M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3
RECHT ZUR LÜGE
Schwerbehinderung darf geheimgehalten werden

SEITE 6–7
GREMIUMSARBEIT
Welche Themen Sie jetzt im Herbst angehen sollten

NR. 18 | OKTOBER 2026

AD:UVA



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,

ich finde, dass die heutige Zeit uns viel abverlangt. Über Handy, Tablet, Smartwatch sind wir jederzeit verfügbar. Wir müssen viele Aufgaben meistern, Arbeit, Familie, Hobbys … und wir sehen uns mit Problemen konfrontiert, die wir bis vor einigen Jahren nicht hatten: der Klimawandel, der diesen Sommer viele Menschen das Leben gekostet hat, die Gesellschaft, die scheinbar ihre gute Kinderstube vergessen hat, der Fachkräftemangel. Wir wollen alles unter einen Hut bekommen und machen viele Dinge gleichzeitig. Wir müssen uns das bewusst machen und einen Gang runterschalten.

Machen wir lieber alles step by step! Unterteilen Sie umfangreiche Aufgaben in Teilaufgaben, damit schnell ein Ende in Sicht ist. Die Arbeit muss gemacht werden, das ist klar – aber wir sollten es uns nicht schwerer machen, als es ohnehin schon ist. Außerdem: Es ist auch nicht so schlimm, wenn man an einem Tag nicht alles schafft oder einen Nachmittag lang in der Stadt bummelt. Wir müssen mit unseren Kräften haushalten, Auftanken muss daher erlaubt sein.

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

Ein Konflikt macht noch kein Mobbing 3

Recht zur Lüge bei Schwerbehinderung 3

ARBEITSRECHT

Mitbestimmung bei Zulagen 4

GESUNDHEITSSCHUTZ

Gezielte Pausen bringen die Energie zurück 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Welche Themen Sie als MAV jetzt im Herbst angehen sollten ..... 6+7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

So geht Grippe-Prävention 8

WISSENSWERTES

Machen Sie Werbung für sich 9

Wer haftet für Diebstahl in der Dienststelle? ... 10

AMTSFÜHRUNG

Warum Sie Ausschüsse bilden sollten 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Kennen Sie das Aufstiegs-BAföG? 12

Betriebsklima | Lesezeit 2 Minuten

Ein Konflikt macht noch kein Mobbing

Die Menschen sind sehr unterschiedlich. Der eine steckt einen blöden Spruch weg, als wäre das gar nichts. Die andere wiederum würde sich bei dem gleichen Spruch schon gemobbt fühlen. Sie als MAV sehen sich dann in der Sprechstunde Mitarbeitenden gegenüber, die Mobbingvorwürfe erheben. Und dann ist es an Ihnen, zu unterscheiden, ob ein bloßer Konflikt vorliegt oder tatsächlich Mobbing. Diese Unterscheidung mussten auch die Richter*innen im nachfolgenden Fall treffen (Arbeitsgericht Mannheim, 11.6.2026, Az. 5 Ca 139/25).

Der Fall: Eine Frau ist seit 1982 als Verwaltungsangestellte beschäftigt, zuletzt im Personaldezernat. Sie gibt an, seit Ende 2022 von ihrer Kollegin B gemobbt zu werden. Kommunikation werde verweigert, dienstliche Informationen würden nicht an sie weitergegeben und zum Mittagessen werde sie auch nicht mehr mitgenommen. Sie ist dadurch psychisch sehr angeschlagen und sei deswegen auch länger krank gewesen. Der Arbeitgeber habe trotz Kenntnis des Konflikts nichts getan. Die Mitarbeiterin zog vor Gericht und erhob eine sogenannte Stufenklage. Der Arbeitgeber sollte gegen Frau B zu folgenden Maßnahmen verurteilt werden: Arbeitsverhältnis beenden, hilfsweise kündigen, versetzen oder abmahnen.

Keine systematische Schikane

Das Urteil: Die Beschäftigte verlor vor Gericht. Mobbing lag in diesem Fall nicht vor. Die Kollegin B mag unhöflich oder unkollegial sein, in der Gesamtbetrachtung ist es aber kein Mobbing. Die Schwelle zu einer systematischen Schikane einer anderen Person ist hier nicht erreicht. Es liegt lediglich ein zwischenmenschlicher Konflikt vor. Das ist nicht gut, aber kein Mobbing.

FAZIT

Hören Sie zu

Ein typischer Fall. Die eine Kollegin weiß nicht mehr weiter, aber für Mobbing reicht es (noch) nicht. Kommen Beschäftigte zu Ihnen, ist es wichtig, dass Sie zunächst unbefangen zuhören. Ermitteln Sie daraufhin den Sachverhalt und werten Sie erst dann, ob es sich um Mobbing handelt oder nicht.

Persönlichkeitsrecht | Lesezeit 2 Minuten

Schwerbehinderung muss nicht offenbart werden

Es gibt einen Streit im Arbeitsleben, der längst entschieden ist, aber dennoch immer wieder vor Gericht ausgetragen werden muss: der Streit darüber, ob eine Schwerbehinderung im Einstellungsgespräch offenbart werden muss und ob der Arbeitsvertrag angefochten werden kann, wenn sie eben nicht offenbart wird (Landesarbeitsgericht Köln, 16.4.2026, Az. 6 SLa 574/25).

Der Fall: Eine schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 60 war seit dem 1.9.2021 als Raumpflegerin bei einem Anwalt beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete spätestens durch ihre Eigenkündigung zum 29.2.2024. Der Anwalt hatte vorher sage und schreibe 4 (!) Kündigungen ausgesprochen, allerdings ohne Zustimmung des Integrationsamts. Außerdem focht er den Arbeitsvertrag an, weil die Beschäftigte ihre Schwerbehinderung beim Vertragsschluss nicht offenbart habe. Die Beschäftigte klagte gegen alle 4 Kündigungen. Zudem klagte sie auf Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Annahmeverzugslohn sowie ein Zeugnis.

Rechtsanwalt geht vor Gericht baden

Das Urteil: Die Beschäftigte gewann auf der ganzen Linie. Alle Kündigungen des Arbeitgebers waren wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamts unwirksam. Spätestens nach der ersten Kündigung hatte er von der Schwerbehinderung gewusst und hätte also die Zustimmungen einholen können. Auch die Anfechtung ging ins Leere. Es besteht kein Anfechtungsgrund. Es besteht keine Pflicht, eine Schwerbehinderung ungefragt zu offenbaren. Auch die finanziellen Ansprüche stehen der Beschäftigten zu.

FAZIT

Anwalt hätte es besser wissen müssen

Man kann sich schon wundern, wenn ein Anwalt viermal scheitert, weil er viermal den gleichen Fehler macht. Merken Sie sich: Eine Schwerbehinderung muss im Einstellungsgespräch nicht von sich aus und auch nicht auf Nachfrage offenbart werden. Schwerbehinderte Bewerbende haben hier ein Recht zur Lüge. Bei einer Schwangerschaft gilt übrigens das Gleiche.

Autorin: Maria Markatou

Mitbestimmung | Lesezeit 4 Minuten

Bei Zulagen kommen Ihre Dienstgebenden nicht an Ihnen vorbei

Der Kirchengerichtshof (KGH) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hatte darüber zu entscheiden, ob ein kirchlicher Arbeitgeber Mitarbeitenden zusätzliche Zulagen zahlen darf, ohne die MAV daran zu beteiligen (25.2.2026, Az. II-0124/28-2025). Die gute Nachricht: Ganz ohne Sie geht es nicht!

Der Fall: Konkret ging es um ein Krankenhaus mit rund 800 Beschäftigten. Dort wurden neben der regulären Vergütung nach den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien in mehreren Fällen zusätzliche außertarifliche Zulagen vereinbart. Diese Zulagen sollten insbesondere dazu dienen, dringend benötigte und qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten. Unter anderem waren solche zusätzlichen Zahlungen bei einem Oberarzt und einer Referentin bzw. Projektmanagerin vereinbart worden. Insgesamt hatte der Arbeitgeber solche Zulagen in etwa 30 Fällen gewährt.

MAV will mitbestimmen, Arbeitgeber lässt sie nicht

Die MAV war der Auffassung, dass sie bei den Regeln für die Vergabe dieser Zulagen mitbestimmen müsse. Der Arbeitgeber vertrat dagegen die Ansicht, dass es sich lediglich um individuelle Vereinbarungen mit einzelnen Beschäftigten handele. Deshalb bestehe kein Mitbestimmungsrecht der MAV. Das Kirchengericht erster Instanz hatte zunächst ebenfalls die Auffassung vertreten, dass die MAV nicht mitbestimmen müsse. Gegen diese Entscheidung legte die MAV Beschwerde beim KGH ein.

MAV gewinnt vor Gericht

Der KGH gab der MAV letztlich recht. Nach seiner Auffassung besteht ein Mitbestimmungsrecht der MAV bei den Grundsätzen, nach denen solche zusätzlichen Zulagen vergeben werden.

Entscheidend war für das Gericht, dass es sich nicht nur um einen völlig außergewöhnlichen Einzelfall handelte. Da der Arbeitgeber in ungefähr 30 Fällen entsprechende Zulagen gezahlt hatte, bestand ein sogenannter kollektiver Bezug. Es ging damit nicht mehr lediglich um die individuelle Vereinbarung eines höheren Gehalts mit einer einzelnen Person, sondern um eine wiederkehrende Form der Vergütung, für die allgemeine Regeln von Bedeutung sind. Nach § 40 Buchstabe n MVG-EKD besteht bei den Grundsätzen für die Gewährung bestimmter Unterstützungen oder sonstiger Zuwendungen, auf die kein Anspruch besteht, ein Mitbestimmungsrecht der MAV. Der KGH ordnete die hier in Rede stehenden zusätzlichen Personalgewinnungszulagen in diesen Zusammenhang ein.

Dienstgebende können nicht völlig frei handeln

Für die Praxis bedeutet der Beschluss, dass kirchliche Dienstgebende zwar grundsätzlich zusätzliche Vergütungen anbieten können, um Personal zu gewinnen oder zu halten. Werden die Zulagen aber wiederholt und nach bestimmten allgemeinen Kriterien gezahlt, darf Ihr*e Dienstherr*in die entsprechenden Regeln bezüglich der Zahlungen nicht komplett allein festlegen. Sie als MAV müssen bei den Grundsätzen dieses Zulagensystems beteiligt werden. Einen allgemeinen Anspruch der Beschäftigten auf eine solche Zulage begründet die Entscheidung dagegen nicht.

WICHTIG

Kollektiver Zusammenhang muss sein

Das bedeutet allerdings nicht, dass Sie als MAV über jede einzelne Zulage oder über deren konkrete Höhe entscheiden dürften. Der*Die Arbeitgebende kann weiterhin mit einzelnen Beschäftigten individuell über die Höhe einer solchen zusätzlichen Vergütung verhandeln. Ihr Mitbestimmungsrecht der MAV bezieht sich vielmehr auf die allgemeinen Grundsätze, also beispielsweise darauf, unter welchen Voraussetzungen solche Zulagen grundsätzlich gewährt werden können und für welche Fälle oder Personengruppen sie in Betracht kommen.

Bei katholischen Dienstgebenden setzen Sie auf die soziale Ader

In der MAVO gibt es keine dem § 40 Buchstabe n MVG-EKD entsprechende Norm. Aber es gibt den § 36 Abs. 1 Nr. 7 MAVO. Danach bedarf die Entscheidung über „Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen" Ihrer Zustimmung. Und hier können Sie Regelungen treffen, um Kolleg*innen in der Dienststelle zu halten. Denken Sie hier an „Bonbons" wie

- Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten,
- Betriebskita oder Belegplätze,
- Notfallbetreuung,
- flexible Arbeitszeiten und
- Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen.

Denken Sie an Ihr Informationsrecht aus § 27 MAVO, § 35 MVG-EKD: Verlangen Sie gezielt Auskunft über Vergütungsstrukturen – nur so erfahren Sie z. B. von Diskriminierungen.

FAZIT

MAV sorgt für Gerechtigkeit

Zusätzliche Personalgewinnungszulagen sind nicht allein deshalb eine rein private Angelegenheit zwischen Dienstherr*in und Ihren Kolleg*innen, weil sie individuell vereinbart werden. Meist besteht ein kollektiver Bezug und damit für Sie als MAV ein Mitbestimmungsrecht über die allgemeinen Regeln.

Autorin: Maria Markatou

Gesundheitsschutz | Lesezeit 4 Minuten

Kurze und aktive Pausen: So entlasten Sie als MAV sich selbst und Ihre Kolleg*innen

Sie als MAV wissen es: Ein gesundes Arbeitsumfeld entsteht nicht von allein. Es braucht Menschen, die Impulse setzen und ihre Kolleg*innen dabei unterstützen, Stress abzubauen und Energie zu tanken. Warum also nicht einfache, aber wirksame Übungen in den Arbeitsalltag oder Feierabend einbauen und diese auch an die Kolleg*innen weitergeben? Kurze, aktive Pausen steigern nicht nur Ihre eigene Konzentration und Widerstandskraft, sondern zeigen auch Ihren Kolleg*innen: Es lohnt sich, kleine Auszeiten bewusst zu nutzen. Dieser Artikel gibt Ihnen konkrete Anregungen, wie Sie mit minimalem Aufwand große Wirkung erzielen – für sich selbst und für Ihre Kolleg*innen.

Machen Sie Pausen im Arbeitsalltag? Wirkliche Pausen, die nicht nur aus einer Besprechung mit einem*einer MAV-Kolleg*in oder einem Essen in der Kantine bestehen, bei dem dann auch wieder über die Arbeit gesprochen wird?

Pausen sind wichtig und daher auch im Arbeitszeitgesetz vorgegeben. Doch manchmal reicht auch eine kleine Übung, um Energie zu tanken und das Nervensystem zu beruhigen.

Warum Pausen so wichtig sind

Ständiger Zeitdruck, komplexe Themen und die Verantwortung für Ihre Kolleg*innen – das ist sicherlich an manchen Tagen sehr erschöpfend. Was tun Sie, um wieder aufzuladen? Warten Sie schon am Mittwoch auf das Wochenende?

Tatsächlich reichen schon einige Sekunden oder Minuten, um die Batterie wieder aufzuladen. Der Schlüssel liegt in der Aktivierung des Parasympathikus, des Teils Ihres Nervensystems, der für Erholung sorgt. Und das Beste: Sie brauchen dafür keine zusätzliche Zeit, sondern nur etwas Bewusstsein und die Bereitschaft, es auszuprobieren.

Probieren Sie doch mal die 6 Übungen aus unserer nachfolgenden Liste aus.

Ihr Weg zur Rekreation: 6 Entspannungsübungen für zwischendurch

Sie sitzen in einer Besprechung oder bereiten eine MAV-Sitzung vor? Nutzen Sie die kleinen Momente zwischendurch, um Körper und Geist zu entlasten:

- **Mikropause:** Atmen Sie bewusst durch die Nase ein und atmen Sie bewusst langsam durch gespitzte Lippen aus (wie durch einen Strohhalm). Diese einfache Atemübung beruhigt sofort Ihr Nervensystem. Oder lockern Sie Ihre Hände: Öffnen und schließen Sie sie mehrmals und schütteln Sie sie dann kräftig aus. Schon diese kleine Bewegung löst Verspannungen und fördert die Durchblutung.
- **Panoramablick:** Schauen Sie für 5 Sekunden bewusst in die Ferne, etwa aus dem Fenster, und blinzeln Sie dabei. Das entlastet Ihre Augen und unterbricht den oft starren Blick auf Bildschirme oder Unterlagen.
- **Anspannungen lösen:** Legen Sie die Zungenspitze hinter Ihre oberen Schneidezähne und atmen Sie ruhig aus. Bringen Sie Ihre Zähne auseinander, lassen Sie die Lippen locker und den Kiefer hängen – so, als würden Sie leise „Haaa" sagen. Ziehen Sie die Schultern hoch und lassen Sie sie dann bewusst fallen. Diese Übungen lösen Blockaden und signalisieren Ihrem Körper: Jetzt darfst du loslassen.
- **Feierabend:** Die Arbeit ist vorbei, doch die Gedanken kreisen weiter? Schaffen Sie sich eine klare Grenze. Stellen Sie sich vor, wie Sie zu Hause die Tür hinter sich schließen – und mit ihr den Arbeitstag. Entwickeln Sie eine persönliche Routine, die Ihnen hilft, abzuschalten. Notieren Sie abends z. B. 3 Dinge, die Ihnen an dem Tag gut gelungen sind. Das trainiert Ihren Fokus auf das Positive und stärkt Ihr Selbstbewusstsein.
- **Türschwellen-Pause:** Bevor Sie von einem Raum in den nächsten gehen, etwa vom Büro in eine Besprechung oder nach Hause, nehmen Sie sich 10 Sekunden Zeit. Atmen Sie 3-mal langsam ein und aus, lassen Sie die Schultern sinken und spüren Sie Ihre Füße am Boden. Sagen Sie sich dann ein stärkendes Wort, wie z. B. „Gut gemacht", das Sie mit in die Besprechung oder in den Feierabend nehmen. So schaffen Sie einen bewussten Übergang.
- **Kopfkino:** Unsere Gedanken haben direkten Einfluss auf unseren Körper. Lehnen Sie sich zurück, schließen Sie die Augen und denken Sie an ein schönes Erlebnis. Manchmal hilft auch ein Foto, z. B. vom letzten Urlaub. Gehen Sie ganz in diese Erinnerung hinein und Ihr Körper reagiert darauf, als wären Sie wirklich dort. Diese Übung aktiviert positive Gefühle und hilft Ihnen, zur Ruhe zu kommen. Probieren Sie es aus, wenn Sie das nächste Mal das Gefühl haben, die Besprechung oder der Tag war zu anstrengend.

FAZIT

Neues ausprobieren

Wenn Sie nach einer Besprechung, Sitzung oder am Ende eines langen Arbeitstags erschöpft sind, probieren Sie in den kommenden Wochen eine der kurzen, entspannenden Übungen aus. Finden Sie heraus, was Ihnen guttut, und geben Sie diese Impulse auch an Ihre Kolleg*innen weiter. Und denken Sie daran: Eine entspannte MAV ist eine starke MAV. Es lohnt sich, neue Dinge zu versuchen, auch wenn sie Ihnen vielleicht nicht gleich zusagen oder schon bekannt vorkommen. Probieren Sie selbst aus, welche Wirkungen die Übungen haben.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Gremiumsarbeit | Lesezeit 8 Minuten

Was Sie als MAV im Herbst angehen sollten

Der Herbst ist für Sie als MAV eine gute Zeit, um wieder bewusst den Blick nach vorn zu richten. Nach den Sommermonaten kehrt in vielen Einrichtungen der normale Arbeitsalltag zurück. Gleichzeitig zeigt sich jetzt besonders deutlich, wo es im Betrieb, in der Dienststelle gut läuft, wo Beschäftigte an ihre Grenzen kommen und welche Themen nicht länger aufgeschoben werden sollten.

Werden Sie aktiv

Eine starke MAV muss nicht auf jede Entwicklung reagieren, die die Dienststellenleitung vorgibt. Sie können selbst Themen setzen, Gespräche anstoßen und Vorschläge machen. Gerade darin liegt eine wichtige Stärke Ihres Gremiums: Sie kennen die Sorgen und Wünsche der Beschäftigten aus dem täglichen Miteinander und können diese Erfahrungen in die Gespräche mit der Dienststellenleitung einbringen.

Der Herbst sollte deshalb nicht nur eine Zeit sein, in der Sie als MAV auf Anträge und Vorlagen der Dienststellenleitung warten. Er sollte eine Zeit sein, in der Sie als MAV selbst aktiv werden.

Wie geht es personell weiter?

Ein erstes wichtiges Thema ist die Personalbesetzung. In vielen Einrichtungen wird inzwischen deutlich, dass offene Stellen nicht mehr ohne Weiteres besetzt werden können. Fachkräfte fehlen, Bewerbungen bleiben aus und vorhandene Beschäftigte müssen immer häufiger zusätzliche Aufgaben übernehmen. Das wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen aus.

Fragen Sie deshalb als MAV: Wo fehlen Mitarbeitende? Welche Stellen sind seit Monaten unbesetzt? In welchen Bereichen müssen Beschäftigte regelmäßig einspringen? Wo entstehen Überstunden, Mehrarbeit oder eine dauerhaft erhöhte Belastung? Und vor allem: Was unternimmt die Dienststellenleitung, um die Situation zu verbessern?

Personalgewinnung darf dabei nicht ausschließlich als Aufgabe der Personalabteilung verstanden werden. Sie als MAV können eigene Vorschläge entwickeln. Denkbar sind beispielsweise Maßnahmen zur Verbesserung der Einarbeitung, Mitarbeitende-werben-Mitarbeitende-Programme, Unterstützung bei der Wohnungssuche, bessere Mobilitätsangebote, Zuschüsse oder andere Anreize. Auch die Frage, ob in besonders schwer zu besetzenden Bereichen zusätzliche Vergütungsmodelle sinnvoll sind, sollte angesprochen werden.

WICHTIG

Transparenz entscheidet

Dabei geht es nicht darum, einfach überall mehr Geld zu verlangen. Entscheidend ist, dass Sie als MAV darauf achten, dass Personalgewinnung transparent, nachvollziehbar und gerecht erfolgt. Wenn bestimmte Beschäftigte zusätzliche Zulagen oder andere Vorteile erhalten, sollten Sie als MAV wissen, nach welchen Kriterien dies geschieht. Gerade wenn solche Maßnahmen regelmäßig eingesetzt werden, stellt sich die Frage nach einer nachvollziehbaren und fairen Struktur.

Sagen Sie Nein zu Stress

Denken Sie an die Arbeitsbelastung. Viele Beschäftigte haben sich über Monate hinweg durch hohe Arbeitsbelastung, Personalmangel und zusätzliche Aufgaben gearbeitet. Im Sommer konnte manches noch durch Urlaub oder Vertretungen erklärt werden. Im Herbst zeigt sich jedoch häufig, ob es sich tatsächlich nur um vorübergehende Engpässe oder um ein dauerhaftes Problem handelt.

Sprechen Sie deshalb mit den Beschäftigten. Nicht nur in großen Versammlungen, sondern auch im persönlichen Gespräch. Fragen Sie konkret: Was belastet Sie derzeit am meisten? Wo fehlen Ihnen die notwendigen Arbeitsmittel oder die notwendige Zeit? Welche Aufgaben sind hinzugekommen? Wo wird regelmäßig länger gearbeitet? Wo werden Pausen nicht genommen? Und wo haben Beschäftigte das Gefühl, ihre Arbeit nicht mehr so erledigen zu können, wie sie es eigentlich möchten?

Die Antworten darauf sollten Sie nicht einfach sammeln und abheften. Sie sollten daraus Themen für die Gespräche mit der Dienststellenleitung entwickeln.

MEIN TIPP

Strukturelle Probleme angehen

Dabei kann es hilfreich sein, zwischen einzelnen Beschwerden und strukturellen Problemen zu unterscheiden. Wenn beispielsweise mehrere Beschäftigte unabhängig voneinander berichten, dass in einem bestimmten Bereich regelmäßig Pausen ausfallen, ist das kein Einzelfall mehr. Wenn immer wieder dieselbe Abteilung über Personalmangel und Überlastung berichtet, sollte die MAV nach den Ursachen fragen.

Immer im Einsatz?

Systematisch passt hier auch die Dienstplanung und Arbeitszeit hin. Gerade in Einrichtungen mit Schichtdienst, Wochenenddiensten oder wechselnden Arbeitszeiten entstehen schnell Konflikte. Die Beschäftigten brauchen verlässliche Dienstpläne und ausreichend Möglichkeiten, ihr Privatleben zu organisieren. Prüfen Sie deshalb, ob Dienstpläne rechtzeitig erstellt werden, wie häufig kurzfristige Änderungen vorkommen und wie mit kurzfristigen Ausfällen umgegangen wird. Schauen Sie auch darauf, ob bestimmte Mitarbeitende immer wieder besonders belastet werden. Gibt es eine faire Verteilung von Wochenenden, Feiertagen, Nacht- oder Spätdiensten? Werden Wünsche der Beschäftigten angemessen berücksichtigt?

Werden Sie nicht erst tätig, wenn sich die ersten Beschäftigten beschweren. Ein regelmäßiger Austausch mit den Verantwortlichen

kann wesentlich besser sein als die spätere Bearbeitung einer Vielzahl von Einzelproblemen.

Work-Life-Balance

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gerade im Herbst wird vielen Beschäftigten wieder bewusst, wie schwierig es sein kann, Arbeitszeiten, Familie, Betreuung und persönliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Denn im Herbst starten in einigen Bundesländern die Schulen wieder, die anderen gehen in die ersten Ferien. Flexible Arbeitszeiten können deshalb ein wichtiger Bestandteil einer modernen Personalpolitik sein.

Sie können beispielsweise anregen, bestehende Arbeitszeitmodelle zu überprüfen. Gibt es Möglichkeiten für Teilzeit? Können Arbeitszeiten verlässlicher gestaltet werden? Sind flexible Lösungen für Eltern oder Beschäftigte mit Pflegeverantwortung möglich? Wie wird mit kurzfristigen familiären Belastungen umgegangen?

Behalten Sie nicht nur diejenigen im Blick, die bereits laut ihre Wünsche äußern. Es gibt viele Beschäftigte, die Schwierigkeiten haben, ihre Bedürfnisse gegenüber der Dienststellenleitung anzusprechen. Sie als MAV können hier eine wichtige Brücke sein.

Denken Sie an Ihr Gesundheitsmanagement

Auch das Thema Gesundheit im Dienst sollte nicht zu kurz kommen. Gesundheitsschutz beginnt nicht erst, wenn jemand krank ist. Er beginnt bei der Frage, warum Menschen krank werden.

Achten Sie auf Hinweise wie zunehmende Krankheitsausfälle, hohe Fluktuation, Konflikte in einzelnen Teams oder eine ständig steigende Arbeitsverdichtung. Auch psychische Belastungen sollten ernst genommen werden. Beschäftigte müssen die Möglichkeit haben, ihre Arbeit dauerhaft gesund ausüben zu können.

Überlegen Sie gemeinsam mit der Dienststellenleitung, welche Maßnahmen sinnvoll sind. Dazu können beispielsweise bessere Arbeitsorganisation, ausreichend Personal, geeignete Arbeitsmittel, Maßnahmen gegen Konflikte oder Angebote zur Gesundheitsförderung gehören. Wichtig ist, dass Gesundheitsförderung nicht zum Ersatz für fehlendes Personal wird. Ein Obstkorb oder ein Gesundheitstag können eine gute Ergänzung sein – sie lösen aber keinen strukturellen Personalmangel.

Feilen Sie an der internen Kommunikation

Denken Sie auch an die Kommunikation innerhalb der Einrichtung. Beschäftigte wollen wissen, was geplant ist. Sie möchten verstehen, warum Entscheidungen getroffen werden und welche Auswirkungen diese auf ihren Arbeitsplatz haben. Wenn Informationen zu spät oder nur unvollständig weitergegeben werden, entstehen schnell Gerüchte und Unsicherheit. Sie können hier eine wichtige Rolle übernehmen. Sie können Informationen bündeln, Fragen der Beschäftigten aufnehmen und darauf achten, dass Veränderungen frühzeitig und verständlich kommuniziert werden.

MEIN TIPP

Pochen Sie auf rechtzeitige Information

Gerade bei Umstrukturierungen, neuen Konzepten, Digitalisierung oder Veränderungen in der Organisation sollten Sie als MAV nicht erst dann informiert werden, wenn die Entscheidung bereits gefallen ist. Je früher Sie eingebunden werden, desto besser können Sie die Interessen der Beschäftigten vertreten. Denken Sie besonders an Ihr Mitbestimmungsrecht bei der Dienstplanung (§ 40 Buchstabe d MVG-EKD, § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO).

Wie geht das mit der KI?

In immer mehr Einrichtungen verändern digitale Systeme die tägliche Arbeit. Dokumentation, Dienstplanung, Kommunikation und Verwaltungsabläufe werden zunehmend digitalisiert. Gleichzeitig entstehen neue Möglichkeiten durch künstliche Intelligenz. Sie sollten diese Entwicklung aufmerksam begleiten. Nicht mit einer grundsätzlichen Ablehnung neuer Technik, sondern mit der Frage: Was bedeutet die Veränderung für die Belegschaft? Werden Arbeitsabläufe tatsächlich einfacher? Welche Daten werden erhoben? Erhalten die Mitarbeitenden ausreichend Schulungen?

Setzen Sie bei diesen Fragen frühzeitig an und nicht erst, wenn ein neues System bereits eingeführt wurde. Machen Sie diesen Herbst zu einem Herbst des Handelns.

Autorin: Maria Markatou



DER HERBST BRINGT WIEDER NEUE AUFGABEN MIT SICH

Grippe-Vorsorge | Lesezeit 4 Minuten

Grippesaison 2026/2027: Wie gut ist Ihre Dienststellenleitung vorbereitet?

Die Sommermonate sind in Deutschland traditionell eine Zeit, in der kaum jemand an Grippe erkrankt und die Infektionsrate entsprechend niedrig ist. Doch Herbst und Winter kommen bestimmt. Ein Blick auf die Südhalbkugel ist dabei wie ein Blick in die Zukunft, denn das Infektionsgeschehen in Australien gilt als Frühindikator für den Verlauf der kommenden Grippesaison in Europa. Die Erfahrungen aus dem Jahr 2025 haben gezeigt: Was dort passiert, erreicht mit hoher Wahrscheinlichkeit einige Monate später auch Europa. Wie gut ist Ihre Dienststellenleitung darauf vorbereitet? Seien Sie als MAV jetzt ein wichtiger Impulsgeber!

Jedes Jahr beginnt die Grippesaison auf der Südhalbkugel etwa ein halbes Jahr früher als in Europa. Die Daten aus Australien und Neuseeland liefern wertvolle Hinweise auf die zu erwartenden Virusvarianten und die Intensität der kommenden Grippewelle. Im Jahr 2025 führte eine frühe und besonders aggressive Influenza-Welle zu einer hohen Zahl an Krankenhausaufnahmen und Arbeitsausfällen. In Deutschland begann die Grippesaison 2025/2026 ebenfalls deutlich früher als in den Jahren zuvor, verlief jedoch glücklicherweise nicht so heftig wie die Rekordsaison 2024/2025. Aktuell sind die Zahlen in Australien erfreulich niedrig.

Daten aus Australien sind interessant

Es lohnt sich, wenn Sie als MAV gemeinsam mit Ihrer Dienststellenleitung einen Blick auf die aktuellen Meldungen aus Australien werfen (**www.immunisationcoalition.org.au**). Die Sommer- und Spätsommermonate geben Ihnen, Ihrer Dienststellenleitung und den Beschäftigten genügend Zeit, sich bestmöglich auf eine mögliche Grippewelle vorzubereiten, bevor sich das Virus verstärkt ausbreitet. Wie verbreiten sich Grippeviren? Grippeviren werden hauptsächlich über feine Tröpfchen und Aerosole übertragen, die beim Husten, Niesen oder Sprechen entstehen. Auch eine Übertragung über kontaminierte Oberflächen (Schmierinfektion), beispielsweise über Türklinken oder gemeinsam genutzte Tastaturen, ist möglich, spielt jedoch eine deutlich geringere Rolle.

Was macht eine echte Grippe so gefährlich?

Was die Grippe (Influenza) besonders gefährlich macht, sind neben den typischen Symptomen wie hohem Fieber, starken Kopf- und Gliederschmerzen sowie ausgeprägter Erschöpfung vor allem mögliche Komplikationen. Dazu zählen unter anderem Lungenentzündungen, Herz-Kreislauf-Komplikationen sowie die Verschlechterung bereits bestehender chronischer Erkrankungen.

Schutz gewisser Gruppen ist wichtig

Nicht alle Kolleg*innen sind gleichermaßen von einer Grippe betroffen. Einige Personengruppen haben ein erhöhtes Risiko für schwere Krankheitsverläufe oder sind besonders anfällig für eine Infektion. Setzen Sie als MAV sich deshalb insbesondere für den Schutz folgender Gruppen ein:

- **ältere Kolleg*innen ab 60 Jahren:** Ihr Immunsystem ist häufig weniger leistungsfähig, zudem bestehen oft Vorerkrankungen wie Diabetes oder Bluthochdruck.
- **Schwangere:** Sie haben ein erhöhtes Risiko für schwere Krankheitsverläufe. Eine Grippe kann außerdem auch für das ungeborene Kind gefährlich werden.
- **Kolleg*innen mit chronischen Erkrankungen:** Hierzu zählen unter anderem Menschen mit Asthma, COPD oder einer Immunschwäche.

Grippe verursacht mehr Krankheitstage

Eine gewöhnliche Erkältung dauert in der Regel etwa 7 bis 10 Tage. Betroffene Kolleg*innen fühlen sich häufig bereits nach wenigen Tagen wieder belastbarer und können ihre Arbeit dann oftmals wieder aufnehmen. Eine Grippe hingegen verläuft meist deutlich schwerer und dauert durchschnittlich 7 bis 14 Tage, bei Komplikationen auch wesentlich länger.

Grippe kostet Gesundheit und Geld

Für Ihre Dienststellenleitung bedeutet das: Grippebedingte Ausfälle dauern oft lang und sind teuer. Im Krankheitsfall zahlen Dienstgebende bis zu 6 Wochen je Erkrankung den Lohn fort. Bei einer Krankschreibung von etwa 10 Tagen entstehen bei einem Monatsgehalt von 3.000 € brutto allein rund 1.000 € an fortgezahltem Arbeitsentgelt – hinzu kommen indirekte Kosten durch Arbeitsausfälle oder organisatorischen Mehraufwand. Machen Sie als MAV deutlich, dass Infektionsschutz nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten schützt, sondern sich auch wirtschaftlich lohnt.

Weisen Sie Ihre Dienststellenleitung insbesondere auf folgende Maßnahmen hin:

- **Grippeimpfungen anbieten und Teilnahme fördern**
- **Hygieneregeln und Hygienekonzept überprüfen**
- **richtiges Verhalten wieder auffrischen**
- **an das richtige Lüften erinnern**
- **gute Informationen geben und gemeinsamen Schutz gewährleisten**

FAZIT

Auf die Grippewelle vorbereitet sein

Die nächste Grippewelle steht wie ein ungebetener Gast vor der Tür. Die gute Nachricht lautet jedoch: Mit den richtigen Maßnahmen kann Ihre Dienststellenleitung die Zahl der Infektionen im Betrieb deutlich reduzieren und sich aktiv für die Gesundheit der Kolleg*innen einsetzen. Als MAV können Sie gemeinsam mit Ihrer Dienststellenleitung bereits heute die Weichen dafür stellen.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Öffentlichkeitsarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Machen Sie doch mal Werbung für die MAV!

Als MAV sind Sie die Interessenvertretung der Mitarbeitenden, Sie wissen das. Sie wissen auch, wie viel Arbeit dahintersteckt und was Sie alles für die Beschäftigten tun. Machen Sie doch ruhig mal ein bisschen Werbung für sich. Etwa im Intranet, mit dieser Auflistung.

Übersicht: Das tut die MAV

1. Was tun wir als MAV für Sie?

Sie haben Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen, fühlen sich bei einer Entscheidung ungerecht behandelt oder wissen nicht, ob eine bestimmte Regelung richtig angewendet wird? Dann wenden Sie sich an Ihre MAV. Warten Sie nicht, bis aus einer Frage ein großes Problem geworden ist. Gerade bei Unsicherheiten kann ein frühzeitiges Gespräch helfen, die Situation zu klären.

Dabei gilt: Ein Gespräch mit der MAV bedeutet nicht automatisch, dass ein Konflikt mit der Dienststellenleitung entsteht. Häufig geht es zunächst darum, gemeinsam Informationen zu sammeln und eine gute Lösung zu finden.

2. Die MAV hat Mitbestimmungsrechte

Die MAV ist nicht nur eine Anlaufstelle für persönliche Anliegen. Sie hat auch gesetzlich festgelegte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Das betrifft – abhängig von den jeweils geltenden kirchlichen Regelungen – beispielsweise Fragen der Arbeitszeit, der Dienstplangestaltung, der Ordnung in der Einrichtung oder bestimmte personelle und soziale Angelegenheiten.

Das bedeutet: Bei bestimmten Entscheidungen kann die Dienststellenleitung nicht einfach allein entscheiden. Die MAV wird beteiligt und kann die Interessen der Mitarbeitenden einbringen.

3. Die MAV fragt nach und holt Informationen ein

Manchmal ist es schwierig, eine Situation einzuschätzen, wenn wichtige Informationen fehlen. Auch hier kann die MAV eine wichtige Rolle spielen. Im Rahmen ihrer Aufgaben kann sie Informationen einholen, Sachverhalte hinterfragen und mit der Dienststellenleitung ins Gespräch gehen. Für Sie bedeutet das: Sie müssen nicht immer selbst herausfinden, wie eine bestimmte Regelung zustande gekommen ist oder ob sie korrekt angewendet wird. Sprechen Sie die MAV an, wenn Sie Klärungsbedarf haben.

4. Die MAV unterstützt bei Problemen

Ein schwieriges Gespräch mit der Führungskraft, Unklarheiten bei der Arbeitszeit oder das Gefühl, bei einer Entscheidung nicht fair behandelt worden zu sein – solche Situationen können belastend sein. Die MAV hört Ihnen zu, betrachtet Ihre Situation gemeinsam mit Ihnen und zeigt Ihnen auf, welche Möglichkeiten Sie haben.

Wichtig ist dabei: Die MAV entscheidet nicht an Ihrer Stelle. Sie unterstützt Sie dabei, Ihre Rechte und Möglichkeiten zu kennen und eine für Sie passende Vorgehensweise zu finden.

5. Die MAV ist auch für die „kleinen" Fragen da

Manchmal denkt man: „Das ist bestimmt zu unwichtig, um damit zur MAV zu gehen." Das muss nicht sein. Alles, was Sie beschäftigt, ist wichtig. Fragen wie

- „Darf mein Dienstplan so kurzfristig geändert werden?"
- „Welche Regelung gilt bei Überstunden?"
- „Wer kann mir bei einem Konflikt am Arbeitsplatz helfen?"
- „Welche Vereinbarung gilt für meinen Arbeitsbereich?"
- „Kann ich mich bei einer personellen Veränderung an die MAV wenden?"

sind ganz normale Anliegen.

Sie müssen nicht bereits die passende Rechtsgrundlage kennen. Es reicht, wenn Sie Ihre Frage oder Ihr Problem schildern.

6. Die MAV ersetzt keine Rechtsberatung

So wichtig die MAV als Ansprechpartner*in ist: Sie ist keine Rechtsanwaltskanzlei.

Bei komplizierten rechtlichen Fragen kann es deshalb notwendig sein, zusätzlich fachkundige Beratung bei einem Anwalt bzw. einer Anwältin einzuholen. Die MAV kann Ihnen aber helfen, zunächst zu klären, worum es in Ihrem Anliegen geht und welche nächsten Schritte sinnvoll sein könnten.

Auch deshalb ist es hilfreich, sich frühzeitig zu melden – und nicht erst dann, wenn Fristen bereits abgelaufen sind.

7. Die MAV lebt von Ihrer Beteiligung

Eine Interessenvertretung kann nur gut arbeiten, wenn sie weiß, was die Beschäftigten bewegt.

Vielleicht gibt es ein Thema, das nicht nur Sie, sondern auch Ihre Kolleg*innen betrifft. Vielleicht beobachten Sie eine Entwicklung, bei der Sie sich fragen, ob die Mitarbeitenden ausreichend informiert oder beteiligt werden.

Dann sprechen Sie die MAV an.

Ihre Rückmeldungen helfen der MAV dabei, Themen aufzugreifen und die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststellenleitung zu vertreten.

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

MEIN TIPP

Öffentlichkeitsarbeit ist Nachwuchssicherung

Ich weiß, das mit dem Eigenlob ist oft nicht so einfach. Dennoch gehört Klappern zum Handwerk und nur wenn Sie zeigen, wer Sie sind und was Sie alles tun, werden sich Kolleg*innen zum Mitmachen in der MAV entschließen. Etwas Werbung muss also sein.

Autorin: Maria Markatou

Arbeitssicherheit | Lesezeit 4 Minuten

Diebstahl am Arbeitsplatz – haften Dienstgebende?

Ich glaube, es gibt keine Dienststelle, in der Kolleg*innen nicht schon mal Sachen „abhandengekommen" sind. Wenn Sie bzw. Kolleg*innen nun mal tatsächlich am Arbeitsplatz bestohlen werden, heißt das aber noch nicht, dass Ihnen Ihre Dienststellenleitung den entstandenen Schaden ersetzen muss. Außer, sie hat notwendige Sicherungsmaßnahmen unterlassen. Anschaulicher wird das Ganze an folgendem Fall aus der Praxis.

Der Fall: Ein Leiharbeitnehmer war in einem Restaurant als Servicekraft beschäftigt. Es gab einen abschließbaren Mitarbeitendenraum außerhalb der Gasträumlichkeiten. In diesem Raum sollten in der Zukunft abschließbare Spinde für Mitarbeitende aufgestellt werden, weitere Spinde gab es an anderer Stelle. 8 Mitarbeitende wurden nun bestohlen, darunter auch der Leiharbeitnehmer. Seine Sachen wurden aus dem Mitarbeitendenraum entwendet. Die Polizei wurde eingeschaltet, allerdings blieb das Ermittlungsverfahren ohne Erfolg. Der Leiharbeitnehmer erhob Klage. Er verlangte vom Entleiher Schadensersatz von rund 1.300 €. So viel seien seine entwendeten Sachen wert gewesen.

Beschäftigter und Unternehmer einigen sich

Die Entscheidung: Das Gericht musste kein Urteil fällen, da sich der Leiharbeitnehmer und der Entleiher verglichen. Dies aus prozessökonomischen Erwägungen – die Beweisaufnahme gestaltete sich schwieriger und langwieriger als gedacht. Folgende Erwägungen stellte das Gericht aber an: Ob ein*e Entleiher*in oder ein*e Dienstherr*in für mitgebrachte Dinge des Arbeitnehmenden wie Schlüssel, Handy oder Geldbörse haftet, hängt vom Einzelfall und seinen Umständen ab. Grundsätzlich sind Arbeitnehmende für ihre Sachen selbst verantwortlich, eine Haftung des*der Dienstherr*in scheidet damit aus. Eine Ausnahme kann dann gemacht werden, wenn der*die Dienstherr*in notwendige Sicherungsmaßnahmen nicht trifft (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 23.2.2016, Az. 8 Sa 593/15).

BEISPIEL

Wann Sicherungsmaßnahmen nötig sind

Eine Beschäftigte in der Verwaltung kann ihre Jacke und Tasche bei sich abschließbar im Büro behalten und damit sichern; hier muss die Dienststellenleitung keine Sicherungsmaßnahmen treffen. Ein*e Krankenpfleger*in in der Klinik aber muss Arbeitskleidung anlegen und kann die Privatsachen nicht im Dienst bei sich haben. Hier muss der*die Dienstherr*in Sicherungsvorkehrungen treffen, etwa abschließbare Spinde zur Verfügung stellen. Tut er*sie dies nicht, kommt eine Haftung in Betracht.

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber erkannt, dass für die Servicekräfte ein Sicherungsbedürfnis besteht. Denn er plante ja, im Mitarbeitendenraum abschließbare Spinde aufzustellen. Dieses Sicherungsbedürfnis hat er zuvor auch schon bedient, indem er abschließbare Spinde außerhalb des Mitarbeitendenraums aufgestellt hatte. Seine Stammarbeitnehmenden haben somit grundsätzlich keinen Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber.

Anders aber kann dies bei dem Leiharbeitnehmer sein. Denn die Stammbelegschaft wusste von den Spinden außerhalb des Mitarbeitendenraums, der Leiharbeitnehmer eventuell nicht (dies konnte in der Beweisaufnahme eben nicht mehr festgestellt werden). Hätte der Leiharbeitnehmer sicher Kenntnis von den Spinden gehabt, würde eine Haftung des Entleihers nicht infrage kommen.

Was Sie jetzt tun sollten

Wenn man manchmal liest, wie viel täglich in Supermärkten gestohlen wird, mag man es nicht glauben. Umso wichtiger ist, dass Sie und Ihre Dienststellenleitung Sicherungsmaßnahmen ergreifen. Ihre Dienststellenleitung schon deshalb, damit sie nicht selbst in die Haftung gerät. Zudem leidet auch ihr Ruf, wenn in der Dienststelle lange Finger gemacht werden. Gehen Sie zusammen die folgenden möglichen Maßnahmen durch und entscheiden Sie, welche für Ihre Dienststelle infrage kommen. Die Aufzählung ist nicht abschließend, Ihnen fallen sicher noch mehr Maßnahmen ein:

- **Schließsysteme/elektronische Zutrittskontrollen und Schlüsselregelungen:** stellen sicher, dass Unbefugte keinen Zutritt zur Dienststelle / zu Teilen der Dienststelle erlangen.
- **Überwachungskameras:** denkbar in Kassenbereichen oder Ladengeschäften
- **Organisatorische Maßnahmen:** verschließbare Räume, sichere Aufbewahrung von Wertsachen in Schränken o. Ä.

WICHTIG

Mitarbeitende müssen auch mitmachen

Stellt Ihr*e Dienstherr*in Spinde und ist dort mal etwas kaputt, halten Sie Ihre Kolleg*innen an, dies zu melden. Denn sonst läuft der Schutz ins Leere.

Natürlich können Sie mit Ihrer Dienststellenleitung auch eine Dienstvereinbarung über die konkrete Ausgestaltung z. B. einer Kameraüberwachung schließen, je nach Ihren Gegebenheiten.

FAZIT

Keine automatische Haftung

Ob die Dienststellenleitung haftet oder nicht, hängt maßgeblich davon ab, ob ein gesondertes Sicherungsbedürfnis besteht.

Autorin: Maria Markatou

Ausschüsse | Lesezeit 4 Minuten

Warum Sie Ausschüsse bilden sollten

Durch die Vielzahl der regelmäßigen Aufgaben in der MAV kann es schnell passieren, dass Themen nicht oder zumindest nicht ausreichend behandelt werden. Es fehlt einfach die Zeit, vielleicht auch die Expertise. Die Bildung von Ausschüssen kann hier helfen.

Sie als MAV können zur besseren Arbeitsteilung interne Ausschüsse bilden. Nach vielen MAV-Ordnungen (MAVO, MVG-EKD) ist es möglich, bestimmte Aufgaben auf eine Gruppe von mindestens 3 MAV-Mitgliedern zu übertragen.

Bei kleineren Mitarbeitervertretungen (z. B. 3–5 Mitglieder) ist die Bildung von Ausschüssen nicht sinnvoll, da dann ja fast das gesamte Gremium immer in einem Ausschuss wäre. Hier bietet es sich an, die anstehenden Themen und Bereiche auf die einzelnen Mitglieder zur Vorbereitung auf die gemeinsame Sitzung zu verteilen.

Die Ausschüsse sollen ihre Aufgaben selbstständig erledigen und die Ergebnisse dem gesamten Gremium zur Verfügung stellen. Die Bildung oder Auflösung von Ausschüssen müssen der Dienststellenleitung schriftlich angezeigt werden.

WICHTIG

Nicht alles gehört in einen Ausschuss

Der Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen sowie Anhörungen zu Kündigungen von Mitarbeitenden der Einrichtung können Sie nicht über einen Ausschuss behandeln.

Die Verantwortung für Dienstvereinbarungen bleibt aufgrund deren genereller Wirkung und damit deren Tragweite stets bei Ihnen als MAV.

Typische Ausschüsse in der MAV-Arbeit

- **Personalausschuss:** bereitet Mitwirkungsanträge zu Einstellungen, Eingruppierungen oder Fortbildungen vor
- **Arbeitszeitausschuss:** kümmert sich um Dienstpläne, Arbeitszeitkonten und Urlaubs- oder Ferienpläne
- **Wirtschaftsausschuss:** begleitet wirtschaftliche und finanzielle Entwicklungen der Einrichtung
- **Gesundheitsausschuss:** unterstützt alle wichtigen Themen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- **Wahlausschuss:** ein spezielles, entweder externes oder internes Gremium zur ordnungsgemäßen Durchführung von MAV-Wahlen oder Wahlen zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden
- **Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit:** verantwortet die Kommunikation und Darstellung der MAV in die Belegschaft, beispielsweise über Internetauftritt, Infostunden oder E-Mails

Darüber hinaus haben Sie als MAV auch die Möglichkeit, Ausschüsse zu bilden, die nicht direkt mit mitbestimmungspflichtigen Vorgängen zu tun haben. Hier können Themen wie Inklusion, Integration oder Geschlechtergerechtigkeit eine Rolle spielen. Aber auch beispielsweise für die Planung und Durchführung von Mitarbeitendenveranstaltungen können Sie kurzfristig einen Ausschuss bilden.

Wichtig ist immer, dass Sie zuerst einen gültigen Beschluss in einer Sitzung fassen und anschließend die Dienststellenleitung über die Bildung des Ausschusses informieren.

MEIN TIPP

Holen Sie sich Hilfe

Die MAV-Ordnungen lassen in der Regel das Hinzuziehen sachverständiger Personen zu. Nutzen Sie diese Möglichkeit, um als Ausschuss auf hilfreiches Fachwissen zuzugreifen.

Es ist auch vorstellbar, zu einem Thema verschiedene Fachkundige zurate zu ziehen. Die Kosten dafür trägt die Dienststellenleitung, sofern Sie als MAV darlegen können, warum das Hinzuziehen einer sachkundigen Person notwendig ist (siehe § 30 MAVO, § 46 MVG-EKD).

Einige Vorteile der Bildung von Ausschüssen

Komplexe oder wiederkehrende Aufgaben (wie beispielsweise Dienstpläne, Arbeitszeitkonten oder Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz) werden von kleinen Gruppen vorbereitet, statt das gesamte Gremium zu blockieren. Kleine Arbeitsgruppen können flexibler tagen und Entscheidungen schneller vorbereiten. Mitglieder mit speziellem Wissen (z. B. aus Pflege, Verwaltung oder Technik) können gezielt in themenbezogenen Arbeitsgruppen mitwirken.

Wichtig für Ausschussmitglieder ist, sich zum entsprechenden Thema weiterzubilden. Dies kann in unterschiedlichen Formaten (Internet, Literatur) oder auch durch die Teilnahme an speziellen Fortbildungen geschehen.

FAZIT

Viele Hände, schnelles Ende

Die Bildung von Ausschüssen und die damit verbundene Verteilung von Aufgaben unterstützt die Arbeit des Gremiums und entlastet es. Die Ausschüsse können sich intensiver und damit auch kompetenter mit Themen auseinandersetzen. Dies führt langfristig auch zu einer Kompetenzsteigerung des ganzen Gremiums und damit zur höheren Anerkennung durch die Mitarbeitenden. Also – welchen Ausschuss wollen Sie als Nächstes bilden?

Autor: Norbert Lypiak

Fortbildung | Lesezeit 1 Minute

Kennen Sie das Aufstiegs-BAföG?

Falls Sie sich fortbilden möchten, denken Sie an das Aufstiegs-BAföG, geregelt im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Das ist eine Bund-/Länder-finanzierte staatliche Förderung. Sie unterstützt über 700 Fortbildungen (etwa Erzieher*in) durch Zuschüsse zu Prüfungs- und Lehrgangsgebühren, Unterstützung zum Lebensunterhalt und zinslose Darlehen.

Wichtige Änderungen kommen

Am 15.7.2026 wurde ein Gesetzentwurf zur Änderung des AFBG beschlossen. Die maximale Förderung für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren soll von 15.000 auf 18.000 € steigen. Die Förderung von Materialkosten für eine fachpraktische Arbeit steigt auf maximal 4.000 € (statt 2.000 €). Der Darlehenserlass bei bestandener Fortbildungsprüfung steigt auf 60 % (bisher 50 %).

Nutzen Sie die Chance

Der Antrag kann digital unter **www.aufstiegs-bafoeg.de**, dort unter **AFBG**, gestellt werden. Es gibt keine Altersgrenze für Beschäftigte. Gerade für junge Leute ist das aber eine gute Sache. Sie vergeben sich durch den Antrag nichts, können aber finanziell profitieren.

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; Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: nataba – 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
Auskunft bei Annahmeverzug

RECHTSPRECHUNG
Umdrehen als Wegeunfall

WISSENSWERTES
Mutterschaftsgeld im Minijob