M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen



SEITE 3
ANNAHMEVERZUGSLOHN
Servieren Sie Beweise nicht auf dem Silbertablett!

SEITE 6–7
WERTSCHÄTZUNG
Nicht nur arbeiten, sondern auch gesehen werden

NR. 20 | NOVEMBER 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 MAV,

künstliche Intelligenz (KI) ist in aller Munde. An vielen Arbeitsplätzen wird schon mit KI gearbeitet, viele Jobs werden durch die KI wegfallen. Das macht uns allen natürlich Angst. Insbesondere auch deswegen, weil wir die Datenmengen, in denen die KI sucht, längst nicht mehr überblicken können. Dennoch müssen wir uns der Herausforderung KI stellen und, so gut es geht, den Umgang mit ihr lernen.

Dies ist zum einen wichtig, weil die KI die Menschen als Erstes ersetzen wird, die sich nicht mit ihr auseinandersetzen möchten. Aber auch, weil Sie als MAV die KI sogar für Ihre Zwecke nutzen können – nämlich zur Erfüllung Ihrer allgemeinen Aufgaben. Ob „Diskriminierungscheck" von Stellenanzeigen oder nach auffälligen Formulierungen in Dienstvereinbarungen oder in Verträgen suchen: Solche Auffälligkeitschecks können Ihre Arbeit sehr erleichtern. Aber: Das Gremium muss die Ergebnisse der KI kontrollieren, denn auch die KI kann Fehler machen. Vor allen Dingen aber, weil die menschliche Note nicht verloren gehen darf.

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

Annahmeverzug: Ihre Auskunftspflicht 3

Wenden auf dem Dienstweg: Dienstunfall? 3

ARBEITSRECHT

MAV ignoriert, personelle Maßnahme kassiert 4

Nicht jeder Konflikt ist gleich Mobbing 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wertschätzung: gesehen, gehört, ernst genommen ..... 6+7

ARBEITS- & GESUNDHEITSSCHUTZ

Mental Load: Warum Energie managen besser ist statt nur auf Zeit zu achten 8

WISSENSWERTES

Neues zur Eingruppierung 9

Arbeit auf Abruf 10

AMTSFÜHRUNG

Inklusion: Zusammenarbeit mit der SBV 11

IN EIGENER SACHE

Netzwerktreffen: Ihre Mitwirkung als MAV beim Datenschutz 12

Auskunftspflicht | Lesezeit 2 Minuten

Annahmeverzug: Sie müssen nicht alles sagen

Werden Arbeitnehmende vom Dienstgebenden zu Unrecht nicht beschäftigt und nicht bezahlt, können sie oft Annahmeverzugslohn fordern. Haben die Beschäftigten in der Zeit des Annahmeverzugs anderweitig verdient oder einen Verdienst böswillig unterlassen, darf der*die Dienstgebende diesen Verdienst gegen den Annahmeverzugsanspruch gegenrechnen. Dazu muss er*sie natürlich wissen, was der- bzw. diejenige verdient hat oder hätte verdienen können (Bundesarbeitsgericht [BAG], 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25).

INFO: Definition

Was heißt „böswilliges Unterlassen"?

Böswilliges Unterlassen heißt, dass Beschäftigte während des Annahmeverzugs der Dienstgebenden vorsätzlich eine zumutbare andere Arbeit nicht aufnehmen oder sich gar nicht erst um eine neue Stelle bemühen, um sich den potenziellen Verdienst nicht auf ihren Annahmeverzugslohn anrechnen lassen zu müssen.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer erhielt eine Kündigung. Diese stellte sich als unwirksam heraus. Er machte Annahmeverzugslohn geltend. Der Arbeitgeber wiederum wendete ein, der Beschäftigte habe es böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen. Der Beschäftigte klagte den Annahmeverzugslohn ein, der Arbeitgeber wiederum klagte auf Auskunft. Er wollte vom Beschäftigten wissen, welche Stellenangebote ihm die staatliche Arbeitsvermittlung unterbreitet hatte – inklusive Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung. Er sollte mitteilen, auf welche dieser Vorschläge er sich mit welchem Ergebnis beworben hatte. Zudem sollte er seine Bewerbungsunterlagen vorlegen. Ferner verlangte er Auskünfte und Unterlagen zu etwaigen eigenen Bemühungen des Beschäftigten um eine anderweitige Arbeit. Der Fall ging bis vor das BAG.

Arbeitgeber wollte zu viel wissen

Das Urteil: Der Arbeitgeber hat Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt. Aber nicht auf Auskunft darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese Vorschläge beworben hat. Ebenso nicht über eigene Bemühungen um eine anderweitige Beschäftigung. Der Arbeitgeber musste zahlen.

FAZIT

Kolleg*innen müssen nicht alles offenlegen

Erzielen Beschäftigte im Annahmeverzug einen Zwischenverdienst, sollten sie das von sich aus offenlegen. Denn sonst würden sie unrechtmäßig handeln. Will der*die Dienstgebende ein böswilliges Unterlassen von Zwischenverdienst geltend machen, kann er*sie keine weitgehende Auskunft darüber verlangen, ob, wo und mit welchem Erfolg der*die Beschäftigte sich beworben hat.

Unfallversicherung | Lesezeit 1 Minute

Wenden auf dem Arbeitsweg als Dienstunfall?

Wegeunfälle auf dem direkten Weg zur Arbeit werden meist als Arbeits- bzw. Dienstunfall anerkannt. Anders ist dies aber, wenn Beschäftigte auch nur einen kleinen Umweg machen, es sei denn, es sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt (Bundessozialgericht [BSG], 25.8.2026, Az. B 2 U 5/24 R).

Ein Beschäftigter wendete auf dem Weg zur Arbeit, weil er seinen Dienstschlüssel daheim vergessen hatte. Bei diesem Wendemanöver baute er einen Unfall. Er prallte mit einem Fahrzeug zusammen. Dennoch wollte die Unfallversicherung den Unfall nicht als Wegeunfall anerkennen, da er nicht auf dem direkten Arbeitsweg passiert ist. Der Beschäftigte hatte ja gewendet. Das BSG war aber Gott sei Dank weniger streng und erkannte den Unfall als Wegeunfall an. Denn die Handlungstendenz sei eindeutig dienstlich gewesen. Ohne Dienstschlüssel hätte er nicht arbeiten können. Hätte er nur seine Laufschuhe für den Abendspaziergang vergessen, dann wäre der Fall sicher anders ausgegangen.

FAZIT

Handlungstendenz entscheidet

Gerade in Ihren Berufen, etwa in der Pflege, weicht man doch öfter vom direkten Weg ab, um noch etwas für die Patienten zu besorgen. Die Handlungstendenz ist in diesen Fällen dienstlich.

Autorin: Maria Markatou

Mitbestimmung | Lesezeit 3 Minuten

MAV ignoriert – personelle Maßnahme einkassiert

Ihre Mitarbeitervertretungsgesetze schreiben Ihre Beteiligung als MAV bei personellen Maßnahmen vor. Dies aus gutem Grund – denn Sie als MAV haben die Interessen der Belegschaft im Kopf, Sie wahren diese. Ignoriert sie Ihr*e Dienstgeber*in einfach, muss er*sie unter Umständen eine personelle Maßnahme rückgängig machen (KG.EKD, 6.3.2025, Az. I-2708/35-2024).

Der Fall: Ein Mitarbeiter arbeitete seit vielen Jahren in einer Suchtberatungsstelle am Standort E. Sein Arbeitgeber wollte ihn an einen anderen Standort nach F versetzen. Dort sollte er künftig als Sozialarbeiter in der Psychiatrie arbeiten. Der Arbeitgeber sprach zunächst mit dem Mitarbeiter über den Wechsel. Dieser erklärte, dass er unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Wechsel einverstanden sei. Der Arbeitgeber beantragte deshalb bei der MAV die Zustimmung zur Umsetzung. Die MAV verweigerte ihre Zustimmung. Sie hatte die Sorge, dass der Mitarbeiter durch die Umsetzung benachteiligt werden könnte. Trotz der verweigerten Zustimmung setzte der Arbeitgeber den Mitarbeiter um. Die MAV zog vor Gericht – und gewann.

Gesetz ist Gesetz

Das Urteil: Die Umsetzung von einem Standort an einen anderen Standort innerhalb derselben Dienststelle ist nach § 42 Buchstabe f MVG-EKD eine Maßnahme, bei der die MAV mitbestimmen muss. Da die MAV ihre Zustimmung verweigert hatte, durfte der Arbeitgeber die Umsetzung zunächst nicht durchführen. Der Arbeitgeber hätte 2 Möglichkeiten gehabt: Er hätte ...

- sich mit der MAV einigen oder
- beim KG beantragen können, die fehlende Zustimmung der MAV zu ersetzen.

Beides ist nicht geschehen. Dabei spielt es für die Entscheidung keine Rolle, ob die MAV tatsächlich einen guten Grund hatte, ihre Zustimmung zu verweigern. Das hätte in einem Zustimmungsersetzungsverfahren geprüft werden müssen. Dieses Verfahren hat der Arbeitgeber aber gerade nicht eingeleitet. Auch dass der Mitarbeiter selbst mit der Umsetzung einverstanden war, änderte daran nichts. Die Zustimmung des Mitarbeiters ersetzt nicht die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der MAV.

§ 42 MVG-EKD

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht: [...]

f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel […]

Mitbestimmung beim katholischen Arbeitgeber

Arbeiten Sie bei einem katholischen Arbeitgeber, benötigt dieser auch Ihre Zustimmung bei Versetzungen (§ 35 Abs. 1 Nr. 5 MAVO) – wenn diese an eine andere Einrichtung erfolgt. Den Begriff der Umsetzung kennt die MAVO nicht. Eine Einrichtung ist eine eigenständige organisatorische Einheit des kirchlichen Arbeitgebers.

§ 35 Abs. 1 MAVO

Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

(1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung: [...]

5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfe

Dienstgebende dürfen nicht „einfach machen"

Der*Die Dienstgebende hätte nicht einfach umsetzen dürfen, sondern noch mal das Gespräch mit der MAV suchen müssen. Denn wenn sogar der Beschäftigte mit der Umsetzung einverstanden war, hätte er*sie sich sicher schnell mit der MAV einigen können. Oder die Zustimmung hätte gerichtlich ersetzt werden müssen. Aber einfach „machen", das geht nicht. Da darf die MAV klagen und auch Unterlassung der Maßnahme bis zur Klärung verlangen.

MEIN TIPP

Begründen Sie in eigenen Worten

Möchten Sie Ihre Zustimmung zu einer Maßnahme verweigern, begründen Sie dies. Sie müssen Ihre Meinung nur in eigenen Worten gut begründet darstellen. Das reicht und ist zweckmäßig. Ungenügend wäre z. B. nur Paragrafen abzuschreiben. Ohne Zustimmung darf eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht umgesetzt werden, sie muss im Zweifel sogar aufgehoben werden.

Autorin: Maria Markatou

Mobbing am Arbeitsplatz | Lesezeit 3 Minuten

Nicht jeder Konflikt ist gleich Mobbing

Konflikte am Arbeitsplatz können belastend sein. Das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim hat jedoch klargestellt, dass nicht jede belastende Auseinandersetzung bereits als Mobbing einzustufen ist (11.6.2026, Az. 5 Ca 139/25). Für Sie ist die Entscheidung wichtig, weil Sie bei Konflikten prüfen sollten, ob eine Benachteiligung oder rechtswidriges Verhalten vorliegt.

Der Fall: Eine Verwaltungsangestellte einer Universität war überzeugt, seit Ende 2022 systematisch von einer Kollegin gemobbt und vom Team des Personaldezernats ausgegrenzt zu werden. Nach ihrer Darstellung wurde die Kommunikation mit ihr verweigert, sie erhielt wichtige dienstliche Informationen nicht und wurde von gemeinsamen Mittagessen ausgeschlossen.

Die Beschäftigte machte geltend, dass sich dadurch ihre psychische und körperliche Situation erheblich verschlechtert habe. Sie führte ihre längere Arbeitsunfähigkeit auf die Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz zurück. Nach ihrer Auffassung hatte der Arbeitgeber trotz Kenntnis keine ausreichenden Schutzmaßnahmen ergriffen. Eine vorgeschlagene Mediation scheiterte, weil die Kollegin hierzu nicht bereit war. Sie schlug weitere Lösungen vor, unter anderem eine Versetzung und eine Tätigkeit im Homeoffice. Der Arbeitgeber bewertete dies nicht als geeignete Lösung.

BEM und Gespräche bringen keine Lösung

Im weiteren Verlauf führten Arbeitgeber und Beschäftigte ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie weitere Gespräche durch. Auch eine Reha brachte keine Lösung. Als später ein Streit über den Urlaub entstand, zog die Arbeitnehmerin vor das ArbG. Sie verlangte arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Kollegin, hilfsweise deren Kündigung, Versetzung oder Abmahnung. Außerdem forderte sie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Schadenersatz und Schmerzensgeld. Der Arbeitgeber sah aber weder eine Benachteiligung noch Mobbing. Nach seiner Einschätzung handelte es sich um Spannungen und subjektive Wahrnehmungen.

Das Urteil: Das ArbG Mannheim wies die Klage ab. Nach Auffassung des Gerichts bestand weder aus § 12 Abs. 3 AGG noch aus der Fürsorgepflicht ein Anspruch auf die Maßnahmen, die die Arbeitnehmerin verlangt hatte.

§ 12 Abs. 3 AGG setzt Benachteiligung voraus

Das Gericht stellte klar, dass § 12 Abs. 3 AGG eine Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale voraussetzt. Einen solchen Zusammenhang konnte es nicht erkennen. Die geschilderten Konflikte reichten daher nicht für Ansprüche nach dem AGG.

Auch Mobbing wurde nicht festgestellt. Mobbing müsse anhand der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Erforderlich sei ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren. Nicht jede Auseinandersetzung überschreite die Grenze zum rechtswidrigen Verhalten. Dies gelte selbst dann, wenn eine Auseinandersetzung psychisch oder körperlich sehr belastend sei.

Objektive Anhaltspunkte sind entscheidend

Die Grenze ist nach dieser Entscheidung insbesondere dann überschritten, wenn die Würde eines Beschäftigten verletzt wird und ein Umfeld entsteht, das von Einschüchterungen, Anfeindungen oder Erniedrigungen geprägt ist. Dafür sah das Gericht keine ausreichenden objektiven Anhaltspunkte. Die subjektive Wahrnehmung einer betroffenen Person muss ernst genommen werden, reicht für die rechtliche Einordnung aber nicht allein aus. Entscheidend ist eine objektive Gesamtbetrachtung der Vorgänge und ihres Zusammenhangs.

FAZIT

Konflikte früh erkennen und richtig einordnen

Die Entscheidung des ArbG Mannheim zeigt, dass zwischen einem belastenden Arbeitsplatzkonflikt und rechtlich relevantem Mobbing unterschieden werden muss.

Für Sie als MAV bedeutet das:

Nehmen Sie Beschwerden über Mobbing ernst, prüfen Sie aber sorgfältig die konkreten Umstände. Nicht jede schwierige Auseinandersetzung ist eine systematische Schikane. Sie sollten daher die Vorgänge bewerten und nach objektiven Anhaltspunkten suchen, um Meinungsverschiedenheiten oder persönliche Spannungen von systematischen Schikanen zu unterscheiden. Prüfen Sie, ob sich ein wiederkehrendes Muster erkennen lässt, dokumentieren Sie die geschilderten Vorgänge. Arbeiten Sie auf eine Lösung des Konflikts hin. Denn selbst wenn es sich nicht um Mobbing handelt, kann ein Konflikt für labile Menschen sehr belastend sein.

Unterschätzen Sie also zum einen die gesundheitlichen Auswirkungen nicht und behalten Sie zum anderen im Blick, ob der Konflikt die Beschäftigung gefährdet oder schon vorhandene psychische Belastungen verstärkt. Prüfen Sie mit dem Beschäftigten geeignete Entlastungsmaßnahmen, etwa Gespräche mit dem*der Arbeitgebenden, Veränderungen der Arbeitsorganisation, ein BEM oder eine Mediation.

Autor: Arno Schrader

ADIUVA IMPULS

Online lernen – wann immer Sie möchten

Arbeits- und Gesundheitsschutz steht auch immer wieder auf der Tagesordnung der Wissens-Stunde. Mit dieser Webinarreihe (6 Live-Webinare pro Jahr) verpassen Sie keine wichtigen Themen für Ihren Arbeitsbereich mehr.

Amtsführung | Lesezeit 8 Minuten

Wertschätzung: gesehen, gehört, ernst genommen

Wertschätzung – ein großes Wort, das im Arbeitsalltag manchmal erstaunlich klein ausfällt. Ein freundliches „Danke", ein Lob im Vorbeigehen oder eine kleine Aufmerksamkeit zum Geburtstag: Das alles kann guttun. Doch echte Wertschätzung geht weit darüber hinaus. Sie zeigt sich vor allem darin, wie Menschen miteinander umgehen, wie Entscheidungen getroffen werden und ob Mitarbeitende das Gefühl haben: Meine Meinung zählt. Ich werde gesehen und ernst genommen.

Gerade für Sie als MAV ist das Thema deshalb interessant. Denn Sie erleben häufig aus erster Hand, wo Beschäftigte sich wertgeschätzt fühlen – und wo genau das Gegenteil der Fall ist. Sie hören von Überlastung, fehlender Kommunikation, kurzfristigen Änderungen, ungelösten Konflikten oder dem Eindruck, dass Engagement als selbstverständlich betrachtet wird. Doch wie können Sie als MAV dazu beitragen, dass Wertschätzung im Arbeitsalltag nicht nur ein schönes Wort bleibt?

Wertschätzung beginnt beim Zuhören

Für Sie als MAV ist Zuhören eine der wichtigsten Formen von Wertschätzung. Wer mit einem Anliegen zu Ihnen kommt, möchte zunächst einmal ernst genommen werden. Nicht jede Frage braucht sofort eine Lösung. Manchmal ist es schon hilfreich, wenn jemand merkt: Da hört mir jemand wirklich zu. Dabei lohnt es sich, bewusst nachzufragen:

- „Was genau ist passiert?"
- „Was belastet Sie daran am meisten?"
- „Was würde Ihnen konkret helfen?"
- „Haben Sie das bereits angesprochen?"
- „Was wünschen Sie sich von uns als MAV?"

Hören Sie zunächst zu, bevor Sie bewerten oder Lösungen anbieten. Auch wenn Sie vielleicht schon viele ähnliche Fälle erlebt haben, ist die Situation für die betroffene Person neu und möglicherweise sehr belastend. Und noch etwas: Nicht jedes Gespräch muss mit einer fertigen Lösung enden. Manchmal ist der erste wichtige Schritt, gemeinsam herauszufinden, worum es eigentlich geht.

Aus Beschwerden konkrete Themen machen

In der MAV-Arbeit kommen häufig allgemeine Aussagen an: „Hier interessiert sich niemand für uns", „Es wird immer schlimmer" oder „Uns wird überhaupt nicht zugehört". Solche Aussagen sollten Sie nicht einfach abtun. Gleichzeitig helfen sie Ihnen noch nicht unbedingt dabei, gezielt tätig zu werden.

Versuchen Sie deshalb, aus einem allgemeinen Gefühl ein konkretes Anliegen zu machen. Aus „Wir werden nicht wertgeschätzt" kann beispielsweise werden: „Die Dienstpläne werden regelmäßig sehr kurzfristig geändert und die Mitarbeitenden können ihre privaten Termine kaum noch planen." Das ist greifbar. Darüber kann gesprochen werden. Und möglicherweise gibt es dafür auch konkrete Beteiligungs- oder Gestaltungsmöglichkeiten. Ihre Aufgabe als MAV kann deshalb auch darin bestehen, Gefühle und Erfahrungen der Beschäftigten in konkrete Themen zu übersetzen.

Wertschätzung zeigt sich nicht nur durch Worte

Natürlich freut sich jeder Mensch über ein Lob. Aber was passiert, wenn jemand täglich gelobt wird und gleichzeitig dauerhaft Überstunden macht? Was bedeutet ein „Wir schätzen Ihre Arbeit sehr", wenn notwendige Gespräche immer wieder verschoben werden? Hier liegt ein wichtiger Punkt: Wertschätzung muss im Alltag erkennbar sein. Sie zeigt sich z. B. darin, dass

- Mitarbeitende von der Dienststellenleitung rechtzeitig und verständlich informiert werden,
- ihre Anliegen angehört werden,
- Entscheidungen nachvollziehbar erklärt werden,
- Arbeitszeiten und Dienstpläne verlässlich gestaltet werden,
- Überlastung nicht einfach als persönliches Problem betrachtet wird,
- gute Arbeit wahrgenommen wird,
- Fehler angesprochen werden können, ohne sofort Schuldige zu suchen,
- Beschäftigte in Veränderungen einbezogen werden,
- Führungskräfte respektvoll kommunizieren und
- die Interessen der Mitarbeitenden tatsächlich berücksichtigt werden.

Für Sie als MAV bedeutet das: Schauen Sie nicht nur auf das, was gesagt wird. Schauen Sie auch darauf, was im Alltag tatsächlich passiert.

Fragen Sie nach, statt nur zu reagieren

MAV-Arbeit ist häufig reaktiv: Es gibt ein Problem, jemand kommt auf Sie zu und Sie müssen sich darum kümmern. Doch gerade beim Thema Wertschätzung lohnt sich ein anderer Ansatz. Warten Sie nicht immer darauf, dass Beschäftigte mit Beschwerden zu Ihnen kommen. Fragen Sie in Gesprächen / geeigneten Situationen:

- „Was läuft bei Ihnen momentan gut?"
- „Was müsste sich verändern, damit Sie Ihre Arbeit besser machen können?"

Die 1. Frage ist dabei genauso wichtig wie die 2. Denn wenn Sie als MAV ausschließlich Probleme sammeln, bekommen Sie schnell ein sehr negatives Bild vom Arbeitsalltag.

Wertschätzung bedeutet auch, gute Entwicklungen sichtbar zu machen. Vielleicht gibt es eine Führungskraft, die besonders transparent kommuniziert. Vielleicht hat ein Team eine gute Lösung für eine schwierige Situation gefunden. Vielleicht wurde ein Konflikt konstruktiv gelöst. Solche Beispiele können Sie aufgreifen und sichtbar machen.

Eine MAV darf auch mal „Danke" sagen

Sie als MAV vertreten die Interessen der Beschäftigten. Aber das bedeutet nicht, dass Sie ausschließlich Missstände ansprechen müssen. Manchmal kann es sehr wirkungsvoll sein, wenn Sie als MAV selbst Wertschätzung zeigen. Ein „Danke, dass Sie uns auf dieses Problem aufmerksam gemacht haben" kann genauso dazugehören wie ein „Wir sehen, wie viel Sie hier gerade leisten".

Auch gegenüber dem*der Dienstgebenden kann ein positives Signal sinnvoll sein, wenn etwas gut funktioniert hat. Das bedeutet selbstverständlich nicht, dass Sie Ihre kritische Rolle aufgeben. Im Gegenteil: Eine sachliche und respektvolle Kommunikation kann die Grundlage dafür schaffen, auch schwierige Themen besser anzusprechen.

Trennen Sie Person und Problem

Gerade wenn die Stimmung angespannt ist, kann es passieren, dass aus einem Sachproblem schnell ein persönlicher Konflikt wird. „Die hören uns sowieso nie zu." „Die Leitung interessiert sich nicht für die Mitarbeitenden." Solche Aussagen sind verständlich, helfen aber häufig nicht weiter.

Versuchen Sie deshalb, gemeinsam mit den Beteiligten wieder auf die konkrete Situation zurückzukommen: Was ist passiert? Wer war beteiligt? Wer hat was gesagt? Welche Auswirkungen hat die Situation? Was wäre eine mögliche Verbesserung? Damit schaffen Sie eine wichtige Grundlage für Gespräche. Sie müssen als MAV nicht jede Entscheidung gut finden. Sie können trotzdem sachlich bleiben. Gerade darin liegt eine Stärke guter Mitarbeitervertretungsarbeit.

Wertschätzung heißt auch: Nein sagen können

Ein besonders wichtiger Punkt wird manchmal übersehen: Wertschätzung bedeutet nicht, zu allem Ja zu sagen. Mitarbeitende, die besonders engagiert sind, übernehmen häufig zusätzliche Aufgaben. Kolleg*innen springen ein, übernehmen Vertretungen und versuchen, Lücken aufzufangen. Das ist zunächst positiv. Doch wenn aus freiwilligem Engagement dauerhaft eine Selbstverständlichkeit wird, kann daraus Überlastung entstehen.

Schauen Sie als MAV genauer hin. Fragen Sie: „Ist diese zusätzliche Belastung eine Ausnahme oder inzwischen zum Normalzustand geworden?" Denn ein*e Arbeitgeber*in kann Mitarbeitenden 100-mal sagen, wie wertvoll ihr Einsatz ist. Wenn gleichzeitig dauerhaft zu wenig Personal vorhanden ist und die Belastung immer weiter steigt, kann ein Lob allein das Problem nicht lösen.

„Danke" konkret machen

Falls Sie in Ihrer Einrichtung oder Ihrem Betrieb das Thema Wertschätzung stärker ins Gespräch bringen möchten, können Sie einen einfachen Versuch starten: Statt allgemein zu fragen: „Fühlen Sie sich wertgeschätzt?", fragen Sie konkreter:

- „Wann haben Sie sich bei der Arbeit zuletzt wirklich gesehen gefühlt?"
- „Was macht gute Zusammenarbeit für Sie aus?"
- „Was sollte Ihre Führungskraft häufiger tun?"
- „Was sollte sie vielleicht weniger tun?"
- „Was können Kolleg*innen untereinander besser machen?"
- „Was kann die MAV dazu beitragen?"
- „Was sollte sich kurzfristig verändern?"

Solche Fragen liefern häufig bessere Ansatzpunkte als eine allgemeine Zufriedenheitsabfrage. Vielleicht entsteht daraus sogar eine kleine Aktion der MAV, eine Befragung oder ein Austausch mit den Beschäftigten.

Wertschätzung braucht Beteiligung

Menschen akzeptieren Veränderungen nicht automatisch deshalb leichter, weil sie sinnvoll sind. Häufig ist entscheidend, wie eine Veränderung vermittelt wird und ob diejenigen, die davon betroffen sind, gehört werden.

Genau hier können Sie als MAV eine wichtige Rolle übernehmen. Wenn beispielsweise Arbeitsabläufe verändert, Dienstzeiten neu organisiert oder Zuständigkeiten angepasst werden sollen, können Sie darauf achten, dass die Perspektive der Beschäftigten berücksichtigt wird.

Was können Sie als MAV nun tun?

Wenn Sie das Thema Wertschätzung in Ihrer MAV aufgreifen möchten, müssen Sie nicht gleich ein umfangreiches Projekt starten. Beginnen Sie vielleicht mit einer gemeinsamen Sitzung und stellen Sie sich 4 Fragen:

- Wo erleben unsere Beschäftigten derzeit Wertschätzung?
- Wo fehlt sie besonders?
- Was können wir als MAV konkret beeinflussen?
- Was wäre eine Veränderung, die kurzfristig spürbar wäre?

Schreiben Sie die Antworten auf – so wird Ihnen klar, wo Handlungsbedarf besteht.

Autorin: Maria Markatou



Selbstfürsorge | Lesezeit 3 Minuten

Mental Load: Warum Sie Ihre Energie managen sollten und nicht nur Ihre Zeit

Welche Punkte gehen Ihnen gerade durch den Kopf? Als MAV sicherlich einige. Dieser Mental Load – also die ständige mentale Belastung durch Organisation, Planung und das Tragen von Verantwortung – kann schnell zur Überlastung führen. Wie Sie trotzdem handlungsfähig und gesund bleiben können, lesen Sie in diesem Artikel.

„14 Uhr, ja, da habe ich Zeit für ein Gespräch; davor habe ich noch eine Besprechung. Ja, die Unterlagen können wir gemeinsam durchgehen. Ich habe alles da." Der Terminkalender füllt sich und mit jedem Termin arbeitet der Kopf weiter. Mental Load beschreibt die unsichtbare Arbeit, die im Kopf stattfindet: das ständige Denken an Aufgaben, Termine, Verantwortlichkeiten und die Bedürfnisse der Kolleg*innen.

Das Besondere bei Ihnen als MAV ist, dass Sie Ihr Ehrenamt noch neben Ihrem eigentlichen Job ausüben. Das ist viel und die Kombination aus beruflichen Pflichten, vertretungsbezogenen Aufgaben und persönlichen Ansprüchen kann schnell zu einem Gefühl der Überforderung führen.

Zeit, nicht nur den Kalender, sondern auch die eigene Energie zu managen

Sicherlich spüren Sie es an manchen Tagen auch: Es ist nicht nur die Menge an Aufgaben, die erschöpft, sondern die mentale Belastung, die durch die offenen Fragen, organisatorischen Hürden und den Druck entsteht, für andere „richtig" da zu sein.

Hier setzt die Notwendigkeit an, nicht nur Zeit, sondern vor allem Energie zu managen.



Energie statt Zeit: Selbstfürsorge ist kein Luxus

Die Antwort auf Stress ist oft: „Ich muss mir meine Zeit besser einteilen." Doch die eigene Zeit zu managen hilft da nicht immer weiter. Entscheidend ist, dass Sie als MAV, die so viel für andere gibt, verstehen, Ihre eigene Energie zu steuern.

- **Pausen sind wichtig:** Regelmäßige Erholungsphasen sind kein Luxus, sondern eine Gesundheitsmaßnahme – daher sind sie auch im Gesetz verankert. Gestalten Sie Ihre Pausen wirklich regenerativ, das schließt das Essen am Rechner aus und umfasst gerne einen Spaziergang.
- **Setzen Sie Prioritäten:** Nicht alles ist gleich wichtig. Lernen Sie, zwischen „dringend" und „wichtig" zu unterscheiden, und delegieren Sie Aufgaben, wo es geht.
- **Kommunizieren Sie Ihre Grenzen:** Treffen Sie klare Absprachen mit Ihren Vorgesetzten und auch mit den Kolleg*innen. Wenn es zu viel wird, kommunizieren Sie das: „Das mache ich gerne, aber es wird ein wenig dauern, denn im Moment schaffe ich das nicht."

3 Schritte für mehr Balance

1. **Abstand gewinnen:** Nehmen Sie sich bewusst Zeit, um aus dem Hamsterrad auszusteigen. Das kann ein fester wöchentlicher Termin für Sport, ein Hobby oder einfach eine Stunde sein, in der Sie nicht an die Arbeit denken. Dieser Abstand hilft, die Perspektive zu wechseln und neue Energie zu tanken.
2. **Fokussiert arbeiten:** Wenn Sie arbeiten, dann konzentriert. Multitasking erhöht den Mental Load. Versuchen Sie, Aufgaben nacheinander abzuarbeiten und sich nicht von ständigen Unterbrechungen ablenken zu lassen. Stellen Sie Pop-ups aus, legen Sie Ihr Handy weg und nutzen Sie Ihren Anrufbeantworter.
3. **Unterstützung suchen:** Sie müssen nicht alles allein tragen. Nutzen Sie Ihre Netzwerke und tauschen Sie sich mit anderen Mitarbeitervertretungen aus oder bitten Sie Kolleg*innen um Hilfe.

FAZIT

Selbstfürsorge als Grundlage für eine starke Vertretung

Mental Load kommt bei Interessenvertretungen häufiger vor, lässt sich aber bewältigen. Der Schlüssel liegt darin, Energie bewusst zu managen, Grenzen zu setzen und Unterstützung anzunehmen. Nur wenn Sie genügend Energie haben, können Sie den betroffenen Kolleg*innen auch wirklich zur Seite stehen.

Beginnen Sie heute mit kleinen Schritten: einer Pause, einer klaren Priorität oder einem Gespräch über Ihre Bedürfnisse. Ihre Gesundheit ist die Basis für Ihre wichtige Arbeit.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Entlohnung | Lesezeit 3 Minuten

Eingruppierung – auf das Tatsächliche kommt es an

Die korrekte Eingruppierung von Mitarbeitenden ist sehr schwer, besonders bei Grenzfällen. Gut, wenn die Gerichte uns hier Schützenhilfe leisten (Kirchliches Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen, 21.5.2025, Az. 2 MV 12/24).

Der Fall: In einer Grundschule war eine Mitarbeiterin für die Mittags- und Hausaufgabenbetreuung eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehörten die Betreuung und Beaufsichtigung der Schüler*innen während der Mittagspause, die Unterstützung bei den Hausaufgaben und beim Lernen, die Begleitung von Spiel- und Freizeitangeboten sowie Ferienmaßnahmen. Der Arbeitgeber wollte die Mitarbeiterin nach der allgemeinen Anlage 2 zu den AVR-Caritas eingruppieren. Er war der Meinung, dass ihre Tätigkeit im Wesentlichen aus Aufsicht und organisatorischen Aufgaben bestehe. Eine besondere pädagogische Tätigkeit liege nicht vor. Außerdem habe die Mitarbeiterin keine Ausbildung als Kinderpflegerin.

Die MAV sah das anders. Sie meinte, dass die Tätigkeit zum Sozial- und Erziehungsdienst gehöre und deshalb die spezielle Anlage 33 der AVR-Caritas anzuwenden sei. Die Beschäftigten in der Schülerbetreuung würden schließlich nicht nur darauf achten, dass die Kinder sicher seien. Sie würden die Kinder beim Essen unterstützen, bei Hausaufgaben helfen, Freizeitaktivitäten begleiten, neue Kinder eingewöhnen und die Kinder in ihren Lern- und Entwicklungsprozessen unterstützen.

Der Arbeitgeber wollte die Zustimmung der MAV zur Eingruppierung gerichtlich ersetzen lassen. Das Kirchliche Arbeitsgericht für die Bayerischen (Erz-)Diözesen gab jedoch der MAV recht.

Welche Aufgaben erfüllt der*die Mitarbeitende?

Das Urteil: Das Gericht stellte zunächst klar: Für die Eingruppierung kommt es darauf an, was die Mitarbeiterin tatsächlich dauerhaft arbeitet. Nicht einzelne kleine Aufgaben sind entscheidend, sondern die Tätigkeit muss insgesamt betrachtet werden.

MEIN TIPP

Jede Tätigkeit zählt

Egal, um welche Tätigkeit es geht: Sehen Sie sich die Stellenbeschreibung und die tatsächlichen Aufgaben genau an. Nicht nur einzelne Tätigkeiten sind entscheidend, sondern das gemeinsame Arbeitsziel der Beschäftigten. Viele kleine Tätigkeiten können eine große zusammenhängende Tätigkeit sein.

1. Schritt: Arbeitsvorgänge bilden

Bei der Beurteilung werden „Arbeitsvorgänge" gebildet: Tätigkeiten, die gemeinsam einem bestimmten Arbeitsziel dienen, dürfen nicht künstlich auseinandergerissen werden.

Im vorliegenden Fall bestand das wesentliche Arbeitsziel darin, die Schüler*innen während der Mittagspause und anschließend bei den Hausaufgaben zu betreuen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. Dieser Arbeitsvorgang machte mehr als die Hälfte der gesamten Tätigkeit aus. Damit konnte der Arbeitgeber nicht einfach einzelne Tätigkeiten wie Anwesenheitskontrolle, Essensausgabe oder reine Aufsicht herausgreifen und daraus eine überwiegend unpädagogische Tätigkeit machen.

2. Schritt: Richtige Anlage anwenden

Entscheidend war auch, welche Anlage der AVR-Caritas überhaupt anzuwenden ist. Die Anlage 33 enthält besondere Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Sie ist eine speziellere Regelung als die allgemeine Anlage 2. Wenn eine Tätigkeit dem Sozial- und Erziehungsdienst zuzuordnen ist, geht die Anlage 33 vor.

Das Gericht stellte dabei nicht darauf ab, wo die Mitarbeiterin arbeitet, sondern welche Funktion sie ausübt. Eine Tätigkeit an einer Grundschule kann zum Sozial- und Erziehungsdienst gehören. Dafür sprechen die bayerischen Vorgaben. Danach soll die Mittagsbetreuung die Erziehungsarbeit von Elternhaus und Schule unterstützen und sozial- und freizeitpädagogisch ausgerichtet sein. Vom Betreuungspersonal werden außerdem pädagogische oder fachliche Kenntnisse bzw. ausreichende Erfahrungen in der Erziehungs- oder Jugendarbeit verlangt.

MEIN TIPP

Argumentieren Sie mit der Funktion

Konzentrieren Sie sich auf das, was die Kolleg*innen wirklich ausüben, und weniger auf die Ausbildung oder Bezeichnungen. Man muss keine Kinderpflegerin sein, um im Erziehungsdienst zu arbeiten. Insbesondere durch die Ausweitung der Ganztagsangebote wird es in Zukunft sicher viel mehr erzieherisch tätige Personen ohne Kinderpflegeausbildung geben.

Besonders wichtig ist außerdem eine Regelung in Anlage 33: Dort steht ausdrücklich, dass auch Tätigkeiten in Ganztagsangeboten für Schulkinder als entsprechende Tätigkeit von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern gelten können. Deshalb musste die Mitarbeiterin nicht zwingend ausgebildete Kinderpflegerin sein, damit Anlage 33 überhaupt zur Anwendung kommen kann.

FAZIT

Gehen Sie systematisch vor

Das Gericht hat die Tätigkeit gewertet. Und die anwendbaren Regelungen gelesen, auch staatliche Vorgaben und die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in eine bestimmte Gruppe aufgestellt. Genau so gehen Sie als MAV auch vor, dann kommen Sie auch an das richtige Ziel.

Autorin: Maria Markatou

Arbeitsvertragsrecht | Lesezeit 3 Minuten

Arbeit auf Abruf: Was, wenn keine Arbeitszeit vereinbart wird?

Bei der Arbeit auf Abruf wird die Arbeitsleistung entsprechend dem jeweiligen Arbeitsanfall eingesetzt. Das kann für Dienstgebende interessant sein, wenn der Personalbedarf schwankt und sie Beschäftigte flexibel einsetzen wollen.

Für die Beschäftigten stellt sich allerdings die Frage: Was gilt, wenn im Arbeitsvertrag keine konkrete wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde? Und entsteht durch einen über längere Zeit deutlich höheren Einsatz automatisch ein Anspruch auf dieses höhere Arbeitszeitvolumen? Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 18.10.2023, Az. 5 AZR 22/23, eine wichtige Entscheidung getroffen.

20 Stunden pro Woche, wenn nichts vereinbart wurde

Nach § 12 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss bei einer Vereinbarung über Arbeit auf Abruf grundsätzlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden. Fehlt eine solche Vereinbarung, gelten 20 Stunden pro Woche als vereinbart. Das ist insbesondere für Beschäftigte wichtig, deren Arbeitsvertrag lediglich von „Arbeit auf Abruf" spricht, ohne eine konkrete wöchentliche Arbeitszeit zu nennen.

Arbeit nach Gutdünken

Der Fall: Im entschiedenen Fall war eine Beschäftigte seit 2009 auf Abruf tätig. In den Jahren 2017 bis 2019 wurde sie durchschnittlich 103,2 Stunden im Monat eingesetzt und entsprechend bezahlt. In den Jahren 2020 und 2021 fiel ihr Einsatz deutlich geringer aus. Die Beschäftigte verlangte deshalb die Vergütung für die Differenz zu den zuvor durchschnittlich abgerufenen 103,2 Stunden monatlich. Ihre Argumentation: Durch den jahrelangen höheren Einsatz habe sich die vertraglich geschuldete Arbeitszeit faktisch auf dieses Arbeitsvolumen erhöht. Das BAG folgte dieser Argumentation jedoch nicht.

BAG: Mehr Einsatz führt nicht automatisch zu einer dauerhaften höheren Arbeitszeit

Das Urteil: Das Gericht stellte klar: Wenn im Arbeitsvertrag keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart wurde, gilt grundsätzlich die gesetzliche Regelung von 20 Wochenstunden. Allein daraus, dass der Arbeitgeber die Beschäftigte über einen bestimmten Zeitraum deutlich häufiger eingesetzt hatte, folgt noch keine dauerhafte Änderung des Arbeitsvertrags. Ebenso wenig reicht allein die Bereitschaft der Beschäftigten aus, über längere Zeit mehr als die gesetzlich geltenden 20 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das BAG sah darin keine automatische Vereinbarung eines dauerhaft höheren Arbeitszeitvolumens.

Entscheidend ist allerdings: Eine andere Arbeitszeit kann grundsätzlich ausdrücklich oder auch konkludent vereinbart werden. Das BAG schließt eine spätere Änderung also nicht generell aus. Der bloße Umstand, dass über einen bestimmten Zeitraum mehr Arbeit abgerufen wurde, reicht dafür aber grundsätzlich nicht aus.

Was bedeutet das für Ihre Kolleg*innen?

Für Beschäftigte auf Abruf bedeutet die Entscheidung zunächst:

- Steht im Arbeitsvertrag keine wöchentliche Arbeitszeit, gelten grundsätzlich 20 Stunden pro Woche als vereinbart.
- Ein zeitweise oder auch über einen bestimmten Zeitraum höherer Einsatz führt nicht automatisch dazu, dass dieses höhere Arbeitsvolumen dauerhaft Vertragsbestandteil wird.
- Umgekehrt bedeutet die 20-Stunden-Regel nicht, dass tatsächlich geleistete Mehrarbeit unbezahlt bleiben darf. Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden sind grundsätzlich zu vergüten.
- Soll dauerhaft ein höheres Arbeitszeitvolumen gelten, sollte dies möglichst klar und ausdrücklich vereinbart werden.

Wichtig für Sie als MAV

Achten Sie als MAV insbesondere darauf, dass Mitarbeitende mit Arbeit auf Abruf nicht einfach dauerhaft mit einem erheblich höheren Arbeitsumfang arbeiten, ohne dass die vertragliche Situation geklärt ist. Die Entscheidung des BAG bedeutet nicht, dass Ihr*e Dienstgeber*in Beschäftigte beliebig zwischen wenigen und sehr vielen Arbeitsstunden einsetzen kann. Für Arbeit auf Abruf gelten weitere gesetzliche Vorgaben. So muss beispielsweise auch die tägliche Arbeitszeit festgelegt werden; fehlt eine entsprechende Festlegung, muss Ihre Dienststellenleitung die Arbeitsleistung jeweils für mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch nehmen.

Außerdem enthält § 12 TzBfG Regelungen zu den Grenzen des zusätzlichen bzw. geringeren Abrufs, wenn eine Mindest- oder Höchstarbeitszeit vereinbart wurde. Für Sie ist interessant, wie viele Beschäftigte auf Abruf eingesetzt werden, welche Arbeitszeiten anfallen und ob die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten mit der tatsächlichen Beschäftigungssituation übereinstimmen.

FAZIT

BAG setzt die Richtschnur

Fehlt bei einer vereinbarten Arbeit auf Abruf eine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit, gelten grundsätzlich 20 Stunden pro Woche als vereinbart. Ein über längere Zeit deutlich höherer Einsatz führt nicht allein deshalb zu einer dauerhaften Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit. Für Beschäftigte und Sie bedeutet das: Gleichen Sie die tatsächliche Praxis regelmäßig mit dem Arbeitsvertrag ab. Werden Beschäftigte dauerhaft deutlich umfangreicher eingesetzt, kann es sinnvoll sein, die vertragliche Arbeitszeit verbindlich zu klären, anstatt die höhere Arbeitsleistung lediglich über Abrufe zu organisieren.

Autorin: Maria Markatou

Inklusion und Teilhabe | Lesezeit 3 Minuten

Gemeinsam für alle – Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung

In diesem Beitrag lesen Sie, wie Sie durch gute Kooperation die Arbeitsbedingungen für Ihre Kolleg*innen verbessern.

Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der MAV und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist gesetzlich im Sozialgesetzbuch (SGB) IX verankert und für die Interessenvertretung schwerbehinderter Mitarbeitender essenziell. Beide arbeiten eigenständig, sind nicht weisungsgebunden und unterliegen keinerlei Weisungsrecht durch den*die Dienstgeber*in. Die SBV hat – analog zum Betriebsrat im weltlichen Recht – ein Recht darauf, die MAV-Inhalte zu begleiten bzw. bei relevanten Themen beratend hinzugezogen zu werden; in vielen kirchlichen Ordnungen ist sogar ein generelles Teilnahmerecht an MAV-Sitzungen verankert.

Nicht nebeneinander, sondern miteinander

Beide Gremien arbeiten Hand in Hand, um den Schutz schwerbehinderter Kolleg*innen bei allgemeinen betrieblichen Entscheidungen sicherzustellen. Sie vertreten zwar unterschiedliche Rechtspositionen und Aufgabenbereiche, haben aber ein gemeinsames Interesse: die Arbeitsbedingungen, Teilhabe und Chancengleichheit für die Beschäftigten zu fördern – besonders für schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen. Auch wenn es jeweils klar beschriebene Aufgabenfelder gibt, kann eine gute Zusammenarbeit viel bewegen.

Wesentliche Aufgaben und Überschneidungen

SBV-Fokus: Schutz, Förderung der Teilhabe, Eingliederungsmaßnahmen, besondere Maßnahmen nach SGB IX (z. B. Zusatzurlaub, behindertengerechte Arbeitsplätze), Überwachung der Umsetzung von Maßnahmen für schwerbehinderte Mitarbeitende

MAV-Fokus: Vertretung allgemeiner Beschäftigteninteressen, soziale Angelegenheiten, Fort- und Weiterbildung, Dienstpläne, Kündigungen, Anliegen der Mitarbeitendenschaft insgesamt

Überschneidung: Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Eingliederungsmaßnahmen, Konfliktfälle, Kündigungen, Altersübergänge und Teilzeitregelungen – hier bestehen häufiger Berührungspunkte und ein Bedarf an Abstimmung.

Beispiele:

- **Inklusionsvereinbarung**

Sie bietet eine hervorragende Grundlage für die Zusammenarbeit. Schon beim Entwurf der Vereinbarung können in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe die verschiedenen Aspekte beleuchtet und berücksichtigt werden. Durch das Formulieren des Inhalts wird eine gemeinsame Position entwickelt und gestärkt.

- **Eingliederungsmanagement (BEM)**

SBV und MAV sollten sich abstimmen, da BEM-Teilnehmende oft schwerbehindert sind oder aus dem Krankheitsgeschehen Gefährdungen für die Teilhabe entstehen. Beziehen Sie alle Hilfsmöglichkeiten ein: den Integrationsfachdienst, die Krankenversicherung, die Rentenversicherung usw. Suchen Sie auch nach betriebsübergreifenden Lösungen. Gerade bei Konzernstrukturen gibt es vielfältige Einsatzmöglichkeiten.

- **Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit**

Das beinhaltet gemeinsame Prüfungen und die Priorisierung von Maßnahmen. Stellen Sie sicher, dass Bedarfe korrekt erfasst und umgesetzt werden. Bleiben Sie gemeinsam mit der SBV im Austausch mit den Kolleg*innen vor Ort.

- **Einsatzplanung und Versetzungen**

Die SBV ist bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen schwerbehinderter Mitarbeitender anzuhören. MAV und SBV können zusammen alternative, individuell angepasste Lösungen entwickeln.

- **Gesundheits- und Arbeitsschutz**

Die SBV kann individuelle Perspektiven einbringen, die MAV beleuchtet die kollektive Sicht. Gemeinsam entwickelte Präventionsmaßnahmen sind besonders wirkungsvoll.

- **Schulungen und Sensibilisierung**

Nutzen Sie die Möglichkeit zu gemeinsamen Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Inklusion, Nachteilsausgleich und Datenschutz. Schaffen Sie ein grundlegendes Verständnis und Rechtssicherheit auf beiden Seiten.

Typische Fallstricke und wie Sie sie vermeiden

- **Doppelte Arbeit/Missverständnisse:** Sorgen Sie für eine klare Zuständigkeitsregelung und schriftliche Vereinbarungen.
- **Verletzung von Datenschutz:** Teilen Sie ausschließlich notwendige Informationen. Personenbezogene Daten dürfen nur mit Einwilligung oder Rechtsgrundlage weitergegeben werden.
- **Konflikt um Einfluss:** Legen Sie den Fokus auf gemeinsame Ziele. Schlagen Sie bei hartnäckigen Konflikten eine Mediation oder Moderation durch neutrale Dritte vor.
- **Fehlende Bindung des*der Dienstgebenden:** Binden Sie den*die Dienstgeber*in früh und verbindlich ein. Achten Sie auf die Einhaltung der gesetzlichen Rechte der SBV und MAV. Prüfen Sie diese und fordern Sie sie bei Bedarf ein.

FAZIT

Es lohnt sich!

Die Zusammenarbeit von MAV und SBV bietet ein enormes Potenzial: Wenn beide Gremien ihre Rollen respektieren, miteinander kommunizieren und praktische Absprachen treffen, entstehen inklusive, faire und nachhaltige Lösungen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Dienstgebenden.

Autor: Norbert Lypiak

Netzwerktreffen | Lesezeit 1 Minute

Netzwerktreffen: Ihre Mitwirkung beim Datenschutz

Halten Sie sich den 26. November 2026 frei! Dann findet unser nächstes Netzwerktreffen für Mitarbeitervertreter in kirchlichen Organisationen statt. In unserem 3-stündigen Online-Seminar behandeln wir ein Thema, das immer mehr an Bedeutung gewinnt: Datenschutz und Transparenz bei neuen Softwarelösungen – insbesondere bei der digitalen Zeiterfassung.

Unsere Seminarinhalte

- **Digitale Zeiterfassung:** Was darf erfasst werden, was nicht?
- **Datenschutz:** Welche Beschäftigtendaten darf Software verarbeiten?
- **Transparenz:** Wie sind Mitarbeitende zu informieren?
- **Software:** Welche Fragen sollte die MAV vor Einführung stellen?
- **Kontrolle und Überwachung:** Wo liegen die Grenzen?
- **Beteiligungsrechte:** Wie ist die MAV einzubinden?
- **Praxis-Beispiele:** Was tun, wenn eine neue Software bereits eingesetzt wird oder die Dienststellenleitung eine Einführung plant?

Melden Sie sich an – natürlich kostenfrei!

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, Expertin und Coach für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Ravensburg; Arno Schrader, RA, Herford | **Lektorat/Schlussredaktion:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: magele-picture; S. 8: THANHANATHAN – beide 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
Eingruppierung in der Pflege

AKTUELLE URTEILE
Abmahnung wegen Beleidigung

MITBESTIMMUNG
Anhörung in der Wartezeit