

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 4

ERHOLUNGSURLAUB

Berechtigtes Interesse der Dienststelle
rechtfertigt Störung im Urlaub

SEITE 6–7

#METOO 2026

Tolerieren Sie als MAV keine
Belästigungen in der Dienststelle!



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,

unsere Arbeitswelt und unsere Gesellschaft befinden sich in einem spürbaren Wandel. Digitalisierung, Fachkräftemangel, steigende Arbeitsverdichtung und die Erwartungen an Flexibilität prägen unseren Alltag mehr denn je. Gleichzeitig wächst das Bedürfnis nach Sicherheit, Wertschätzung und einem respektvollen Miteinander. Genau hier liegt der Kern unserer gemeinsamen Verantwortung. Es ist unsere Aufgabe, nicht nur auf Missstände zu reagieren, sondern aktiv daran mitzuwirken, dass unser Land ein Ort bleibt, an dem Menschen gerne miteinander leben – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Position.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, unsere aktuelle Situation aktiv zu verbessern. Denn ein respektvolles Miteinander beginnt im Kleinen – bei uns.

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

Zeugnis und Schlussformel 3

Kündigung bei grober Fahrlässigkeit 3

ARBEITSRECHT

Dienststellenleitung darf im Urlaub stören 4

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Waren Sie heute schon glücklich? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Keine Belästigungen in der Dienststelle! ... 6+7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

MehrWERT: Wertschätzung vermitteln 8

WISSENSWERTES

Das Direktionsrecht und seine Grenzen 9

AGG wird 20 – und wird reformiert 10

AMTSFÜHRUNG

Konflikte zwischen Gremiumsmitgliedern und Dienstgeber*in richtig handeln 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Longevity in der Dienststelle fördern 12

Endzeugnis | Lesezeit 2 Minuten

„Wünsch dir was ...“ – aber nicht bei der Schlussformel im Arbeitszeugnis

Mit der Schlussformel im Arbeitszeugnis ist das so eine Sache. Einerseits hat man kein Anspruch hierauf, fehlt sie aber, entwertet dies das Arbeitszeugnis. Darum verlangen viele Beschäftigte die Schlussformel mit genauer Formulierung (Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart, 3.3.2026, Az. 3 Ca 7407/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war bis Ende 2025 als Montierer beschäftigt. Im Rahmen einer vorausgegangenen Kündigungsschutzklage schloss er mit dem Arbeitgeber vor dem ArbG Stuttgart einen Vergleich. In diesem verpflichtete sich der Arbeitgeber, „ein wohlwollend formuliertes, qualifiziertes Endzeugnis“ zu erteilen.

Das Leistungs- und Führungsverhalten des Arbeitnehmers sollte mit „Gut“ bewertet werden. Das Zeugnis werde eine entsprechende Bedauerns-, Dankes- und Wunschformel enthalten.

Der Arbeitgeber schrieb: „Wir bedauern es sehr, dass Herr X uns verlässt, und danken ihm für die sehr gute Mitarbeit in unserem Hause. Auf seinem weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir alles Gute und viel Erfolg.“

Der Arbeitnehmer klagte abermals und wollte erreichen, dass ihm „weiterhin viel Erfolg“ gewünscht wird. Der Arbeitgeber war dazu nicht bereit.

Schlussformel ja, Wunschformulierung nein

Das Urteil: Der Arbeitnehmer verlor. Wird in einem Vergleich ein Arbeitszeugnis mit der Bewertung „Gut“ und einer entsprechenden Schlussformel vereinbart, muss diese nicht die Formulierung „weiterhin viel Erfolg“ beinhalten. Die Schlussformulierung am Ende des Arbeitszeugnisses hielten die Richter für ausreichend.



FAZIT

Clevere Vereinbarungen treffen

Der Beschäftigte hatte also keinen Anspruch auf eine Wunsch-Abschlussformel. Raten Sie Ihren Kolleg*innen, hier cleverer vorzugehen, etwa zu vereinbaren, dass der*die Dienstgeber*in ein Zeugnis nach dem schriftlichen Vorschlag des*der Beschäftigten ausstellen wird.

Kündigung | Lesezeit 2 Minuten

Grobe Fahrlässigkeit rechtfertigt die Kündigung von Beschäftigten

Wer als Beschäftigte*r grob fahrlässig handelt, muss für den Schaden geradestehen. Im Einzelfall kann diese Handlung auch zur Kündigung führen (Arbeitsgericht Elmshorn, 11.2.2026, Az. 3 Ca 1504 d/25).

Der Fall: Ein Mann war seit November 2021 bei einem Verkehrsbetrieb als Busfahrer beschäftigt. Im September 2025 übernahm er bei hellen, klaren Sichtverhältnissen morgens eine Linienbus-tour. Im Bus war unter anderem eine Grundschulklasse. Vor einer Kreuzungsampel beschleunigte der Fahrer und fuhr deswegen auf einen anderen Bus auf. Der Fahrer war durch die tief stehende Sonne geblendet worden und hatte versucht, den Schalter für die Sonnenblende zu bedienen. Es wurden 20 Menschen verletzt, 4 davon schwer. Der Busfahrer wurde entlassen. Er klagte, es habe sich um ein Augenblicksversagen gehandelt und nicht um grobe Fahrlässigkeit.

Handeln war nicht nachvollziehbar

Das Urteil: Der Fahrer verlor. Berufskraftfahrern im Personenverkehr muss jederzeit bewusst sein, dass sie mit der Fahrgastbeförderung besondere Verantwortung tragen. Nach § 3 Abs. 1 Straßenverkehrsordnung darf ein Fahrzeug nur so schnell fahren, dass das Fahrzeug ständig beherrscht wird. Der Fahrer kannte die Strecke und wusste, dass er sich in unmittelbarer Nähe einer Kreuzung und einer Ampel befand. Er hätte in dieser Situation bremsen und nicht beschleunigen müssen. Zudem war er auch schon mal wegen Telefonierens während der Fahrt abgemahnt worden. Der Umfang des Schadens und des Imageverlustes des Arbeitgebers rechtfertigen die Kündigung.



FAZIT

Die Tätigkeit entscheidet

Der Fehler des Fahrers war gravierend. Es kommt aber nicht nur auf den Fehler an, sondern auch auf die Gefahr. Ohne Fremdgefährdung wäre das Urteil vielleicht milder gewesen. Auch Sie arbeiten mit Menschen, auch Ihre Fehler „zählen doppelt“ – geben Sie dies an Ihre Kolleg*innen weiter und mahnen Sie zur Achtsamkeit.

Autorin: Maria Markatou

Störungen im Urlaub | Lesezeit 3 Minuten

Bei berechtigtem Interesse darf die Dienststellenleitung Sie als MAV auch im Urlaub stören

Umgangssprachlich sprechen wir vom „Urlaub“. Rechtlich aber heißt der Urlaub „Erholungsurlaub“. Das ist wichtig, denn im Erholungsurlaub sollen Sie frei von Störungen aus dem Arbeitsverhältnis sein. Sie sollen sich erholen, den Kopf frei bekommen. Das heißt auch, dass die Dienststellenleitung Sie im Urlaub nicht belästigen darf – außer sie hat einen guten Grund dazu. So ein guter Grund besteht z. B. dann, wenn die Dienststellenleitung rechtliche Handlungsfristen einhalten muss (Bundesarbeitsgericht, 4.12.2025, Az. 2 AZR 55/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer ist seit 2006 als Zugchef und Fachvermittler tätig. Nach dem geltenden Tarifvertrag ist sein Arbeitsverhältnis ordentlich unkündbar. Er hatte ein Diensthandy, aber außerhalb der Dienstzeiten war er nicht verpflichtet, erreichbar zu sein. Am 24.4.2023 arbeitete er mit einem Kollegen zusammen. Dieser erhob 3 Tage später den Vorwurf der sexuellen Belästigung durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer selbst war zu diesem Zeitpunkt schon in Ruhezeit und trat direkt im Anschluss an diese Ruhezeit seinen Erholungsurlaub bis zum 21.5.2023 an.

Erst am 22.5.2023 wurde er zu den Vorwürfen angehört. Er bestritt die Vorwürfe. Am 2.6.2023 hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung sowie hilfsweise zu einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufzeit wegen Tat- und Verdachtskündigung an. Die Kündigung erfolgte mit Schreiben vom 6.6.2023.

Der Arbeitnehmer erhob fristgerecht Kündigungsschutzklage und bestritt die Vorwürfe. Er rügte insbesondere die Nichteinhaltung der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Im Fall einer fristlosen Kündigung muss die Kündigung innerhalb von 2 Wochen erfolgen, nachdem der Kündigungsberechtigte vom Kündigungsgrund Kenntnis erlangt hat. Diese Frist war hier längst verstrichen.

§ 626 Abs. 2 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

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.

Arbeitnehmer gewinnt vor Gericht

Die Entscheidung: Der Arbeitnehmer gewann hier auf ganzer Linie. Die außerordentlichen Kündigungen vom 6.6.2023 haben das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Denn der Arbeitgeber hat die Kündigerklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten.

Die Frist beginnt mit Kenntnis der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen und setzt eine zuverlässige, vollständige Tatsachenkenntnis voraus. Liegen zunächst nur Anhaltspunkte vor, darf der Arbeitgeber zur Sachverhaltsaufklärung und Anhörung des Arbeitnehmers Ermittlungen durchführen, dies jedoch nur mit der gebotenen Eile.

! WICHTIG

Anhörung muss binnen Wochenfrist erfolgen

Die Richter*innen im Fall betonen, dass es einerseits keine starren Ermittlungsfristen gibt, Dienstgebende aber zügig handeln müssen. Für die Anhörung von Beschäftigten gilt regelmäßig eine Frist von etwa einer Woche.

Bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit sind die Interessen des*der Arbeitgebenden an schneller Aufklärung und die Rücksicht auf den*die Arbeitnehmer*in abzuwägen. Ein generelles Kontaktverbot während des Urlaubs besteht nicht. Der Arbeitgeber hätte hier den Beschäftigten ohne Weiteres kontaktieren können. Im vorliegenden Fall hat er schon am 27.4.2023 von den Vorwürfen erfahren, nahm jedoch erst am 22.5.2023 Kontakt zum Beschäftigten auf. Das hat mit der gebotenen Eile nichts zu tun.

INFO: Rückruf aus dem Urlaub



Urlaub gestrichen

Immer wieder kommt es vor, dass Dienstgebende genehmigten Urlaub von Beschäftigten streichen bzw. Beschäftigte aus dem Urlaub zurückrufen wollen. Das ist meistens nicht möglich. Die Hürden, die die Rechtsprechung hier aufgestellt hat, sind sehr hoch. Ein Rückruf ist nur dann zulässig, wenn Aufgaben anfallen, die zeitlich unaufschiebbar sind und die persönliche Anwesenheit des*der Beschäftigten erfordern.

➔ FAZIT

Rechnen Sie nach

Der Arbeitgeber wollte im Urlaub nicht stören. Das darf er aber bei berechtigtem Interesse. Denken Sie daran und daran, dass es sich immer lohnt, auf die Fristen zu achten. Rechnen also auch Sie im Rahmen Ihrer Anhörung immer nach und bewahren so Kolleg*innen den Arbeitsplatz.

Autorin: Maria Markatou

Psychische Gesundheit | Lesezeit 4 Minuten

„Heute ist ein guter Tag, um glücklich zu sein ...“ Waren Sie heute schon glücklich?

Glück, das klingt zunächst nach etwas sehr Persönlichem. Doch aktuelle Erkenntnisse aus der Glücksforschung zeigen klar: Glück ist kein Zufall. Es lässt sich beeinflussen und hat eine enorme Bedeutung für Gesundheit, Resilienz und Leistungsfähigkeit. Ein wichtiges Thema für Sie als MAV, denn viele der betreuten Kolleg*innen stehen in diesen schwierigen Zeiten unter besonderen Belastungen – ob körperlich, psychisch oder sozial. Da gerät das Gefühl von Glück manchmal fast in Vergessenheit.

Glück – dieses Gefühl kennt jeder. Doch wussten Sie, dass die Wissenschaft 2 Formen von Glück unterscheidet?

- **Hedonisches Glück** beschreibt kurzfristige positive Gefühle wie Freude oder Entlastung.
- **Eudaimonisches Glück** hingegen meint ein tieferes Lebensgefühl, das geprägt ist von Sinn, Zugehörigkeit, Selbstwirksamkeit und persönlicher Entwicklung.

Sinn und Selbstwirksamkeit bei der Arbeit sind wichtig

Gerade vor dem Hintergrund von Überlastung, Erkrankung oder schlechtem Betriebsklima spielt dieses tiefere, sinnstiftende Glück eine zentrale Rolle. Kolleg*innen, die das Gefühl haben, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, dass sie wertgeschätzt werden und sich weiterentwickeln können, sind psychisch stabiler, erleben weniger Stress und mehr Teilhabe.

Doch wie kann Glück konkret gefördert bzw. erlebt werden? Dafür können Sie als MAV Anstöße geben.

5 Impulse für Ihre Beratungsgespräche

Als MAV sind Sie eine wichtige Schnittstelle zwischen Kolleg*innen, die möglicherweise Probleme haben, dem*der Dienstgebenden und den Führungskräften. Bereits in Ihren Beratungsgesprächen leisten Sie einen großen Beitrag.

Gerade im Hinblick auf die Förderung von Glück reichen oft kleine Impulse, um dieses wachsen zu lassen. Dies gelingt Ihnen z. B. durch folgende Ansätze:

1. Sinnorientierte Gespräche führen

Fragen Sie nicht nur nach Problemen, sondern auch nach Ressourcen: „Was gibt Ihnen im Arbeitsalltag Energie?“, „Wann fühlen Sie sich wirksam?“ oder „Was gelingt Ihnen trotzdem?“

2. Selbstwirksamkeit stärken

Unterstützen Sie Kolleg*innen dabei, eigene Lösungen zu entwickeln, statt ausschließlich externe Hilfe zu organisieren. Fragen Sie beispielsweise: „Was können Sie selbst erledigen?“ oder bestärken Sie mit Aussagen wie: „Hier sind Sie der Experte.“ Achten Sie zudem darauf, dass Kolleg*innen mit Problemen aktiv eingebunden werden – nicht nur formal, sondern tatsächlich.

3. Erfolge sichtbar machen

Gerade kleine Fortschritte (das kann etwa eine erfolgreiche Mediation in einem schwelenden Konflikt zwischen Kolleg*innen sein) sollten bewusst benannt und herausgestellt werden. Halten Sie gemeinsam inne und fragen Sie: „Was hat sich getan?“

4. Perspektiven eröffnen

Entwicklungsmöglichkeiten, auch in kleinen Schritten, fördern das Gefühl von Zukunft und Sinn. Das kann eine Weiterbildung sein oder auch ein Engagement, beispielsweise als Ersthelfer*in für psychische Gesundheit. Gebraucht zu werden wird von vielen Menschen als besonders sinnstiftend erlebt – vielleicht geht es Ihnen in Ihrem Amt ja auch so.

5. Emotionale Entlastung ermöglichen

Zuhören, ernst nehmen, anerkennen – das gehört bereits zu Ihrer täglichen Beratungspraxis. Auch damit leisten Sie einen entscheidenden Beitrag zum Wohlbefinden der Kolleg*innen.



→ FAZIT

Fördern Sie Glück

Glück ist kein Luxus, sondern ein tiefes Gefühl von Zufriedenheit und damit eine zentrale Voraussetzung für Gesundheit und Teilhabe. Gerade für Kolleg*innen, die Probleme haben und psychisch schon beeinträchtigt sind, ist dies von besonderer Bedeutung.

Sie als MAV können durch gezielte Impulse den Blick immer wieder auf das Gute lenken. Es braucht keine großen Programme, sondern oft nur einen Perspektivwechsel: weg von der reinen Problembetrachtung hin zu Sinn, Ressourcen und Entwicklung. Denn wenn das Glück „vor der Tür steht“, wie es im Lied von Max Raabe heißt, dann können Sie als MAV der Türöffner sein (und das hinterlässt auch bei Ihnen eine Spur von Glück).

Autorin: Brigitte Ganzmann

Übergriffe | Lesezeit 8 Minuten

Dulden Sie keine Belästigungen von Beschäftigten in Ihrer Dienststelle!

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichtet, dass etwa 20 % der Beschäftigten in Deutschland sich schon belästigt gefühlt haben. Das sind viel zu viele. Es ist ganz egal, von wem Belästigungen ausgehen, ob sie verbal sind oder körperlich: Belästigungen müssen unterbunden werden. Sorgen wir wenigstens in unserem Einflusskreis dafür!

AGG liefert die Definition

Eine Definition des Begriffs sexuelle Belästigung findet sich in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Danach ist eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Die sexuellen Belästigungen müssen dabei nicht den Grad einer Gesundheitsbeeinträchtigung erreichen. Ausreichend sind z. B.

- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- das Zeigen von pornografischen Bildern,
- die Berührung der Brust, Klaps auf den Po,
- das Benetzen der Lippen mit der Zungenspitze oder
- sich ohne räumliche Not ganz nah hinter eine*n Kolleg*in zu stellen.

! WICHTIG

Opfersicht entscheidet

Es gibt keine klare Grenze in dem Sinne, dass ab „hier“ eine sexuelle Belästigung beginnt. Immer wenn jemand äußert oder durch seine Gestik sagt: „Hör auf, mir reicht's!“, ist das zu akzeptieren. Was Frau Müller gefällt, kann Frau Meier verabscheuen. Wir sind Individuen mit individuellen Grenzen, die zu akzeptieren sind.

Sie als MAV müssen handeln

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt und auch gar nicht so selten. 2/3 aller Frauen fühlten sich in ihrem Berufsleben bereits einmal belästigt. Aber auch männliche Kollegen klagen über Anmachen. Sexuelle Dienste für Beförderung – das soll gar nicht so selten sein.

Zu sexuellen Übergriffen zählen auch Hinterherpfeifen, Anstarren, Aufdrängen sexueller Handlungen, unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Inhalten, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung bzw. Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bis hin zu Vergewaltigung.

Sie sehen, es gibt viel zu tun – packen Sie es an!

Dienststellenleitung darf nicht wegsehen

Nach § 1 AGG hat Ihre Dienststellenleitung ihre Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Schutzmaßnahmen sind ihre Pflicht. Sagen Sie ihr dies. Kommt sie dieser Pflicht nicht nach, drohen ihr Schadenersatz- und Entschädigungsklagen.

Vorbeugende Maßnahmen können hier sein:

- Fortbildungsveranstaltungen
- Stellungnahmen gegen eine Bagatellisierung einschlägiger Vorfälle
- Einführung von betrieblichen Verhaltensmaßregeln
- Vermeidung von „Engpässen“ bei Durchgängen in der Dienststelle
- Beleuchtung von Parkplätzen und Wegen
- Sichtblenden an Arbeitstischen und frei schwebenden Treppen zum Schutz von Rockträgerinnen



MEIN TIPP

Mahnen Sie die Dienstgebenden

Betonen Sie, dass der Dienststelle Klagen drohen und nicht nur dem*der Belästigenden. Denn ein Verstoß gegen das AGG setzt nicht unbedingt ein aktives Handeln des*der Dienstgebenden voraus, ein Dulden reicht schon! Tun Sie sich mit Ihrer Dienststellenleitung zusammen! Betonен Sie, dass Belästigungen nicht geduldet werden. Weisen Sie auch auf die geplanten Änderungen im AGG hin (siehe Seite 10). Der Schutz der Opfer wird verstärkt, nicht gelockert.

Diese Rechte haben Betroffene

Belästigte Kolleg*innen haben ein Beschwerderecht. Sie können zunächst eine Beschwerde gemäß § 13 AGG bei der zuständigen Stelle in ihrer Dienststelle einreichen. Dieser Beschwerde muss die Beschwerdestelle nachgehen und der*die Arbeitgebende ist verpflichtet, umgehend tätig zu werden und alles dafür zu tun, dass ein sexueller Übergriff nicht mehr vorkommen kann.

Mit einer Beschwerde ist es aber noch nicht getan, denn Ihre betroffenen Kolleg*innen können Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen: gegen den*die Arbeitgeber*in, aber auch gegen den*die Täter*in. Wird Ihre Dienststellenleitung gar nicht tätig, haben Ihre Kolleg*innen ein Leistungsverweigerungsrecht. Dies ist aber mit aller Vorsicht auszuüben, kann doch eine unrechtmäßige Leistungsverweigerung zu dienstrechtlichen Sanktionen führen.

Ihre Rolle als MAV

Erfahren Sie als MAV von Belästigungen, sind Sie umgehend gefordert – und zwar unabhängig davon, ob es zu offiziellen Beschwerden gekommen ist oder nicht. Denn sind erst einmal Beschwerden bei Ihrem*Ihrer Dienstgebenden eingegangen (§ 13 AGG) oder müssen Sie als MAV sich offiziell mit einer Beschwerde befassen, ist es meist schon zu spät.

Gehen Sie mit dem Opfer zunächst folgende Fragen durch. Nur ein Ja reicht, um tätig zu werden. Je öfter Sie hier mit Ja antworten können, desto dringlicher ist ein Einschreiten Ihrerseits und vonseiten der Dienststellenleitung.



Schnellcheck sexuelle Belästigung



Gehen Sie mit Betroffenen diese Fragen durch:

Frage: Hat der*die Täter*in ...	Ja	Nein
• an dem Opfer eine unerwünschte sexuelle Handlung vorgenommen?	☐	☐
• das Opfer sexuell-bestimmt körperlich berührt?	☐	☐
• eine Bemerkung sexuellen Inhalts gegenüber dem Opfer gemacht?	☐	☐
• dem Opfer pornografische Darstellungen gezeigt oder diese so angebracht, dass sie für die betroffene Person sichtbar waren?	☐	☐
• durch sein*ihr Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass das Opfer seiner Würde verletzt wurde?	☐	☐
• das Opfer in eine Situation gebracht, in der es eingeschüchtert, angefeindet, erniedrigt, entwürdigt oder beleidigt worden ist?	☐	☐

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

Versuchen Sie in einem solchen Fall zunächst, ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten einzuberufen. Falls es nicht dazu kommt oder ein solches nicht erfolgversprechend endet, raten Sie dem Opfer, von einem Anwalt oder einer Anwältin prüfen zu lassen, ob eine Klage zur Verbesserung der Lage führt.

Benennen Sie auf Ihrem Schwarzen Brett oder über Ihr Intranet den*die Ansprechpartner*in für sexuelle Belästigungen nach AGG.

Damit es gar nicht so weit kommt, schließen Sie am besten mit Ihrer Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz.

Allgemein können Sie präventiv Folgendes tun:

- Lachen Sie nicht mit, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden.
- Sprechen Sie Kolleg*innen an, wenn Sie denken oder merken, dass sie sexuell belästigt werden. Zeigen Sie Solidarität und Hilfsbereitschaft.
- Ermutigen Sie die Opfer, sich aktiv zur Wehr zu setzen.
- Begleiten Sie sie zu Besprechungen mit der Ansprechperson in Ihrem Betrieb.
- Unternehmen Sie aber nichts gegen den Willen der betroffenen Person.
- Machen Sie Vorgesetzte auf die Belästigungen aufmerksam.
- Stellen Sie sich als Zeug*in zur Verfügung.



WICHTIG

Schaffen Sie eine Schutzzone

Stellen Sie sich vor, Opfer kommen zu Ihnen in die Sprechstunde, um die Belästigung zu offenbaren. Herrscht dann Trubel in Ihrem Büro, gehen die Kolleg*innen ein und aus, wird der oder die Beschäftigte eventuell zurückschrecken. Das heißt für Sie: Schaffen Sie für Ihre Sprechstunden ein stilles, uneinsehbares Plätzchen, damit sich Ihre Kolleg*innen auch trauen, sich zu öffnen. Frauen sollten nur von Frauen beraten werden.

Treten Sie vor Ihre Kolleg*innen und ermutigen Sie Betroffene ausdrücklich, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen. Nur Gegenwehr kann einen erneuten Übergriff verhindern:

Im Falle einer sexuellen Belästigung soll dem*der Täter*in unmissverständlich klargemacht werden, dass sein*ihr Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört.

Stützen Sie das Opfer. Zeigen Sie, dass Sie als MAV vor allem ein Ziel haben: Belästigungen unterbinden und Aufklärung um jeden Preis, damit so etwas nicht noch mal passiert!

Autorin: Maria Markatou



BEUGEN SIE
BELÄSTIGUNGEN
AM ARBEITSPLATZ
VOR

Gesunder Umgang | Lesezeit 3 Minuten

MehrWERT: Wie Sie als MAV Wertschätzung vermitteln können

Immer wieder kommen Kolleg*innen auf Sie zu und schildern ein ähnliches Gefühl: Sie fühlen sich nicht gesehen, nicht ernst genommen oder schlicht nicht wertgeschätzt von ihren Vorgesetzten oder sogar ihrem*ihrer Dienstgebenden. Wertschätzung hat viele Facetten. Es ist nicht nur ein Lob, sondern beginnt banal bereits mit einer Begrüßung und hat positive Auswirkungen auf das soziale Miteinander und die psychische Gesundheit! Wie gut funktioniert die Wertschätzung in Ihrem Betrieb? Was wissen Sie als MAV über dieses alltägliche, unterschätzte und wichtige Thema?

Ein nicht ungewöhnliches Ergebnis aus einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist, dass sich Kolleg*innen nicht gesehen bzw. nicht wertgeschätzt fühlen. Beschäftigte äußern dann oft Folgendes:

- „Ich bin nur eine Zahl in einem Büro.“
- „Nur wenn mal Pause ist, kommt mein Vorgesetzter zu mir und redet mit mir, aber dann nicht nett.“
- „Mein Engagement wird hingenommen, aber wenn ich einen Fehler mache, gibt es immer Ärger.“

Solche Aussagen treffen Kolleg*innen, die wenig oder keine Wertschätzung erfahren – oft einheitlich in den Abteilungen. Gibt es solche Aussagen auch in Ihrer Dienststelle?

Wertschätzung ist Gesundheitsschutz

Wertschätzung ist kein „weiches Thema“, sondern ein zentraler Faktor für die psychische Gesundheit. Studien zeigen klar: Fehlende Anerkennung steht in direktem Zusammenhang mit steigenden psychischen Belastungen und höheren Fehlzeiten.

Setzen Sie sich für mehr Wertschätzung ein

Für Sie als MAV bedeutet das: Wenn Sie Wertschätzung fördern und das Thema bei Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden platzieren, leisten Sie aktiven Gesundheitsschutz für Ihre Kolleg*innen. Es geht darum, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich Ihre Kolleg*innen nicht nur über ihre Leistung definieren müssen, sondern auch als Mensch wahrgenommen werden.

Dazu können Sie als MAV gezielt beitragen, indem Sie diese Perspektive sichtbar machen – und das sowohl in Gesprächen mit Führungskräften und Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden als auch in der täglichen Gremienarbeit.

Der entscheidende Unterschied: Lob versus Wertschätzung

In Gesprächen mit Führungskräften hören Sie als MAV möglicherweise: „Ich lobe meine Mitarbeitenden doch regelmäßig.“ Hier lohnt es sich jedoch, genauer hinzusehen und auch den Unterschied zu erklären:

- **Lob** ist meist leistungsbezogen, kurzfristig und hierarchisch geprägt. Beispiele: „Super Arbeit gestern!“ oder „Alles richtig gemacht“.
- **Wertschätzung** hingegen richtet sich an den Menschen selbst, unabhängig von der aktuellen Leistung. Beispiele: „Ich schätze dich im Team für deine ruhige Art“ oder „Auf deine Erfahrung ist immer Verlass“.

Konkrete Ansatzpunkte für Ihre Arbeit als MAV

Um Wertschätzung im Betrieb aktiv zu fördern, können Sie sich an diesen 4 Ansätzen orientieren:

1. Anerkennung gezielt aussprechen

Machen Sie Stärken sichtbar. Sprechen Sie konkret an, was Sie an einer Person schätzen – etwa Ausdauer, Erfahrung oder Verlässlichkeit. Beginnen Sie direkt bei Ihrem*Ihrer Arbeitgebenden und ermutigen Sie auch Führungskräfte, solche Stärken anzusprechen, anstatt pauschal zu loben.

2. Echte Aufmerksamkeit schenken

In Gesprächen zählt ungeteilte Präsenz. Nehmen Sie sich bewusst Zeit, hören Sie aktiv zu und signalisieren Sie: „Ihr Anliegen ist wichtig.“ Geben Sie das auch an die Führungsebene weiter. Ein Blick auf das Handy oder auf den Rechner während des Gesprächs zeigt kein wirkliches Interesse.

3. Kleine Gesten nutzen

Oft sind es die unscheinbaren Dinge, die Wirkung zeigen: ein kurzer Gruß, eine Nachfrage nach ein paar Krankheitstagen oder nach den Kindern, ein kleines Zeichen der Aufmerksamkeit. Solche Gesten signalisieren: „Ich nehme dich als Person wahr – du bist nicht nur eine Nummer.“

4. Körpersprache bewusst einsetzen

Wertschätzung zeigt sich nicht nur in Worten. Eine offene Haltung, Blickkontakt und zugewandte Kommunikation machen einen großen Unterschied, auch in Sitzungen oder Gesprächen mit Führungskräften. Gerade Führungskräfte unterschätzen oft ihre Körpersprache.



FAZIT

Ihr Einfluss zählt

Fehlende Wertschätzung ist kein Randthema; sie betrifft die Arbeitszufriedenheit, die Gesundheit und letztlich die Leistungsfähigkeit in der Dienststelle. Nutzen Sie Ihre MAV-Position, um das Thema zu platzieren. Sprechen Sie es an, geben Sie Impulse und gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Denn am Ende gilt: Jede Kollegin und jeder Kollege hat es verdient, nicht nur für die Leistung, sondern als Person gesehen und respektiert zu werden.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Direktionsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Ihr*e Dienstherr*in darf Beschäftigte nur auf eine gleichwertige Stelle versetzen

Versetzungen und Änderungen innerhalb der auszuführenden Tätigkeit kommen vor. Das ist klar. Aber die Rechtsprechung ist sich hier einig: Die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit ist nur dann wirksam, wenn die neue Tätigkeit als gleichwertig angesehen werden kann (Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, 12.1.2026, Az. 4 SLa 454/25).

Der Fall: Der betroffene Mitarbeiter war seit 2002 als Maschinen- und Wirtschaftsingenieur bei seinem Arbeitgeber tätig und bekleidete die Position eines Abteilungsleiters. Zuletzt betrug sein monatliches Bruttoentgelt 10.605 €. Der Arbeitgeber erbringt Ingenieurdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtindustrie. Die Aufgaben eines Abteilungsleiters umfassten laut interner Funktionsbeschreibung die nachhaltige Steuerung von Vertrieb und Leistungserbringung sowie die Führung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Von 4 auf 2 – Verantwortung wird halbiert

Bis Juni 2024 leitete der Mitarbeiter die Abteilung „2“ mit 4 Teams und rund 77 Mitarbeitenden. Aufgrund von Umstrukturierungen und eines seit Februar 2024 bestehenden Einstellungsstopps wies der Arbeitgeber ihn am 18.6.2024 an, ab dem 1.7.2024 die Leitung der Abteilung „1“ zu übernehmen.

Die neue Abteilung bestand aus 2 Teams: Team 1 mit zunächst 10, später ein bis 2 Mitarbeitenden in Kurzarbeit und Team 2 mit 19 Mitarbeitenden, die operativ von einem Teamleiter geführt wurden. Zusätzlich musste der Mitarbeiter eine kommissarische Teamleiterstelle besetzen.

Der Mitarbeiter hielt die Versetzung für unwirksam, da die Aufgaben nicht mehr dem Tätigkeitsumfang eines Abteilungsleiters entsprächen. Der Arbeitgeber vertrat hingegen die Ansicht, die neue Position sei gleichwertig. Das Arbeitsgericht wies die Klage zunächst ab, das LAG gab der Berufung des Mitarbeiters schließlich statt.



MEIN TIPP

Werden Sie aktiv

Prüfen Sie als MAV jede Versetzung kritisch und achten Sie darauf, dass die neue Tätigkeit den bisherigen Aufgaben- und Verantwortungsbereich nicht erheblich verkleinert. Eine deutliche Herabsetzung von Aufgaben oder Verantwortung kann die Zuweisung unwirksam machen.

Keine Verkleinerung des Verantwortungsbereiches

Das Urteil: Das LAG stellte fest, dass die Versetzung des Mitarbeiters in die neue Abteilung nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt war. Sie war eine Änderung des Vertragsinhalts, die nur im Wege einer Änderungskündigung hätte erfolgen können.

Die Gleichwertigkeit einer Tätigkeit wird anhand des Umfangs der Aufgaben, der Verantwortung und des betrieblichen Sozialbildes beurteilt. Eine deutliche Verkleinerung des Verantwortungsbereichs,

die Reduzierung der Anzahl von Mitarbeitenden oder der Wegfall von Führungsebenen sprechen gegen Gleichwertigkeit.

Im konkreten Fall hatte der Mitarbeiter zuvor 4 Teams mit 77 Mitarbeitenden und eigenen Prüfständen sowie umfangreichen technischen und wirtschaftlichen Ressourcen geleitet. Nach der Versetzung reduzierte sich die Personalstärke auf 17 Mitarbeitende, die Führung einer Teamleiterstelle war kommissarisch und die technische sowie wirtschaftliche Verantwortung war stark eingeschränkt.

Das Gericht betonte, dass das Direktionsrecht lediglich der Konkretisierung des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsinhalts dient, nicht jedoch zu einer willkürlichen Herabstufung berechtigt. Die neue Tätigkeit erfüllte nicht die Anforderungen der ursprünglichen Abteilungsleiterposition und war daher nicht gleichwertig.

Was dieses Urteil für Sie als MAV bedeutet

Dieses Urteil zeigt Ihnen, dass Sie Versetzungen sorgfältig prüfen müssen. Sie sollten insbesondere auf folgende Punkte achten:

- **Aufgabenumfang:** Prüfen Sie, ob die übertragenen Aufgaben dem bisherigen Tätigkeitsprofil entsprechen.
- **Verantwortung:** Eine Reduzierung der Führungsverantwortung spricht gegen Gleichwertigkeit.
- **Mitarbeiterzahl:** Die Anzahl der unterstellten Mitarbeitenden ist ein wesentliches Kriterium.
- **Ressourcen:** Eigenständige Infrastruktur oder technische Mittel müssen vergleichbar sein.
- **Verfahrensprüfung:** Eine einseitige Änderung des Arbeitsinhalts ist nur über Änderungskündigung zulässig.

Beraten Sie betroffene Kolleg*innen, fordern Sie frühzeitig Dokumentationen über Aufgaben, Verantwortung und Ressourcenumfang ein und stellen Sie sicher, dass der*die Arbeitgebende die Gleichwertigkeit nachvollziehbar darstellt.



FAZIT

Willkür ist tabu

Dieses Urteil verdeutlicht, dass das Direktionsrecht des*der Dienstgebenden keine willkürliche Reduzierung von Positionen erlaubt. Durch sorgfältige Dokumentation, Prüfung der Gleichwertigkeit und frühzeitige Beratung können Sie als MAV dazu beitragen, die Interessen Ihrer Kolleg*innen zu schützen und unzulässige Herabstufungen zu verhindern.

Autorin: Maria Markatou

Gesetzesänderungen | Lesezeit 3 Minuten

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wird 20 – Zeit für das erste Facelift

Am 18.8.2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, damals ein echter Meilenstein in Sachen Antidiskriminierung. 18.8.2006 – das heißt auch, dass das AGG in diesem Jahr ganze 20 Jahre alt wird und damit reif ist für eine Gesetzesreform, dachten sich das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Am 14.4.2026 wurde hierzu ein Referentenentwurf vorgelegt. Mit diesen Änderungen im AGG werden wir also bald arbeiten müssen:

Diskriminierungsopfer erhalten mehr Zeit für das Stellen von Ansprüchen

Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach dem AGG soll auf 4 Monate verlängert werden. Bisher müssen von Diskriminierung betroffene Personen ihre Ansprüche innerhalb von 2 Monaten geltend machen. Die Frist wird damit verdoppelt. Das finde ich sehr gut, denn es gibt den Opfern mehr Zeit. Oft ist einem eine Diskriminierung im ersten Moment gar nicht bewusst. Erst mit etwas Abstand sieht man, was einem da eigentlich widerfahren ist.

Klarstellung bei der Altersdiskriminierung

Ein Diskriminierungsmerkmal des AGG ist „Alter“. Es hat sich gezeigt, dass die meisten das so verstehen, dass nur ältere Menschen diskriminiert werden können. Das stimmt aber nicht, auch junge Menschen können wegen ihres Alters diskriminiert werden. Deswegen wird aus „Alter“ klarstellend „Lebensalter“. Damit wird für alle sichtbar: Jeder Mensch kann wegen seines Lebensalters diskriminiert werden.

Zur Erinnerung für Sie: Die Diskriminierungsmerkmale des AGG sind in § 1 AGG geregelt:

§ 1 AGG

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Änderung bei der Kirchenklausel

Und jetzt wird es interessant für Sie: Nach § 9 AGG (Kirchenklausel) dürfen Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen in Grenzen Beschäftigte wegen der Religion oder Weltanschauung unterschiedlich behandeln. Da es hier jüngst in der Rechtsprechung Klarstellungen gab, wird die Klausel nun konkreter gefasst: Eine Ungleichbehandlung soll nur unter der Voraussetzung möglich sein, dass die Religionszugehörigkeit für die ausgeübte Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung ist. Ist eine bestimmte Religionszugehörigkeit für die Ausübung der Stelle nicht erforderlich, kann sie auch nicht gefordert werden.

Denken Sie hier z. B. an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 17.3.2026. Er hat geurteilt, dass eine

Kündigung durch eine*n kirchlichen Arbeitgeber*in allein wegen eines Kirchenaustritts in der Regel diskriminierend und damit unzulässig ist (Az. C-258/24).

Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes wird zur Schlichtungsstelle

Die ADS soll Diskriminierungsopfern in Zukunft besser unter die Arme greifen können. Dazu wird ein Streitschlichtungsverfahren angeboten, das jeder Mensch nutzen kann, der meint, diskriminiert worden zu sein. Konflikte sollen so schnell und nachhaltiger gelöst werden. In Gerichtsverfahren soll die ADS zudem als Beistand auftreten können. Das Gericht darf die ADS um Stellungnahmen bitten.

Anpassungen beim zivilrechtlichen Diskriminierungsverbot

Es soll ein strengeres Diskriminierungsverbot für das Merkmal „Geschlecht“ eingeführt werden, und zwar für das gesamte Zivilrecht. Dies muss geschehen, um die EU-Unisex-Richtlinie umzusetzen. Außerdem soll der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft verbessert werden.

Des Weiteren soll der AGG-Schutz vor sexuellen Belästigungen ausgeweitet werden. Er soll nicht mehr nur auf den Arbeitsplatz beschränkt sein, sondern etwa auch auf dem Wohnungsmarkt, im Fitnessstudio oder in der Fahrschule gelten.

→ FAZIT

Mehr Schutz ist nötig

Ich finde die Reform gut, gerade auch weil sie auf Bereiche außerhalb des Arbeitsrechts abzielt. Die Welt hat sich geändert, die Diskriminierungsmöglichkeiten damit auch. Denken Sie etwa an das 3. Geschlecht oder die Möglichkeiten der Diskriminierung, die uns die modernen Medien eröffnet haben. Daran muss sich das Gesetz anpassen.

ADIUVA IMPULS

Haben Sie Fragen zum AGG? Dann schreiben Sie mir einfach eine Mail an: mav@mitbestimmung-heute.de

Autorin: Maria Markatou

Unterstützung für MAV-Mitglieder | Lesezeit 4 Minuten

Wie Sie sich bei Konflikten zwischen Gremiumsmitgliedern und Dienstgeber*in verhalten

Immer wieder kann es in Ihrer Praxis als MAV zu Konflikten einzelner MAV-Mitglieder mit Vorgesetzten kommen. Das reicht von der Diskussion über die Teilnahme an Sitzungen bis zur möglichen Kündigung. Hier sehen Sie einen Weg, sich in solchen Situationen richtig zu verhalten.

Kritikgespräche

Häufig ist der Einstieg in einen Konflikt ein sogenanntes Kritikgespräch. Doch worum handelt es sich hier eigentlich? Eine typische Definition könnte lauten: „Ein erfolgreiches Kritikgespräch dient dazu, Fehlverhalten oder Leistungsmängel konstruktiv anzusprechen und durch Verhaltensänderungen zu lösen. Es zeichnet sich durch eine klare, sachliche Kommunikation aus, die stets das Verhalten kritisiert und nicht die Person angreift.“

So weit die Theorie – aber die Praxis sieht häufig anders aus. Dienstgebende nutzen häufig solche Kritikgespräche, um eben doch die Person anzugreifen. Wie gehen Sie damit um, wenn es ein MAV-Mitglied trifft?

→ WICHTIG

Begriffsbestimmung Kritik

„Kritik ist methodisch kontrolliertes Urteilen. Sie prüft Gründe, klärt Begriffe und unterscheidet gültige von ungültigen Ansprüchen – gebunden an Logik und Evidenz; sie ist ‚eine Grundfunktion der denkenden Vernunft und wird, sofern sie auf das eigene Denken angewandt wird, ein Wesensmerkmal der auf Gültigkeit Anspruch erhebenden Urteilsbildung.‘“ (Anne-Barb Hertkorn)

Zunächst stehen Sie aufgrund Ihrer Rolle auf der Seite Ihres Mitglieds. Versuchen Sie stets, bestehende Konflikte auf der Sachebene zu lösen. Selbst bei sehr emotionalen Themen empfiehlt es sich, den Kern des Konflikts zu suchen und sachlich eindeutig zu benennen. Verstehen Sie sich in solchen Situationen eher als Moderator*in denn als Anwalt*in. Auch wenn es schwerfällt, so hilft doch meistens die objektive, sachliche Bewertung des Konflikts.

Hier 2 Beispiele für übliche Konflikte:

1. Teilnahme an MAV-Sitzungen

Dies ist sicherlich der Klassiker. Der*Die Dienstgebende ist der Meinung, dass das MAV-Mitglied dringender in der Dienststelle gebraucht wird als bei der MAV-Sitzung. Die gesetzlichen Regelungen sind hier eindeutig, der*die Dienstgebende hat das MAV-Mitglied für die Arbeit in der MAV freizustellen und ggf. für einen Ersatz zu sorgen. Bei frühzeitiger Information über die Sitzungstermine gibt es für den*die Dienstgeber*in keinen Grund, die Teilnahme an der Sitzung zu versagen. Sollte er*sie es trotzdem tun, hilft z. B. die Anrufung des Kirchengerichts.

2. Abmahnung wegen eines Fehlverhaltens

Oft versuchen Dienstgebende, MAV-Mitglieder unter Druck zu setzen, indem Fehlverhalten direkt mit einer Abmahnung geahndet

wird. In solchen Fällen ist es wichtig, zu prüfen, ob die Vorwürfe berechtigt und nachweisbar sind. Auch hier hilft wieder, dies sachlich zu klären. Sobald Zweifel an der Berechtigung einer Abmahnung bestehen, sollten Sie den*die Dienstgeber*in darauf hinweisen und eine erneute Bewertung einfordern.



MEIN TIPP

Hintergründe verstehen

Lassen Sie sich im Bereich Kommunikation schulen. Hierzu gibt es sehr viele gute Fortbildungen. Das Verständnis für Kommunikationsstrukturen und die verschiedenen Kommunikationsebenen hilft dabei, sich sicher in konfliktreichen Situationen zu bewegen. Häufig gibt es ein Thema hinter dem Thema, das es zu entdecken gilt.

Lassen Sie sich nicht durch den*die Dienstgeber*in auf die emotionale Ebene eines Konflikts führen. Gegenseitige Schuldzuweisungen erzeugen nur eine weiter angespannte Stimmung und tragen nicht zur Lösung des Konflikts bei. Auch wenn Sie hinter einem Konflikt ein verstecktes Thema vermuten oder davon ausgehen, es gehe nur um Schikane, bleiben Sie bei der sachlichen Betrachtung.

Es kann sich bei einer objektiven Betrachtung der Sachlage auch herausstellen, dass der*die Dienstgebende zu Recht Vorwürfe gegen ein MAV-Mitglied erhebt. In diesem Fall müssen Sie offen mit dem Mitglied reden und möglicherweise auch um eine Verhaltensänderung bitten. Fehlverhalten schadet nicht nur dem einzelnen Mitglied, sondern auch dem Ansehen des gesamten Gremiums.

Seien Sie sich immer der Komplexität von Konflikten bewusst, um nicht in die emotionale Falle zu geraten und vorschnelle Schlüsse zu ziehen.



FAZIT

Beziehen Sie Stellung, aber nicht vorschnell

Es ist normal, dass Konflikte entstehen, aber der professionelle Umgang damit ist entscheidend. Gehen Sie vorbereitet in Konfliktsituationen und zeigen Sie dem*der Dienstgebenden, dass Sie sachlich und lösungsorientiert mit der Situation umgehen können.

Vergessen Sie dabei aber das betroffene Mitglied nicht. Offene Gespräche helfen, bei aller Emotionalität, den Konflikt besser zu verstehen und zu lösen.

Autor: Norbert Lypiak

Gesundheitsmanagement | Lesezeit 1 Minute

Helfen Sie, Longevity in der Dienststelle zu fördern

Ein langes, gesundes und leistungsfähiges Leben – dafür steht Longevity. Und auch am Arbeitsplatz kann einiges dafür getan werden. Ein Baustein dafür sind gesunde Pausen!

Pausen sind wichtig, weil niemand 8 Stunden oder mehr am Stück konzentriert und sicher arbeiten kann. Der Akku muss wie beim Handy wieder aufgeladen werden. Dies geht z. B. über ein ausgewogenes Mittagessen – das verbessert Konzentration und Leistungsfähigkeit. Werden Pausen dann gemeinsam oder in kleineren Teams verbracht, stärkt das noch das Wir-Gefühl und die Verbundenheit zur Dienststelle.

Ihre Dienststellenleitung kann übrigens bis zu 7,67 € steuerfrei pro Mittagessen dazugeben.

Als MAV sind Sie für die Gesundheit Ihrer Kolleg*innen verantwortlich. Setzen Sie sich daher für Gesundheitsmaßnahmen ein, also z. B. für das Thema gesunde Pause oder steuerliche Förderung von Gesundheitsmaßnahmen. Ihrer Dienststellenleitung steht hier ein Freibetrag 600 € pro Beschäftigtem und Jahr für Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention (etwa Rückenschule) zur Verfügung. Gerade in Zeiten von steigenden Krankheitstagen und Fachkräftemangel sind solche Maßnahmen wichtiger denn je!

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: MINAE – AdobeStock; S. 5: Redaktion (mit KI-Unterstützung erstellt) | **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
Vollstreckung des Zeugnisses

RECHTSPRECHUNG
Kirchenzugehörigkeit und
Einstellung

ARBEITSRECHT
Problemfall Überzahlungen