

# GMAV Newsletter 02-23

## Inhalt:

- Neues aus dem GMAV Gremium Seite 1
- Fortbildungsrüste Seite 2
- Hoffest Seite 3
- Aktuelle Themen
  - Abmahnung Seite 4
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz Seite 4
  - Überlastungsanzeige Seite 5
  - Musteranzeige Seite 6
- Gedanken zum Thema Wertschätzung Seite 7

# GMAV NEWSLETTER 02/2023

## UNSER JÜNGSTER ERFOLG

*Die studentischen  
Aushilfen, welche im  
Konsistorium tätig sind,  
erhalten seit dem  
1. April 2023  
einen  
Werkstudentenvertrag.*

## WORAN ARBEITEN WIR AKTUELL?

- *Deutschlandticket – Jobticket*
- *Dienststelle AKD  
Aktualisierung der DV Arbeitszeit*
- *Dienststelle GS der Ev.  
Schulstiftung  
Entwurf DV über partnerschaftliches und respektvolles Verhalten*

## NEWS-ZITAT

... Ein Mensch, der sich geschätzt fühlt, wir immer mehr tun, als erwartet.  
(Quelle unbekannt)

## Neues aus dem GMAV Gremium

Durch den Eintritt in den Ruhestand von Michael Zimmermann und dem Niederlegen der GMAV Tätigkeit von Klaus Röser haben wir seit dem 1. April 2023 zwei neue GMAV Mitglieder in unserem Gremium.

Wir begrüßen in unserer Reihe Sabine Graul (Leiterin der Zentralregistratur) und Knut Hämmerling (Verwaltungsmitarbeiter in der Konsistorialkasse).

Die Kontaktdaten lauten wie folgt:

**Sabine Graul** E-Mail: [sabine.graul@gemeinsam.ekbo.de](mailto:sabine.graul@gemeinsam.ekbo.de)  
Tel: 030/ 243 44 571

**Knut Hämmerling** E-Mail: [knut.haemmerling@gemeinsam.ekbo.de](mailto:knut.haemmerling@gemeinsam.ekbo.de)  
Tel.: 030/ 243 44 225

In unserer Sitzung am 25. April 2023 werden wir auch die Ausschüsse neu besetzen. Die Änderungen geben wir durch eine Rundmail dann entsprechend bekannt.

Mit der Dienststellenleitung des Konsistoriums konnte vereinbart werden, dass die GMAV Mitglieder, die im Konsistorium angestellt sind, ab 01.03.2023 eine Pauschalfreistellung erhalten. Insgesamt haben wir zusätzlich zur Freistellung der Vorsitzenden und zur Freistellung des 1. Stellvertretenden von 25 v.H. BU noch 151,9 Stunden im Monat zur Verfügung, welche auf die anderen Mitglieder aufgeteilt sind.

Im Einzelnen:

Büroleitung Thomas Raffael mit BU 25 v.H.	- 42,85 Std.
2. Stellvertretung Stefanie Flanze	- 25 Std.
Katja Hencke (HMAV Mitglied)	- 24 Std.
Annemarie Kapischke (Schriftführerin)	- 25 Std.
Knut Hämmerling	- 15 Std.
Sabine Graul	- 8 Std.

Hintergrund dieser Freistellung ist, dass die einzelnen GMAV Mitglieder für die GMAV Arbeit freigestellt ist und für die Zeitanteile eine Vertretung erhalten, sodass sie sich voll und ganz für die Mitarbeitenden der von uns zu vertretenden vier Dienststellen einsetzen können.

Bzgl. unserer Aufgabenliste möchten wir mitteilen, dass diese in Bearbeitung ist. Wir können jedoch noch keinen nennenswerten Sachstand melden. Im nächsten Newsletter gibt es hierzu mehr.

## GMAV NEWSLETTER 02/2023

FORTBILDUNGSRÜSTE VOM 15. MAI 2023 BIS 15. MAI 2023

NACH SELLIN / RÜGEN "ATEMPAUSE AM MEER"

Die Plätze für unsere Rüste im Mai sind belegt. Es haben sich 32 Personen für die angemeldet. Wir nehmen jedoch noch Interessenten auf die Warteliste. Denn die Vergangenheit hat gezeigt, dass es nicht so bleibt, wie es ist. Wer sich auf die Warteliste setzen möchte, müsste bitte dann spontan sein und kurzfristig auch einspringen können.

Für die Warteliste melden Sie sich bitte per E-Mail bei Herrn Raffael an: [t.raffael@ekbo.de](mailto:t.raffael@ekbo.de)

Unser Programm sieht wie folgt aus:

### Montag, den 15. Mai 2022

- 07:00 Uhr Abfahrt vom Konsistorium
- 11:30 Uhr Ankunft Stralsund Busparkplatz
- 12:00 Uhr Besichtigung der Kirche St. Marien
  - Führungen: 1) Gewölbe – und Turmführung (Treppe steigen in Etappen)
  - 2) Orgelführung
  - 3) Historische Führung mit Kirchenschiff
- 14:00 Uhr Besichtigung Altstadt von Stralsund (jede\*r für sich)
- 16:00 Uhr Abfahrt Busparkplatz Stralsund
- 17:00 Uhr Ankunft in Sellin
- 18:00 Uhr Abendessen
- 19:30 Uhr Kennenlern-Runde / Vorstellung der Referent:innen / Themeneinstieg
- 20:30 Uhr Abschluss

### Dienstag, den 16. Mai 2022

- 08:30 Uhr Frühstück
- 09:30 Uhr Arbeitsgruppen I – Resilienz / II – Kreatives Schreiben
- 12:30 Uhr Mittagessen
- 14:00 Uhr Arbeitsgruppen I – Qi Gong / II – Historische Führung Sellin
- 17:30 Uhr Andacht in der Gnadenkirche in Sellin
- 18:30 Uhr Abendessen
- 19:30 Uhr Freizeit

### Mittwoch, den 17. Mai 2022

- 08:00 Uhr Frühstück
- 09:00 Uhr Abfahrt nach Middelhagen zur Schulstunde
- 10:00 Uhr Schulmuseum Middelhagen - Unterrichtsstunde
- 12:30 Uhr Mittagessen „Zur Linde“ - Middelhagen
- 14:00 Uhr Rückreise nach Berlin



## GMAV NEWSLETTER 02/2023



---

### HOFFEST AM 31.05.2023

---

Das Hoffest am 31.05.2023 wird durch die GMAV durch Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen des Evangelischen Zentrums organisiert.

Im Orga-Team des Hoffestes sind:

vom Berliner Missionswerk: Antje Uhlig, Nadja Zurawski und Axel Seelig

von der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung: Regina Klusmann

von Dussmann: Sebastian Berger

vom Konsistorium: Annemarie Kapischke, Katja Hencke, Petra Herrmann, Petra Kossmann, Thomas Ahr, Andreas Hepting, Jörg Fidorra, Kristian Gaiser und Kerstin Kuschka

Folgende Attraktionen sind geplant:

- Quizrad
- Ergonomie Beratung fürs Fahrrad
- Frühjahrscheck fürs Fahrrad
- Speed Dating
- Frustabbau
- Sprüche klopfen
- Fotowand
- Tischtennis
- musikalisches Highlight

#### Kinder sind willkommen

- Zuckerwatte (auch für die Großen :-)
- Hüpfburg
- Büchsen werfen
- Straßenmalkreide
- Waffel Back Diplom

Fürs leibliche Wohl wird auch gesorgt

Plakate und Programmablauf folgen demnächst



**Wir freuen uns auf Sie/ Euch!**

# GMAV NEWSLETTER 02/2023

---

## Aktuelle Themen

---

### Das können Sie tun, wenn der\*die Arbeitgeber\*in eine Abmahnung ausspricht:

Mit einer Abmahnung können Arbeitgeber\*innen ein vertragswidriges Verhalten der Beschäftigten rügen. Eine Abmahnung kann der\*die Arbeitgeber\*in erteilen, wenn er\*sie eine verhaltensbedingte Kündigung anvisiert. Eine verhaltensbedingte Kündigung kann nur dann rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn der\*die Beschäftigte zuvor eine Abmahnung über das vertragswidrige Verhalten erhalten hat.

Eine Abmahnung muss stets hinreichend bestimmt und konkret sein, um eine Rechtswirksamkeit entfalten zu können. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass das pflichtwidrige Verhalten genau bezeichnet werden muss. Es muss deutlich werden, in welcher Form dieses Verhalten ein arbeitsvertraglicher Verstoß ist. Weiter muss der jeweilige Vorfall bzw. die Vorfälle genau hinsichtlich Datum und Uhrzeit bezeichnet werden.

Beschäftigte haben nun zwei Möglichkeiten, auf eine aus ihrer Sicht unberechtigte Abmahnung zu reagieren:

1. Alternative: Sie können eine Gegendarstellung zu dem gerügten Vorfall schreiben und von ihrer Dienststellenleitung verlangen, dass er\*sie diese Gegendarstellung zur Personalakte nimmt. Im Fall eines Kündigungsschutzverfahrens würde diese Gegendarstellung dann vom Gericht überprüft werden und dann ggf. im Kündigungsschutzverfahren verworfen werden.
2. Alternative: Sie können verlangen, dass die Abmahnung aus ihrer Personalakte entfernt wird. Lässt sich die Dienststellenleitung darauf nicht ein, können sie dies auch gerichtlich geltend machen und insoweit zeitnah gegen die ungerechtfertigten Vorwürfe vorgehen.

(Artikel aus Gleichstellung im Blick März 2023)

Anmerkung: In Sachen Abmahnung ist die GMAV nicht mitbestimmungspflichtig. Wir erhalten von Seiten der Dienststelle keine Information. Sollten wir Sie unterstützen und mit Ihnen gemeinsam ins Gespräch mit der Dienststellenleitung gehen, müssten Sie uns bitte davon in Kenntnis setzen.

---

### Was ändert sich im Teilzeit – und Befristungsgesetz?

Arbeitgeber sind jetzt verpflichtet, von sich aus Teilzeitbeschäftigten über entsprechende Arbeitsplätze, regelmäßig Vollzeitarbeitsplätze, die besetzt werden sollen, zu informieren. Außerdem müssen Arbeitgeber auf den Wunsch von Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit zu verändern, innerhalb eines Monats reagieren und eine begründete Antwort geben. Das gilt auch bei befristeten Beschäftigten auf Entfristung.

Und bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Probezeit nunmehr verhältnismäßig sein.

Grundlage bilden hierfür der § 7 Ausschreibung; Erörterung; Information über freie Arbeitsplätze und der § 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

(Artikel aus HMAV Newsletter 01-23)



Bei dem Thema Überlastungsanzeige zuckt erst einmal jeder zusammen. Unmöglich kann man eingestehen, dass die Arbeit nicht zu schaffen ist – da steht man doch gleich auf der Abschlusssliste.

Mag sein- aber darum geht es nicht.

Denn jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit bzw. ist nach § 15 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Überlastungsanzeige zu stellen, wenn trotz größter Sorgfalt und Gefahr besteht, dass er oder sie die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen kann. Es geht darum, Schaden von sich selbst abzuwenden, wenn Aufgaben nicht erbracht werden können, dies aber gar nicht an einem selbst liegt, sondern an der Arbeitsorganisation bzw. der Dienststelle.

Mit solch einer Anzeige soll der Organisationsmangel festgestellt werden. Damit kann gerade verhindert werden, dass Mitarbeitenden Faulheit oder eine Schlechtleistung in die Schuhe geschoben wird. Im Extremfall kann die Anzeige sogar den Arbeitsplatz retten. Der Inhalt einer Überlastungsanzeige sollte möglichst konkret die Situation am Arbeitsplatz beschreiben und verdeutlichen, warum die Überlastung auftritt und welche Konsequenzen diese hat.

Wir stellen Ihnen hier ein Muster für eine solche Anzeige zur Verfügung und verlinken auch diese.

Möchten Sie, dass wir gemeinsam mit Ihnen in die Problembeseitigung mit der Dienststelle gehen, bitten wir Sie uns eine Kopie der Überlastungsanzeige ebenso zuzusenden.

Diese Überlastungsanzeige können Sie als Team, aber auch als Einzelperson stellen.

# GMAV NEWSLETTER 02/2023

## MUSTER-FORMULAR ÜBERLASTUNGSANZEIGE

---

Das Team der Abteilung/ des Referats/ des Sachgebietes...

An die Dienststellenleitung

### Überlastungsanzeige vom

Arbeitsüberlastung am ...

In der Abteilung ... ist es am ... zu einer erheblichen Arbeitsüberlastung gekommen. Diese wurde verursacht durch:

- ungeplanten Personalausfall
- Urlaub von Personal
- unbesetzte Stellen in der Abteilung
- einen akuten Notfall
- einen erhöhten Arbeitsanfall
- Nichteinhaltung der Pausenzeiten
- Nichteinhaltung der Arbeitszeiten gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz

Im Einzelnen stellt sich die Situation wie folgt dar:

(Beispiel)

Allen Leistungsträgern wurde überschneidend Urlaub gewährt, ohne dass für eine Umorganisation der Arbeit gesorgt wurde. Das ansonsten 7-köpfige Team war damit nur durch mich und ... besetzt. Beide sind wir erst vor 4 Wochen zum Team gestoßen.

Aus diesem Grund war es uns nicht möglich,

- die anfallenden Arbeiten termingerecht zu erledigen.
- die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung sicherzustellen.

Dies betrifft im Einzelnen folgende Tätigkeiten:

...

Ich weise darauf hin, dass wir im Fall derartiger Überlastung Fehler bei der Erbringung unserer Arbeitsleistung nicht ausschließen können. Ich weise weiter auf den möglichen Eintritt von Schäden insbesondere in folgenden Bereichen hin:

...

Aufgrund der Tatsache, dass unsere Überlastung auf einer mangelnden Organisation der Abteilung beruht, können wir die Verantwortung für auftretende Fehler im Rahmen unserer Arbeitsleistung nicht übernehmen. Sanktionen wie Ermahnungen oder Abmahnungen weisen wir schon jetzt zurück. Des Weiteren werden wir uns die Verweigerung von Arbeitsleistungen, die über den Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, vorbehalten.

Mit freundlichem Gruß

xxxxxxx

## **GMAV NEWSLETTER 02/2023**

---

### *Gedanken zum Thema Wertschätzung*

---

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Schluss möchte ich gerne einige Gedanken mit Ihnen teilen, die mir in Bezug auf den Umgang unter uns Kolleg:innen wichtig sind.

Wir werden immer wieder darauf angesprochen, dass Sie sich mehr Wertschätzung in unserer Dienstgemeinschaft wünschen. Wertschätzung darf jedoch keine hierarchische Forderung sein, sondern beginnt bereits im Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen.

Mir ist aufgefallen, dass wir uns in letzter Zeit möglicher Weise nicht immer so respektvoll und wertschätzend verhalten, wie es eigentlich sein sollte.

Es wundert mich immer sehr, wenn ich erfahre, dass bei auftretenden Problemen die Kolleg:innen auf Schärfste auf persönlicher Ebene von anderen Kolleg:innen angegriffen werden.

Ich denke, dass ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander entscheidend für ein angenehmes und produktives Arbeitsumfeld ist. Jeder von uns hat ein Recht darauf, mit Respekt und Würde behandelt zu werden, unabhängig von Position, Geschlecht oder anderen Faktoren.

Ich möchte Sie alle dazu ermutigen, bewusster darauf zu achten, wie wir miteinander umgehen. Das bedeutet, dass wir auf eine höfliche und freundliche Kommunikation achten, uns gegenseitig zuhören und gegenseitig Feedback auf eine konstruktive Art und Weise geben.

Wir sollten darauf achten, die Persönlichkeit anderer zu respektieren und uns auf unsere Arbeit konzentrieren, anstatt uns in Konflikte oder negative Kommentare zu verwickeln.

Wir sollten uns stattdessen auf die Zusammenarbeit konzentrieren und einander unterstützen.

Ich denke, dass jeder von uns in der Lage ist, einen positiven Beitrag zu einem respektvollen und wertschätzenden Arbeitsumfeld zu leisten. Denken Sie bitte daran, andere genauso zu behandeln, wie Sie selbst behandelt werden möchten.

Ganz im Sinne von: Liebe deinen Nächsten, wie dich selbst!

Ich hoffe, dass wir alle gemeinsam daran arbeiten können, um unsere Zusammenarbeit zu verbessern und eine Umgebung zu schaffen, in der jeder von uns sich wohl und geschätzt fühlt.

Herzlichst,  
Ihre  
Kerstin Kuschka  
GMAV-Vorsitzende