

M|A|V



Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

Handwritten note: "Umzug mit neuer Anschrift zurück!"

Lohnpfändung

Bestandteile	Monat	Jahressumme
Gehalt		
Vermögensb. AG-Anteil	2.348,00	
---Bruttoentgelte	13,29	
Gesamtbrutto		
Steuerbrutto	2.361,29	25.070,84
SV-Brutto KV/PV	2.361,29	25.070,84
SV-Brutto RV	2.361,29	25.121,02
SV-Brutto AV	2.361,29	25.121,02
---Gesetzl. Abzüge		
Lohnsteuer		25.121,02
Solidaritätszuschlag	303,16	
Krankenversicherung	16,67	2.768,95
Rentenversicherung	193,63	135,44
Arbeitslosenversicherung	231,41	2.059,96
Pflegeversicherung	35,42	2.461,89
Gesetzl. Netto	28,92	376,82
Netto		307,70
---Abzüge		
---Abzüge	1.552,08	
---Abzüge	39,83	
---Abzüge		398,80

120063612

AG

SEITE 3

KIRCHENZUGEHÖRIGKEIT

Auch 2026 darf Ihre Dienststellenleitung diese verlangen

SEITE 6–7

LOHNPFÄNDUNG

Achtung: Seit 1.7.2026 gelten neue Pfändungsfreigrenzen



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,

das erste Halbjahr 2026 ist vorbei. Wahnsinn, wie schnell das ging! Warum kommt es uns so vor, als rase die Zeit immer schneller an uns vorbei? Denn rein wissenschaftlich kann das ja gar nicht sein. Nun, die Wissenschaft sagt, das liege daran, dass wir nicht mehr so genießen können wie als Kinder und Jugendliche. Weil wir den Moment nicht mehr sehen, sondern nur noch To-dos. Das bedeutet: Wir müssen entschleunigen. Das können wir natürlich nur bedingt. Aber was wir schon können: kleine Pausen, kleine Fluchten einbauen. Ein Espresso mit dem Kollegen. Ein Spaziergang. Ein guter Austausch mit der Kollegin, mal wieder ins Kino. Schon scheint uns die Zeit wieder langsamer zu vergehen. So haben wir mehr Inhalt in unsere Zeit gepackt. Manchmal kommt es nicht auf die Dauer an, sondern auf den Wert des Moments. Ich wünsche Ihnen viele gute Momente!

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

Kirchenzugehörigkeit kann verlangt werden 3

Eingangsstempel ist keine Stellungnahme 3

ARBEITSRECHT

Zu viel Gehalt erhalten; Rückzahlung? 4

KOMMUNIKATION

Psychische Erkrankungen – Ihre Rolle als MAV 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Lohnpfändung 6 + 7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz 8

WISSENSWERTES

Vollstreckbarkeit des Zeugnisses 9

Keine Entschädigung bei Rechtsmissbrauch 10

AMTSFÜHRUNG

Strategie für Ihre Amtszeit 11

Fortbildung für MAV-Mitglieder 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Parkinson als Berufskrankheit 12

AGG | Lesezeit 2 Minuten

Kirchenzugehörigkeit darf verlangt werden

Natürlich sehen es kirchliche Arbeitgeber gerne, wenn ihre Angestellten Mitglied der Kirche sind. Das dürfen sie auch verlangen, aber nur wenn dies nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung gerechtfertigt ist. So das Bundesarbeitsgericht bezüglich eines Falles, der im wahren Sinne des Wortes durch alle Instanzen ging (BAG, 21.5.2026, Az. 8 AZR 194/25 (F)).

Der Fall: Ein Werk der Evangelischen Kirche hatte eine auf 2 Jahre befristete Stelle eines*iner Referent*in in Teilzeit (60 %) ausgeschrieben. Es wurden die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Eine konfessionslose Frau bewarb sich. Die Stelle wurde mit einem evangelischen Bewerber besetzt.

Die Frau klagte auf eine Entschädigung von mindestens 10.000 €. Sie fühlte sich aus Gründen der Religion benachteiligt. Vor dem Arbeitsgericht erstritt sie rund 2.000 €. Die Kirche ging in die 2. Instanz vor das Landesarbeitsgericht (LAG) und gewann, da das LAG keine Diskriminierung sah. Die Bewerberin zog vor das BAG.

Das BAG befragte den Europäischen Gerichtshof (EuGH, 17.4.2018, Rs. C-414/16) und sprach der Frau dann rund 4.000 € zu (BAG, 25.10.2018, Az. 8 AZR 501/14). Der Arbeitgeber zog aber vor das Bundesverfassungsgericht, welches das Urteil des BAG aufhob und die Sache zurückverwies. Vor dem BAG musste noch mal verhandelt werden (BVerfG, 29.9.2025, Az. 2 BvR 934/19).

Das „Schluss-Urteil“: keine Entschädigung

Das Urteil: Das BAG entschied nun anders. Die Frau erhält keine Entschädigung. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion ist gerechtfertigt, wenn die Kirchenzugehörigkeit nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (§ 9 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)). Dies ist bei einer Referentin der Fall.

§ 9 Abs. 2 AGG

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

→ FAZIT

Auf die Anforderung der Stelle kommt es an

Als MAV sind Sie bei Einstellungen zu beteiligen. Wenn Ihre Dienststellenleitung hier eine Kirchenzugehörigkeit fordert, fragen Sie sich immer, ob dies wirklich nötig ist. Ist die Stelle so wichtig, so repräsentativ, dass eine Kirchenzugehörigkeit nötig ist? Je exponierter ein*e Beschäftigte*r ist, desto eher wird man dies bejahen müssen.

Mitbestimmung | Lesezeit 1 Minute

Eingangsstempel ist keine Stellungnahme

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist wie Sie als MAV vor jeder Kündigung zu hören. Nur, wie lange hat sie Zeit zu überlegen (Bundesarbeitsgericht, 29.1.2026, Az. 2 AZR 128/25)?

Der Fall: Ein Arbeitgeber wollte einem schwerbehinderten Beschäftigten kündigen. Den Betriebsrat hörte er ordnungsgemäß an. Auch das Anhörungsverfahren der SBV leitete er am 11.12. ein, die SBV stempelte das Dokument mit „zur Kenntnis genommen“ auch gleich ab, äußerte sich aber nicht weiter. Der Arbeitgeber kündigte 2 Tage später ohne weitere Stellungnahme der SBV.

Das Urteil: Die Kündigung sei deswegen unwirksam, die SBV habe sich gar nicht abschließend geäußert – klagte der Beschäftigte und gewann. Die Kündigung war somit unwirksam.

→ FAZIT

Eine Woche muss gewartet werden

Die SBV hat eine Wochenfrist für ihre Reaktion auf eine Kündigung. Das muss der*die Dienstherr*in in jedem Fall abwarten.

Autorin: Maria Markatou

Überzahlung | Lesezeit 4 Minuten

Zu viel Gehalt erhalten? Rückzahlung kann die Dienststelle nicht immer verlangen

Hat Ihnen Ihr*e Dienstherr*in zu viel Gehalt überwiesen, kann er*sie dies grundsätzlich zurückverlangen. Oft scheitern diese Rückforderungsansprüche aber an ganz tatsächlichen Gründen, etwa der mangelnden Beweisbarkeit. So wie in diesem Fall (Arbeitsgericht Nordhausen, 23.4.2026, Az. 3 Ca 799/25).

INFO: Überzahlungen



Wann müssen Sie Gehalt zurückzahlen?

Haben Sie zu viel Gehalt erhalten, müssen Sie dies in der Regel zurückzahlen. Ihre Dienststellenleitung hat einen Anspruch auf Rückzahlung aus dem Rechtsgrundsatz der sogenannten ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Das aber nur, wenn Sie das Geld ohne Rechtsgrund erhalten haben. Ohne Rechtsgrund heißt ohne (vertraglichen) Anspruch hierauf. Also nicht als Gegenleistung für Überstunden oder allgemein für Ihre Arbeitsleistung.

Achtung: Ausschlussfristen gelten

Dienstgebende können die Überzahlung jedoch nicht beliebig lange zurückfordern. Es gelten Verjährungs- und häufig auch Ausschlussfristen aus Arbeits- oder Tarifverträgen, die deutlich kürzer sein können. Je nach Arbeitgeber*in (Caritas, Diakonie, katholischer Bereich) gelten Ausschlussfristen von 6 bis 12 Monaten. In der freien Wirtschaft werden Ausschlussfristen oft im Arbeitsvertrag vereinbart (mindestens 3 Monate!).

Achtung, Entreicherung!

Wenn Sie die Überzahlung nicht erkannt und das Geld bereits für normale Lebenshaltungskosten ausgegeben haben, können Sie unter Umständen den Einwand des „Wegfalls der Bereicherung“ (§ 818 Abs. 3 BGB) geltend machen. Dieser Schutz greift aber oft nicht, wenn die Überzahlung offensichtlich war (z. B. doppelte Gehaltszahlung oder deutlich höheres Gehalt als vereinbart).

Der Fall: Eine Kommune verlangte die Rückzahlung einer im Juni 2025 ausgezahlten Überstundenvergütung i. H. v. 4.872 € netto (ca. 305 Überstunden) von einem Minijobber, als sie ihm Ende Juni 2025 kündigte. Der Mann ist seit 2019 bei der Kommune mit einer geringfügigen Beschäftigung als Elektromonteur beschäftigt, mit einer monatlichen Arbeitszeit von 28 Stunden und einer Stundenvergütung von 16 €, begrenzt auf die jeweilige Minijob-Grenze monatlich. Eine entsprechende Verdienstabrechnung wurde erstellt. Nach einem Bürgermeisterwechsel zum 1.7.2025 keimte der Verdacht auf, dass der ehemalige Bürgermeister und weitere Beteiligte Betrug, Sozialversicherungsbetrug und Untreue zum Nachteil der Kommune begangen haben. Ein Teil davon waren die Überstunden. Man unterstellte dem Minijobber, ein Teil des „Be-

trügernetzwerkes“ zu sein, und forderte die Überstunden wieder ein. Er bestritt dies. Er habe seine Stunden monatlich notiert und eingereicht. Der Fall landete vor Gericht.

Minijobber muss nichts zurückzahlen

Das Urteil: Der Minijobber musste nichts zurückzahlen. Man konnte ihm weder ein betrügerisches Handeln noch dass er die Überstunden ohne Rechtsgrund erlangt hat nachweisen. Das Gericht ist davon ausgegangen, dass er die Überstundenvergütung zu Recht erlangt hat. Daher scheiden sowohl Ansprüche aus Schadenersatz als auch Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung aus.



MEIN TIPP

Beschäftigte sind in der Handlungspflicht

Der Beschäftigte im Fall hatte das Geld zu Recht erhalten. Fallen Ihnen aber bei sich Ungereimtheiten auf, handeln Sie und treten Sie an Ihre Dienststellenleitung heran. Sprechen Sie mit ihr und versuchen Sie, dem Fehler auf den Grund zu gehen. Raten Sie dies auch Ihren Kolleg*innen. So vermeiden Sie zum einen lästige Rückzahlungsansprüche und zeigen vor allen Dingen eines: Auf Sie kann man sich verlassen und man kann Ihnen vertrauen!



FAZIT

Ohne Beweise kein Geld

Der Arbeitgeber hätte hier hieb- und stichfeste Beweise gegen den Beschäftigten vorlegen müssen, um das Geld wiederzuerlangen. Verdächtig ist für mich nur, dass ein Minijobber so viele Überstunden angehäuft hat, da hätten viel früher die Alarmglocken klingeln und der Vertrag angepasst werden müssen!



ADIUVA IMPULS

Haben Sie weitere Fragen zu Ihrem Entgelt? Dann schreiben Sie mir an: mav@mitbestimmung-heute.de

Autorin: Maria Markatou

Gesundheitsschutz und Personalverantwortung | Lesezeit 3 Minuten

Psychische Erkrankungen im Betrieb: neue Herausforderungen für Sie und den*die Arbeitgeber*in

Sie als MAV sehen sich im betrieblichen Alltag zunehmend mit psychischen Erkrankungen von Beschäftigten konfrontiert. Die Zahlen der Krankenkassen belegen das eindeutig. Diese Entwicklung stellt nicht nur die betroffenen Menschen selbst, sondern auch Arbeitgebende und Sie als betriebliche Interessenvertretung vor erhebliche Herausforderungen.

Depressionen, Angststörungen, Burnout und andere psychische Symptomatiken sind längst keine Ausnahmefälle mehr, sondern prägen zunehmend die Realität in vielen Betrieben. Für Sie ergibt sich daraus eine besonders verantwortungsvolle Rolle: Sie begleiten nicht nur individuelle Einzelfälle, sondern sind zugleich die Schnittstelle zwischen Gesundheitsschutz, Teilhabe und betrieblichen Abläufen. Gerade bei psychischen Erkrankungen ist eine frühzeitige, sensible und rechtlich fundierte Beteiligung entscheidend, um Fehlentwicklungen zu vermeiden und nachhaltige Lösungen zu ermöglichen.

Psychische Erkrankungen = arbeitsrechtliche Realität

Im arbeitsrechtlichen Kontext sind psychische Erkrankungen kein Randthema mehr. Sie führen häufig zu längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten, eingeschränkter Leistungsfähigkeit oder wiederkehrenden Ausfallphasen. Für Unternehmen und Dienststellen stellt sich damit zunehmend die Frage, wie eine dauerhafte Weiterbeschäftigung möglich ist, ohne die Gesundheit der betroffenen Person weiter zu gefährden.

Achten Sie in diesem Zusammenhang besonders darauf, dass psychische Erkrankungen nicht vorschnell als reine Leistungsprobleme bewertet werden. Vielmehr handelt es sich regelmäßig um gesundheitliche Einschränkungen, die einen besonderen Schutz- und Unterstützungsbedarf auslösen können.



Bedeutung des BEM

Ein zentrales Instrument im Umgang mit psychischen Erkrankungen ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Ihre Aufgabe als MAV ist, darauf zu achten, dass dieses Verfahren nicht nur formal durchgeführt wird, sondern tatsächlich auf die individuelle Situation der betroffenen Person eingeht. Häufig besteht die Herausforderung darin, dass psychische Belastungen nicht offen kommuniziert werden. Gerade hier kommt Ihnen eine ver-

mittelnde Rolle zu. Wirken Sie darauf hin, dass das BEM nicht zu einem reinen Formalakt verkommt, sondern konkrete Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses entwickelt werden.

Sensibler Umgang mit Betroffenen

Psychische Erkrankungen erfordern im betrieblichen Alltag ein besonders sensibles Vorgehen. Als MAV sollten Sie daher unbedingt darauf achten, dass Gespräche vertraulich geführt werden und keine zusätzlichen Belastungen für die betroffene Person entstehen. Zugleich ist es wichtig, eine tragfähige Balance zwischen Schutzinteressen und betrieblichen Anforderungen herzustellen. Dies betrifft insbesondere Fragen der Arbeitsorganisation, der Aufgabenverteilung und möglicher Anpassungen des Arbeitsplatzes. Häufig können bereits kleine strukturelle Veränderungen eine erhebliche Entlastung bewirken.

Schnittstelle zwischen Ihnen als MAV und der Dienststellenleitung

Die Zusammenarbeit zwischen Ihnen als MAV und dem*der Dienstgebenden gewinnt in Fällen psychischer Erkrankungen besondere Bedeutung. Sie sollten frühzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, um Fehlentscheidungen zu vermeiden und rechtssichere Lösungen zu entwickeln. Insbesondere bei Maßnahmen wie Versetzungen oder personenbedingten Kündigungen ist eine sorgfältige Prüfung erforderlich, ob alle mildereren Mittel ausgeschöpft wurden.

Dabei kommt Ihrer Stellungnahme eine erhebliche Bedeutung zu, da sie die gesundheitliche Perspektive in den Entscheidungsprozess einbringt. Die Bedeutung der MAV wächst hauptsächlich dort, wo menschliche Gesundheit und betriebliche Realität besonders sensibel aufeinandertreffen.

→ FAZIT

Die Herausforderungen wachsen

Psychische Erkrankungen stellen die betriebliche Praxis vor wachsende Herausforderungen und erfordern ein Umdenken im Umgang mit Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Sie als MAV nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein, da Sie die Interessen der betroffenen Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang bringen müssen. Ihre Aufgabe besteht nicht nur in der reaktiven Begleitung einzelner Fälle, sondern in der aktiven Mitgestaltung von Lösungen.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Pfändung | Lesezeit 8 Minuten

Lohnpfändung – das können Sie Kolleg*innen raten

So teuer wie jetzt war das Leben gefühlt noch nie. Da wundert es einen manchmal nicht, dass immer mehr Beschäftigte in die Schuldenfalle rutschen. Sicher ist es dem ein oder anderen in Ihrer Dienststelle schon so ergangen. Was dann oft folgt, ist die Lohnpfändung. Auf diese haben Sie als MAV zwar keinen Einfluss, mit dem nötigen Wissen, können Sie Ihren Kolleg*innen aber mit Rat und Tat zur Seite stehen. Darum habe ich Ihnen hier das Wichtigste zur Lohnpfändung zusammengefasst. Übrigens: Seit dem 1.7.2026 gelten neue Pfändungsfreigrenzen.

Keine Lohnpfändung ohne PfÜB

Eine Lohnpfändung beginnt für Ihre Dienststellenleitung normalerweise damit, dass ihr vom Gericht ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluss – kurz PfÜB – zugestellt wird. Missachtet Ihre Dienststellenleitung diesen Beschluss und zahlt sie den Lohn wie bisher an Ihre*n Kolleg*in aus, kann der*die Gläubiger*in sie verklagen. Allerdings ist Ihre Dienststellenleitung auch nur an einen wirksamen PfÜB gebunden. Der enthält Namen, Vornamen, Anschrift und Beruf von Gläubiger*in und Schuldner*in. Außerdem muss Ihre Dienststellenleitung mit Namen, gesetzlichem Vertreter und Dienstsitz genannt und die Forderung „bezeichnet“ sein.

! WICHTIG

Prüfen Sie!

Dies ist der erste wichtige Merkposten für Sie. Denn auf einen unwirksamen PfÜB darf Ihre Dienststellenleitung nicht reagieren, Ihr*e Kolleg*in muss dann den vollen Lohn weiter erhalten. Also sollten sich die Kolleg*innen bei jeder Lohnpfändung den PfÜB zeigen lassen.

Nach Zustellung des PfÜB

Grundsätzlich darf Ihre Dienststellenleitung Dritten keine Auskünfte über das Arbeitseinkommen ihrer Arbeitnehmenden geben. Etwas anderes gilt, wenn ihr ein PfÜB zugestellt wird. Darin findet sich sogar eine ausdrückliche Aufforderung zur Auskunftserteilung. Ihre Dienststellenleitung muss dem*der Gläubiger*in dann in der sogenannten Drittschuldnererklärung die folgenden 3 Fragen beantworten:

- ob und inwieweit Ihre Dienststellenleitung die Forderung als begründet anerkennt und bereit ist, Zahlungen zu leisten,
- ob und welche Ansprüche andere Personen an die Forderung stellen und
- ob und wegen welcher Ansprüche die Forderung bereits für andere Gläubiger*innen gepfändet ist.

Ihre Dienststellenleitung darf niemals über diese Fragen hinaus Auskunft erteilen! Und soweit sie Auskunft gibt, sollte sie ganz genau sein. Denn für falsche Auskünfte gegenüber dem*der Gläubiger*in muss Ihre Dienststellenleitung geradestehen!

Die Drittschuldnererklärung muss Ihre Dienststellenleitung innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung des PfÜB abgeben. Tut sie das nicht und entsteht dem*der Gläubiger*in hierdurch ein Schaden, ist Ihre Dienststellenleitung schadenersatzpflichtig.

Auszahlungsverbot beachten

Gepfändete und pfändbare Vergütungsbestandteile darf Ihre Dienststellenleitung nicht mehr an den*die Mitarbeiter*in auszahlen. Sie muss die entsprechenden Beträge also einbehalten und dann an den*die Gläubiger*in auszahlen.

So bestimmen Sie pfändbare Einkommensbestandteile

Für Ihre Kolleg*innen ist es immens wichtig, nachzuvollziehen, welcher Teil des Einkommens gepfändet werden darf und was ihnen nach Pfändung bleibt.

Kommt es zur Lohnpfändung, gehen Sie am besten vor wie Ihre Dienststellenleitung – nämlich in den folgenden 3 Schritten:

1. Schritt: Stellen Sie fest, was überhaupt zum Arbeitseinkommen gehört

Was zum Einkommen Ihres*Ihrer Kolleg*in zählt, ist in den §§ 850 ff. Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt. Entsprechende Lohnbestandteile sind alle Einnahmen, deren Grundlage jetzige oder frühere Arbeitsleistungen waren, z. B.:

- Akkordlöhne, Zeitlöhne
- Provisionen, Gewinnbeteiligungen, Gratifikationen
- Entgelte für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft
- Erfolgsbeteiligungen, Prämien
- rückständiger Lohn, Nachzahlungen aufgrund von Lohnerhöhungen
- Entgeltfortzahlungsleistungen im Krankheitsfall
- Sozialplanabfindungen und andere Abfindungen
- Übergangsgelder, Urlaubsabgeltungszahlungen wegen Ausscheidens aus dem Betrieb
- außertarifliche oder tarifliche Zulagen, Zuschläge
- vermögenswirksame Leistungen

2. Schritt: Berechnen Sie den pfändbaren Teil des Einkommens

Aus den vorgenannten Positionen ist nun herauszufiltern, welche Vergütungsbestandteile nicht zum pfändbaren Einkommen gehören. Dazu müssen Sie bzw. Ihr*e Kolleg*in das Nettoeinkommen ermitteln. Von dem werden dann weitere unpfändbare Positionen abgezogen. Was unpfändbar oder bedingt pfändbar ist, ist in den §§ 850a ff. ZPO geregelt. Unpfändbar sind danach

- die Lohn- und Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag,
- der gesetzliche Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung,
- die Sozialversicherungsbeiträge Ihres*Ihrer Mitarbeitenden,
- 50 % der für die Leistung von Mehrarbeitsstunden gezahlten Teile des Arbeitseinkommens (bei den Mehrarbeitsvergütungen)

gen ist nicht nur der Zuschlag, sondern der gesamte für die Überstunden gezahlte Lohn zur Hälfte unpfändbar),

- das Urlaubsgeld, also das für die Dauer eines Urlaubs über das Arbeitseinkommen hinaus gewährte Entgelt,
- Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses (Betriebsjubiläum) und Treuegelder, soweit sie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen,
- Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigungen, das Entgelt für selbst gestelltes Arbeitsmaterial,
- Tage- und Übernachtungsgelder in einer Höhe, wie sie die Lohnsteuer-Richtlinien als steuerfreie Pauschalbeträge anerkennen,
- Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 800 €,
- Heirats- und Geburtsbeihilfen, sofern die Vollstreckung wegen anderer als der aus Anlass der Heirat oder der Geburt entstandenen Ansprüche betrieben wird,
- Erziehungsgelder, Studienbeihilfen und ähnliche Bezüge,
- Sterbe- und Gnadenbezüge aus Arbeits- oder Dienstverhältnissen,
- Blindenzulagen,
- vermögenswirksame Leistungen sowie
- Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen.

Pfändbar sind dagegen:

- Abfindungen wegen Arbeitsplatzverlusts
- 13. Monatsgehalt (aber: nicht pfändbar, soweit es sich um ein Weihnachtsgeld handelt)
- Entgeltfortzahlung wegen Krankheit
- Gewinn-/Umsatzbeteiligung
- Karenzentschädigung
- Mutterschutzlohn
- Urlaubsabgeltung
- Urlaubsentgelt/Urlaubsvergütung
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

3. Schritt: Errechnen Sie den pfändbaren Betrag

Nachdem nun das Arbeitseinkommen ermittelt wurde, kann der pfändungsfreie Betrag des Nettoeinkommens des*der Mitarbeitenden ermittelt werden. An dieser Stelle kommt die amtliche Lohnpfändungstabelle zum Zuge: Sie nennt die pfändbaren Einkommensbeträge mit und ohne gesetzliche Unterhaltspflichten. Die Pfändungsgrenzen sind in § 850c ZPO geregelt. Pfändungsfrei ist danach zunächst ein Grundfreibetrag. Ist Ihr*e Kolleg*in anderen zum Unterhalt verpflichtet, erhöht sich dieser Freibetrag. Übersteigt das Arbeitseinkommen den jeweils errechneten pfändungsfreien Betrag, ist der übersteigende Teil des Nettoeinkommens des*der Mitarbeitenden pfändbar.



MEIN TIPP

Sehen Sie nach!

Die aktuelle Tabelle finden Sie hier: <https://t1p.de/ayrfq>

Ihre Kolleg*innen können hier ganz leicht nachsehen, ob ihnen der pfändungsfreie Betrag auch wirklich gelassen wird. Ich würde da auf jeden Fall nachsehen, schon zur Kontrolle.

Pfändbarer Teil geht an Gläubiger

Wenn Sie nun den pfändbaren Teil des Nettoarbeitseinkommens Ihres*Ihrer Kolleg*in ermittelt haben, wissen Sie, welchen Betrag Ihre Dienststellenleitung an den*die Gläubiger*in auszahlen muss. Differiert Ihr Ergebnis bzw. das Ihres*Ihrer Kolleg*in von dem der Dienststellenleitung, sollte Ihr*e Kolleg*in diese auffordern, noch mal nachzurechnen. Denn hat sie sich zu seinen*ihreren Lasten verrechnet, muss sie den ausstehenden Teil nachzahlen.

Wenn mehrere Pfändungen vorliegen

Es kann passieren, dass Ihrer Dienststellenleitung gleich mehrere PfÜB auf einmal zugestellt werden. Grundsätzlich geht dabei immer der zuerst zugestellte PfÜB vor (Prioritätsprinzip). Werden mehrere PfÜB gleichzeitig zugestellt, sollte Ihre Dienststellenleitung den pfändbaren Lohnanteil berechnen und diesen dann beim Amtsgericht – dort bei der Hinterlegungsstelle – aufbewahren lassen. Dann ist die Dienststellenleitung frei und das Amtsgericht verteilt den pfändbaren Lohnanteil weiter. Handelt Ihre Dienststellenleitung anders, kann es passieren, dass sie den „falschen“ PfÜB zuerst bedient und damit weiterer Ärger auf Ihre*n Kolleg*in zukommt. Das sollte vermieden werden.

Checkliste: Prüfen Sie, ob alles korrekt abläuft

Anhand der folgenden Checkliste können Sie bzw. der*die betroffene Kolleg*in nachvollziehen, ob die Lohnpfändung nach Plan läuft. Können Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten, ist so weit alles in Ordnung. Bei „Nein“ sollten Sie bzw. der*die Betroffene sofort Kontakt zu Ihrer Dienststellenleitung aufnehmen – nur so ist sichergestellt, dass die Forderungen rechtswirksam bedient werden, Ihr*e Kolleg*in das erhält, was ihm*ihr zusteht, und er*sie seine*ihre Schulden bald wieder los ist.



Checkliste: Lohnpfändung



Prüfen Sie, ob Ihre Dienststellenleitung in Sachen PfÜB alles richtig macht:

Prüffragen:	Ja	Nein
Arbeitet der*die Arbeitnehmende noch bei Ihnen in der Dienststelle?	☐	☐
Liegt wirklich ein PfÜB oder eine behördliche Vollstreckungsverfügung vor?	☐	☐
Hat der*die Mitarbeitende einen Lohnanspruch?	☐	☐
Ist der Lohnanspruch noch existent (also nicht verwirkt oder verjährt)?	☐	☐
Hat Ihre Dienststellenleitung bereits eine ordnungsgemäße Drittschuldnererklärung abgegeben?	☐	☐
Wurde das Arbeitseinkommen richtig berechnet?	☐	☐
Wurde der Pfändungsschutz beachtet?	☐	☐
Falls mehrere Pfändungen oder Abtretungen existieren: Wurde die richtige Reihenfolge beachtet?	☐	☐
Ist der pfändbare Betrag richtig berechnet?	☐	☐
Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld		

Autorin: Maria Markatou

Gesundheitsschutz | Lesezeit 4 Minuten

Gesundheitskompetenz: Warum Gesundheitsförderung an der Arbeitsstätte stattfinden muss

Gesundheit ist Privatsache, Gesundheitsförderung hingegen nicht. Auch am Arbeitsplatz sollte die Gesundheitskompetenz der Kolleg*innen aufgebaut werden, immerhin kostet Krankheit die Arbeitgebenden und den Sozialstaat jedes Jahr viel Geld. Ein Ansatz ist hier die Gesundheitsförderung. Angesichts der neuen Veröffentlichung des Robert-Koch-Instituts (RKI) wird deutlich, wie wichtig strukturierte Gesundheitsförderung ist: Mehr als 4 von 5 Beschäftigten in Deutschland haben Schwierigkeiten, Gesundheitsinformationen richtig zu nutzen. Für den Arbeitsalltag ist das eine zentrale Erkenntnis: Gesundheitsförderung funktioniert nur dann, wenn alle die verfügbaren Informationen tatsächlich verstehen und nutzen können.

Laut RKI-Panel „Gesundheit in Deutschland“ 2024 verfügen über 80 % der Bevölkerung über eine geringe Gesundheitskompetenz, konkret 81,3 % der Frauen und 81 % der Männer. In einer Zeit, in der Gesundheitsinformationen im Netz überall abrufbar sind, ist das kaum zu glauben.

Wenn Informationen nicht ankommen, entsteht Risiko

Im Arbeitsalltag erleben wir immer wieder die Folgen einer geringen Gesundheitskompetenz. Sicherheitsanweisungen werden missverstanden, Schutzmaßnahmen nicht beachtet, Hinweise zu Belastungen nicht richtig eingeordnet oder Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements bleiben ungenutzt. Das führt nicht nur zu individuellen Nachteilen, sondern erhöht auch das Risiko für Fehler, Unfälle und krankheitsbedingte Ausfälle.

Woher kommt die niedrige Gesundheitskompetenz?

Die Ursache liegt nicht allein bei den Kolleg*innen. Das RKI macht deutlich, dass vor allem die Rahmenbedingungen eine Rolle spielen. Komplexe Informationen und Sprache, unübersichtliche Prozesse und fehlende Zugänglichkeit erschweren gesundheitsgerechtes Verhalten erheblich. Die Daten zeigen außerdem, dass Gesundheitskompetenz ungleich verteilt ist. Besonders betroffen sind Kolleg*innen mit geringerer Qualifikation, sprachlichen Hürden oder hoher Arbeitsbelastung. Ohne gezielte Unterstützung verstärken sich diese Unterschiede im Betrieb.



Gesundheitsförderung – auch eine Frage der Fairness

Diese Ungleichheit erleben Sie als MAV täglich in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle. Lassen Sie diese Erkenntnis in die Gesundheitsförderungsangebote einfließen. Maßnahmen müssen so gestaltet

sein, dass sie alle Kolleg*innen – sprachlich und kognitiv – erreichen und nicht nur diejenigen, die ohnehin gut mit Informationen umgehen können, wie es häufig in der Verwaltung der Fall ist.

3 Punkte, die Sie als MAV einfordern sollten

1. Einfache Sprache

Ein zentraler Ansatzpunkt ist eine bessere Kommunikation. Informationen zu Arbeitsschutz und Gesundheit müssen verständlich, klar und praxisnah formuliert sein. Einfache Sprache, visuelle Darstellungen und bei Bedarf mehrsprachige Angebote helfen Ihren Kolleg*innen, Inhalte zu verstehen. Ein guter Tipp ist die Nutzung eines Übersetzers für Einfache Sprache: www.leichte-sprache-uebersetzer.de

2. Unkomplizierte Angebote

Überprüfen Sie die Gesundheitsangebote. Angebote, die zeitlich oder organisatorisch schwer erreichbar sind, etwa ein Kurs um 16:00 Uhr, obwohl die Schicht um 14:30 Uhr endet, verfehlen ihre Wirkung. Der Leitsatz lautet hier: Gesundheit muss so einfach wie möglich gemacht werden.

3. Richtige Haltung

Gesundheitsförderung ist Teil der Fürsorgepflicht und eng mit dem Arbeitsschutz verbunden. Unverständliche Informationen können zu konkreten Gefährdungen führen. Daraus ergibt sich eine klare Verantwortung für Ihre*n Arbeitgeber*in, Angebote, Schulungen und Unterweisungen so zu gestalten, dass sie für alle Kolleg*innen nutzbar sind.

FAZIT

Gesundheitsförderung neu denken

Die Ergebnisse des RKI machen deutlich, dass ein Umdenken in der Arbeitswelt dringend erforderlich ist. Es reicht nicht, Angebote nur bereitzustellen. Entscheidend ist, ob sie die Kolleg*innen tatsächlich erreichen und im Alltag wirksam werden.

Dazu können Sie als MAV einen aktiven Beitrag leisten, denn Sie gestalten die betriebliche Gesundheitsförderung mit. Sprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Arbeitgebenden über diese Erkenntnis.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Vergleich | Lesezeit 3 Minuten

Vereinbarung über ein Arbeitszeugnis ist vollstreckbar

Bei einem Vergleich im Kündigungsschutzprozess wird oft ein Zeugnis mit einer gewissen Note vereinbart. Wenn der Arbeitgeber dieses dann nicht ausstellt, kann man dann vollstrecken? Mit welchem Inhalt, denn eine Note ist ja kein Zeugnistext, den der*die Gerichtsvollzieher*in pfänden könnte? Einen Geldbetrag oder einen Gegenstand kann er*sie abholen, aber ein Zeugnis – das gibt es ja körperlich nicht, solange es nicht erstellt ist. Bislang mussten hier oft Folgeprozesse über die Zeugnisklausel geführt werden. Schnee von gestern, sagt das Bundesarbeitsgericht, die Vollstreckung ist doch möglich (BAG, 7.5.2026, Az. 8 AZB 25/25).

Der Fall: Der ehemalige Geschäftsführer eines Krankenhauses hatte sich mit dem früheren Arbeitgeber in einem Kündigungsprozess verglichen. Im Vergleich wurde auch geregelt, dass der Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis nach dem Entwurf des Arbeitnehmers ausstellen muss. Von dem Entwurf sollte er nur aus wichtigem Grund abweichen dürfen. Der Arbeitgeber übernahm den Entwurf nicht, es entbrannte ein Streit über die tatsächlich übernommenen Aufgaben während des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer leitete daraufhin die Zwangsvollstreckung aus dem Vergleich ein.

Entwurf ist vollstreckbar

Die Entscheidung: Ein derartiger gerichtlicher Vergleich zum Ausstellen eines Zeugnisses ist ein zur Zwangsvollstreckung geeigneter, hinreichend bestimmter Titel im Sinne des § 794 Abs. 1 Nr. 1 Zivilprozessordnung. An dieser Bewertung als „hinreichend bestimmt“ ändere sich auch nichts dadurch, dass der Arbeitgeber den Entwurf aus wichtigem Grund ablehnen dürfe. Denn diese Einschränkung regelt nur die inhaltlichen Anforderungen an das Zeugnis: Es muss dem Gebot der Zeugniswahrheit und dem in § 109 Abs. 2 Gewerbeordnung ausdrücklich normierten Gebot der Zeugnisklarheit entsprechen. Allerdings müssen die Streitfragen noch geklärt werden, sonst könne ein aussagekräftiges Arbeitszeugnis nicht formuliert werden.

Welchen Inhalt darf das Zeugnis haben?

Auch im kirchlichen Bereich haben Sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Das Zeugnis muss

- wahr sein,
- wohlwollend formuliert sein,
- ohne versteckte negative Botschaften abgefasst werden,
- Leistung und Verhalten zutreffend bewerten.

Bei Tätigkeiten mit besonderem kirchlichem Bezug kann das Verhalten gegenüber dem kirchlichen Auftrag eine Rolle spielen, beispielsweise bei

- pastoralen Berufen,
- Religionspädagogen,
- kirchlichen Leitungsfunktionen,
- Mitarbeitenden mit ausdrücklichem Verkündigungsauftrag.

Dann kann das Zeugnis unter Umständen auch Aussagen zur Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag oder zur Zusammenarbeit im kirchlichen Umfeld enthalten, sofern dies für die Tätigkeit relevant war. Differenzieren Sie also bei der Frage nach dem Zeugnisinhalt auch immer nach Ihrer Tätigkeit.

Elektronische Form ist jetzt möglich

Seit letztem Jahr können Sie Arbeitszeugnisse und Ausbildungszeugnisse in elektronischer Form erhalten. Dies ist eine praktische Option, die den Verwaltungsaufwand reduziert.

Das sind die wichtigsten Regeln:

- Seit dem 1.1.2025 ist die **elektronische Zeugnisausstellung** erlaubt. Die Schriftform (Papier mit echter Unterschrift) ist damit keine Pflicht mehr.
- **Freiwilligkeit:** Sie müssen der digitalen Form aber ausdrücklich zustimmen. Möchten Sie lieber ein Dokument aus Papier, muss Ihnen Ihre Dienststellenleitung dieses ausstellen.
- **Fälschungssicherheit:** Eine einfache E-Mail oder ein Scan reichen aber rechtlich nicht aus. Der*Die Arbeitgebende muss das digitale Zeugnis mit einer Qualifizierten Elektronischen Signatur (QES) versehen.
- **Gleichwertigkeit:** Mit dieser besonderen digitalen Signatur ist das elektronische Zeugnis dem klassischen Papierzeugnis rechtlich komplett gleichgestellt.

Ich finde das Zeugnis in elektronischer Form eine gute Option. Bewerbungen laufen auch digital, da sparen Sie sich das Scannen. Zudem haben sich so auch die Rechtsstreitigkeiten über die Ausstellung auf Geschäftspapier, Zeugnis auf gelochtem Papier, Zeugnis mit Falz etc. erledigt!

Ihre Tätigkeit als MAV darf im Arbeitszeugnis erwähnt werden, aber nicht gegen Ihren Willen. Hintergrund ist der, dass Ihnen ein*e neue*r Arbeitgeber*in nicht so wohl gesonnen sein könnte, wenn diese*r wüsste, dass Sie sich in der MAV engagiert haben. Da ist sicher was dran – überlegen Sie also gut, ob Sie Ihr Engagement im Zeugnis lesen wollen oder eben nicht.



FAZIT

BAG schafft Win-win-Situation

Das BAG stärkt hier zweierlei: Einerseits müssen sich Arbeitnehmende nicht mehr so leicht anhören, die Zeugnisklausel sei „nicht vollstreckbar“. Trotzdem bleiben Diskussionen über den Inhalt des Zeugnisses möglich, die Zeugniswahrheit wird also auch gestärkt. Es profitieren damit Dienstgebende und Dienstnehmende.

Autorin: Maria Markatou

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | Lesezeit 2 Minuten

Eine Entschädigung wegen Diskriminierung kann es nur bei einer ernsthaften Bewerbung geben

Im Einstellungsverfahren sind Sie als MAV zu beteiligen. Wird ein*e Bewerber*in dabei diskriminiert, sollten Sie einschreiten. Zudem hat der*die Diskriminierte dann auch einen Entschädigungsanspruch – aber nur, wenn die Bewerbung auch ernsthaft gestaltet war (Arbeitsgericht Berlin, 28.5.2026, Az. 42 Ca 3438/26).

Der Fall: Eine Person mit dem Geschlechtseintrag „divers“ hatte sich als „Referent/in Vergaberecht und öffentliche Beschaffung“ beworben. Außerdem hat sie in der Bewerbung um eine geschlechtsneutrale Anrede gebeten. Die Person erhielt im Februar 2026 eine Absage per E-Mail. Darin wurde sie mit „Herr“ angesprochen. Also klagte sie wegen Geschlechterdiskriminierung.



MEIN TIPP

So sprechen Sie geschlechtsneutral an

Geschlechtsneutrale Ansprache ist nicht einfach. Am besten ist es aber, wenn Sie „Guten Tag, Vorname Nachname“ schreiben oder sprechen, also ohne Herr/Frau ... So sprechen Sie alle Geschlechter und Identifikationen an.

Kein Geld bei Rechtsmissbrauch

Das Urteil: Die Klage wurde abgewiesen. Es ist unerheblich, ob wirklich eine Diskriminierung vorlag, denn die Bewerbung war rechtsmissbräuchlich. Unter Berücksichtigung aller Umstände konnte davon ausgegangen werden, dass die klagende Person sich nicht beworben hatte, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern vielmehr ausschließlich das Ziel verfolgt hatte, Ansprüche auf Entschädigung geltend zu machen. Gegen die Ernsthaftigkeit der Bewerbung sprach u. a. der Umstand, dass sie an 2 Universitäten für ein Studium eingeschrieben war. Kenntnisse im Vergaberecht hatte sie auch nicht. Und die Entschädigungsansprüche wurden sofort nach der Ablehnung geltend gemacht.

Was Sie jetzt tun sollten

Achten Sie als MAV darauf, dass im gesamten Bewerbungs- und Personalbereich konsequent geschlechtsneutrale und respektvolle Anredeformen verwendet werden. Gerade wenn kein Geschlecht eindeutig angegeben ist oder eine Person ausdrücklich eine neutrale Ansprache wünscht, sollte auf Formulierungen wie „Guten Tag + Name“ zurückgegriffen werden. Klassische Anreden wie „Sehr geehrte Frau“ oder „Sehr geehrter Herr“ sind in solchen Fällen zu vermeiden, da sie zu einer unzutreffenden Geschlechtszuordnung führen können und damit potenziell Konflikt- oder Diskriminierungspotenzial bergen. Auch die nachträgliche falsche Anrede, etwa in Absageschreiben, sollte durch klare Standards ausgeschlossen werden.

Schaffen Sie Einheitlichkeit

Darüber hinaus sollten Sie darauf hinwirken, dass einheitliche Vorlagen und verbindliche Regeln für die Kommunikation im Bewerbungsprozess existieren. Unterschiedliche Handhabungen durch

einzelne Abteilungen oder Führungskräfte erhöhen das Risiko von Fehlern und damit auch von AGG-relevanten Beanstandungen. Einheitliche E-Mail-Templates, geschulte Personalverantwortliche und klar definierte Prozesse sind hier zentrale Bausteine.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Umgang mit Bewerbungen von Personen, die keine geschlechtliche Zuordnung wünschen oder den Geschlechtseintrag „divers“ führen. Hier ist besondere Sensibilität erforderlich, da schon kleine Formulierungsfehler rechtliche Folgen haben können. Achten Sie als MAV darauf, dass technische Systeme und Bewerbungsplattformen diese Fälle korrekt abbilden und keine verpflichtenden Geschlechterangaben verlangen.

Keine Chance für AGG-Hopper

Zugleich macht das Urteil deutlich, dass Gerichte im Einzelfall prüfen, ob eine Bewerbung tatsächlich ernsthaft auf die Stelle gerichtet war oder ob ein Rechtsmissbrauch vorliegen könnte. Für Sie als MAV bedeutet dies jedoch nicht, vorschnell Verdachtsmomente zu übernehmen. Legen Sie den Fokus vielmehr weiterhin auf faire, nachvollziehbare und transparente Auswahlverfahren, die immer sauber dokumentiert sind und objektive Kriterien erkennen lassen.

Insgesamt zeigt die Entscheidung die Notwendigkeit, einerseits Diskriminierungsfreiheit konsequent umzusetzen und andererseits professionelle, standardisierte Bewerbungsprozesse zu etablieren. Für Sie als MAV ergibt sich daraus insbesondere die Aufgabe, auf klare Richtlinien, Schulungen und eine respektvolle Kommunikationskultur hinzuwirken, um sowohl rechtliche Risiken zu minimieren als auch ein wertschätzendes Miteinander im Bewerbungsprozess sicherzustellen.



FAZIT

Wer den Rahmen des Rechts verlässt, bedarf dessen Schutzes nicht

Das habe ich im Jurastudium gelernt. Mit seinem Urteil stellt das Gericht klar, dass der Schutz des AGG zwar weit reicht, jedoch nicht für Fälle gilt, in denen eine Bewerbung vorgeschoben wird, um finanzielle Ansprüche herauszuholen. In solchen Konstellationen kann der Einwand des Rechtsmissbrauchs dazu führen, dass ein Anspruch vollständig entfällt, ohne dass es auf eine mögliche Benachteiligung im Einzelfall ankommt. Und das ist auch gut so. Denn solche „AGG-Hopper“ bereichern sich zulasten der Gemeinschaft.

Autorin: Maria Markatou

Strategische Ausrichtung | Lesezeit 2 Minuten

Wie Sie für die Amtszeit eine Strategie entwickeln

Die neue Amtszeit hat begonnen – Zeit, sich Gedanken über Ihre strategische Ausrichtung zu machen: Wie wollen Sie wahrgenommen werden? Wie soll der Umgang mit dem*der Dienstgebenden aussehen? Was wollen Sie in der Amtszeit erreichen? Welche Themen sind Ihnen besonders wichtig?

Was ist eine Strategie?

„Strategie“ bezeichnet einen langfristig geplanten Ansatz, um bestimmte Ziele zu erreichen. Eine Strategie legt fest, wie Ressourcen eingesetzt werden, welche Prioritäten gelten und welcher Weg am effektivsten zum gewünschten Ergebnis führt. Der Begriff stammt vom griechischen „strategos“ („Feldherrkunst“) und hat sich als Ausdruck für zielgerichtete Planung etabliert.

➔ MEIN TIPP

Erstellen Sie eine Liste

Überlegen Sie für sich: Was sind die entscheidenden Punkte Ihrer Amtszeit? Das kann sein:

- eine bessere Akzeptanz durch den*die Dienstgeber*in
- eine klare Haltung bei Konflikten
- stärkere Einbeziehung in Arbeitskreise
- Verbesserung des Arbeitsschutzes

- Entwicklung bzw. Verbesserung eines Gesundheitsmanagements
- Einführung bzw. Verbesserung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

usw.

Ordnen und werten Sie die einzelnen Punkte. Was ist Ihnen besonders wichtig? Was lässt sich am schnellsten umsetzen? Wofür benötigen Sie noch weitere Informationen und Kenntnisse?

! FAZIT

Ziele sind wichtig

Formulieren Sie, was Sie erreichen wollen, und legen Sie Zeiträume fest. Ein Strategieplan mit Zeiträumen zur Überprüfung der Erfüllung unterstützt Sie bei der Zielerreichung.

Fortbildung | Lesezeit 2 Minuten

Wenn MAV-Mitglieder von einer Fortbildung wiederkommen

Gerade nach einer MAV-Neubildung werden die Mitglieder möglichst schnell zu Fortbildungen angemeldet, um das nötige Grundwissen zu erlangen. Häufig kommen die Mitglieder mit Fragen wieder, warum es in ihrer MAV anders läuft, als es im Seminar vermittelt wurde.

Transparenz ist der Schlüssel zum Verständnis

„Die Seminarleitung hat das aber anders erzählt! Machen wir das nicht falsch? Haben wir nicht ein Recht auf XY? Warum ist das bei uns anders?“ Diese und andere Fragen stellen sich häufig nach den ersten Fortbildungen. Grund hierfür ist die jeweilige Entwicklung in den Mitarbeitervertretungen.

Meistens gibt es einen guten Grund, warum die MAV sich dafür entschieden hat, es anders zu handhaben, als es im Seminar vermittelt wurde. Seminarleitungen gehen immer von der optimalen Umsetzung aus.

Die MAV hat sich grundsätzlich an die gesetzlichen Vorgaben wie z. B. das MVG-EKD zu halten. Tatsächlich ergeben sich aber im Umgang mit Dienstgebenden Spielräume. Nicht immer muss das Gegenüber als Gegner betrachtet werden. Es kann hilfreich sein, Lösungen zu finden, die für beide Seiten ein Gewinn sind. Das ist nicht immer möglich und Sie sollten auch klarstellen, dass es not-

wendig ist, seine Position konsequent zu vertreten. Vermitteln Sie den Neuen die DNA Ihrer MAV und wie sie sich entwickelt hat.

➔ FAZIT

Nehmen Sie die Neuen mit

Erklären Sie, warum sich bei Ihnen bestimmte Dinge entwickelt haben, wie sie sich entwickelt haben. Machen Sie deutlich, dass es hilfreich sein kann, Regelungen an die tatsächlichen Gegebenheiten in der Dienststelle anzupassen, ohne die gesetzlichen Vorgaben zu verletzen. Seien Sie aber auch offen für das, was die Neuen mitbringen. Manchmal ist es auch gut, Altes zu überprüfen und anzupassen.

Autor: Norbert Lypiak

Berufskrankheit | Lesezeit 1 Minute

Parkinson kann jetzt Berufskrankheit sein

Viele Beschäftigte werden im Laufe ihres Berufslebens krank. Ist die Erkrankung auf besondere Expositionen während des Berufslebens zurückzuführen, kann eine Berufskrankheit vorliegen. Berufskrankheiten werden in der Berufskrankheitenliste geführt, die nun um eine Berufskrankheit reicher geworden ist: Parkinson.

Pestizidexposition erforderlich

Parkinson wird in Zusammenhang mit beruflichen Belastungen als Berufskrankheit anerkannt – vor allem im Zusammenhang mit langjährigem Umgang mit Pestiziden bzw. Pflanzenschutzmitteln, insbesondere in der Landwirtschaft.

Zu finden ist das in der Berufskrankheitenliste unter 2110 = Parkinson durch Pestizide (Berufskrankheit).

Sensibilisieren Sie die Kolleg*innen

Wenn Sie Kolleg*innen in der Pflege von kirchlichen Friedhöfen, Klostergärten, Außenanlagen in kirchlicher Trägerschaft haben, kann die Erkrankung wegen der Arbeit mit Pflanzenschutzmitteln relevant werden. Sensibilisieren Sie diese Kolleg*innen! Bei ersten Krankheitszeichen sollten sie umgehend zum Arzt bzw. zur Ärztin.

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, Michael Schrader, 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: Joachim Lechner; S. 5: DimaBerlin; S. 8: S. Amelie Walter – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

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

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

ARBEITSRECHT
Entgeltgleichheit im
kirchlichen Arbeitsrecht

AKTUELLE URTEILE
Elternzeit und Kündigung

MAV-ARBEIT
Fiktive Beförderung