens, mit dem beide Seiten leben können, oft ein Garant für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit. Niemand fühlt sich als Verlierer*in der Verhandlungen.

Bei personellen Maßnahmen haben Sie ggf. auch die betroffenen Kolleg*innen selbst befragt und sich nicht nur auf Informationen vonseiten der Dienststellenleitung verlassen. Nutzen Sie auch die Gelegenheit, sich bei komplexen Themen rechtlich beraten zu lassen, um Ihre Position bei den Verhandlungen bestmöglich zu vertreten.

Zusammengefasst sollten Sie im Rahmen der Verhandlungsführung

- die eigene Verhandlungsposition bestimmen (Sie müssen wissen, wo es langgeht),
- Forderungen sorgfältig definieren und auf Umsetzbarkeit und Plausibilität prüfen,
- Informationen zusammenstellen, um die Positionen und die Argumente gut begründen zu können,
- Argumente gut vorbereiten (ggf. rechtliche Beratung einholen, damit Ihre Argumente im Streitfall auch haltbar sind),
- Optionen entwickeln, um in der Verhandlung auf unterschiedliche Entwicklungen flexibel reagieren zu können, z. B. eigene Kompromissvorschläge entwickeln. Wenn möglich, können Sie auch eine Lösung festhalten und sich darauf einigen, dass beide Seiten eine Woche darüber nachdenken und dann entscheiden, ob die Lösung erhalten bleiben soll oder ob man noch mal in Verhandlungen eintritt.



MEIN TIPP

Gute Vorbereitung ist ausschlaggebend für Ihren Erfolg

Egal, ob es um die Sitzungen, Einigungsverhandlungen oder Gerichtstermine geht: Gute Vorbereitung ist das A und O. Klären Sie intern die eigene Position, um auf Augenhöhe mit Ihrem*Ihrer Dienstgeber*in zu verhandeln.

Autorin: Maria Markatou



GUT VORBEREITET
VERHANDELN SIE
ERFOLGREICHER!

Psychische Gesundheit | Lesezeit 3 Minuten

Die neue Plattform „Präventionsguide Psyche“ ist auch für Sie als MAV sehr interessant

Psychische Belastungen, ob durch den Job, die betrieblichen Rahmenbedingungen, die wirtschaftliche Lage oder persönliche Probleme, führen häufig zu Arbeitsunfähigkeit und auch zu vielen Herausforderungen am Arbeitsplatz. Sie als MAV erleben das in Ihren Gesprächen jeden Tag, ob im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), bei Konflikten oder im betrieblichen Gesundheitsschutz. Es gibt inzwischen viele verschiedene Angebote, etwa von den Sozialversicherungsträgern, aber diese werden vor allem von denjenigen gefunden, die bereits wissen, dass es sie gibt. Genau hier setzt das neue Informationsportal „Präventionsguide Psyche“ an, das präventive Angebote zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bündelt. Hier finden Sie als MAV praxisorientiertes Wissen für Ihre Arbeit und zur Unterstützung Ihrer Kolleg*innen.

Hinter der Informationsplattform „Präventionsguide Psyche“ stehen fundiertes Wissen und starke Partner. Die Plattform entstand im Rahmen des Projekts PsyGAP („Psychische Gesundheit Arbeit Prävention“) und wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Der Guide verfügt damit über eine starke fachliche und öffentliche Unterstützung und bündelt die verschiedenen Angebote der Sozialversicherungsträger, wie der Deutschen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenkassen, der Unfallversicherungsträger und weiterer Anbieter.

Warum ist der Guide für Sie als MAV interessant?

Die primäre Zielgruppe des „Präventionsguide Psyche“ sind BEM-Expert*innen und Expert*innen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Beides sind Themen, bei denen Sie als MAV mitbestimmen und mitgestalten. Deshalb sind die Informationen auch für Ihre Arbeit äußerst wertvoll. Zudem sind Sie häufig Impulsgeber*in und auf der Suche nach konkreten Angeboten und Lösungsansätzen, insbesondere für stark belastete Kolleg*innen. Der „Präventionsguide Psyche“ liefert Ihnen genau die für diesen Zweck nötige Orientierung und Unterstützung.

Welche Themen finden Sie im „Präventionsguide Psyche“?

Der „Präventionsguide Psyche“ beleuchtet nicht nur psychische Themen im engeren Sinn, sondern geht teilweise auch darüber hinaus. Zu den zentralen Inhalten gehören aktuell:

- **betrieblicher Arbeitsschutz**, z. B. mit Regelwerken und Informationen zur Einordnung und Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- **Beratungs- und Unterstützungsangebote zur psychischen Gesundheit**, z. B. zum Umgang mit Stress oder zu typischen psychischen Belastungsfaktoren im Arbeitskontext
- **BEM**, das gerade für Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen von besonderer Bedeutung ist, da Rehabilitation und die Integration zurück an den Arbeitsplatz oft längere und komplexe Prozesse sind

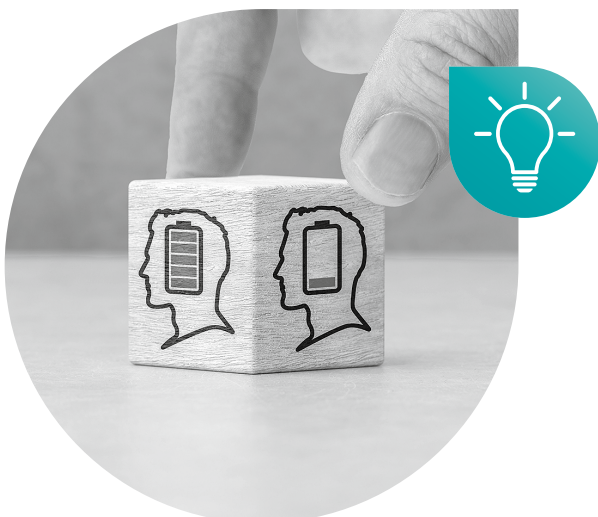


BEISPIEL

So können auch Sie den Guide nutzen

In einer kirchlichen Pflegeeinrichtung häufen sich stressbedingte Ausfälle. Überstunden, Zeitdruck und eine angespannte Teamdynamik belasten die Kolleg*innen.

Die MAV nutzt den „Präventionsguide Psyche“ zur gezielten Recherche. Unter der Rubrik „Psychisch fit bleiben“ stößt sie auf ein Angebot zum Thema psychische Krisen von „Irrsinnig menschlich“. Dieses bespricht sie mit der Dienststellenleitung. Daraus entsteht schließlich ein Angebot für das gesamte Team und bei Bedarf auch für einzelne Kolleg*innen.



FAZIT

Schauen Sie unbedingt hinein

Der „Präventionsguide Psyche“ ist kein weiteres Theorieportal. Er ist ein praxisorientiertes Arbeitsinstrument für alle, die psychische Gesundheit im Betrieb aktiv mitgestalten möchten. Er hilft dabei, Bedarfe konkreter zu erkennen, Maßnahmen anzuregen, externe Unterstützungsangebote einzubinden und betriebliche Prozesse zu stärken, ob im BEM, in der Prävention oder im Arbeitsschutz (www.praeventionsguidepsyche.de).

Autorin: Brigitte Ganzmann

Krankheitsbedingte Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Wann darf Beschäftigten wegen Krankheit gekündigt werden?

Sind Beschäftigte einige Monate arbeitsunfähig, fürchten sie schnell die krankheitsbedingte Kündigung. Zugegeben – Dienstgebende wollen Dauerkranke lieber heute als morgen loswerden. Allerdings: Sie als MAV sind ja auch noch da und können die Beschäftigten beruhigen. Zum einen müssen Dienstgebende Sie vor jeder Kündigung anhören und zum anderen müssen sie vor einer krankheitsbedingten Kündigung erst mal eine 3-Stufen-Prüfung machen. Lesen Sie selbst.

1. Stufe: Negative Gesundheitsprognose

Jede krankheitsbedingte Kündigung muss zukunftsbezogen sein. Gekündigt wird nicht, weil ein*e Mitarbeiter*in in der letzten Zeit so und so lange krank war, sondern weil er*sie wahrscheinlich in der Zukunft genau so viel krank sein wird.

Entscheidend ist daher, wie die Prognose über die künftige Arbeitsunfähigkeit ausfällt. Kann Ihr*e Dienstherr*in damit rechnen, dass der*die Mitarbeiter*in in absehbarer Zeit wieder gesund wird, oder ist er*sie bereits wieder gesund, hat eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit keine Aussicht auf Erfolg.

Um eine negative Gesundheitsprognose stellen zu können, muss sich Ihr*e Dienstherr*in auf die objektiven Verhältnisse zum Zeitpunkt der krankheitsbedingten Kündigung verlassen. Dazu muss er*sie eine Rückschau machen: Wie lange war der*die Beschäftigte in der Vergangenheit krank (die Zeiten müssen den Entgeltfortzahlungszeitraum deutlich übersteigen)? Ist wegen dieser Krankheitszeiten damit zu rechnen, dass er oder sie auch in Zukunft so viel krank sein wird? Nur wenn Ihr*e Dienstherr*in dies bejahen kann, kann er*sie weiter an dem Kündigungsvorhaben festhalten.



MEIN TIPP

An ein BEM denken

Bitte denken Sie auch immer daran, dass Ihr*e Dienstherr*in Mitarbeitenden, die so lange krank sind, immer erst die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) anbieten muss, bevor er*sie überhaupt an eine Kündigung denkt. Ohne BEM besteht nämlich die Gefahr, dass die Kündigung unwirksam ist, weil nicht alle mildernden Mittel ausgeschöpft wurden.

2. Stufe: Auf die erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen kommt es an

Zudem muss Ihr*e Dienstherr*in eine Kosten-Nutzen-Rechnung aufmachen. Eine Arbeitsunfähigkeit kostet erst mal: Entgeltfortzahlung, Überbrückungsarbeiten, Überstunden oder gar eine befristete Ersatzkraft. Zahlt Ihr*e Dienstherr*in unterm Strich mehr, als ihm der*die erkrankte Arbeitnehmer*in gebracht hat, spricht dies wiederum für die Kündigung.

Stellt sich aber heraus, dass der*die Dienstherr*in die Beeinträchtigung seiner*ihrer betrieblichen Interessen schon noch hinnehmen kann, muss er*sie mit der Kündigung noch zuwarten. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre dann unangemessen.

3. Stufe: Unter diesen Voraussetzungen muss Ihr*e Dienstherr*in Langzeiterkrankungen nicht mehr hinnehmen

Entscheidend für die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung ist eine negative Gesundheitsprognose. Eine solche beeinträchtigt die Interessen des*der Dienstgebenden als Arbeitgeber*in in erheblichem Maße, denn sie bedeutet, dass es ungewiss ist, ob bzw. wann der*die Erkrankte wieder arbeitsfähig wird.



BEISPIEL

18 Monate sind genug.

Seit nunmehr 18 Monaten ist die Sachbearbeiterin Saskia Z. infolge eines Nierenversagens krankgeschrieben. Saskia Z. wartet seit geraumer Zeit auf eine Spenderniere, ohne dass bisher ein entsprechendes Organ für sie zur Transplantation zur Verfügung gestanden hätte.

Weil der Dienstherr die Stelle von Saskia Z. unbedingt neu besetzen muss, kündigt er nun wegen einer negativen Gesundheitsprognose, aufgrund derer seine betrieblichen Interessen als Arbeitgeber erheblich beeinträchtigt sind.

Folge: Die Kündigung ist wirksam. Begründung: Da Saskia Z. bereits mehr als 18 Monate arbeitsunfähig erkrankt ist und nicht absehbar ist, wann mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gerechnet werden kann, hat der Arbeitgeber hier ein erhebliches betriebliches Interesse an der Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.



FAZIT

Planungssicherheit muss bestehen

Ist Ihr Kollege bereits längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt und ist ungewiss, wann er wieder arbeitsfähig sein wird, beeinträchtigt allein diese Ungewissheit die personelle Planungssicherheit des*der Arbeitgebenden. Seine*Ihre betrieblichen Interessen sind derart betroffen, dass eine krankheitsbedingte Kündigung gerechtfertigt ist (Bundesarbeitsgericht, 18.1.2007, Az. 2 AZR 759/05).

Autorin: Maria Markatou

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

Dienstplangestaltung: Bestimmen Sie als MAV mit?

Mit einem Dienstplan koordiniert Ihre Dienststellenleitung die Arbeit der Beschäftigten so, dass zu allen Tageszeiten die mindestens erforderliche Zahl an Arbeitskräften „im Dienst“ ist und Freizeit oder Urlaub der übrigen Beschäftigten Berücksichtigung findet. Haben Sie hier Beteiligungsrechte?

Gestalten Sie als MAV den Rahmen der Arbeitszeiteinteilung mit

Nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO und § 40d MVG.EKD bedürfen Entscheidungen des*der Dienstgebenden betreffend „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“ der Zustimmung der MAV. Da derartige Entscheidungen sich letztlich in Dienstplänen niederschlagen, sind diese zustimmungspflichtig.

Nur mit Ihrer Zustimmung bzw. Ihrem Dazutun können die verschiedenen Interessen in Einklang gebracht werden: das Interesse Ihres*Ihrer Dienstgebenden an möglichst hohem Arbeitseinsatz und Ihr Interesse an der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und an ausreichend Freizeit. Bei Mitarbeitenden, die zum engeren bischöflichen Verantwortungsbereich gehören – etwa bei pastoralen Diensten – haben Sie nur ein Anhörungsrecht.

So sind Sie bei der Ausgestaltung zu beteiligen

Sie bestimmen mit bei „Änderungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage“. Sie können also den Rahmen festlegen, wann die Pausen liegen sollen und wie die Arbeitszeit auf die einzelnen Tage zu verteilen ist. Ob die Dienststellenleitung aber 35 oder 40 Stunden in der Woche arbeiten lässt, das bleibt ihr überlassen.

! WICHTIG

Ihr Mitbestimmungsrecht als MAV kann eingeschränkt sein

Es kann sein, dass der Dienstplan unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden muss, etwa wenn für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, eingeteilt werden muss. Ihre Beteiligung ist hier auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden, beschränkt (§ 36 Abs. 3 MAVO (beschränktes Zustimmungsrecht der MAV)).

Ihre Dienststellenleitung muss diese außergewöhnlichen Voraussetzungen vortragen und notfalls auch beweisen. Ihrem Zustimmungsrecht unterliegt nur die zeitliche Lage, also die Bestimmung der Tage und der Tageszeiten, an denen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Mehrarbeit und Überstunden geleistet werden sollen, die vorher aufgrund der Ausnahmebestimmung des § 36 Abs. 3 MAVO vom*von der Dienstgebenden angeordnet worden sind. Weitere Mitbestimmungsrechte bestehen hier nicht.

Keine Mitbestimmung bei der Einzelzuordnung

Die Zuordnung der Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiter*innen zum Dienstplan unterliegt nicht Ihrem Beteiligungsrecht. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) besteht kein weitergehendes Mitbestimmungsrecht für Sie als MAV im Hinblick auf den täglichen Arbeitseinsatz einzelner Mitarbeitender. Diese Entscheidung hat das BAG für Betriebsrät*innen getroffen, sie ist auf Sie aber übertragbar.

Die Einzelzuordnung gehört zum Bereich der Entscheidungsfreiheit der Dienststellenleitung. Mitbestimmungspflichtig können nur Regelungen mit kollektivem Bezug sein, die nicht nur eine Ausgestaltung des individuellen Arbeitsverhältnisses bedeuten, sondern ohne Ansehen einer konkreten Person eine von dieser lösbare Maßnahme darstellen (kollektiver Bezug). Ein individueller Arbeitseinsatz gehört hier nicht dazu.

Falls Sie als MAV einem Dienstplan widersprechen, muss der*die Dienstgebende, wenn er*sie den Dienstplan aufrechterhalten will, die Einigungsstelle anrufen. In diesem Fall gilt der alte, wirksam beschlossene Dienstplan auch nach Ablauf seiner Geltungsdauer weiter, bis er durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird.

Ziehen Sie vor Gericht

Dienstpläne, für die Ihre Zustimmung nicht vorliegt, dürfen nicht umgesetzt werden. Geschieht dies dennoch, können Sie bei Gericht einen Antrag auf einstweilige Verfügung bzw. eine Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht stellen, die Erfolgsaussicht ist sehr groß. Der Antrag könnte zum Beispiel so lauten:



Muster: Antrag auf einstweilige Verfügung

„Im Wege der einstweiligen Verfügung wird der Antragsgegner verpflichtet, die von der Einrichtungsleitung des ... aufgestellten und durch Aushang bekannt gemachten Dienstpläne ... für den Monat ... (genaue Bezeichnung des Zeitraums) nicht anzuwenden.“

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



MEIN TIPP

Schließen Sie eine Dienstvereinbarung

Schließen Sie zum Thema Dienstplan eine Dienstvereinbarung. So verpflichten Sie sich gegenseitig und sparen sich viele Diskussionen. Und das ist es doch allemal wert!

Autorin: Maria Markatou

Complianceverstoß als Ausschlussgrund?

Ein Betriebsratsvorsitzender hat einen vertraulichen Hinweis aus einem Compliance-Briefkasten entnommen und geöffnet. Das Arbeitsgericht (ArbG) Heilbronn musste entscheiden, ob dieses Verhalten eine fristlose Kündigung und sogar den Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigt. In Dienststellen spielen vertrauliche Meldesysteme ebenfalls eine immer größere Rolle – und damit auch die Frage, wie Mitglieder der MAV mit sensiblen Hinweisen umgehen müssen (ArbG Heilbronn, 13.6.2025, Az. 7 BV 3/24).

Der Fall: Im gemeinsamen Betrieb zweier Unternehmen hatte der Betriebsratsvorsitzende einen Hinweisbrief aus dem Compliance-Briefkasten entnommen. Er besaß einen Zweitschlüssel, um den Kasten regelmäßig zu leeren und die Inhalte an die zuständige Compliance-Stelle weiterzuleiten. Als er am 1.8. eine Meldung vorfand, fragte er telefonisch beim Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats nach, wie er verfahren solle. Was die beiden dabei tatsächlich besprochen haben, blieb später umstritten.

Betriebsrat liest den Brief

Am folgenden Morgen öffnete der Betriebsrat den verschlossenen Umschlag. Erst danach steckte er die Unterlagen in einen neuen Umschlag und gab diesen in die interne Post. Kurze Zeit später erhielt er jedoch von der Compliance-Beauftragten eine E-Mail, in der sie ausdrücklich darauf hinwies, dass er eingegangene Meldungen niemals öffnen dürfe. Außerdem stellte sich heraus, dass die Hinweisgeberin den Brief bereits Wochen zuvor eingeworfen hatte und dieser nicht zeitnah weitergeleitet worden war. Der Hinweis betraf zudem den Vorsitzenden selbst.

Nach der verspäteten Weiterleitung wurde der Vorsitzende zunächst zur Stellungnahme aufgefordert. Parallel dazu beantragte der Arbeitgeber beim Betriebsrat die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung. Der Betriebsrat verweigerte diese. Daraufhin versuchte die Arbeitgeberseite, die Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen; hilfsweise wollte sie den Vorsitzenden aus dem Betriebsrat ausschließen lassen.

schied das Gericht, dass diese Pflichtverletzung hier keine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Unter Berücksichtigung aller Umstände sei dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist zumutbar gewesen.

Ebenso lehnte das Gericht den Ausschluss aus dem Betriebsrat ab. Zwar sei das Verhalten eindeutig fehlerhaft gewesen, jedoch habe der Vorsitzende damit keine gesetzlichen Pflichten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes so gravierend verletzt, dass ein Ausschluss gerechtfertigt wäre. Damit scheiterten sowohl der Versuch, die Kündigung durchzusetzen, als auch der Antrag, das Betriebsratsamt zu entziehen.



INFO: Compliance

Das ist mit „Compliance“ gemeint

Compliance bedeutet, dass eine Dienststelle oder Behörde alle geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Regeln einhält. Sie umfasst nicht nur rechtliche Vorgaben, sondern auch ethische Grundsätze und klare Verhaltensstandards für Beschäftigte und Führungskräfte. Ziel ist, Fehlverhalten zu verhindern und Risiken frühzeitig zu erkennen. Sie als MAV sind wichtiger Partner, wenn es darum geht, Regelungen verständlich zu machen und ihre Umsetzung im Alltag im Blick zu behalten. Sie achten darauf, dass Maßnahmen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen. Gute Compliance lebt von klaren Prozessen, offener Kommunikation und einer Führung, die Vorbild ist.



MEIN TIPP

Informieren Sie

Dieser Fall zeigt sehr deutlich, wie wichtig ein klar geregelter und dokumentierter Umgang mit Compliance-Hinweisen ist. Sobald ein Hinweis eingeht, achten Sie darauf, dass die Abläufe bekannt sind, dokumentiert werden und alle Beteiligten sie einhalten. Vertrauliche Meldungen dürfen ohne eindeutige Befugnis niemals geöffnet werden, auch nicht „aus praktischen Gründen“ oder auf Zuruf. Wirken Sie zudem darauf hin, dass Hinweisstellen regelmäßig geschult werden und jederzeit erreichbar sind.

Fehlverhalten ja – fristlose Kündigung nein

Der Beschluss: Das Gericht stellte klar, dass das Öffnen des Umschlags ein Straftatbestand sein kann, weil es das Briefgeheimnis verletzt. Ein solches Verhalten ist grundsätzlich ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten. Auch der verspätete Umgang mit der Meldung wurde kritisch gesehen. Dennoch ent-



FAZIT

Sprechen Sie miteinander

Gibt es zum Thema Compliance Unsicherheiten, empfiehlt es sich, sofort Rücksprache mit der zuständigen Stelle zu halten – und zwar schriftlich. So vermeiden Sie Missverständnisse und schützen sowohl Betroffene als auch sich selbst vor unnötigen Risiken. Der Fall zeigt: Fehlverhalten kann ernste Konsequenzen haben, muss aber immer im Gesamtzusammenhang bewertet werden. Ein besonnenes, sauberes Vorgehen hilft, Konflikte frühzeitig zu vermeiden und die Vertrauensbasis im Betrieb zu stärken.

Autorin: Maria Markatou

Anwerbung | Lesezeit 1 Minute

„Erwerbsmigration“ soll erleichtert werden

Deutschlands Arbeitsmarkt ächzt unter dem Fachkräftemangel. Gerade Sie im sozialen Bereich spüren das deutlich. Die Lösung: gezieltes Anwerben ausländischer Fachkräfte. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) will dies nun erleichtern.

Ab sofort können sich interessierte Arbeitskräfte bereits im Ausland online zu Themen der Erwerbsmigration wie Arbeitssuche, Ausbildung, Anerkennung und Arbeitsmarktzulassung informieren und sich im Onlineportal der BA registrieren. Hier können sie Angaben zu ihrer Ausbildung, Deutschkenntnissen sowie dem gewünschten Zielberuf machen. Das soll, wenn die Menschen nach Deutschland gezogen sind, die Beratung und mögliche Vermittlung erleichtern. Im besten Fall passen Angaben zu den Anforderungen einer Stelle – dann erhalten die Bewerbenden direkt einen

Beratungstermin. Ansonsten gibt es Unterstützung bei der Stellensuche sowie Beratung zur Anerkennung von Abschlüssen.

Ich finde den Vorstoß der BA sehr gut, denn wir brauchen eine spürbare Entlastung am Arbeitsmarkt. Gerade die Arbeit am Menschen erfordert „Manpower“ – zur ausreichenden Versorgung Bedürftiger, aber auch zur Entlastung von Beschäftigten im sozialen Bereich.

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: HADI INCREDIBLE; S. 8: Celt Studio – 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. © 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

MITBESTIMMUNG
Information bei Leiharbeit

ARBEITSRECHT
Eingruppierung des sozialen
Hintergrunddienstes

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Neues vom TV DN