

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3

INFORMATIONSANSPRUCH

Unterlagen zu Stellenplänen müssen Ihnen vorgelegt werden

SEITE 6–7

KÜNDIGUNG

Das sind mögliche Kündigungsgründe, sortiert von A bis Z



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

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

[Editorial

Liebe MAV,

sicher beobachten auch Sie die Diskussionen über die Lockerung des Kündigungsschutzes, „Lifestyle-Teilzeit“, Kürzungen der Beihilfen für Behinderte und 14,5 Krankheitstage. Ich will das gar nicht politisch bewerten, aber menschlich. Wir brauchen den Aufschwung, wir brauchen Initialzündungen, ja – aber warum wird so getan, als könnte Deutschland nur auf Kosten der Schwächsten zu alter Stärke zurückfinden? Wenn das schwächste Glied reißt, ist die ganze Kette kaputt. Das muss doch jedem klar sein! Wann ist es salonfähig geworden, mit dem Finger immer wieder auf die Schwächsten zu zeigen? Das ist respektlos und bringt Deutschland weder auf die Beine, noch erhellt es die Stimmung im Land.

Schauen wir lieber auf das, was immer noch ignoriert wird: mangelnde Digitalisierung, mehr Geld für die Bildung unserer Kinder, Umgang mit KI. Aber dass das mal in den Fokus gerückt wird, darauf müssen wir wohl weiter hoffen ...

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

Erforderlichkeit bei Schulungen 3

Vorlage von Stellenplänen 3

ARBEITSRECHT

Kündigungsschutz bei Elternzeit 4

KOMMUNIKATION

So führen Sie sensible Gespräche 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Kündigungsgründe von A bis Z 6 + 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Wie Sie Gewaltprävention unterstützen 8

WISSENSWERTES

Reichweite des Direktionsrechts 9

Elternzeit und variable Vergütung 10

AMTSFÜHRUNG

So prüfen Ihre Kolleg*innen, ob sie MAV werden sollten 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Gendern kann verlangt werden 12

Freistellung | Lesezeit 2 Minuten

Schulung: Sie als MAV definieren, ob erforderlich

Ihre Dienstgebenden müssen die erforderlichen Kosten der MAV tragen. Sie müssen auch zur Teilnahme an Schulungen und Seminaren freigestellt werden, wenn diese Ihnen für Ihre Arbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln. Was aber erforderlich ist, darüber lässt sich wie immer trefflich streiten (Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland, 21.11.2025, Az. I-2708/5-2025).

Der Fall: Eine MAV mit 9 Mitgliedern beantragte bei ihrem Dienstherrn die Freistellung von 2 Mitgliedern zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Burnout: Das Ausbrennen im Beruf“.

Auch die Kostenübernahme hat die MAV beantragt. Der Dienstherr hielt den Antrag für unbegründet, weil die Schulung nicht erforderlich und sachgerecht sei. Es bestehe kein inhaltlicher Zugschnitt auf die Handlungsebene der MAV. Da sich MAV und Arbeitgeber nicht einigen konnten, zog die MAV vors Kirchengericht.

Mitglieder der MAV dürfen auf Burn-out-Schulung gehen

Die Entscheidung: Die MAV setzte sich durch. Nach § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD (entspricht § 16 Abs. 1 MAVO) steht den Mitgliedern der MAV für die Teilnahme an Schulungen, die ihr für ihre Tätigkeit in der MAV erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung zu. Dabei entscheidet die MAV, welche Kenntnisse für ihre Arbeit erforderlich sind.

Ihr steht insoweit ein weiter Beurteilungsspielraum zu. Sie hat einen weiteren Entscheidungsspielraum als ihre Kolleg*innen im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft.



INFO: Schulung

Kein Freizeitausgleich

Die Deutsche Bischofskonferenz hat entschieden, dass Sie einen Freistellungsanspruch haben, aber keinen Anspruch auf Freizeitausgleich wegen der Schulungsteilnahme (17.5.2024, Az. M 08/2023).

FAZIT

Sie beurteilen die Erforderlichkeit

Sie haben bei der Erforderlichkeit einer Schulung einen sehr weiten Beurteilungsspielraum. Das heißt, dass Sie die Teilnahme nicht mit einer konkreten Aufgabe in der Dienststelle verknüpfen müssen, sondern auch allgemein die Erforderlichkeit herleiten können. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Informationsanspruch | Lesezeit 1 Minute

Mitteilungspflicht beim Stellenplan

Die Überprüfung einer fairen und ausreichenden Stellenbesetzung gehört zu Ihren Aufgaben als MAV. Zur Überprüfung benötigen Sie die notwendigen Informationen. Fraglich ist nur, in welcher Form diese vorliegen müssen (KAG Freiburg, 2.12.2024, Az. M04/2024).

Der Fall: Die MAV verlangte die vierteljährliche Vorlage eines vollständigen Ist-Stellenplans in einer auswertbaren digitalen Datei. Die Datei sollte enthalten:

Name, Vorname, Geburtsdatum, Datum der Einstellung bei der Dienststelle, bei Befristungen Datum des Ablaufs der Befristung, Beschäftigungszeit, Eingruppierung mit Stufenzuordnung unter Angabe der Kostenstelle, ausgeübte Tätigkeit, als leitend bezeichnete Mitarbeitende im Sinne der MAVO, Beschäftigungsumfang, Schwerbehindertenstatus (sofern bekannt), Informationen über Altersteilzeit, Sabbatmodelle, Elternzeit, Sonderurlaub und weitere Reduzierungs- oder Unterbrechungstatbestände im laufenden Arbeitsverhältnis.

Falls das nicht möglich sei, sollte der Dienstherr zumindest die notwendigen Unterlagen vorlegen. Der Dienstherr weigerte sich, die MAV klagte.

Unterlagen ja, digitale Aufbereitung nein

Die Entscheidung: Die MAV kann die vorliegenden Unterlagen über den Stellenplan verlangen, nicht jedoch eine besondere Aufbereitung der Unterlagen.

FAZIT

Inhalt der Informationspflicht

Informieren müssen Ihre Dienstgebenden Sie. Sie können aber nicht verlangen, dass Ihnen die Informationen immer in einer bestimmten Form (digital, tabellarisch ...) zur Verfügung gestellt werden.

Autorin: Maria Markatou

Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Vorgelagerter Kündigungsschutz bei Aufteilung der Elternzeit in mehrere Abschnitte

Elternzeiter*innen haben bereits ab 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit besonderen Kündigungsschutz (§ 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Was aber, wenn Eltern von ihrem Recht Gebrauch machen, sich die Elternzeit aufzuteilen? Dann darf man sich zu Recht fragen, ob vor jedem Abschnitt wieder ein Kündigungsschutz einsetzt oder nur einmal vor dem ersten Abschnitt (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, 5.11.2025, Az. 11 SLa 394/25).

§ 18 Abs. 1 Satz 1 und 2 BEEG

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war noch in der Probezeit. Er ist verheiratet und Vater von 2 Kindern. Am 23.7.2024 beantragte er Elternzeit, um seine Tochter bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres zu betreuen. Er wollte die Elternzeit in mehrere Teilabschnitte, teilweise auch in Teilzeit, aufteilen. Der Arbeitgeber bewilligte die beantragte Elternzeit am 1.8.2024. Der 2. Abschnitt der Elternzeit ging vom 11.11.2024 bis zum 10.7.2025. Am 9.10.2024 sprach der Arbeitgeber die Probezeitkündigung aus. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage. Auch vor dem 2. Teilabschnitt der Elternzeit gelte, dass der besondere Kündigungsschutz für Elternzeiter bereits ab 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit einsetzt. Dies habe der Arbeitgeber missachtet. Der Arbeitgeber meinte, der vorgelagerte Kündigungsschutz trete nur einmal in Kraft, und zwar vor dem ersten Abschnitt der Elternzeit. Nun musste das Arbeitsgericht ran.

! WICHTIG

Kündigung bleibt möglich, aber schwer

Während der Elternzeit genießen die Mitarbeitenden besonderen Kündigungsschutz. Die Dienstgebenden können dann nur aus wichtigem Grund und mit behördlicher Genehmigung kündigen. Eine Kündigung bleibt also möglich, ist aber deutlich erschwert.

Schonfristzeitraum beginnt immer wieder neu

Das Urteil: Der Arbeitgeber verlor. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BEEG gilt vor bzw. in jedem Abschnitt der Elternzeit, da die Norm nicht nach Abschnitten unterscheidet, sondern von einer Elternzeit spricht. Zudem soll der vorgelagerte Schutz ja gerade sicherstellen, dass Arbeitgebende nicht wegen der Elternzeit die Kündigung

aussprechen. Dieses Ziel wäre nicht erreichbar, wenn Arbeitgebende bei aufgeteilter Elternzeit zwischen den Abschnitten quasi bis zum ersten Tag der Elternzeit kündigen könnten. Dann wäre das Aufteilungsrecht völlig ausgehöhlt.

Denken Sie an Ihren Urlaub

Beim Mutterschutz ist es klar, dass sich dieser nicht negativ auf den Urlaub auswirken darf. Mutterschutz wird hier wie eine Beschäftigungszeit gewertet. Das heißt, dass Beschäftigte während des Mutterschutzes sogar noch einen Urlaubsanspruch aufbauen (§ 24 Mutterschutzgesetz).

Bei der Elternzeit ist dies anders. Hier haben Dienstgebende das Recht, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 zu kürzen (§ 17 BEEG), außer die Elternzeiter*innen arbeiten in Elternteilzeit bei dem*der Dienstgebenden.

Möchten Dienstgebende von dem Kürzungsrecht Gebrauch machen, müssen sie dies dem*der Beschäftigten mitteilen, und zwar vor Rückkehr aus der Elternzeit. Wichtig für Sie ist, dass der Kürzungsanspruch sich nur auf volle Kalendermonate der Elternzeit bezieht.

🔍 BEISPIEL

Die Urlaubskürzung

Ihr Kollege ist von 3.1.2026 bis 4.3.2026 in Elternzeit und dann noch mal von 10.4.2026 bis 15.5.2026. Der Dienstgebende kann den Urlaubsanspruch nur um 1/12 kürzen, da sich nur der Februar 2026 als voller Kalendermonat ergibt.

➔ FAZIT

Rechtssicherheit für Eltern

Wegen grundsätzlicher Bedeutung wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Ich glaube aber nicht, dass dieses anders urteilen wird. Kein Elternteil würde dann die Elternzeit mehr aufteilen wollen. Das LAG hat Eltern damit ein Stück Rechts- und Handlungssicherheit gegeben.

Autorin: Maria Markatou

Gesprächsführung | Lesezeit 4 Minuten

Taktgefühl: Wie Sie als MAV sensible Themen richtig ansprechen

Zu den Skills einer guten MAV gehört weit mehr, als nur Gesetzestexte zu kennen. Sie sind oft die erste Anlaufstelle, wenn es im Arbeitsleben einer Kollegin oder eines Kollegen schwierig wird. Es geht um Gesundheit, um Ängste vor dem Jobverlust, um die Frage: „Wie kann es weitergehen?“ oder um das Eingeständnis, dass man „nicht mehr so kann“ wie früher. Hier ist Taktgefühl eines Ihrer wichtigsten Werkzeuge. Nachfolgend finden Sie einige hilfreiche Anregungen für Ihre Arbeit bzw. Ihre Gespräche als MAV.

Schätzen Sie sich selbst als taktvoll ein? Taktgefühl verwechseln viele mit „Vorsicht“. Dabei bedeutet es nicht, um den heißen Brei herumzureden. Im Gegenteil: Taktgefühl ist die Kunst, schwierige Dinge so direkt wie nötig und so wertschätzend wie möglich anzusprechen.

Es ist das Wissen, wann man eine Frage stellt und wann man besser schweigt. Das ist im Gespräch, insbesondere wenn Emotionen hochkommen, gar nicht so leicht. Hier finden Sie einige Ideen, wie Ihnen das bewusster gelingen kann.

Taktgefühl braucht Vorbereitung

Bevor Sie ein sensibles Thema ansprechen, muss der Rahmen stimmen. Als MAV wissen Sie, dass Vertrauen für ein gutes Gespräch nicht zwischen Tür und Angel entsteht. Privatsphäre ist entscheidend, gerade bei sensiblen Themen.

Ein Gespräch über ein psychisches Problem, ein Überlastungsempfinden oder einen Konflikt mit Kolleg*innen darf niemals im Großraumbüro oder in der Kantine stattfinden, auch wenn sich dort häufig Gespräche ergeben. Laden Sie die Kolleg*innen immer in einen geschützten Raum ein und achten Sie dabei auf eine zugewandte Körperhaltung.

Das eigene „Radar“ einschalten und darauf achten

Das eigene Bauchgefühl bzw. die innere Wahrnehmung hilft Ihnen zu spüren, was gerade im Raum steht, ohne dass der*die betroffene Kolleg*in es konkret benennt. Achten Sie besonders auf die Körpersprache: Weicht Ihr Gegenüber z. B. Ihrem Blick aus? Nestelt es nervös an den Fingern? Oder fährt es sich immer wieder über die Nase oder das Gesicht? Das sind oft Zeichen von Scham oder Stress. Geht Ihr „Radar“ in solchen Situationen an, nehmen Sie bewusst Druck aus dem Gespräch.

Ihre Art zu fragen ist bedeutsam

Als MAV sind Sie besonders auf die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und Ihre Unterstützung fokussiert. Ihre Wahrnehmung hilft Ihnen in schwierigen Situationen, Grenzen zu wahren und nicht neugierig zu werden.

Anstatt zu fragen: „Was haben Sie genau?“, ist die Frage „Was fällt Ihnen im Arbeitsalltag momentan schwer?“ oft hilfreicher. So respektieren Sie die Privatsphäre, bleiben taktvoll und zugleich professionell.

Der Ton macht die Musik

Worte und Sätze können Türen öffnen oder zuschlagen. Hier sind 3 goldene Regeln für taktvolle Formulierungen, die Sie als MAV nutzen sollten:

- **„Ich-Botschaften“ statt Vorwürfe**

Statt „Sie machen in letzter Zeit viele Fehler“ sagen Sie besser: *„Mir ist aufgefallen, dass es momentan einige Herausforderungen gibt. Ich mache mir Gedanken, wie wir Sie unterstützen können.“*

- **Angebote statt Anweisungen**

Niemand wird gerne bevormundet. Nutzen Sie Formulierungen wie *„Ich könnte mir vorstellen, dass ...“* oder *„Wäre es für Sie hilfreich, wenn ...?“*. Das lässt den Betroffenen die Kontrolle über die Situation.

- **Verhalten von Person trennen**

Wenn ein*e Kolleg*in aufgrund einer Beeinträchtigung auffällt (etwa durch Gereiztheit bei psychischen Belastungen), sprechen Sie das Verhalten an und nicht die Person, z. B.: *„Ich nehme wahr, dass die Stimmung im Team gerade angespannt ist“* oder *„Mein Eindruck ist, dass Ihr Verhalten als aggressiv erlebt wird“* statt *„Sie sind aggressiv“*.

Die Bedeutung der Schweigepflicht

Taktgefühl bedeutet auch: Was in der Beratung besprochen wird, bleibt dort. Nichts zerstört Vertrauen schneller als Informationen, die über den Flurfunk weitergegeben werden. Erklären Sie der Person aktiv: *„Alles, was wir hier besprechen, bleibt unter uns. Erst wenn wir gemeinsam entscheiden, den Dienstgeber oder die gesamte MAV einzubeziehen, gehen wir den nächsten Schritt.“* Das nimmt dem*der Betroffenen Druck und gibt ihm* ihr Sicherheit.

Taktvoll die eigenen Grenzen kennen

Taktgefühl bedeutet auch, die eigenen Grenzen zu erkennen und gegenüber den eigenen Ressourcen taktvoll zu sein. Wenn Sie das Schicksal einer Kollegin, eines Kollegen selbst zu sehr belastet, ist es taktvoll und professionell, die betroffene Person an externe Stellen wie den Integrationsfachdienst zu verweisen.

Autorin: Brigitte Ganzmann



ADIIVA IMPULS

Ihr Fachdienst für den Gesundheitsschutz

„Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ hilft Ihnen nicht nur rechtlich, wenn Sie mit Sucht am Arbeitsplatz, psychischen Erkrankungen oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement konfrontiert sind.



Beendigungsgründe | Lesezeit 8 Minuten

Mögliche Kündigungsgründe von A bis Z

Auf Seite 3 haben Sie gesehen, wie schnell Dienstgebende mit einer Kündigung bei der Sache sind. Sie als MAV müssen vor jeder Kündigung angehört werden. Damit Sie besser einschätzen können, wie die Erfolgsaussichten einer Kündigung sind, habe ich Ihnen hier die wichtigsten Kündigungsgründe von A bis Z aufgelistet.

Alkoholmissbrauch

Arbeitet ein*e Mitarbeiter*in trotz Alkoholverbot alkoholisiert, ist das eine Pflichtverletzung. Verstöße gegen ein Alkoholverbot können sogar ohne Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen.

Sitzt der*die Betroffene nur am Schreibtisch und gefährdet keine Kolleg*innen oder Kund*innen, sollte zunächst abgemahnt werden. Im Wiederholungsfall kann ihm*ihre aber gekündigt werden.

Liegt bei der betreffenden Person allerdings eine Alkoholsucht vor, ist die Kündigung nicht verhaltensbedingt, sondern nach den für die krankheitsbedingte Kündigung geltenden Grundsätzen zu beurteilen!

Arbeitsverweigerung

Weigert sich ein*e Arbeitnehmer*in nachhaltig, der vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachzukommen? Bleibt er*sie einfach zu Hause oder macht er*sie schon mal 4 Stunden Mittagspause, dann kann ihm*ihre gekündigt werden.

Bei einem solchen oder ähnlichen Vorfall muss der*die Arbeitnehmer*in aber erst abgemahnt werden, um ihn*sie so zum Einlenken (= sofortige Arbeitsaufnahme) zu bewegen.

Fehlverhalten bei Krankheit

- **Nebentätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit:** Hier kann eine Kündigung schwierig sein. So soll ein einmaliger und unentgeltlicher Freundschaftsdienst in der Krankenzzeit nie eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.
- **Genesungswidriges Verhalten:** Ist der*die Mitarbeiter*in krankgeschrieben, darf er*sie nichts unternehmen, was seine*ihre Gesundheit gefährdet. Anderenfalls muss er*sie mit einer Kündigung rechnen. Für Ihre Dienststellenleitung kommt es somit immer darauf an, was genesungswidrig ist und was nicht.

Konkurrenztätigkeit

Während das Arbeitsverhältnis besteht, darf ein*e Mitarbeiter*in seinem*ihrem Arbeitgebenden keine Konkurrenz machen. Verstößt ein*e Mitarbeiter*in gegen diese Treuepflicht, kann er*sie abgemahnt werden.

Im Wiederholungsfall ist eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt. Bei einer besonders schwerwiegenden Verletzung des Arbeitsvertrags kommt auch eine fristlose Kündigung in Betracht.

Lohnpfändung

Eine ordentliche Kündigung kann nur gerechtfertigt sein, wenn zahlreiche Lohnpfändungen oder -abtretungen in der Dienststelle einen derartigen Arbeitsaufwand verursachen, dass dies zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf Ihrer betrieblichen Organisation führt.

Minderleistung/Schlechtleistung/„Low Performer“

Einem schlecht arbeitenden Mitarbeiter*in kann verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn er*sie dauerhaft fehlerhaft arbeitet oder äußerst unterdurchschnittliche Leistungen erbringt. Bei der Minderleistung ist eine unterdurchschnittliche Leistung ab 40–50 % unter Soll kündigungsrelevant.

Das ist aber nur die objektive Seite. Hinzu kommen muss eine subjektive Komponente; die Person muss also auch leistungsunwillig sein. Sie müsste mehr leisten können, ist aber offensichtlich dazu nicht bereit. Diesen subjektiven Faktor hat das Bundesarbeitsgericht in einer jüngeren Entscheidung nochmals bekräftigt.

Es hat klargestellt, dass Mitarbeitende grundsätzlich ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung nachkommen, wenn sie unter angemessener Ausschöpfung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten.

Mobbing bzw. intrigantes Verhalten

Mobbt ein*e Mitarbeiter*in eine*n Kolleg*in, eine*n Untergebene*n oder gar Vorgesetzte*n, ist das eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, die im Extremfall zu einer Kündigung führen kann. Die gemobbte Person hat dabei aber keinen Anspruch auf Kündigung des*der Mobbenden. Ausnahme: Die Kündigung wäre theoretisch die einzige Lösung des Problems.

Geht ein*e Kolleg*in sogar so weit, dass er*sie durch Intrigen eine*n Mitarbeiter*in von ihrem Stuhl stoßen will, um sich dann selbst den Posten unter den Nagel zu reißen, kann ihm*ihre fristlos gekündigt werden.

Private Internetnutzung während der Arbeitszeit

Ist es den Mitarbeitenden am Arbeitsplatz (mündlich oder schriftlich) untersagt, das Internet privat zu nutzen, ist ein Verstoß dagegen eine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Hier kann nach erfolgloser Abmahnung gekündigt werden. Aber auch ohne ausdrückliches Verbot ist eine Kündigung denkbar, etwa bei Downloads mit strafbarem Inhalt oder exzessiver Internetnutzung.

Liegen solche „Surf-Symptome“ bei einer*m Mitarbeiter*in vor, ist unter Umständen auch ohne Abmahnung eine Kündigung möglich.

Selbstbeurlaubung

Nicht immer ist es möglich, den Mitarbeitenden zum Wunschtermin freizugeben. Wenn eine*r Ihrer Kolleg*innen nun so erbost ist, dass er*sie sich selbst Urlaub nimmt, reicht das für eine Kündigung?

Ja: Eine Selbstbeurlaubung wird meistens eine ordentliche, oft auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Eine vorherige Abmahnung ist nicht nötig. Es gibt aber auch Ausnahmen, etwa wenn ein*e Mitarbeiter*in sein*ihre Kind dringend zum Arzt bringen musste.

Strafbares Verhalten

- **Beleidigungen:** Bei groben Beleidigungen ist je nach Art und Inhalt der Beleidigung eine fristlose Kündigung möglich. Doch Vorsicht: Wann eine Beleidigung vorliegt, hängt auch vom Umgangston in Ihrer Firma ab. Je derber die allgemeine Ausdrucksweise ist, desto krasser müssen die Äußerungen ausfallen, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Andererseits muss die Beleidigung auch nicht persönlich erfolgen. Für eine (fristlose) Kündigung kann es reichen, wenn abwesende Kolleg*innen beleidigt werden.
- **Tätlichkeiten** (z. B. Ohrfeige, mit einem Hammer werfen etc.) unter Mitarbeiter*innen oder gegenüber den Dienstgebenden sind auch ein Grund für eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Handgreiflichkeiten sind nicht nur für das Opfer inakzeptabel; wenn Ihr*e Arbeitgeber*in davon erfährt, darf er*sie dies nicht einfach hinnehmen. Schließlich trägt er*sie gegenüber allen Mitarbeitenden die Verantwortung. Außerdem hat er*sie auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch solch grobe Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird: Er*Sie will ja nicht, dass durch Verletzungen möglicherweise Arbeitskräfte ausfallen. Außerdem kann das Arbeitgeber*in-Image leiden.
- **Sexuelle Belästigung:** Die sexuelle Belästigung von Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz stellt ebenfalls einen Grund zur Kündigung dar. Ob die sexuelle Belästigung im Einzelfall auch zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt, hängt von ihrem Umfang und ihrer Intensität ab.

Ungepflegte Erscheinung

Erscheint Ihr*e Kolleg*in ungepflegt am Arbeitsplatz, etwa unrasiert, mit fettigem Haar, dann kann ihm*ihr nur bei „Außenkontakt“ gekündigt werden. Im Verkauf ist ein gepflegtes Äußeres Pflicht.

Aber es gilt: erst abmahnen, dann kündigen! Versuchen Sie, ihn*sie mit Gefühl zu mehr „Eitelkeit“ zu führen.

Vermögensdelikte

Bei Diebstahl von Firmeneigentum oder von Sachen der Kolleg*innen oder Externen hört der Spaß auf. Schon die Entwendung geringwertiger Sachen rechtfertigt eine Kündigung, oft sogar die fristlose! Für die Kündigung spielt es keine Rolle, wie das Verhalten strafrechtlich zu beurteilen ist.

Verweigerung einer betriebsärztlichen Untersuchung

Weigert sich Ihr*e Kolleg*in, sich einer solch notwendigen Untersuchung zu unterziehen, verletzt er*sie eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Bei entsprechender Beharrlichkeit – dokumentiert durch eine erfolglose Abmahnung – ist eine Kündigung gerechtfertigt.

Vorteilsannahme

Sagen Sie lieber Nein zu Geschenken, egal, wie klein. So machen Sie sich gar nicht erst verdächtig. Geben Sie dies an Ihre Kolleg*innen in der Dienststelle weiter.

Zuspätkommen

Wer seine Arbeit unpünktlich antritt, verletzt dadurch seine Leistungspflicht. Kommt das wiederholt vor und treten daneben noch nachteilige Folgen auf, etwa in Form von Betriebsablaufstörungen oder Störungen des Betriebsfriedens, ist dies erschwerend zu berücksichtigen. In diesem Fall muss Ihr*e Kolleg*in – nach erfolgloser Abmahnung – mit einer Kündigung rechnen.

→ FAZIT

Der Einzelfall entscheidet

Sie sind vor jeder Kündigung zu hören. Es kommt hier immer auf den Einzelfall an. Was in einem Fall zur Kündigung reicht, muss es im anderen noch lange nicht. Behalten Sie dies immer im Hinterkopf und fragen Sie auch immer nach etwaigen Rechtfertigungsgründen.

Autorin: Maria Markatou

BEI KÜNDIGUNGEN
REDEN SIE MIT –
NUTZEN SIE DIESES
RECHT!



Schutz | Lesezeit 4 Minuten

Gewaltprävention: Sehen Sie bewusst hin und treffen Sie wirksame Maßnahmen gegen Gewalt

Beschimpfungen, Bedrohungen, körperliche Übergriffe – oft subtil und manchmal sehr deutlich. Immer mehr Beschäftigte geben an, Gewalt am Arbeitsplatz zu erfahren. Das gilt auch für kirchliche Einrichtungen. Am besten ist es, wenn schon vor der roten Linie gehandelt wird. Wie Ihnen das als MAV gemeinsam mit Ihrem*Ihrer Dienstgebenden und den Führungskräften gelingen kann, erfahren Sie in diesem Artikel.

Ob im Kundenkontakt, bei Kontrollen, in der Pflege oder im Außendienst – immer mehr Kollegen erleben Situationen, die eskalieren. Dabei ist Gewalt nicht immer körperlich. Schon Beleidigungen, Bedrohungen oder das bewusste Überschreiten von Grenzen zählen dazu. Viele Führungskräfte und auch viele Betroffene selbst glauben: „Da kann man doch nichts wirklich machen.“

Doch genau das Gegenteil ist der Fall. Wer das Risiko kennt, kann systematisch vorbeugen und somit handeln, noch bevor die rote Linie überschritten wird, mit

- baulichen Maßnahmen,
- klaren Abläufen,
- passenden Schulungen und
- einer Unternehmenskultur, die null Toleranz gegenüber Gewalt zeigt.

Viele Kolleg*innen schweigen über Gewalterlebnisse am Arbeitsplatz

In einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gaben 2022 lediglich rund 60 % der betroffenen Frauen und 50 % der Männer an, dass sie mit anderen über ihre Erlebnisse gesprochen hätten – und das oft erst, nachdem sie mehrfach Gewalt ausgesetzt waren. Die Gründe sind vielfältig. Betroffene haben Scham- und Schuldgefühle oder wollen nicht als schwach wahrgenommen werden. Oft fehlt auch das Vertrauen, dass der*die Arbeitgebende sich der Sache wirklich annehmen wird – leider häufig zu Recht.

Seit 2024: ILO-Übereinkommen

Durch die Studie wurde 2024 das von der ILO beschlossene Übereinkommen „C190“, das Gewalt und Belästigung verbietet, in Deutschland anerkannt und die Stärkung von Maßnahmen beschlossen. Was ist in Ihrem Betrieb bisher zur Gewaltprävention geschehen? Was wurde in den Gremien dazu besprochen?

Nach dem Übereinkommen der ILO ist auch der*die Arbeitgebende aufgefordert, nicht zu warten, bis es zu Gewaltereignissen kommt, sondern präventiv tätig zu werden. Dies beginnt bei der Analyse von Situationen in Bezug auf mögliche Gewaltauslöser und endet bei Maßnahmen zur Unterstützung von Personen, die dennoch Opfer von Angriffen wurden.

Sinnvolle Maßnahmen

Fordern Sie zum einen Ihre Kolleg*innen auf, darüber zu reden, und regen Sie zum anderen Ihre*n Arbeitgeber*in an, in folgende Maßnahmen zu investieren:

1. Bauliche Maßnahmen (Verhältnisprävention)

Dazu gehören räumliche Schutzmöglichkeiten, z. B. eine Trennscheibe oder Sicherheitsabstände, gerade wenn es viel

Kund*innenkontakt gibt. Ebenso führen ein Notrufsystem oder auch mobile Alarmgeräte im Außendienst zu mehr Sicherheit am Arbeitsplatz. Fordern Sie zudem noch gute Beleuchtung und sichere Parkplatz- und Zugangsbereiche.

2. Klare Abläufe (Organisationsprävention)

Passiert ein Übergriff, muss es verbindliche Melde- und Dokumentationswege geben. Setzen Sie sich als MAV für einen Prozess ein, der regelt, wie Gewaltvorfälle gemeldet, dokumentiert und ausgewertet werden. Entwickeln Sie z. B. einen standardisierten Meldebogen.

3. Schulungen (Verhaltensprävention)

Hilfreich ist es, wenn Kolleg*innen die Anzeichen einer Eskalation erkennen und diese durch eine entsprechende Gesprächsführung entschärfen können. Ebenso wichtig ist es, dass Ihr*e Arbeitgeber*in alle Führungskräfte schult und über die Formen von Gewalt, die rechtlichen Pflichten sowie über das richtige Handeln nach Vorfällen informiert.

4. Unternehmenskultur

Vereinbaren Sie mit Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden in einer Dienstvereinbarung nicht nur eine klare Null-Toleranz-Haltung gegenüber Gewalt, sondern verankern Sie diese auch in Leitbildern und Führungsgrundsätzen. Wichtig ist zudem, dass Betroffene nicht stigmatisiert werden und Meldungen keine negative Folge haben. Ein Angebot ist hier z. B. auch eine Supervision oder ein Coaching.

Autorin: Brigitte Ganzmann



Direktionsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Direktionsrecht gilt vor allen Dingen in Bezug auf die Beschäftigung

Können oder wollen Frauen ein Kind nicht austragen, haben sie die Möglichkeit des Schwangerschaftsabbruches. Bei einer medizinischen Indikation ist ein Abbruch auch nach der 12. Schwangerschaftswoche noch möglich. Kirchliche Dienstgebende im medizinischen Bereich können frei entscheiden, ob sie Abbrüche durchführen oder nicht. Für privat in Nebentätigkeit praktizierende Mediziner*innen können sie das aber nicht mitentscheiden (Landesarbeitsgericht Hamm, 5.2.2026, Az. 8 SLa 685/25).

Der Fall: Ein Arzt war über viele Jahre am Evangelischen Krankenhaus Lippstadt angestellt. Er hatte mit seinem Team medizinisch indizierte Schwangerschaftsabbrüche in Einzelfällen vorgenommen. Diese Abbrüche betreffen die Fälle schwerwiegender Beeinträchtigungen der Schwangeren oder des Kindes, auch bei Lebensgefahr für die Frau.

Als das Klinikum mit einem katholischen Träger fusionierte, untersagte dieser ihm per Dienstanweisung über das Direktionsrecht des Arbeitgebers weitere medizinisch indizierte Abtreibungen, sogar bei schweren Fehlbildungen des Fötus. Die Untersagung galt für das Anstellungsverhältnis des Arztes, aber auch für seine Privatpraxis. Grundsätzlich erlaubt die Klinik Abtreibungen nur in Ausnahmefällen, bei Gefahr für die Mutter. Der Arzt klagte gegen die Anweisung.

§ 106 Gewerbeordnung (GewO)

Direktionsrecht

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Teilerfolg für den Arzt

Das Urteil: Der Arzt gewann zum Teil. Im Hinblick auf seine Tätigkeit als angestellter Arzt verlor er. Der Arbeitgeber lässt Abtreibungen in engen Ausnahmen zu. Damit verstößt er bzw. die Dienstanweisung nicht gegen das Gesetz. Es handle sich hier um eine legitime Unternehmerentscheidung des christlichen Krankenhauses.

Anders urteilten die Richter*innen bei der Tätigkeit des Arztes in seiner Privatpraxis. Diese übte er als Nebentätigkeit aus. Deren Konkretisierung und Einschränkung durch den Klinikträger seien unwirksam. Der Dienstherr kann hier kein Abtreibungsverbot aussprechen. Das sei von den Regelungen in den erteilten Nebentätigkeitsgenehmigungen nicht gedeckt. Die Einschränkung der Nebentätigkeit im Hinblick auf Schwangerschaftsabbrüche dürfe aufgrund der vertraglichen Regelungen der Parteien jedenfalls

nicht weiter reichen als die Einschränkung für solche Tätigkeiten als angestellter Arzt in der Klinik, die eine entsprechende Ausnahmeregelung ausdrücklich vorsieht. Ein Schwangerschaftsabbruch sei schließlich auch nach Lehre der katholischen Kirche nicht in allen Fällen untersagt.

→ FAZIT

Das Maß entscheidet

Natürlich dürfen Dienstgebende das Dienstverhältnis ausgestalten, aber sie dürfen dabei nicht zu weit gehen. Sie dürfen nicht in private Rechte oder eine selbstständige Tätigkeit eingreifen bzw. nur nach einer sorgfältigen Abwägung. Das würde sonst zu weit gehen.

INFO: Direktionsrecht



Was dürfen Dienstgebende regeln?

Geregelt ist das Ganze in § 106 GewO. Danach dürfen Dienstgebende Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie Fragen der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb nach billigem Ermessen bestimmen, soweit sie nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Das heißt in der Praxis: Sind die Tätigkeiten, die Ihre Kolleg*innen erledigen sollen, im Arbeitsvertrag genau festgelegt, ist eine Änderung nur möglich, wenn der*die jeweilige Kolleg*in sich damit einverstanden erklärt. Alternativ bleibt Dienstgebenden allerdings – sofern es einen entsprechenden Grund gibt –, eine Änderungskündigung auszusprechen.

Klassische Fälle des Direktionsrechts sind: Dienstgebende dürfen die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ebenso festlegen und ändern wie die Lage der Arbeitszeit am jeweiligen Wochentag einschließlich der Pausen, Schichtarbeit oder Bereitschaftsdienste einführen, einen Wechsel von der Tag- zur Nachtschicht oder umgekehrt anordnen (selbst wenn dadurch Nachzuschläge wegfallen).

Autorin: Maria Markatou

Vergütung | Lesezeit 3 Minuten

Achtung: Elternzeit kann zulasten variabler Vergütungsbestandteile gehen

Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) gilt, dass eine variable Vergütung für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, anteilig gekürzt werden darf. Der Klassiker des Ruhens ist die Elternzeit. Achten Sie also in Zukunft bei der Elternzeit auch auf Ihre variable Vergütung und weisen Sie als MAV Ihre Kolleg*innen darauf hin (BAG, 2.7.2025, Az. 10 AZR 119/24).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war im Jahr 2022 für die Betreuung von etwa 20 Vertriebspartnern eines Unternehmens verantwortlich. Eigene Vermittlungstätigkeiten erbrachte er nicht. Dem Arbeitsverhältnis lagen ein Manteltarifvertrag des privaten Versicherungsgewerbes sowie eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) mit Regelungen zur variablen Vergütung zugrunde. Anders als die vorherige GBV enthielt diese keine spezifische Kürzungsregelung für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

Mit seinem Vorgesetzten vereinbarte der Arbeitnehmer Ende 2021 eine Elternzeit gezielt für umsatzschwächere Phasen im Jahr 2022. Am 24.2.2022 schlossen sie eine Zielvereinbarung. Die Vertriebspartner des Arbeitnehmers übertrafen die Ziele deutlich, sodass sich ein Zielerreichungsgrad von 148,1 % ergab.

Die Arbeitgeberin kürzte trotzdem die variable Vergütung unter Hinweis auf 62 Tage Elternzeit anteilig. Der Arbeitnehmer argumentierte, ihm stehe die volle Vergütung zu, da die Ziele vollständig erreicht worden seien und eine Kürzung zu einer überproportionalen Prämie geführt hätte.

Arbeitnehmer muss Einbuße bei seiner Prämie hinnehmen

Das Urteil: Das BAG wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Begründet wurde dies damit, dass die variable Vergütung Teil der im Gegensatzlichkeitsverhältnis stehenden Vergütung nach § 611a Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sei und während der Elternzeit aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nicht geschuldet werde. Während dieser Zeit ruhen die wechselseitigen Hauptpflichten – Arbeitsleistung und Vergütung – kraft Gesetzes.



MEIN TIPP

Gleichen Sie Zielvereinbarungen an

Geht jemand in Elternzeit, ruht das Arbeitsverhältnis. Dann ist es immer noch möglich, Zielvereinbarungen anzupassen. Vielleicht lässt sich so eine günstigere Regelung für beide Seiten finden, anstatt nur die Prämienzahlung zu kürzen.

Ich denke da z. B. an eine längere Laufzeit für einzelne Ziele. Auch in Dienstvereinbarungen lassen sich solche Regelungen grundsätzlich andenken.

Das Gericht stellte klar, dass auch im nicht ruhenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich gilt: ohne Arbeit kein Lohn (§ 326 Abs. 1, § 275 Abs. 1 BGB i. V. m. §§ 611a, 614 BGB). Die fehlende Kürzungsregelung in der GBV ist unerheblich, da sich der Wegfall des Anspruchs

bereits aus dem Gesetz ergibt. Die variable Vergütung sei arbeitsleistungsbezogen, nicht an den bloßen Zielerfolg gebunden.

Die Zielvereinbarung wurde in Kenntnis der Elternzeit abgeschlossen und die tatsächliche Zielerreichung steht einer Kürzung nicht entgegen, da die kontinuierliche Arbeitsleistung, die zur Zielerreichung führt, während der Elternzeit nicht erbracht wurde.

Das BAG wies darauf hin, dass die variablen Vergütungen regelmäßig durch Mindestbeträge oder Vorschüsse gesichert werden, was die arbeitsleistungsbezogene Natur der Zahlungen unterstreicht.

Eine Bindung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag oder eine Rückzahlungsklausel, die gegen die Kürzung sprechen könnte, fehlte in diesem Fall.



FAZIT

Sie müssen an alles denken

Variable Vergütungen können anteilig gekürzt werden, wenn das Arbeitsverhältnis ruht, auch während der Elternzeit. Es ist entscheidend, dass die Zielvereinbarungen in Kenntnis der geplanten Elternzeit abgeschlossen werden.

Für die Vergütung gilt das Prinzip der Arbeitsleistung als Gegenleistung: Nur wer aktiv zur Zielerreichung beiträgt, kann die volle variable Vergütung beanspruchen.

In der Beratung von Beschäftigten sollten Sie deshalb prüfen, inwieweit Zielvereinbarungen und variable Vergütungsregelungen an den tatsächlichen Arbeitszeit- und Leistungsumfang gebunden sind.

Denken Sie auch an die Rückkehr aus der Elternzeit

Ein klassischer Streitfall im Rahmen der Elternzeit ist auch immer wieder die Rückkehr aus der Elternzeit. Habe ich da einen Anspruch auf „meinen“ alten Arbeitsplatz oder nicht?

Den haben Sie leider nicht, Sie bzw. die Rückkehrer haben nur einen Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Aber nicht genau auf den Arbeitsplatz, den Sie für die Elternzeit verlassen haben.

Empfehlen Sie Kolleg*innen, sich ein oder 2 Wochen vor Ende der Elternzeit bei der Dienststelle zu melden. So kann man schon Einzelheiten regeln. Beschäftigte und Dienstgebende können sich so frühzeitig auf die Rückkehr einstellen.

Autorin: Maria Markatou

MAV-Wahl | Lesezeit 4 Minuten

Wann Sie Kolleg*innen die Kandidatur zur MAV-Wahl empfehlen sollten

In diesem Jahr finden für viele bis spätestens zum 30.4.2026 Neuwahlen der MAV statt. Neuwahlen führen regelmäßig dazu, dass Mitarbeitende überlegen zu kandidieren. Entweder gibt es ein grundsätzliches Interesse oder man ist direkt auf eine mögliche Kandidatur angesprochen worden.

Was erwartet Kolleg*innen bei ihrer Mitarbeit in der MAV?

Die MAV ist essenziell, um aktiv Mitbestimmung zu gestalten, Arbeitsbedingungen zu verbessern und soziale Gerechtigkeit zu fördern. Sie vertritt Kolleg*innen bei Konflikten, sichert faire Arbeitsbedingungen und stärkt das Arbeitsklima durch direkte Mitwirkung.

→ MEIN TIPP

Erst denken, dann handeln

Raten Sie möglichen Kandidat*innen, ihre Einstellung und Haltung zu überprüfen. Warum wollen sie in die MAV und was wollen sie dort erreichen?

Einige Beispiele, an denen sich überprüfen lässt, ob die MAV etwas für jemanden ist

- Er*Sie mag es, über komplexe Sachverhalte nachzudenken und Probleme zu lösen.
- Er*Sie hat kein Problem damit, auf Kolleg*innen zuzugehen und sich ihre Angelegenheiten anzuhören.
- Er*Sie schätzt es, in einem Team ohne Hierarchien gemeinsam Strategien zu entwickeln.
- Er*Sie hat keine Angst, die Position der MAV auch gegenüber Vorgesetzten zu vertreten.
- Er*Sie kann demokratisch getroffene Entscheidungen akzeptieren, auch wenn sie nicht ganz die persönliche Meinung wiedergeben.

🔍 WICHTIG

Nie ohne MAV

Ohne MAV kann das wichtigste Recht der Mitarbeitenden, die Mitbestimmung im Betrieb, nicht ausgeübt werden.

Kandidat*innen müssen sich ihrer Hauptmotivation für eine Kandidatur bewusst sein. Am einfachsten ist es natürlich, wenn sie schon alle Fragen für sich geklärt haben oder erneut kandidieren. Dann müssen sie nur ihren Weg weitergehen und ihr Wissen und ihre Kompetenz erweitern.

Doch was ist, wenn es das erste Mal ist, dass sich jemand für etwas engagieren möchte? Raten Sie Kandidat*innen, einfach einmal aufzulisten, was die MAV mit ihnen dazugewinnen würde. Fordern

Sie sie auf, sich Gedanken über ihre Stärken und Kompetenzen zu machen und auch ihre Schwächen einzubeziehen.

Einige Gründe, eine Kandidatur abzulehnen

- Der Person geht es nur um ihre persönlichen Belange.
- Er*Sie will es dem*der Arbeitgebenden mal so richtig zeigen.
- Er*Sie glaubt, dass er*sie alles besser kann.
- Am liebsten entscheidet er*sie alleine.
- Die Meinung anderer interessiert ihn*sie nicht.
- Er*Sie kann anderen nicht gut zuhören.
- Er*Sie kann keine Kompromisse eingehen.

💡 HINWEIS

Man muss (und kann) nicht alles wissen

Gerade am Anfang wird es darauf ankommen, dass sich neue MAV-Mitglieder in die Themen einarbeiten. Hier helfen die erfahrenen Kolleg*innen und Fortbildungen.

Kandidat*innen sollten sich bewusst sein, dass ihr Engagement nicht nur positiv gesehen wird. Je stärker sie in die Arbeit der MAV eingebunden sind, desto häufiger werden sie bei ihrer ursprünglichen Arbeit abwesend sein.

Nicht alle Kolleg*innen finden das toll, vor allem nicht auf Dauer. Hier ist es wichtig, frühzeitig auf die Bedeutung der MAV-Arbeit hinzuweisen und dass diese allen zugutekommt.

Auch die Vorgesetzten sind nicht begeistert, wenn jemand der Dienststelle zeitweise nicht zur Verfügung steht. Eine Stärkung durch das MAV-Gremium kann helfen. Neue Mitglieder sollten ihre Probleme offen ansprechen. Sie werden sehen, dass es den anderen genauso geht. Es hilft manchmal auch, den gesetzlichen Hintergrund für die Freistellung von der Arbeit aufzuzeigen.

Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt, die außer zusätzlicher Arbeit, Wissen und Kompetenz keine weiteren Vorteile bringt, schon gar nicht mehr Geld.

❗ FAZIT

Unterstützen Sie die Kandidat*innen

Wenn Kandidat*innen alles abgewogen haben und sich aufstellen lassen wollen, raten Sie ihnen, es zu tun!

Autor: Norbert Lypiak

Weisungsrecht | Lesezeit 1 Minute

Arbeitgebende dürfen Gendern verlangen

2023 habe ich einen Vortrag zum Gendern gehalten. Damals war das noch neu und fremd. 3 Jahre später sollte das schon anders sein, aber immer noch wird um das Gendern und dessen Sinn gestritten.

Mitarbeiterin will nicht gendern

Der Fall: Ein Arbeitgeber erteilte seiner Mitarbeiterin die Weisung, einen Text zu gendern. Sie widersetzte sich und ihr wurde gekündigt. Dagegen klagte sie.

Arbeitgeber verliert

Das Urteil: Die Mitarbeiterin gewann den Rechtsstreit. Aber nicht, weil Arbeitgebende das Gendern nicht verlangen dürften, sondern weil die konkrete Arbeit am Text nicht zu ihren Aufgaben gehör-

te (Landesarbeitsgericht Hamburg, 5.2.2026, Az. 1 SLa 18/25 und 1 SLa 19/25).

Gendern darf angeordnet werden

Die Richter stellten klar, dass ein*e Arbeitgeber*in vorgeben darf, in dienstlichen Dokumenten zu gendern. Seine Vorgabe muss aber auch dem Aufgabenbereich des*der Beschäftigten entsprechen.

Autorin: Maria Markatou

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autor*innen:** Maria Markatou, RAin, München; Norbert Lypiak, (Gesamt-)MAV-Vorsitzender, Heme | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Dominik Neudecker – 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.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

ARBEITSRECHT
Eingruppierung einer
Pflegehilfskraft

WISSENSWERTES
Teilzeit in der Pflege

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?
Frauenbeschäftigung 2026