

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 4

KIRCHENMITGLIEDSCHAFT

EuGH erschwert Kündigung
bei Kirchenaustritt

SEITE 6–7

ANHÖRUNG

Was Sie zur verhaltensbedingten
Kündigung wissen müssen



Maria Markatou, Rechtsanwältin & Chefredakteurin

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

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

vergangenen Sonntag – 50 Tage nach Ostern – hat ein Großteil der Christen das Pfingstfest gefeiert. An Pfingsten empfangen die Jünger Jesu den Heiligen Geist (Pfingstwunder). Dadurch wurde ihnen der Mut gegeben, das Evangelium – die Frohe Botschaft – weltweit zu verbreiten. Die Frohe Botschaft handelt von Gottes Willen, die Menschen mit sich zu versöhnen und in Gemeinschaft mit sich leben zu lassen. Ich finde, das ist eine wunderschöne und sehr aktuelle Botschaft. Ob Christ oder nicht, wir alle können zur Versöhnung beitragen und damit zu einer guten und lebenswerten Gemeinschaft, in der jeder seinen Platz hat oder finden kann.

Jeder müsste sich dann aber auch dem anderen gegenüber etwas öffnen und mehr Verständnis zeigen – das musste auch der Arbeitgeber im Fall auf Seite 4 lernen.

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

Amtsführung trotz AU 3

Arbeit am Sonntag kann erlaubt sein 3

ARBEITSRECHT

Kirchenaustritt – ein Kündigungsgrund? 4

KOMMUNIKATION

So gelingt Ihnen der Umgang mit psychisch auffälligen Kolleg*innen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Alles zur verhaltensbedingten Kündigung 6+7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Unterschätzt: Wie Unterbrechungen belasten 8

WISSESWERTES

Aus für die pauschale Freistellung 9

Arbeit auf Abruf 10

AMTSFÜHRUNG

Die MAV und das Gesundheitsmanagement 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Teilkrankschreibung soll kommen 12

Amtsführung | Lesezeit 2 Minuten

Gremiumsarbeit ist auch während einer Arbeitsunfähigkeit erlaubt

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat entschieden, dass Arbeitsunfähigkeit (AU) nicht automatisch bedeutet, dass ein Betriebsrat keine Gremiumsarbeit leisten darf. Entscheidend ist, ob das Mitglied dem übrigen Gremium gegenüber seine Amtsfähigkeit bekundet. Das Urteil gilt für Sie als MAV entsprechend (Hessisches LAG, 2.2.2026, Az. 16 TaBVGa 2/26).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war als Flugzeugbetanker beschäftigt und Mitglied des Betriebsrats. Seit Dezember 2022 war er arbeitsunfähig erkrankt und nahm deshalb nicht an Sitzungen des Betriebsrats teil. Am 12.11.2025 teilte er dem Gremium mit, dass er gesundheitlich nicht an der Ausübung seines Mandats gehindert sei und seine Tätigkeit wieder aufnehmen möchte.

Der Vorsitzende des Betriebsrats stellte am 1.12.2025 per E-Mail fest, dass der Arbeitnehmer weiterhin krankheitsbedingt dauerhaft an der Ausübung seines Amtes gehindert sei. Daraufhin beantragte dieser im Wege einer einstweiligen Verfügung, ihn zu allen Betriebsratssitzungen einzuladen und den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm Zugang zum Betriebsgelände zu verschaffen.

Das Arbeitsgericht (ArbG) wies den Antrag zunächst zurück, da kein Verfügungsgrund vorlag und der Antragsteller die Situation über längere Zeit in Kauf genommen habe.

AU bedeutet nicht, dass Sie auch amtsunfähig sind

Der Beschluss: Das LAG hob die Entscheidung des ArbG teilweise auf. Das Gremium muss dem Kollegen nun die Teilnahme an allen Betriebsratssitzungen gemäß § 29 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz erlauben – mit Ausnahme von Tagesordnungspunkten, bei de-

nen eine Selbstbetroffenheit anzunehmen ist. Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitnehmer nicht wegen seines langen Zeitraums der Untätigkeit scheiterte. Er habe erklärt, dass ihm der Unterschied zwischen AU und Amtsunfähigkeit nicht bekannt gewesen sei und er erst durch seine Verfahrensbevollmächtigte aufgeklärt wurde. Nach sofortiger Kontaktaufnahme mit dem Betriebsratsvorsitzenden habe er umgehend einstweiligen Rechtsschutz beantragt.

→ FAZIT

Schaffen Sie eine verbindliche Regelung

Nehmen Sie diese Entscheidung zum Anlass und schaffen Sie eine verbindliche Regelung im Gremium. Wer arbeitsunfähig ist, soll anzeigen, ob er oder sie dennoch die Arbeit im Gremium wahrnehmen kann. Denn so hat das restliche Gremium Sicherheit. Gerade bei Beschlüssen kommt es auf diese verbindliche Auskunft an, denn Sie müssen ja auch wissen, ob für die Sitzung Ersatzmitglieder zu laden sind.

Gehalt | Lesezeit 1 Minute

Arbeitszeit: Am Sonntag ruht sogar der Herr

Beschäftigte dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Das sagt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Aber wie immer, wo es eine Regel gibt, gibt es auch Ausnahmen hierzu (Verwaltungsgericht Berlin, 13.3.2026, Az. 4 L 508/25).

Der Fall: Eine Arbeitgeberin bietet in mehreren Studios Wellnessmassagen an. Auch an Sonntagen und Feiertagen. Das zuständige Amt untersagte ihr im November 2025 die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonn- und Feiertagen. Die Arbeitgeberin ging gerichtlich dagegen vor.

Am Sonntag darf massiert werden

Das Urteil: Mit Erfolg. Die Arbeitgeberin kann sich auf den gesetzlichen Ausnahmetatbestand des § 10 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG berufen, in Erholungseinrichtungen ist die Sonntagsarbeit erlaubt.

Nicht-medizinische Massagestudios sind Erholungseinrichtungen im Sinne des Gesetzes und daher kann sich die Arbeitgeberin hierauf berufen und ihre Arbeitskräfte auch am Sonntag einsetzen.

→ FAZIT

Sonntagsarbeit kann erlaubt sein

Als MAV bestimmen Sie bei der Arbeitszeit mit, auch bei der Sonntagsarbeit. Nun werden Sie nicht im Wellnessbereich arbeiten, aber viele von Ihnen arbeiten in der Pflege oder in Bildungs- und Erholungsstätten. Und hier darf auch am Sonntag gearbeitet werden. Alles andere ginge auch an der Lebensrealität vorbei.

Autorin: Maria Markatou

Gleichbehandlung | Lesezeit 3 Minuten

Kirchenaustritt ist nicht automatisch ein Kündigungsgrund

Für kirchliche Dienstgebende kann es ein Kündigungsgrund sein, wenn Beschäftigte aus der Kirche austreten. Zu leicht dürfen es sich Dienstgebende hier aber nicht machen, eine Kündigung kommt nämlich nur nach ausreichender Abwägung infrage und mit dem Ergebnis, dass die Kirchenmitgliedschaft prägend für die Beschäftigung ist (Europäischer Gerichtshof (EuGH), 17.3.2026, Az. C-258/24).

! WICHTIG

Sie sind anzuhören

Ihre Dienstgebenden können niemals einfach so kündigen, sondern nur nach Ihrer Anhörung als MAV-Gremium. Das ist geregelt in § 30 MAVO und § 42 Buchstabe b MVG-EKD.

Der Fall: Die Katholische Schwangerschaftsberatung ist ein Verein innerhalb der deutschen katholischen Kirche, der schwangere Frauen berät. Alle Mitarbeitenden müssen die Richtlinien der katholischen Kirche einhalten. Danach hat jede Schwangerschaftsberatung den Schutz des Lebens des ungeborenen Kindes zum Ziel. Leitgedanke ist die Ermutigung zur Fortsetzung der Schwangerschaft.

Eine Beraterin trat aus der katholischen Kirche aus und erhielt deshalb eine Kündigung. Der Austritt aus der katholischen Kirche sei ein schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten der Beschäftigten. Die Beraterin begründet ihren Austritt damit, dass sie Kirchensteuer bezahlen muss und zusätzlich zur Kirchensteuer noch das besondere Kirchgeld.

INFO: Kirchgeld



Wer das besondere Kirchgeld zahlen muss

Das besondere Kirchgeld wird von katholischen Personen erhoben, die in einer glaubensverschiedenen Ehe leben und deren Partner Gutverdiener sind. Es wird dann erhoben, wenn das gemeinsam zu versteuernde Einkommen über der Einkommensgrenze von 50.000 € liegt. Es wird gestaffelt erhoben und beginnt bei 96 € jährlich und endet bei 3.600 € jährlich. Neben dem besonderen Kirchgeld erheben manche Gemeinden noch das allgemeine Kirchgeld, das beträgt aber oft nur wenige Euro im Monat und hat nichts mit glaubensverschiedenen Ehen zu tun.

In der Schwangerschaftsberatung arbeiten auch nicht der katholischen Kirche angehörende Mitarbeiterinnen. Diese haben die gleichen Loyalitätspflichten, aber nicht die Gefahr, bei Kirchenaustritt gekündigt zu werden. Der Fall ging durch alle Instanzen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hielt die Kündigung daher wegen Ungleichbehandlung für nicht gerechtfertigt. Es hat aber nicht

entschieden, sondern das Verfahren dem EuGH vorgelegt mit der Frage, ob das Handeln der katholischen Kirche hier mit Unionsvorschriften über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) im Licht der Charta der Grundrechte der EU vereinbar ist.

Austritt ist unschädlich für das Arbeitsverhältnis

Die Entscheidung: Der EuGH entschied im Sinne der Mitarbeiterin. Es ist mit dem Unionsrecht unvereinbar, wenn eine private Organisation (hier der Arbeitgeber), deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von einem Mitarbeiter den Verbleib in dieser Organisation quasi verlangen kann, indem ihm bei Austritt die Kündigung droht – vor allem, wenn diese Organisation gleichzeitig glaubensfremde Personen mit den gleichen Aufgaben betraut.

Zudem ist die Betroffene nicht öffentlich wahrnehmbar und betätigt sich nicht kirchenfeindlich. Eine Kündigung wäre nur dann denkbar, wenn die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche für die Tätigkeit wesentlich wäre. Das muss das BAG nun beurteilen.

Der EUGH gab dem deutschen Gericht aber folgende Hinweise:

- Die Anforderung kann nicht wesentlich sein, wenn auch nicht katholische Beschäftigte die Beratung für den Arbeitgeber vornehmen.
- Die Arbeitnehmerin begründet ihren Austritt mit dem Kirchgeld. Sie distanziert sich weder von den Grundsätzen und Grundwerten der katholischen Kirche, noch hat sie sich von diesen abgewandt, sie will nur nicht der zusätzlichen finanziellen Belastung ausgesetzt sein.
- Der Arbeitgeber muss darlegen, dass der Austritt die Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos oder des Rechts auf Autonomie der Kirche birgt und deswegen angezeigt ist. Das ist hier unterblieben.

→ FAZIT

Sehen Sie bei Ihrer Anhörung genau hin

Als MAV sind Sie vor jeder Kündigung zu hören. Soll wegen Kirchenaustritts gekündigt werden, hinterfragen Sie genau, ob die Mitgliedschaft so wesentlich ist, dass der Kirchenaustritt eine Kündigung rechtfertigen kann oder nicht. Bei Angestellten ohne Repräsentationsfunktion wird dies meist nicht der Fall sein. Können Sie keine Wesentlichkeit feststellen, dann widersprechen Sie der Kündigung.

Autorin: Maria Markatou

Psychisch belastete Kollegen | Lesezeit 4 Minuten

Wie Ihnen als MAV der Umgang mit psychisch auffälligen Kolleg*innen gelingt

Kolleg*innen mit psychischen Erkrankungen gibt es in nahezu jedem Betrieb. Diese Erkrankungen sind häufig Ursache für lange Fehlzeiten und zählen zu den wichtigsten Gründen für Frühverrentungen. Zudem können psychische Erkrankungen als Behinderung anerkannt werden. Für Sie als MAV bedeutet das: Sie werden in Ihrem Arbeitsalltag zunehmend mit Kolleg*innen konfrontiert, die psychisch auffällig erscheinen. Doch wie gehen Sie damit professionell um? Wie unterstützen Sie diese und wo ziehen Sie klare Grenzen? Dieser Artikel gibt Ihnen Orientierung und damit auch mehr Handlungssicherheit.

Psychische Belastungen sind längst als relevanter Faktor im Arbeitsschutz anerkannt. Kein Wunder, dass der Gesetzgeber bereits 2013 die Erfassung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz verankert hat.

Psychisch auffällig oder psychisch krank?

„Psychisch auffällig“ ist kein medizinischer Begriff, sondern beschreibt zunächst beobachtbares Verhalten. Genau hier liegt die Herausforderung für Sie als MAV: Handelt es sich um eine vorübergehende Belastung oder besteht ein medizinischer Unterstützungsbedarf? Sie sind weder Facharzt noch Psychotherapeut. Dennoch kommen Sie mit betroffenen Kolleg*innen in Kontakt, beraten oder sind einfach als Gesprächspartner*in wichtig. So sind Sie eine wichtige Brücke zwischen den Betroffenen, Ihrem* Ihrer Arbeitgebenden und möglichen Unterstützungsangeboten.

Auffälligkeiten ist es wichtig, konkrete Hilfe anzubieten und sie an geeignete Anlaufstellen zu vermitteln. Dabei kann es sinnvoll sein, Verbindlichkeit herzustellen: Geben Sie nicht nur Kontaktdaten weiter, sondern vereinbaren Sie noch im Gespräch einen Termin bei einer Beratungsstelle. Das mag ungewöhnlich erscheinen, ist aber wichtig, wenn Denken, Fühlen und Handeln eingeschränkt sind. Betroffene können solche Schritte oft nicht allein gehen.

Früh handeln statt eskalieren lassen

Experten bekräftigen, wie wichtig frühe Hilfe ist, um langfristige Erkrankungen zu vermeiden. Für Sie als MAV bedeutet das: Ignorieren Sie Auffälligkeiten nicht. Je früher Sie Gespräche mit den betreffenden Kolleg*innen führen und Unterstützung anbieten, desto größer ist die Chance, lange Fehlzeiten oder Konflikte im Team zu verhindern.



MEIN TIPP

Ersthelfer für psychische Gesundheit

Kennen Sie die Ausbildung zum* zur Ersthelfer*in für psychische Gesundheit? Analog zum klassischen Ersthelfer gibt es mit „Mental Health First Aid“ (MHFA) ein international anerkanntes Schulungsangebot. Der MHFA-Ersthelferkurs umfasst rund 12 Stunden und kann sowohl online als auch vor Ort durchgeführt werden. In dieser Zeit lernen Sie Grundlagen zu psychischen Erkrankungen sowie konkrete Handlungsschritte für Gespräche. Weitere Informationen: www.mhfa-ersthelfer.de

Immer noch zu viel Scham

Psychische Erkrankungen und selbst psychische Belastungen sind in unserer Gesellschaft noch immer stark stigmatisiert. Kaum ein*e Kolleg*in sagt offen, dass er*sie unter Ängsten leidet oder depressiv ist, denn die Scham und die Angst vor möglichen Folgen sind oft groß. Machen Sie sich das als MAV immer wieder bewusst und sensibilisieren Sie auch Ihr Umfeld. Aussagen wie „Der tickt nicht richtig“ sind keine tolerierbare Beschreibung, sondern verstärken Ausgrenzung und Unsicherheit.

Gespräche souverän führen

Empathie, aktives Zuhören sowie eine ungestörte, vertrauensvolle Umgebung sind, wie bei allen Beratungsgesprächen, die Basis für eine gute Unterstützung. Gerade bei Kolleg*innen mit psychischen



FAZIT

Sicher handeln und die eigenen Grenzen kennen

Sie als MAV sind eine wichtige Unterstützung, aber keine therapeutische Instanz. Diese Abgrenzung ist zentral für Ihr professionelles Handeln. Ihre Aufgabe besteht darin, Kolleg*innen zu begleiten, zu beraten und zu vermitteln, nicht zu behandeln. Gerade im Umgang mit psychisch auffälligen Kolleg*innen ist es wichtig, die eigenen Grenzen zu kennen und externe Unterstützung einzubeziehen, etwa durch den Betriebsarzt, die Sozialberatung oder externe Fachstellen. Bauen Sie sich hierfür ein Netzwerk auf, etwa über Plattformen wie www.nakos.de.

Autorin: Brigitte Ganzmann



ADIUVA IMPULS

Ihre Fachinfo für Gesundheitsschutz

Für den Schutz und die Gesunderhaltung Ihrer Kolleg*innen: „Arbeitschutz & Gesundheitsmanagement“ unterstützt Sie mit Experten-Tipps in Ihrer Fürsorge als MAV.



Anhörung | Lesezeit 8 Minuten

Verhaltensbedingte Kündigung: Was sind Ihre Aufgaben und Rechte als MAV?

Verhaltensbedingte Kündigungen sind an der Tagesordnung. Als MAV sind Sie auch vor einer verhaltensbedingten Kündigung zu hören. Was aber ist Ihre Aufgabe im Anhörungsverfahren, worauf sollten Sie achten und was muss Ihnen mitgeteilt werden? Hier erfahren Sie es!

Keine Kündigung ohne Sie

Ihre Dienststellenleitung muss Sie als MAV nach §§ 30 MAVO bzw. § 42 MVG-EKD bei der ordentlichen Kündigung beteiligen. Das heißt, Sie werden schriftlich über die Kündigung informiert und sollen hierzu eine Stellungnahme abgeben. Das Informationsschreiben mit der Bitte um Stellungnahme muss dabei

- die Kündigungsgründe, den geplanten Kündigungszeitpunkt,
- die Kündigungsart (ordentlich oder außerordentlich) und
- die Sozialdaten des*der betreffenden Mitarbeitenden

enthalten. Bei einer ordentlichen Kündigung haben Sie eine Woche für Ihre Stellungnahme Zeit, bei einer außerordentlichen Kündigung nur 3 Arbeitstage.

! WICHTIG

Dienstgeber*in braucht Geduld

Ihre Frist zur Stellungnahme muss Ihre Dienststellenleitung zwingend abwarten. Kündigt sie vorschnell, würde sie einen Kündigungsschutzprozess allein aus diesem Grunde verlieren. Dies gilt selbst dann, wenn der*die Mitarbeitende keinen Kündigungsschutz besitzt.

Vor Ablauf der Äußerungsfrist darf Ihre Dienststellenleitung nur kündigen, wenn Sie sich bereits abschließend zur Kündigung geäußert haben.

So entscheiden Sie korrekt

Eine Kündigung bedeutet erst mal das berufliche Aus für eine*n Beschäftigte*n. Deswegen sollten Sie im Gremium immer genau beraten und bedenken, wie Sie zur Kündigung stehen. Gehen Sie dabei Schritt für Schritt vor, das bringt Sicherheit.

1. Ist das KSchG anwendbar?

Hat Ihre Dienststelle mehr als 10 Vollzeitmitarbeitende und ist der*die Mitarbeitende länger als 6 Monate bei Ihnen? Dann kommt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zur Anwendung. Folge: Die verhaltensbedingte Kündigung hält nur, wenn Ihre Dienststellenleitung einen überzeugenden Kündigungsgrund hat (Diebstahl, dauerndes Zuspätkommen, Schlägereien in der Dienststelle, Verstoß gegen Alkoholverbot ...). Wenn es schon hieran scheitert, dann geben Sie Ihre Zustimmung zur Kündigung nicht.

2. Gibt es „Kündigungsbremsen“?

- Ist die zu kündigende Mitarbeiterin schwanger? Dann besteht im Regelfall ein Kündigungsverbot (§ 17 Mutterschutzgesetz).

- Oder ist der*die Mitarbeitende schwerbehindert? Dann benötigt Ihre Dienststellenleitung im Regelfall die vorherige Zustimmung des Integrationsamts (§ 168 Sozialgesetzbuch IX).
- Oder ist er*sie ein Mitglied der MAV? Dann kommt nur eine außerordentliche Kündigung infrage.

Beachtet Ihre Dienststellenleitung solche Kündigungsbremsen nicht, verweigern Sie wiederum Ihre Zustimmung.

! WICHTIG

Erst Genehmigung, dann Kündigung

Kündigt Ihre Dienststellenleitung ohne Vorliegen einer notwendigen Zustimmung, ist die Kündigung unwirksam!

3. Abmahnung vor Kündigung?

Bei bestehendem Kündigungsschutz ist es erforderlich, dass Ihre Dienststellenleitung Beschäftigte vor der Kündigung zumindest einmal erfolglos abgemahnt hat. Erst im Wiederholungsfall darf sie dann kündigen.

Sehen Sie hier ganz genau hin. Die Abmahnung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen einer rechtmäßigen verhaltensbedingten Kündigung. Dies wird in der Praxis aber oft vergessen! Viele Kündigungen werden vor dem Arbeitsgericht deswegen kassiert. Ausnahme: Genießt ein*e Mitarbeiter*in keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG, kann ohne vorherige Abmahnung unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden.

Eine Abmahnung ist auch entbehrlich, wenn es zu Störungen im Vertrauensbereich kommt, etwa bei Straftaten wie Diebstahl. Allerdings muss hier ausgeschlossen sein, dass das Vertrauen wieder hergestellt werden kann. Ebenso kann der*die Arbeitgebende auf eine vorherige Abmahnung verzichten, wenn sie keinen Erfolg verspricht, etwa wenn sich ein*e Mitarbeiter*in hartnäckig weigert, die Anordnungen des*der Vorgesetzten zu befolgen.

💡 MEIN TIPP

Mangelnde Abmahnung als Widerspruchgrund für die MAV

An Ihrer Stelle würde ich als MAV einer verhaltensbedingten Kündigung, die ohne vorangehende Abmahnung ausgesprochen wurde, immer widersprechen. Vielleicht kann der Widerspruch im Einzelfall den Arbeitsplatz retten.

Wurde ein*e Mitarbeiter*in einmal abgemahnt, setzt der Anspruch einer wirksamen Kündigung voraus, dass das abgemahnte Verhalten und der Kündigungsgrund gleichartig sind bzw. in einem engen Zusammenhang stehen.

4. Gibt es einen Kündigungsgrund?

Ist das KSchG anwendbar, muss Ihre Dienststellenleitung für eine wirksame verhaltensbedingte Kündigung einen entsprechenden Grund vorweisen können. Das ist meist dann der Fall, wenn ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten des*der Arbeitnehmenden vorliegt, mit dem er*sie gegen seine*ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat.

5. Kündigung darf nur letztes Mittel sein

Trotz bestehenden Kündigungsgrundes und einer Abmahnung muss Ihre Dienststellenleitung ihren Kündigungsentschluss immer noch einmal überprüfen. Denn im Einzelfall kann das Interesse des*der Arbeitnehmenden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, stärker sein als ihr Interesse an einer Kündigung. Trotz Fehlverhaltens müsste sie ihn*sie dann weiterbeschäftigen. Auch die Interessenabwägung muss Ihnen als MAV dargelegt werden. Prüfen Sie, ob Ihre Dienststellenleitung die folgenden Punkte bedacht hat:

- Der*Die Betroffene arbeitet schon sehr lange bei Ihnen.
- Außer dem abgemahnten Vorfall hat er*sie sich bislang nichts zuschulden kommen lassen.
- Die konkreten Vorfälle hatten einen (teilweise) entschuldbaren Hintergrund.
- Der*Die Betroffene ist älter und hätte im Fall der Kündigung kaum Chancen auf einen Arbeitsplatz.
- Der*Die Mitarbeitende hat ein schwieriges familiäres Umfeld oder gesteigerte Unterhaltungspflichten gegenüber Ehepartner*in oder Kindern.

Je öfter Sie hier gedanklich einen Haken machen können, desto mehr spricht für die Weiterbeschäftigung und desto eher sollten Sie Ihre Zustimmung verweigern. Vor einer Kündigung muss Ihre Dienststellenleitung auch immer prüfen, ob nicht durch mildere Maßnahmen die Kündigung vermeidbar wird. Fragen Sie also nach, welche mildereren Mittel ausgeschöpft wurden. Als mildere Maßnahmen kommen etwa in Betracht:

- eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder
- eine Änderungskündigung.

Wurden mildere Maßnahmen nicht angedacht, erteilen Sie Ihre Zustimmung wiederum nicht.



Muster: Zustimmung zur Kündigung verweigern



Leitet Ihre Dienststellenleitung das Anhörungsverfahren ein und möchten Sie Ihre Zustimmung verweigern bzw. der Kündigung widersprechen, sollten Sie dies schriftlich tun. Etwa mit dem folgenden Schreiben:

Zustimmungsverweigerung zur Kündigung des ...

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

am ... haben Sie das Anhörungsverfahren zur außerordentlichen Kündigung von Herrn ... eingeleitet. Nach eingehender Beratung und Erörterung kann die MAV die Zustimmung nicht erteilen.

Sie beabsichtigen, Herrn ... wegen der Unterschlagung von 2 Briefmarken im Wert von $2 \times 0,60$ ct zu kündigen. Es ist zwar richtig, dass der Diebstahl bzw. die Unterschlagung von geringwertigen Sachen eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dennoch ist bei fristlosen Kündigungen immer auch eine Interessenabwägung durchzuführen.

Abgewogen werden muss dabei Ihr Kündigungsinteresse gegen das Weiterbeschäftigungsinteresse des Beschäftigten. Sie haben bei Ihrer Abwägung nicht zugunsten des Mitarbeiters berücksichtigt, dass er bereits seit über 15 Jahren als treuer und ehrlicher Mitarbeiter in der Dienststelle ist. Ferner haben Sie nicht berücksichtigt, dass der Mitarbeiter sich zwar die Briefmarken genommen hat, um private Briefe zu versenden.

Er hat aber einen Zettel im Briefmarkenfach hinterlassen, auf dem er klargestellt hat, dass er sich die Briefmarken genommen hat, aber schon am nächsten Tag für Ersatz sorgen werde. Dies hat er nachweislich auch getan.

Deswegen kann die Zustimmung zur Kündigung nicht erteilt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift MAV-Vorsitzende*r

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

Autorin: Maria Markatou



KEINE VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG OHNE SIE!

Psychische Belastungen | Lesezeit 4 Minuten

Unterbrechungen: eine oft übersehene Belastung für die Kollegen

Kennen Sie das Gefühl, nach einem Arbeitstag erschöpft nach Hause zu kommen und trotzdem das Gefühl zu haben, nichts wirklich erledigt zu haben? Vielmehr sind noch mehr Punkte auf die Aufgabenliste gekommen, was dann für zusätzliche Unruhe sorgt. „Wie soll ich das schaffen?“ ist eine Frage, die den Geist bewegt. Ein Grund für diesen Teufelskreis sind die vielen Unterbrechungen. In einer zunehmend informationsintensiven Arbeitswelt steigt die Zahl dieser Störungen kontinuierlich. Damit wird das Thema für Sie als MAV immer wichtiger, denn Sie haben die Aufgabe, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen mit Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden mitzugestalten.

Arbeitsunterbrechungen entstehen, wenn Sie bzw. Ihre Kolleg*innen Ihre aktuelle Tätigkeit stoppen müssen, um eine andere Aufgabe zu erledigen oder auf eine Störung zu reagieren. Sie arbeiten z. B. an einer Sitzungsvorlage und dann kommt ein Telefonanruf oder ein Kollege schaut vorbei. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beschreibt in einem Report, dass solche Situationen häufig eng mit Multitasking verbunden sind. Kollegen müssen mehrere Aufgaben parallel bearbeiten oder ständig zwischen verschiedenen Tätigkeiten wechseln. Das ist erschöpfend. Daher sind Unterbrechungen mittlerweile auch eine der häufigsten psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

BEISPIEL

So viele Unterbrechungen gibt es am Tag

Folgende beispielhafte Rechnung zeigt, wie häufig Unterbrechungen am Tag sind. Bei einem 8-Stunden-Tag stehen den Kolleg*innen 480 Min. zur Verfügung. Nach Abzug von 2 Besprechungen mit jeweils 60 Min. bleiben noch 360 Min. übrig.

Dazu kommen nun noch 10 Anrufe, 20 E-Mails, 10 Teams-Nachrichten, 10 Fragen/Gespräche mit Kolleg*innen, 10-mal Lärmeinwirkung, wie z. B. ein lautes Lachen, ein Gespräch etc., 10 Erinnerungs-Pop-up-Fenster, 10 Blicke auf das private Handy. In Summe sind das 80 Unterbrechungen und das bedeutet, dass die Kolleg*innen alle 4–5 Min. eine Unterbrechung erleben.

Auswirkungen auf Leistung und Gesundheit

Die Forschung zeigt eindeutig, dass häufige Unterbrechungen negative Folgen haben können. Zum einen sinkt die Arbeitsleistung. Nach jeder Störung müssen die Kolleg*innen sich erneut in die ursprüngliche Aufgabe einarbeiten, was Zeit kostet und Fehler begünstigt.

Zum anderen erhöhen Unterbrechungen die psychische Belastung. Studien der BAuA zeigen, dass mit steigender Anzahl von Unterbrechungen auch das persönliche Stresserleben zunimmt. Kolleg*innen sind häufiger erschöpft und haben Konzentrationsprobleme. Besonders problematisch ist, dass diese Belastung nicht nur während der Arbeitszeit wirkt. Häufig wirkt sie bis in die Freizeit hinein, da die Kolleg*innen sich gedanklich weiterhin mit unerledigten Aufgaben beschäftigen.

Ihre Rolle als MAV

Gerade über verschiedene Monitorings der Situation psychischer Belastungen kommt immer auch als gefährdender Aspekt „häufige Unterbrechungen“ heraus. Arbeitsunterbrechungen sind Teil der Arbeitsorganisation und damit ein Thema, bei dem Sie in Ihrer Rolle als Interessenvertretung mitbestimmen.

Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber können Sie dann Maßnahmen entwickeln, um unnötige Störungen zu reduzieren und konzentriertes Arbeiten auch über 20–30 Minuten möglich zu machen.



Übersicht: 4 Tipps für weniger Unterbrechungen

Regen Sie folgende Maßnahmen an 

1. **Grundeinstellung PC:** E-Mail-Pop-ups und Desktop-Benachrichtigungen sollten als Grundeinstellung deaktiviert werden.
2. **Störungsfreie Arbeitszeiten ermöglichen:** Für konzentrierte Tätigkeiten können feste Zeitfenster ohne Telefonate oder Besprechungen eingerichtet werden.
3. **Kommunikationsabsprachen treffen:** Treffen Sie Regelungen, bis wann E-Mails oder andere interne Messages beantwortet werden müssen. So können die Kolleg*innen sich Zeiten festlegen, in denen sie „nur“ Mails beantworten.
4. **Teamabsprachen fördern:** Regelmäßige Absprachen im Team helfen, Aufgaben zu koordinieren und unnötige Unterbrechungen zu vermeiden. So übernimmt ein*e Kolleg*in für 4 Stunden das Telefon der Abteilung und arbeitet dafür an einem anderen Tag in Ruhe.

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

FAZIT

Unterbrechungen reduzieren

Die digitale Arbeitswelt ermöglicht es, viele Informationen zu versenden und zu empfangen. Doch für den menschlichen Geist ist dies nur in gewissem Maß gesund. Regen Sie als MAV das Gespräch über Unterbrechungen an – und über eine Arbeitsgestaltung, die sowohl produktiv als auch gesundheitsförderlich ist.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Arbeitsvertrag | Lesezeit 3 Minuten

Pauschale Freistellungsklauseln im Arbeitsvertrag sind unwirksam

In vielen Ihrer Arbeitsverträge wird sich eine Freistellungsklausel finden. Mit dieser Klausel sichern sich Dienstgebende das Recht, Beschäftigte nach einer Kündigung automatisch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, unter Fortzahlung der Vergütung. Doch so einfach wird dies in Zukunft nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr möglich sein (BAG, 25.3.2026, Az. 5 AZR 108/25).

Der Fall: Ein Gebietsleiter im Außendienst hatte gekündigt. Sein Arbeitgeber stellte ihn danach bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei. Er musste zudem auch seinen privat nutzbaren Dienstwagen abgeben. Der Beschäftigte verlangte daraufhin von seinem Arbeitgeber eine Nutzungsausfallentschädigung in Höhe von 510 € pro Monat, die Kündigungsfrist für sein Arbeitsverhältnis betrug immerhin 6 Monate. Ferner hielt er die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag für unzulässig.

Der Arbeitgeber wollte weder zahlen noch den Gebietsleiter in der Kündigungsfrist beschäftigen. Der Fall landete vor Gericht.

- Tut er*sie dies nicht, dann ist die Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag intransparent und damit unwirksam (§ 307 Abs. 1 BGB). Er*Sie darf den*die Beschäftigte*n dann nicht aufgrund der Klausel freistellen.

§ 307 Abs. 1 BGB

Inhaltskontrolle

Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Das BAG gab den Fall aber trotzdem noch mal zurück an die vorherige Instanz, das Landesarbeitsgericht. Denn dieses muss noch prüfen, ob die Arbeitgeberin den Mann unabhängig von der Klausel freistellen durfte. Denkbar ist das, wenn überwiegende schützenswerte Arbeitgeberinteressen bestehen. Je nach Ergebnis bestimmt sich dann der Entschädigungsanspruch des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber.

INFO: AGB



Was sind Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)?

AGB im Arbeits- und Dienstrecht sind vorformulierte Vertragsbedingungen, die Dienstgebende für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen einseitig vorgeben. Geregelt ist das Recht der AGB in den §§ 305-310 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Besonders wichtig dabei ist, dass die Klauseln die Beschäftigten nicht unangemessen benachteiligen oder unklar sein dürfen.

Als MAV dürfen Sie kontrollieren, dass Ihre Dienstgebenden das Recht der AGB der Belegschaft gegenüber auch einhalten.

Arbeitnehmer bekommt Recht: Klausel ist unwirksam

Die Entscheidung: Das Gericht stand ganz auf der Seite des Beschäftigten. Die Freistellungsklausel war unwirksam. Die einseitig vorformulierte Freistellungsklausel ist eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 BGB. Diese benachteiligt den Beschäftigten im Fall unangemessen. Dies aus folgenden Gründen:

- Arbeitnehmende haben einen Beschäftigungsanspruch, dieser besteht auch nach einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter.
- Sie ist eine Ergänzung des Arbeitsvertrags und dient damit dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beschäftigten.
- Arbeitnehmende können daher auch in der Kündigungsfrist noch die Beschäftigung verlangen. Der*Die Arbeitgebende muss diesem Verlangen auch grundsätzlich nachkommen.
- Möchte der*die Arbeitgebende die Beschäftigten freistellen, muss er*sie hierzu besondere Gründe haben. Diese muss er*sie in der Freistellungsklausel niederlegen.

→ FAZIT

Freistellungsklauseln bleiben möglich

Ihre Arbeitgebenden können nach wie vor Freistellungsklauseln nutzen, aber sie müssen sie begründen. Etwa, dass ein*e Arbeitnehmer*in freigestellt werden kann, wenn dies zwingend notwendig zum Schutz vor Betriebsgeheimnissen ist oder wenn von ihm*ihre eine Gefahr für die Kolleg*innen oder Kund*innen ausgeht. Das pauschale Freistellungsrecht im Arbeitsvertrag ist mit dieser Entscheidung aber Geschichte, Ihre Dienstgebenden dürfen sich nicht mehr darauf berufen. Geben Sie dies an Ihre Kolleg*innen weiter.

ADIUVA IMPULS

Haben Sie Fragen zum Arbeitsvertrag? Dann schreiben Sie an mav@mitbestimmung-heute.de.

Autorin: Maria Markatou

Arbeitszeit | Lesezeit 3 Minuten

Arbeit auf Abruf: Muss immer eine Einsatzzeit vereinbart sein?

Wenn Dienstgebende eine*n oder auch mehrere Beschäftigte sehr flexibel einsetzen möchten oder müssen, wählen sie die Arbeit auf Abruf. Sie stellen eine*n Mitarbeiter*in ein und rufen wöchentlich die Arbeitszeit ab, die sie brauchen. Was aber ist, wenn der*die Beschäftigte über eine Zeit lang sehr viel eingesetzt wird, kann er*sie dann darauf klagen, dauerhaft so viel eingesetzt zu werden? Nein, das dürfen Beschäftigte nicht – das hat das Bundesarbeitsgericht bereits am 18.10.2023, Az. 5 AZR 22/23, entschieden. Das Urteil hat auch heute noch Gültigkeit.

Der Fall: Eine Beschäftigte war seit 2009 im Unternehmen auf Abruf eingestellt. Von 2017 bis 2019 wurde sie in einem Umfang von durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich abgerufen und bezahlt. 2020 und 2021 rief sie der Arbeitgeber deutlich weniger ab und bezahlte dementsprechend auch weniger.

Die Mitarbeiterin klagte auf die Differenz zu 103,2 Stunden pro Monat. Sie meinte, diese stehe ihr zu. Der Arbeitsvertrag schweigt zur Einsatzzeit. Durch den jahrelangen Abruf von 103,2 Stunden habe sich der Arbeitsvertrag hierauf konkretisiert. Sie müsse immer 103,2 Stunden abgerufen und bezahlt werden. Die Mitarbeiterin klagte schließlich, um ihre Rechte durchzusetzen.



MEIN TIPP

Kann es nicht ein Minijob sein?

Wenn Sie sehen, dass die Arbeit auf Abruf für den*die Beschäftigte*n nicht ausreichend ist bzw. der*die Dienstgebende dauerhaft mehr Arbeit abrufen, treten Sie an die Dienststellenleitung heran und fragen Sie, ob nicht eine „richtige“ Teilzeitstelle oder ein Minijob die bessere Alternative für den*die Beschäftigte*n wären. Dienstgebende machen sich unglaublich, wenn sie einerseits flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, aber die Realität zeigt, dass diese Flexibilität nicht gelebt werden kann.

Auch vor Gericht wäre dies ein Minuspunkt für die Dienstgebenden. Führen Sie das ruhig als Argument für sich an.

Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Arbeitszeiterhöhung

Das Urteil: Nach § 12 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss die Vereinbarung über Abrufarbeit die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Wird nichts festgelegt, gelten 20 Stunden pro Woche als vereinbart. So war es hier im Fall. Im Arbeitsvertrag war nichts festgelegt, also gelten 20 Stunden Arbeit pro Woche als vereinbart. Der Arbeitgeber muss für die Jahre 2020/2021 nur die Differenz zu den 20 Stunden nachzahlen.

Dass der Arbeitgeber die Mitarbeiterin zeitweise für mehr als 20 Stunden pro Woche abgerufen und die Mitarbeiterin die Zusatzstunden freiwillig geleistet hatte, ist für den Arbeitgeber unschädlich. Es folgt keine Verpflichtung für ihn hieraus, die Mitarbeiterin dauerhaft für über 100 Stunden im Monat abzurufen. Die Mitarbeiterin muss sich also mit der bisherigen Regelung zufriedengeben.



§ 12 Abs. 1 TzBfG

Arbeit auf Abruf

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.



WICHTIG

Beschäftigte müssen planen können

Denken Sie auch an § 12 Abs. 3 TzBfG. Beschäftigte müssen planen können, daher sind ihnen die Einsätze mindestens 4 Tage im Voraus mitzuteilen. Ist dies nicht der Fall, dürfen sie die Einsätze ablehnen.

Arbeit auf Abruf ist nicht die erste Wahl

Vermeiden Sie die Arbeit auf Abruf. Sie ist nicht beschäftigtenfreundlich. Unplanbare Arbeitszeiten, schwierige Vereinbarkeit mit dem Privatleben, schwankendes Einkommen und der Druck, ständig verfügbar zu sein, tun Beschäftigten nicht gut.



FAZIT

Klarheit ist Trumpf

Die Arbeit auf Abruf bringt ohne klare vertragliche Regelungen erhebliche Nachteile für die Beschäftigten. Eine verbindlich festgelegte Arbeitszeit ist essenziell, um Planungssicherheit und Einkommensstabilität zu gewährleisten. Arbeiten Sie als MAV immer darauf hin, den Beschäftigten größtmögliche Sicherheit zu bieten.

Autorin: Maria Markatou

BGM | Lesezeit 4 Minuten

Ihre Rolle als MAV im Gesundheitsmanagement

Die Einrichtung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bietet die Möglichkeit, Arbeit mit ihren Herausforderungen und Veränderungsprozessen gewinnbringend für die Dienststelle und ihre Beschäftigten zu gestalten. Ziel ist, dass berufliche Bedingungen und Arbeitsprozesse die Gesundheit nicht beeinträchtigen. Dazu sollte bei den Beschäftigten ein eigenverantwortliches und gesundheitsförderliches Verhalten entwickelt oder gestärkt werden.

Was macht ein BGM aus?

Das BGM verbindet die Aktivitäten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit den Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Somit werden Gesundheitsaspekte in die strategische Ausrichtung der Dienststelle eingearbeitet. Es werden gesundheitsbezogene Maßnahmen geplant, durchgeführt und bewertet.

Hilfreich ist eine Verknüpfung mit den gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilungen für jede*n Mitarbeiter*in, sodass ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess in Richtung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen angestoßen und weiterentwickelt werden kann. Durch das BGM kann die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Dienststelle verfestigt werden.



WICHTIG

Gesundheit ist Pflicht

Die Gesundheit der Kolleg*innen am Arbeitsplatz zu schützen ist eine Ihrer Kernaufgaben als MAV.

Die 3 Säulen des BGM

1. Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Jede*r Arbeitgebende muss dafür sorgen, dass die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Die wesentliche Rechtsgrundlage bildet das Arbeitsschutzgesetz. Demnach ist z. B. die „Arbeit so zu gestalten (...), dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“.

Bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes steht die sogenannte Gefährdungsbeurteilung im Mittelpunkt. Hierfür werden die gesundheitlichen Risiken im Betrieb ermittelt und geeignete Schutzmaßnahmen vereinbart. Berücksichtigt werden technische und bauliche Gefährdungen sowie die psychische Gefährdung der Mitarbeitenden.

2. Das BEM:

Auch das BEM ist für Arbeitgebende gesetzlich vorgeschrieben. Dabei handelt es sich um Maßnahmen, die es länger erkrankten Beschäftigten ermöglichen sollen, schrittweise ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ein BEM anzubieten, wenn sie oder er mehr als 42 Tage innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig ist. Für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ist die Teilnahme freiwillig.

3. Die BGF:

Sie spielt beim BGM eine besondere Rolle. Sie bietet dem*der Arbeitgebenden in Zusammenarbeit mit Ihnen als MAV die Chance, Angebote und Maßnahmen für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz auszubauen und diese regelmäßig an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Das Spektrum ist groß: Aktivitäten, die die Bewegung fördern, zählen genauso dazu wie die Unterstützung bei Ernährungsfragen, Hilfe bei der Suchtprävention, die Moderation von Arbeitsgruppen oder die interne Öffentlichkeitsarbeit. Die BGF ist eine freiwillige Leistung des*der Arbeitgebenden, kann aber durch eine gemeinsame Vereinbarung eine hohe Verbindlichkeit erlangen.



MEIN TIPP

Machen Sie aus dem BGM ein Dauerthema

Nehmen Sie das BGM als fortlaufenden Tagesordnungspunkt in Ihre Sitzungen auf. Vielleicht wollen Gremiumsmitglieder sich auch auf das Thema spezialisieren und zu „Fachleuten“ werden.

Als MAV sollten Sie immer gut über die Gesundheit im Betrieb informiert sein. Wichtige Themen sind hier z. B.: Krankenstand, Arbeitsunfälle, Suchterkrankungen, allgemeines Betriebsklima, Kommunikation und Gefährdungen bzw. Belastungen.

Hier können Sie als MAV ansetzen

Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitenden aufgreifen, planbare und verlässliche Arbeitszeitregelungen (Work-Life-Balance), Richtlinien zum Urlaubsplan/zur Urlaubsregelung, Fehlplanungen und -entwicklungen beim*bei der Dienstgebenden ansprechen, Präventionsmaßnahmen anregen, aktiv mitarbeiten im Arbeitsschutzausschuss, guter Kontakt zum*zur Betriebsärzt*in / zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und vieles mehr.



FAZIT

Gesunde Arbeit ist für alle gut

Unterstützen Sie den Arbeitgebenden dabei, ein gesundes bzw. gesünderes Arbeitsumfeld zu schaffen. Bringen Sie sich in den Entwicklungsprozess durch Anregungen und Vorschläge ein. Nehmen Sie Ihre Rechte wahr.

Autor: Norbert Lypiak

Arbeitsunfähigkeit der Zukunft | Lesezeit 1 Minute

Teilkrankschreibung soll kommen

Als Beschäftigte müssen Sie sich derzeit viel bieten lassen mit Aussagen wie: Es wird zu wenig gearbeitet, Life-Style steht vor der Leistung, zu viele feiern krank ... Mit unserer Lebensrealität hat dies wenig zu tun. Die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (AU) sollen nun mit der Teilkrankschreibung gemindert werden.

Die Finanzkommission Gesundheit hat die Einführung einer stufenweisen AU empfohlen. Ärzt*innen sollen in enger Abstimmung mit den Patient*innen eine AU in Abstufungen von 100, 75, 50 oder 25 % bescheinigen. So soll eine teilweise Weiterarbeit während einer Erkrankung ermöglicht werden.

Skepsis ist angezeigt

Ich bin da sehr skeptisch. Zum einen ist eine Vielzahl von Arbeitsplätzen dafür nicht geeignet. Zum anderen ist da wieder die Realität. Viele Beschäftigte schleppen sich ohnehin schon krank zur

Arbeit. Ganz zu schweigen davon, dass die Teilkrankschreibung ein sehr gutes Druckmittel für Dienstgebende ist. So nach dem Motto: *Wie, du kannst mit Migräne nicht arbeiten, Frau Müller konnte es doch auch ...Hab dich nicht so!?!* Ich bin gespannt, was kommt und wann endlich damit aufgehört wird, so zu tun, als wären vor allem die Arbeitnehmenden für Deutschlands Probleme verantwortlich. Wir dürfen uns auf stürmische Zeiten für Beschäftigte einstellen.

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: Lifeisbeautiful – 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

ARBEITRECHT
Wann der Chef Sie im Urlaub
stören darf

WISSENSWERTES
Das AGG wird 20

AKTUELLES URTEIL
Schlussformel im Zeugnis