

# M|A|V



## Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3

### MITBESTIMMUNG

Dienstgeber\*in darf Mitbestimmungsrechte nicht ignorieren

SEITE 6–7

### SCHUTZ DER MAV

Kontern Sie richtig, wenn Dienstgebende Ihre Arbeit sabotieren



**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,

werden wir noch gesehen? Das frage ich mich manchmal, wenn ich unsere Politiker\*innen so höre. Beispiel: das Thema Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit ist unerwünscht und soll begrenzt werden. Tatsächlich möchten aber in der Pflege viele in Teilzeit gehen, das zeigt eine Studie von pflergia (<https://kurzlinks.de/pflergia-studie-teilzeit>). Demnach wollen 41,5 % aller Befragten weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Besonders Frauen möchten gern ihre Arbeitszeit reduzieren.

Aber doch nicht, weil die Beschäftigten faul sind oder weil es „uns zu gut geht“. Nein, weil ihre Arbeit körperlich, aber auch psychisch extrem belastend ist. Schade, dass unsere Politiker das nicht sehen und dafür kein Verständnis zeigen. Hoffentlich denken sie bald um!

*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

KGH stärkt Ihre Rechte als MAV ..... 3

CFS als „Berufskrankheit“? ..... 3

## ARBEITSRECHT

Keine Fristlose ohne wichtigen Grund ..... 4

## ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheitsförderung wird digital ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

Wenn Ihr\*e Dienstgeber\*in Ihre Arbeit boykottiert: Wehren Sie sich! ..... 6+7

## KOMMUNIKATION

5 Wege der Wertschätzung ..... 8

## WISSESWERTES

Überlastungsanzeige ist keine Schande ..... 9

Individual- und Kollektivinteressen ..... 10

## AMTSFÜHRUNG

Die notwendige Ausstattung einfordern ..... 11

## HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

So viele Frauen in (Teilzeit-)Arbeit wie noch nie ..... 12

Mitbestimmung | Lesezeit 2 Minuten

## Eingruppierung: KGH stärkt Ihre Rechte als MAV

**Juristisch ist es längst geklärt: Mitbestimmung heißt, ohne Ihre Zustimmung läuft nichts. Schade, dass so manche Dienstgebende dies nicht verstehen wollen (KGH.EKD, 3.11.2025, Az. I-0124/2-2025)!**

**Der Fall:** In einer kirchlichen Einrichtung kam es zu einem Streit zwischen der Dienststellenleitung und der MAV über die Eingruppierung einer Mitarbeiterin als Pflegehilfskraft nach den geltenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Die Dienststellenleitung nahm eine bestimmte Eingruppierung vor und beteiligte die MAV im Verfahren nach dem MVG-EKD. Die MAV war jedoch der Ansicht, dass die vorgesehene Eingruppierung nicht den tatsächlich übertragenen Tätigkeiten entsprach, und verweigerte ihre Zustimmung.

Daraufhin entstand Streit darüber, welche Prüfungsbefugnisse der MAV im Rahmen der Mitbestimmung bei Eingruppierungen zustehen. Insbesondere war zu klären, ob die MAV lediglich kontrollieren darf, ob überhaupt eine Eingruppierung vorgenommen wurde, oder ob sie auch inhaltlich prüfen kann, ob die Eingruppierung tarif- bzw. regelungsgemäß ist.

Die Vorinstanz hatte sich bereits mit dieser Frage befasst; dagegen richtete sich das Beschwerdeverfahren vor dem KGH.

### Zustimmung erforderlich

**Die Entscheidung:** Der KGH stellte klar, dass der MAV bei der Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht mit inhaltlicher Kontrollfunktion zukommt. Die MAV darf daher prüfen, ob die Ein-

gruppierung des Mitarbeiters den maßgeblichen Entgelt- bzw. Tätigkeitsmerkmalen entspricht. Sie ist nicht auf eine bloß formale Beteiligung beschränkt.

Verweigert die MAV ihre Zustimmung, weil sie die Eingruppierung für unzutreffend hält, kann dies ein zulässiger Zustimmungsverweigerungsgrund sein. Die Dienststellenleitung muss in diesem Fall das vorgesehene Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten, wenn sie an ihrer Entscheidung zur Eingruppierung des Beschäftigten festhalten möchte.

### → FAZIT

#### Sie als Gremium sind wichtig

Der Beschluss stärkt damit Ihre Mitbestimmungsrechte als MAV bei Eingruppierungen. Er betont, dass Sie eine tatsächliche Kontrolle der richtigen Anwendung der Entgeltordnung vornehmen dürfen.

Tun Sie als Gremium das auch, denn es geht schließlich um die Rechte und (finanziellen) Ansprüche Ihrer Kolleg\*innen.

Unfallversicherung | Lesezeit 1 Minute

## CFS – Berufsgenossenschaft muss einspringen

**Corona liegt hinter uns, die Folgen nicht. Sehr viele Menschen leiden immer noch an Long-COVID, ein Teil davon kann CFS sein, das chronische Fatiguesyndrom. Hier können Betroffene nun unter Umständen auf die Unfallversicherung zurückgreifen (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, 27.11.2025, Az. L 3 U 206/19).**

**Der Fall:** Eine Erzieherin hatte im Januar 2012 6 Kinder mit Ringelröteln in der Gruppe. Kurz darauf musste sich die Erzieherin unter anderem wegen Schwellungen und Schmerzen an ihren Gelenken in stationäre ärztliche Behandlung begeben. Sie hatte sich angesteckt.

Die Infektion gilt im Grundsatz als Berufskrankheit Nr. 3101. Nicht entschädigen bzw. anerkennen wollte die Berufsgenossenschaft aber das CFS als Folge der Infektion. Also klagte die Erzieherin.

### Unfallversicherung muss zahlen

**Die Entscheidung:** Die Erzieherin gewann. Dass das CFS die Folge der Infektion war, wurde durch mehrere eingeholte ärztliche Sachverständigenurteile überzeugend dargelegt.

Ihr wurde auch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) zugestanden. Dazu griff das Gericht auf die „Begutachtungsempfeh-

lung Post COVID“ der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung zurück.

Danach ist eine ausgeprägte Fatiguesymptomatik generell mit einer MdE von 30 % zu bewerten.

### → FAZIT

#### Zeigen Sie Zusammenhänge auf

Wichtig ist in solchen Fällen, dass der Kausalzusammenhang Beruf – Infektion – Folge aufgezeigt wird. Kann man das nicht, haben Ansprüche keine Chance. Geben Sie dies an Ihre Kolleg\*innen weiter!

Autorin: Maria Markatou

Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

# Keine fristlose Kündigung von Beschäftigten ohne wichtigen Grund

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschied in einem Fall über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung einer Führungskraft (14.5.2025, Az. 4 SLa 539/24). Der Kündigungsgrund: Der Arbeitgeber hatte der Führungskraft unterstellt, ihn absichtlich geschädigt zu haben.

## § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

### Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

**Der Fall:** Der Fall betraf einen Chemie- und Pharmakonzern als Arbeitgeber. Eine Führungskraft war seit Oktober 2013 in dem Unternehmen beschäftigt, zuletzt als Direktor im Unternehmensbereich Business Consulting mit einem Bruttomonatsgehalt von etwa 15.806 €. Am 15.2.2024 nahm sie gemeinsam mit rund 30 weiteren Führungskräften an einer virtuellen Besprechung teil. Dort wurde über die geplante Schließung des Bereichs zum Ende Mai 2024 informiert. In der Folge wurden auch die Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat) über die Entscheidung unterrichtet.

Am 16.4.2024 erhielt die Führungskraft eine außerordentliche fristlose Kündigung, hilfsweise eine ordentliche Kündigung zum 31.3.2025. Begründet wurde die Maßnahme mit der Freigabe von Elternzeit-Anträgen der unterstellten Mitarbeitenden, obwohl der Unternehmensbereich kurz darauf geschlossen werden sollte. Die Führungskraft habe dadurch eine finanzielle Gefährdung des Unternehmens in Kauf genommen. Sie bestritt die Pflichtverletzung und wies darauf hin, dass die Belegschaft bereits seit Januar 2024 über die bevorstehende Schließung informiert gewesen sei. Sie erhob auch eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht (ArbG).

Das ArbG erklärte die fristlose Kündigung für unwirksam und entschied, dass die Führungskraft bis zum Abschluss des Kündigungsrechtsstreits weiterbeschäftigt werden müsse. Das LAG Düsseldorf bestätigte das Urteil in wesentlichen Teilen. Ein voller Erfolg für die Führungskraft. Der Arbeitgeber hat es sich zu leicht gemacht.



## MEIN TIPP

### Prüfen Sie den wichtigen Grund

Sie sind vor einer Kündigung zu hören. Eine fristlose Kündigung kann es nur geben, wenn Beschäftigte eine derart gravierende Vertragsverletzung begangen haben, dass dem\* der Dienstgebenden eine Weiterarbeit nicht mal bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar ist. Wägen Sie im Rahmen Ihrer Anhörung immer ab, ob der Kündigungsgrund wirklich so schwerwiegend ist.

### Führungskraft handelte nicht böswillig

**Das Urteil:** Das LAG bestätigte, dass eine außerordentliche Kündigung nur gerechtfertigt ist, wenn ein Verhalten der Führungskraft einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darstellt. Führungskräfte sind zwar zu Loyalität und Rücksichtnahme verpflichtet und dürfen keine Maßnahmen treffen, die die Interessen des Unternehmens erheblich gefährden.

Die Freigabe von Elternzeit-Anträgen kann grundsätzlich eine Pflichtverletzung darstellen, wenn ein dringender betrieblicher Grund für eine Ablehnung vorliegt und die Führungskraft diesen bewusst ignoriert. Im konkreten Fall konnte jedoch nicht mit der erforderlichen Sicherheit festgestellt werden, dass die Führungskraft gegen ihre Rücksichtnahmepflichten verstoßen hat. Sie hatte die Anträge ordnungsgemäß geprüft, die Mitarbeitenden nicht gedrängt und keine vertraulichen Informationen unrechtmäßig weitergegeben.

Der Antrag auf Weiterbeschäftigung war unbegründet, da die Führungskraft zwischenzeitlich eine neue Tätigkeit aufgenommen hatte und das Wahlrecht nach § 12 Kündigungsschutzgesetz in diesem Zusammenhang nicht schützenswert war.



## FAZIT

### Schützen Sie Ihre Kolleg\*innen

Treten Sie an Ihre Führungskräfte heran und sagen Sie ihnen, dass diese in Interessenkonflikten sorgfältig abwägen müssen, wie ihre Entscheidungen die Arbeitgeberinteressen berühren. Durch Transparenz/Dokumentation in Umstrukturierungsprozessen können sich Führungskräfte schützen und Entscheidungen rechtfertigen.

Autorin: Maria Markatou

Gesundheitsförderung | Lesezeit 3 Minuten

## Gesundheitsförderung im Betrieb: Digitale Transformation findet auch hier statt

In modernen Betrieben gibt es über das ganze Jahr hinweg gesundheitsförderliche Angebote. Doch diese finden nicht mehr nur in der Mittagspause im Besprechungsraum oder im Rahmen eines Gesundheitstags statt, sondern immer häufiger auch digital: über Gesundheitsplattformen, Fitness-tracker, Apps, Videoberatung oder digitale Befragungen. Der Vorteil liegt auf der Hand: Viele Kolleg\*innen, die in Schicht oder in Teilzeit arbeiten, können solche Angebote besser nutzen. Für Sie als MAV bedeutet das, sich in Sachen Mitbestimmung auszukennen. Denn nur wer gut informiert ist, kann die Gesundheit der Kolleg\*innen schützen und fördern.

Ist es nicht praktisch, wenn die Uhr am Handgelenk einen auffordert, sich wieder mehr zu bewegen, oder wenn man sich eine kurze Entspannungsübung über das Smartphone anschauen kann? Digitale Gesundheitsangebote sind zu einer wichtigen Säule der betrieblichen Gesundheitsförderung geworden. Was tut Ihr\*e Arbeitgeber\*in in dieser Richtung?

### Mehr Kolleg\*innen können Gesundheitsimpulse erhalten

Gerade in Schichtbetrieben, in der Pflege, im Außendienst oder bei mobilen Teams sind digitale Angebote oft der einzige Weg, Gesundheitsimpulse, Beratung oder auch Sportangebote zu ermöglichen.



### BEISPIEL

#### Mehr Bewegung im Frühjahr

Ein Versicherungsdienstleister mit 180 Beschäftigten hat für eine gemeinsame Schrittzähler-Challenge die App HeiaHeia genutzt. Die Teams sitzen in ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz verteilt und konnten so gemeinsam ein Reiseziel „erlaufen“. Die Challenge ging über 12 Wochen und etwa 50 % der Belegschaft machten mit.

Vorteil: Die App kann mit bekannten Fitnessuhren wie Polar, Garmin oder Google Fit gekoppelt werden, sodass die Schritte direkt übertragen wurden ([www.heiaheia.com](http://www.heiaheia.com)).

### Gesundheitsförderung, die Ihre Mitbestimmung braucht

Gesundheitsthemen sind immer mitbestimmungspflichtig und auch bei digitalen Gesundheitsangeboten greifen Ihre Mitbestimmungsrechte als MAV. Auch die Überwachung von Verhalten bzw. Leistung durch digitale Gesundheitsangebote spielt eine Rolle: Sobald technische Einrichtungen eingesetzt werden, die Verhalten oder Leistung Ihrer Kolleg\*innen überwachen könnten, greift Ihr Mitbestimmungsrecht.

Diese Daten darf Ihr\*e Arbeitgeber\*in nicht sammeln oder nutzen. Beispielsweise kann auch bei der HeiaHeia-App über ein Dashboard angezeigt werden, wann jemand aktiv ist und in welchem Umfang. Zwar ist dies anonymisiert, doch um Anonymität sicher-

zustellen, braucht es Sie als MAV. Gerade bei digitalen Plattformen, Apps oder Auswertungsfunktionen ist eine Grenze schnell erreicht und der Datenschutz muss von Ihnen als Interessenvertretung immer mitbedacht werden.



### Gesundheitsdaten sind besonders schützenswert

Gesundheitsdaten gehören zu den besonders geschützten personenbezogenen Daten nach Art. 9 Datenschutz-Grundverordnung. Ihre Kolleg\*innen müssen darauf vertrauen können, dass ihre Angaben freiwillig bleiben und nicht für Leistungssteuerung oder Kontrolle genutzt werden.

Pochen Sie als MAV z. B. auf eine Betriebsvereinbarung, die regelt, wie Gesundheitsdaten erhoben werden dürfen (Zweckbindung, Datensparsamkeit, Anonymisierung) und wer welche Auswertungen überhaupt sehen darf.



### FAZIT

#### Tolle Sache, aber ...

Digitale Gesundheitsangebote sind eine großartige Sache: Sie erreichen viele Kolleg\*innen, geben niederschwellige Impulse und sind oft rund um die Uhr verfügbar. Aber sie ersetzen kein systematisches Gesundheitsmanagement.

Die Frage, die Sie als MAV Ihrem\* Ihrer Arbeitgebenden immer zusätzlich stellen sollten, ist die nach gesunden Strukturen und Prozessen. Es braucht beides, digitale Angebote und gute, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, für eine gesunde und erfolgreiche Belegschaft.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Vertrauensvolle Zusammenarbeit | Lesezeit 8 Minuten

# Wenn Dienstgebende Ihre Arbeit boykottieren – wehren Sie sich!

Ihre Mitbestimmungsgesetze sehen eine vertrauliche Zusammenarbeit zwischen Ihnen als MAV und Ihren Dienstgebenden vor. In der Praxis ist von Vertrauen oft nichts zu spüren, Dienststellenleitungen boykottieren und sabotieren Ihre Arbeit. Das müssen Sie sich aber nicht gefallen lassen!

Hier sind die fiesesten Tricks der Dienstgebenden aus der Praxis – mit Handlungsmöglichkeit Ihrerseits:

## 1. Angriff: Kündigung aus heiterem Himmel

Bei einer willkürlichen Kündigung handelt es sich um eine wirklich drastische Maßnahme der Dienststellenleitung. Es geht darum, dass Sie eine Kündigung ohne jeglichen Grund oder nur mit einem vorgeschobenen oder konstruierten Kündigungsgrund erhalten.

**Ihre Reaktion:** Kündigungsschutzklage. Als Mitglied der MAV sind Sie in einer komfortablen Situation. Denn Sie sind besonders geschützt. Der Gesetzgeber hat in § 19 MAVO und § 21 MVG-EKD einen Sonderkündigungsschutz für Sie geregelt. Das bedeutet, dass die ordentliche Kündigung während Ihrer Amtszeit grundsätzlich unzulässig ist.

Die außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist grundsätzlich möglich. Aber: Es gelten – wie bei allen Arbeitnehmenden – die Voraussetzungen aus § 626 Bürgerliches Gesetzbuch: Ein wichtiger Grund für die Kündigung muss vorliegen.

## 2. Angriff: Du bist abgemahnt!

Entsprechendes gilt natürlich auch, wenn ein Mitglied der MAV eine Abmahnung erhält, die völlig aus der Luft gegriffen ist.

**Ihre Reaktion:** Es gibt nun 3 Möglichkeiten, wie Sie auf eine Abmahnung reagieren können:

- Schreiben an den\*die Dienstgebenden,
- sofortige Klage einreichen oder
- Gegendarstellung verfassen.

Bei einer echt willkürlichen Abmahnung empfiehlt sich allerdings der sofortige Weg zum Arbeitsgericht!

## 3. Angriff: Willkürliche Versetzung oder Abordnung

Sie sind als Mitglied der MAV geschützt. Ihre Versetzung oder Abordnung ist nur möglich, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Daran stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen. Schlussendlich muss jede Versetzung auch § 106 Gewerbeordnung entsprechen. Das Weisungsrecht des\*der Arbeitgebenden kann per Arbeitsvertrag, eine Dienstvereinbarung, einen Tarifvertrag oder eine gesetzliche Regelung beschränkt sein. Zudem muss er\*sie stets eine Ermessensentscheidung treffen.

**Ihre Reaktion:** Suchen Sie das Gespräch, aber im Zweifel gehen Sie gegen die Versetzung oder Abordnung gerichtlich vor.

## 4. Angriff: Ehrenamt als Mobbinggrund

Vieles kann passieren, wenn der\*die Dienstherr\*in den gesetzlichen Weg verlässt. Geht es um Mobbing, also das systematische Anfeinden und Ausgrenzen von MAV-Mitgliedern, sollten Sie hellhörig werden.

**Ihre Reaktion:** Der erste Rat muss lauten, sämtliche Vorkommnisse in einem Mobbingtagebuch festzuhalten. Und dann muss gegen jede einzelne Handlung vorgegangen werden, erst in einem Gespräch und – wenn es weitergeht – auch gern mit gerichtlicher Hilfe.

## 5. Angriff: Von mir erfahrt ihr nichts!

Eine der am weitesten verbreiteten Mobbinghandlungen ist das Vorenthalten von Informationen. Die Methode ist deshalb so perfide, weil Betroffene unter Umständen gar nicht merken, dass sie wichtige Informationen nicht erhalten haben. Und das gilt für Mitarbeitervertretungen natürlich genauso.

**Ihre Reaktion:** Stellen Sie fest, dass wichtige Informationen vom\*von der Dienstgebenden nicht an Sie weitergeleitet werden, machen Sie ihn darauf aufmerksam. Kommt es wiederholt vor, ziehen Sie dagegen vor das Verwaltungsgericht (VG).



## MEIN TIPP

### Rechtsbeistand kann unterstützen

Natürlich können Sie jetzt in erster Linie an die Gewerkschaften denken. Aber auch ein kompetenter Anwalt, der auf Arbeitnehmendenseite tätig ist, kann helfen. Die Gründung eines Ausschusses, der sich regelmäßig nur mit diesen Fragen beschäftigt, ist ebenfalls sinnvoll.

## 6. Angriff: Stopp!

Auch das hat es schon gegeben: Mitglieder der MAV werden daran gehindert, das Dienstgebäude zu betreten.

**Ihre Reaktion:** Nehmen Sie unverzüglich gerichtliche Hilfe in Anspruch! Denn Sie können schließlich weder Ihrer Arbeit nachgehen noch Ihr Ehrenamt ausüben.

## 7. Angriff: Freistellung verweigern

Als MAV haben Sie einen Anspruch auf Freistellungen für Ihre Tätigkeit und für die Teilnahme an Schulungen. Dabei ist danach zu differenzieren, ob es um Ihren persönlichen Fortbildungsanspruch geht oder um den Fortbildungsanspruch des MAV-Gremiums.

### Erforderliche Schulungen

Erforderlich sind in jedem Fall sämtliche Grundlagenschulungen über Ihr Mitbestimmungsrecht und Seminare, die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts vermitteln. Auch Fortbildungen zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung und zur Organisation der MAV-Arbeit gehören zu den Grundlagenschulungen. Zudem sind ausreichende Kenntnisse in tariflichen Fragen erforderlich.

## Geeignete Schulungen

An geeignete Schulungen werden nicht so strenge Maßstäbe angelegt. Vorteil für Sie: Sie entscheiden selbstständig, welche Fortbildungen Sie besuchen wollen. Sie müssen weder den\*die Vorsitzende\*n der MAV noch Ihre Kolleg\*innen bei der Wahl der Veranstaltungen einbeziehen. Einzige Voraussetzung für die Bewilligung dieser Art von Fortbildung ist, dass sie von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt ist.

Die Themen der Veranstaltungen sind entsprechend vielfältiger: Es gibt Weiterbildungen mit gewerkschaftspolitischen, staatsbürgerlichen und allgemein rechtlichen Themen.

### Die Kosten der Schulung

Während Ihr\*e Dienstherr\*in bei erforderlichen Schulungen nicht nur Ihre Entgeltfortzahlung trägt, sondern auch sämtliche Kosten einschließlich des Seminarbesuchs sowie Ihrer Reisekosten, müssen Sie bei geeigneten Fortbildungen sämtliche Kosten selbst tragen. Anreise, Unterbringungs- und Verpflegungskosten sowie Seminargebühren zahlen Sie. Bei geeigneten Schulungen erfolgt also nur eine Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

**Ihre Reaktion:** Verweigert Ihr\*e Dienstgeber\*in Ihnen die Teilnahme an Schulungen willkürlich, fassen Sie im Gremium einen Beschluss und setzen Sie Ihre Rechte vor Gericht durch – ohne Kompromisse.

## 8. Angriff: Verweigerung der Sach- und Personalmittel

Bei der Verweigerung der erforderlichen Sach- und Personalmittel kann man im Einzelfall sicherlich streiten.

**Ihre Reaktion:** Wird die Grenze überschritten und billigt Ihr\*e Dienstherr\*in Ihnen nicht einmal das Notwendigste zu, gilt auch hier: Schalten Sie sofort das VG ein!

## 9. Angriff: MAV-Sitzungen verhindern

Die Verhinderung von Sitzungen der MAV oder die Behinderung der Teilnahme an solchen Sitzungen kommt immer wieder vor.

**Ihre Reaktion:** Sie haben das Recht und die Pflicht, regelmäßig MAV-Sitzungen durchzuführen. Behindert Ihr\*e Dienstherr\*in Sie dabei, dann ziehen Sie sofort vor das Gericht.

## 10. Angriff: Mitbestimmungsrechte missachten

Sie werden es schnell merken, wenn es um eine generelle Missachtung der Mitbestimmungsrechte geht. Stellen Sie sich z. B. vor, dass Ihr\*e Dienstgeber\*in eine Einstellung vornimmt, ohne Sie zu beteiligen.

**Ihre Reaktion:** Missachtet der\*die Dienstgebende Ihre Mitbestimmungsrechte konsequent, gehen Sie gerichtlich gegen ihn vor.

## 11. Angriff: Monatsgespräche – nein, danke!

Sie sollen mit Ihrem\*Ihrer Dienstherr\*in mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Verweigern Sie die Gespräche nach einem fadenscheinigen Argument Ihres\*Ihrer Dienstherr\*in, kann das dazu führen, dass er\*sie die MAV unter Umständen durch das VG auflösen lassen kann. Deshalb Vorsicht: Die Gespräche müssen geführt werden!

**Ihre Reaktion:** Verweigern Sie die Monatsgespräche nicht. Aber: Weigert sich Ihr\*e Dienstherr\*in immer wieder, an einem Gespräch teilzunehmen, ziehen Sie vor das VG.

## 12. Angriff: Personalversammlung blockieren

Sie haben regelmäßig Personalversammlungen einzuberufen.

**Ihre Reaktion:** Wird Ihnen das Recht zur Abhaltung von Personalversammlungen entzogen, wehren Sie sich sofort. Berufen Sie einfach eine Personalversammlung ein!



### MEIN TIPP

#### Nutzen Sie die Öffentlichkeit

Handelt es sich um zielgerichtete Angriffe gegen die MAV, berufen Sie eine Personalversammlung ein und informieren Sie sachlich objektiv über die Vorkommnisse. Äußern Sie dabei keinerlei Vermutungen, das macht Sie als MAV nur angreifbar. Sagen Sie aber auch klipp und klar, dass Sie sich gegen etwaige Maßnahmen wehren werden, und fordern Sie die Unterstützung Ihrer Kolleg\*innen.

Autorin: Maria Markatou

VERTRAUENSVOLLE  
ZUSAMMENARBEIT  
IST TRUMPF – ABER  
NICHT SELBSTVER-  
STÄNDLICH



Wertschätzung | Lesezeit 4 Minuten

## 5 Wege der Wertschätzung: Nutzen Sie diese als MAV und geben Sie die Impulse weiter

Als MAV sind Sie weit mehr als die innerbetriebliche Anlaufstelle für Gesetzestexte und Anträge. Sie sind eine soziale Stütze in Ihrem Betrieb und ein wichtiger Fixpunkt für die Kolleg\*innen, die Probleme im Arbeitsalltag haben oder sich wegen zwischenmenschlicher Spannungen unwohl fühlen. In Ihrer Rolle haben Sie die Chance, eine Kultur der Wertschätzung zu prägen. Denn ein gutes Betriebs- und Arbeitsklima beginnt nicht bei einem funktional korrekt eingerichteten Arbeitsplatz, sondern bei der Frage, wie sich Menschen begegnen. Nutzen Sie die 5 Sprachen der Wertschätzung in Ihrer Beratung und im Gespräch mit den Führungskräften.

Als MAV erleben Sie es jeden Tag: Kolleg\*innen mit fachlichen oder emotionalen Problemen leisten oft eine enorme, unsichtbare Kraftanstrengung. Sie bewältigen Barrieren, managen trotz großer Hemmschwellen ihre Aufgaben und erfüllen die gleichen Anforderungen wie alle anderen. Man sieht ihnen ihre Belastungen eben nicht an.

### Wertschätzung schützt alle vor psychischen Belastungen

Wertschätzung zu erfahren und nicht nur über die Leistung bewertet zu werden ist für jeden Menschen enorm wichtig. Studien zeigen: Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen fehlender Wertschätzung, psychischen Belastungen und hohen Krankenständen.

### Lob ist nur bedingt wertschätzend

In Ihren Gesprächen werden Sie als MAV oft erleben, dass Führungskräfte sagen: „Ich lobe meine Leute doch genug!“ Hier liegt ein Missverständnis vor, das Sie schnell aufklären können.

Lob ist meist leistungsbezogen. Wertschätzung bezieht sich dagegen auf den Menschen. Ein Kollege, der aufgrund einer akuten Erkrankung gerade weniger leisten kann, bekommt nur schwer ein Lob, aber er kann wertgeschätzt werden für seinen Mut, seine Erfahrung oder seine Loyalität zum Team.

### Die 5 Sprachen der Wertschätzung

Das Konzept der 5 Sprachen der Wertschätzung von Gary Chapman können Sie als MAV in Ihrer Beratung nutzen, wie folgende Beispiele zeigen. Geben Sie diese Impulse, wenn möglich, auch an die Vorgesetzten, damit Wertschätzung im betrieblichen Alltag gelebt wird.

#### 1. Schenken Sie Anerkennung

Finden Sie Worte der Anerkennung für Stärken. Sagen Sie beispielsweise im Beratungsgespräch: „Ich schätze Ihre Ausdauer. Mir imponiert, wie Sie trotz der Auftragschübe Ihre Aufgaben meistern.“

**Tipp an Führungskräfte:** Ermutigen Sie Vorgesetzte, spezifisch zu werden. Statt „gute Arbeit“ sollten sie besser sagen: „Ich schätze Ihre Zuverlässigkeit bei der Dokumentation sehr.“

#### 2. Schenken Sie Aufmerksamkeit

Zeit ist die wertvollste Ressource. Schenken Sie den Kolleg\*innen in der Beratung Ihre volle Aufmerksamkeit. Schalten Sie das Telefon stumm und legen Sie das Handy weg. Das Signal lautet: „Du bist mir jetzt wichtig.“

**Tipp an Führungskräfte:** Raten Sie Führungskräften dazu, regelmäßig kurz mit den Kolleg\*innen zu reden, z. B., indem sie nachfragen, wie das Wochenende war oder wie die Arbeit gerade läuft. An manchen Tagen wird ein bewusstes „Guten Morgen“ reichen, das zeigt: „Ich sehe dich.“

#### 3. Seien Sie hilfsbereit

Bieten Sie aktiv Ihre Hilfe an, etwa beim Ausfüllen von Anträgen, oder bereiten Sie schwierige Gespräche mit der Personalabteilung vor.

**Tipp an Führungskräfte:** Wertschätzung zeigt sich hier im aktiven Abbau von Barrieren. Wer den ergonomischen Stuhl bestellt, ohne dass die Mitarbeiterin 3-mal nachfragen muss, zeigt höchste Wertschätzung.

#### 4. Setzen Sie kleine Zeichen

Ob ein Glas Wasser, ein kleiner Teller mit Keksen, ein Tee oder Kaffee bei der Beratung oder ein Blumenstrauß: Mit solchen kleinen Zeichen zeigen Sie in Ihrer Beratungspraxis, dass Ihnen Ihr Gegenüber wichtig ist.

**Tipp an Führungskräfte:** Ein kleiner Gruß bei längerer Krankheit oder die Berücksichtigung spezieller Vorlieben bei Team-Events zeigen: „Du bist mir als Person wichtig.“

#### 5. Achten Sie auf Ihre Körpersprache

Wertschätzung kann auch durch Körpersprache ausgedrückt werden. Als MAV können Sie bewusst Ihre körperliche Präsenz nutzen, indem Sie eine zugewandte und offene Körperhaltung einnehmen.

**Tipp an Führungskräfte:** Regen Sie die Führungskräfte an, in Meetings auf die Körpersprache zu achten. Werden Kolleg\*innen mit Behinderung physisch integriert oder sitzen sie buchstäblich „am Rand“?

Autorin: Brigitte Ganzmann



### ADIIVA IMPULS

#### Für Ihre Kolleg\*innen

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



Stress | Lesezeit 3 Minuten

# Eine Überlastungsanzeige ist keine Schande

Fühlen sich Mitarbeitende überlastet, können sie zum Mittel der Überlastungsanzeige greifen. Ganz gleich, aus welchem Grund sie die Arbeit nicht mehr schaffen – ob der Fachkräftemangel voll durchschlägt, die mangelnde Organisation des\*der Dienstgebenden ihr Übriges dazu tut: Durch Überlastung entstehen Gefahren für sich oder andere. Eine Überlastungsanzeige ist völlig legitim und rechtfertigt keine Sanktion des\*der Dienstgebenden. Dies zeigt unter anderem der folgende Fall.

**Der Fall:** Eine Krankenschwester hielt die Situation auf ihrer Krankenstation aufgrund des Personalmangels für untragbar. Sie sah Sicherheit und Gesundheit an ihrem Arbeitsplatz gefährdet. Zwar hatte sie sich bereits beim Leiter beschwert, doch mehr als eine Auszubildende wurde ihr zur Entlastung nicht zugestanden. Also machte sie den nächsten Schritt: Sie erstattete eine Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige) beim Arbeitgeber. Diesem gefiel das nicht, also forderte er seine Mitarbeiterin auf, die Anzeige zurückzunehmen. Als sie das nicht tat, mahnte er sie ab.

**Das Urteil:** Die Arbeitnehmerin klagte dagegen – mit Erfolg (Arbeitsgericht Göttingen, 14.12.2017, Az. 2 Ca 155/17). Mitarbeitende müssen sich gegen die Missorganisation des\*der Arbeitgebenden wehren können; die Krankenschwester aus dem Fall hatte davor sogar noch das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht.

## INFO: Überlastungsanzeige



### Was ist eine Überlastungsanzeige?

Die Überlastungsanzeige ist eine Möglichkeit für Sie und Ihre Kolleg\*innen, auf die unter Umständen Personen gefährdenden Situationen in der Dienststelle aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger Haftungsansprüche zu entlasten. Ferner soll so der\*die Dienstgebende noch einmal eindringlich vor den Gefahren, die in der Dienststelle bestehen, gewarnt werden.

### Es geht um Sie!

Sagen Sie Ihren Kolleg\*innen, dass sie sich im Fall drohender Überlastung an Sie als MAV wenden können. Niemand geht gern zum\*zur Dienstgebenden, um zuzugeben, dem Arbeitsanfall nicht gewachsen zu sein. Eventuell können Sie hier schon als „Vorschaltstelle“ tätig werden und eine Überlastungsanzeige verhindern. Ihre Kolleg\*innen werden sich sicher freuen!



## MEIN TIPP

### Helfen Sie!

Gehen Sie mit Ihren Kolleg\*innen eine etwaige Anzeige noch mal durch. Das gibt Sicherheit und zeigt, dass Sie wahres Interesse an den Beschäftigten in der Dienststelle haben.

Wenn Sie eine Überlastung anzeigen müssen, dann verwenden Sie z. B. das folgende Muster:



## Muster: Überlastungsanzeige



Arbeitnehmer\*in (Abteilung)

An die Dienststellenleitung

Ort, Datum

### Anzeige einer erheblichen Arbeitsüberlastung/ Gefährdungsanzeige

Sehr geehrte\*r ...,

hiermit zeige ich an, dass ich aufgrund der aktuellen Arbeitsbelastung in meinem Arbeitsbereich ... nicht mehr in der Lage bin, meine vertraglich geschuldeten Aufgaben ordnungsgemäß und sicher zu erfüllen.

Diese Überlastung ist auf folgende Gründe zurückzuführen:

- ungeplanter Personalausfall
- unbesetzte Stellen / hoher Krankenstand
- übermäßiges Arbeitsaufkommen/Überstunden
- zu viele Patienten

Folgen der Überlastung: Ich weise darauf hin, dass es trotz größter Bemühungen meinerseits zu Fehlern kommen kann. Aus diesem Grund kann ich die Verantwortung für eventuell eintretende Schäden oder Mängel nicht übernehmen.

Ich bitte um kurzfristige Abhilfe und Entlastung, um eine ordnungsgemäße Erfüllung meiner Tätigkeiten wieder zu ermöglichen. Für ein klärendes Gespräch stehe ich zur Verfügung. Ich bitte um schriftliche Bestätigung des Eingangs dieser Anzeige.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Beschäftigte\*r

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)  
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



## FAZIT

### Anzeige als letztes Mittel

Nutzen Sie das Instrument der Überlastungsanzeige aber niemals inflationär, sondern nur dann, wenn wirklich Not am Mann ist. Die Überlastungsanzeige ist kein Mittel, um sich „Luft zu machen“! Aber sie dient dazu, Missstände aufzuzeigen und Abhilfe zu schaffen!

Autorin: Maria Markatou

Amtsführung | Lesezeit 3 Minuten

# MAV-Gremium darf grundsätzlich nicht um Individualinteressen streiten

Sie als MAV dürfen grundsätzlich nur eigene Interessen gerichtlich durchsetzen. Ansprüche Ihrer Kolleg\*innen, etwa auf Urlaub, können Sie als Gremium nicht einklagen. Trotzdem lassen sich die Rechte nicht immer streng voneinander abgrenzen. Geht es etwa um die Feststellung, dass in einer ganz bestimmten Art und Weise eine Dienstvereinbarung auszulegen ist, dürfen Sie einen solchen Antrag bei Gericht stellen. Dagegen spricht nicht, dass sich aus dem Antrag auch Individualrechte einzelner Beschäftigter ergeben können.

## INFO: Definitionen



### Individual und kollektiv

Ein Individualanspruch ist ein subjektives Recht eines\*iner einzelnen Arbeitnehmenden, das sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einer Betriebs-/Dienstvereinbarung ergeben kann und vom\*von der Arbeitnehmenden selbst geltend gemacht und gerichtlich durchgesetzt werden kann. Typische Beispiele sind:

- Anspruch auf Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsvertrag
- Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz
- Anspruch auf Arbeitszeugnis nach § 109 Gewerbeordnung

Der Individualanspruch wird abgegrenzt von: kollektiven Rechten (z. B. Rechte der MAV oder anderer Mitarbeitervertretungen), kollektivrechtlichen Regelungen, die zunächst nur zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmendenvertretung wirken. Kollektive Regelungen können Individualansprüche begründen, wenn sie unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis wirken (z. B. Tarifvertrag).

Hierzu ein Beispiel aus der Privatwirtschaft: Ein Betriebsrat hatte gegen seinen Arbeitgeber geklagt. Die Grundsätze des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz sind auf den öffentlichen Dienst übertragbar (28.9.2021, Az. 8 TaBV 13/21).



## MEIN TIPP

### Beraten dürfen Sie

Was Sie bei Individualrechten immer dürfen, ist beraten. Helfen und Tipps geben, das ist immer erlaubt und originäre MAV-Arbeit. Wenn Sie sich unsicher sind, geben Sie den Kolleg\*innen den Rat, sich externen Rechtsbeistand zu suchen, also einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin.

**Der Fall:** Es ging um die Frage, wie das Gehalt von außertariflichen Angestellten nach einer Betriebsvereinbarung genau berechnet wird. Da es hierüber Meinungsverschiedenheiten gab, zog der Betriebsrat mit einem entsprechenden Feststellungsantrag vor das Arbeitsgericht. Der Arbeitgeber meinte dagegen, der Betriebsrat dürfe einen solchen Antrag bei Gericht gar nicht einreichen, da dieser alleine der Durchsetzung der Betriebsvereinbarung diene und es damit um individualrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden ginge.

### Betriebsrat gewann vor Gericht

Dem Betriebsrat ging es um die Auslegung der von ihm geschlossenen Betriebsvereinbarung in einem bestimmten Sinne und damit um die Frage, welche Verpflichtung den Arbeitgeber bei der Berechnung des Gehalts trifft. Dies ist keine abstrakte Rechtsfrage.

Ein Rechtsschutzinteresse für Feststellungsanträge ist zu bejahen, wenn die Betriebsparteien über die Auslegung oder Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung streiten. Der Betriebsrat machte auch keine Individualrechte einzelner Arbeitnehmenden geltend.

Nach dieser richtigen Auslegung des Gerichts konnte der Betriebsrat nur gewinnen und seinen Kolleg\*innen im Betrieb auf diesem Weg doch helfen. Differenzieren Sie in Ihrer Arbeit also entsprechend.



## FAZIT

### Differenzieren Sie

Sie können solche Auslegungsfragen zu Betriebsvereinbarungen bzw. Dienstvereinbarungen gerichtlich klären lassen. Diese Ansprüche sind nicht schon deswegen ausgeschlossen, weil sie als „Reflex“ ggf. zu höheren individualrechtlichen Zahlungsansprüchen von Arbeitnehmenden führen könnten.



## ADIIVA IMPULS

Und wenn Sie mal eine Frage haben, stellen Sie diese gerne in der Redaktionssprechstunde – einfach per Mail an: [mav@mitbestimmung-heute.de](mailto:mav@mitbestimmung-heute.de)

Autorin: Maria Markatou

Ausstattung | Lesezeit 4 Minuten

## Wie Sie die notwendige Ausstattung einfordern

Nur eine gut ausgestattete MAV kann ihre Aufgaben effizient wahrnehmen, sachgerecht beraten und Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern. So fordern Sie die benötigte Ausstattung ein.

Der Grundsatz lautet: Alles, was zur sachgerechten Wahrnehmung für die MAV-Aufgaben erforderlich ist, muss der\*die Arbeitgebende stellen. Luxus gehört nicht dazu.

### In diesen Bereichen müssen Sie ausgestattet werden

- Grundausstattung für Arbeitstage und Sitzungen
- Büro- und IT Ausstattung
- Barrierefreiheit und Teilhabe
- Kommunikation und Sichtbarkeit
- Fortbildung und externe Beratung

Tauschen Sie sich mit anderen Mitarbeitervertretungen aus. Wie sieht es dort aus? Finden Sie heraus, was Sie wirklich brauchen.

### INFO: Ausstattung



#### Gesetzliche Grundlagen

Zentrale rechtliche Fragen zur Ausstattung der MAV ergeben sich aus gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen. Das MVG bzw. die jeweils geltenden landeskirchlichen Regelungen definieren Aufgaben, Rechte und Pflichten der MAV, einschließlich des Bedarfs an Räumen und Arbeitsmitteln.

Dienstvereinbarungen regeln Details: bürotechnische Ausstattung (Computer, Drucker), Besprechungsräume,

Budget für externe Beratung/Schulungen, Kopierkontingente, Telefon- und Internetzugang, Porto. Tarifverträge können zusätzliche Regelungen enthalten. Freistellungen sind häufig gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen. Es sollte geklärt sein, wie Arbeitszeit für die MAV-Tätigkeit zu dokumentieren und abzurechnen ist (z. B. Freistellungsstunden, Zeitausgleich). Zur Ausstattung umfasst auch datenschutzkonforme IT und ergonomische Arbeitsmittel nach Arbeitsschutzvorgaben.

### FAZIT

#### Unabdingbare Voraussetzung

Eine gut ausgestattete MAV ist Voraussetzung für wirksame Interessenvertretung. Rechtsgrundlagen liefern einen Rahmen, doch die konkrete Ausgestaltung braucht Verhandlungen, Pragmatismus und oft kreative Lösungen. Nutzen Sie Dienstvereinbarungen und Vernetzung und setzen Sie Prioritäten: Datenschutz und IT-Sicherheit, Freistellung und Zugang zu Besprechungsräumen sind meist die wichtigsten Hebel für eine funktionale Arbeit.

Autor: Norbert Lypiak



## Checklisten: Ausstattung der MAV

### Prüfen Sie, ob Sie angemessen ausgestattet sind:

Ausstattung vor einer MAV-Sitzung	Liegt vor
Raum reserviert und abschließbar?	<input type="radio"/>
Technik getestet: Monitor, Ton, Mikrofon, Internet?	<input type="radio"/>
Digitale Teilnahme möglich (Link + Einwahl möglich?)	<input type="radio"/>
Ausdrucke und Moderationsmaterial vorhanden?	<input type="radio"/>
Grundausstattung des MAV-Büros	Liegt vor
Abschließbarer Schrank für vertrauliche Akten?	<input type="radio"/>
Laptop/PC mit Basisausstattung und Sicherheitssoftware?	<input type="radio"/>
Drucker/Scanner mit sicheren Scan-Funktionen?	<input type="radio"/>
Dienstliche EMail-Adresse und Postfach vorhanden?	<input type="radio"/>
Budgetregelung (Kopien, Porto, Fortbildung) geklärt?	<input type="radio"/>

### Prüfen Sie, ob Sie angemessen ausgestattet sind:

Barrierefreie Ausstattung	Liegt vor
Zugang zu den Räumen barrierefrei?	<input type="radio"/>
Arbeitsplätze mit ergonomischer Ausstattung vorhanden?	<input type="radio"/>
Barrierefreiheit (Kontrast in Texten, Videountertitel)?	<input type="radio"/>
Hilfsmittel (Induktionsschleife, Vergrößerungssoftware) vorhanden oder verfügbar?	<input type="radio"/>
Datenschutz und Aktenführung	Liegt vor
DSGVO-konforme Aufbewahrung umgesetzt?	<input type="radio"/>
Verschlüsselung für mobile Datenträger aktiviert?	<input type="radio"/>
Zugriffsrechte dokumentiert?	<input type="radio"/>
Löschfristen definiert und umgesetzt?	<input type="radio"/>
Schulung zu Datenschutz für MAV-Mitglieder erfolgt?	<input type="radio"/>

Zu finden unter [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Beschäftigungsquote | Lesezeit 1 Minute

## So viele Frauen in (Teilzeit-)Arbeit wie noch nie

Liest man die Überschrift, dann denkt man zunächst: Das ist doch kein Wunder, wir leben im Jahr 2026 und haben viele gut ausgebildete Frauen! Das ist richtig, dennoch ernüchert der Blick hinter die Kulissen etwas.

### Mehr Beschäftigung – mehr Teilzeit

Denn zum Stichtag am 30.6.2025 waren zwar 16,2 Millionen Frauen in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das sind rund 50.000 mehr als im Jahr 2024. Aber das Beschäftigungsplus der Frauen entfällt ausschließlich auf Teilzeitbeschäftigung. Diese ist im Jahr 2025 im Gegensatz zu 2024 um 110.000 gestiegen. Die Teilzeitquote von Frauen betrug daher im Juni 2025 satte 50,8 %. Bei den Männern sind es dagegen nur 14 %.

### Rahmenbedingungen stimmen nicht

An diesen Zahlen kann man sehr gut ablesen, dass die Rahmenbedingungen für Frauen immer noch nicht stimmen. Die Frauen pflegen, kümmern sich um die Kinder, schmeißen den Haushalt ... Da bleibt eben nur noch Zeit für die Teilzeit. Die Folgen: Altersarmut und Abhängigkeit. Es wäre schön, wenn die Regierenden endlich die Beschäftigung von Frauen fördern würden.

**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: Cagkan; S. 5: Production Perig – 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](mailto:mav@mitbestimmung-heute.de)

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

#### Onlinebereich:

Auf [www.adiuva.de](http://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](mailto: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

AKTUELLE URTEILE  
Keine Kündigung bei  
Kirchenaustritt

RECHTSPRECHUNG  
Arbeit am Wochenende

AMTSFÜHRUNG  
AU im Amt