

GMAV Newsletter 04-23

Inhalt:

- Neues aus dem GMAV Gremium Seite 1
- Info zum Jobticket Seite 2
- Infos zum Thema Mobbing Seite 4
- Brückenteilzeit – damit Arbeit zum Leben passt Seite 9
- Etwas in eigener Sache – BEM Seite 13

GMAV NEWSLETTER 04/2023

UNSER JÜNGSTER ERFOLG

Wir haben erwirkt, dass für den Kraftfahrer des Bischofs der Tarifvertrag TV-L (Berlin) seine Gültigkeit hat.

WORAN ARBEITEN WIR AKTUELL?

- *Jobticket - Deutschlandticket*
- *Dienstvereinbarung „Regelung des Inneren Dienstes im Dienstleistungsbereich des Evangelischen Zentrums“*
- *Für unsere Auszubildenden sind wir dabei eine Vertretung der Auszubildenden zu gründen.*

NEWS-ZITAT

Es gibt kaum ein beglückenderes Gefühl, als zu spüren, dass man für andere Menschen etwas sein kann.
(Dietrich Bonhoeffer)

Neues aus dem GMAV Gremium

Herr Ekici hat sein Praktikum bei uns beendet und ab 1. November 2023 bis 22. Dezember 2023 wird Alisa Krupetskaya im GMAV Büro als Praktikantin tätig sein. Sie macht derzeit eine Umschulung zur Verwaltungsmitarbeiterin und Herr Raffael unterstützt sie hierbei im praktischen Teil.

Um zu gewährleisten, dass in den Dienststellen ein schnelleres Onboarding realisiert wird und Personalmaßnahmen schneller umgesetzt werden können, hat die GMAV am 01.08.2023 beschlossen, für Anträge betreffend Personalmaßnahmen wöchentlich zu tagen. Das bedeutet, dass wir bei Bedarf neben den regulären Sitzungen (aller zwei Wochen dienstags) den anderen Dienstag nutzen um über die bis dahin eingegangenen Anträge Beschlüsse zu fassen.

Vom 08. November bis 10. November 2023 fährt das GMAV Gremium nach Sellin zur Klausurtagung.

Themen werden u.a.

- Vorbereitung der Mitarbeiter:innenversammlung am 08. Dezember 2023
 - Tätigkeitsbericht 2023
 - Was planen wir 2024
 - Neues aus dem Arbeitsrecht
-

Ergebnis der Umfrage zur Mitarbeitendenrüste 2024

Es haben insgesamt 20 Personen an der Umfrage teilgenommen. Für die Rüste verteilt auf einzelne Tage voteten 6 Mitarbeiter:innen, 14 Mitarbeiter:innen stimmten für eine zusammenhängende Fahrt.

Somit planen wir eine zusammenhängende Fahrt.

Kerstin Kuschka und Thomas Raffael fahren vom 16.10.-20.10.2023 nach Herrnhut und planen die nächste Rüste mit dem Arbeitstitel „Sternenfahrt“. Bald gibt es hierzu mehr. Sie dürfen gespannt sein.



Einen Blick auf die letzte Rüste können Sie auf unserer Intranetseite oder auf unserer Website www.gmav.ekbo.de werfen.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

INFOS ZUM JOBTICKET



Im April 2022 wandte sich Herr Spenn, Direktor des AKD, an das Konsistorium mit der Bitte das Jobticket in der EKBO einzuführen. Zeitgleich bat er die GMAV ihn bei diesem Vorhaben zu unterstützen.

Daraufhin haben wir nachfolgende Mail an das Kollegium und den Geschäftsführenden Ausschuss des Berliner Missionswerks gesandt.

Dies war Anlass, dass sich das Kollegium in seiner Kollegiumssitzung vom 25.04.2023 mit dem Thema befasste und eine Arbeitsgruppe zur Prüfung zur Einführung des Jobtickets im Hinblick auf die Prozesse bildete.

Am 26.09.2023 wurde das Ergebnis im Kollegium vorgestellt und leider konnte immer noch keine Entscheidung über eine Einführung des Jobtickets getroffen werden. Da Kosten für das Jobticket in der bisherigen Haushaltsplanung noch nicht zur Verfügung stehen, muss die finanzielle Frage erörtert werden. Ferner wird Frau Dr. Vogel diese Thematik mit P 2 sowie den Abteilungen 4 und 5 weiter bearbeiten.

Wir bleiben dran!

Liebes Kollegium des Konsistoriums,
lieber Direktor Theilemann,

ich schließe mich der E-Mail von Herrn Spenn, Direktor des AKD an, und bitte das Kollegium des Konsistoriums und den Geschäftsführenden Ausschuss des Berliner Missionswerkes sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen.

In der Vergangenheit wird auch die GMAV immer wieder von Mitarbeiter:innen angesprochen, die nachfragen, wann das Deutschland-Ticket-Jobticket bei uns eingeführt wird.

In Zeiten, in dem sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebermarkt in einen Arbeitnehmermarkt gewandelt hat, müssen wir Angebote finden, um für Bewerber attraktiver zu werden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zu verbessern.

Wir als GMAV möchten Sie auf das Deutschland-Ticket-Jobticket aufmerksam machen und Ihnen die Vorteile dieser Mobilitätslösung für unsere Kolleginnen und Kollegen nahelegen.

Das Deutschland-Ticket-Jobticket ist ein deutschlandweit gültiges ÖPNV-Ticket, das speziell für Unternehmen und deren Arbeitnehmer*innen entwickelt wurde. Viele von unseren Kolleg*innen kommen aus dem Speckgürtel von Berlin und aus dem Brandenburger Land und weiter her. Es wäre eine gute Möglichkeit den Pendler*innen den Umstieg vom Auto auf den ÖPNV zu erleichtern. Es ermöglicht allen Mitarbeiter*innen eine kostengünstige und umweltfreundliche Anreise zum Arbeitsplatz.

Durch das Deutschland-Ticket-Jobticket profitieren nicht nur die Mitarbeiter*innen, sondern auch wir als EKBO. Das Deutschland-Ticket-Jobticket ist steuerlich absetzbar und kann somit zu einer Reduzierung der Lohnnebenkosten beitragen.

Darüber hinaus trägt die Nutzung des Deutschland-Ticket-Jobticket auch zum betrieblichen Umweltschutz bei. Durch den Umstieg auf den öffentlichen Nahverkehr reduzieren die Mitarbeiter:innen ihre individuelle CO₂-Bilanz und tragen somit aktiv zur Erreichung ihrer Klimaziele bei. Das Konsistorium der EKBO hat mit der EMAS-Zertifizierung ein Zeichen gesetzt, dass Umweltmanagement voranzutreiben.

Mit dem Umweltkonzept der EKBO aus dem Jahr 2014 möchte die Landeskirche ihr Engagement für Umwelt- und Klimaschutz verstärken und den Auftrag zur Bewahrung der Schöpfung aktiv und transparent auch in der obersten Verwaltungsbehörde der Landeskirche vorantreiben. Das Deutschland-Ticket-Jobticket wäre hier ein nächster Schritt.

Das Deutschland-Ticket-Jobticket bietet zudem eine hohe Flexibilität und Nutzerfreundlichkeit. Es ist für alle öffentlichen Verkehrsmittel in Deutschland gültig und ermöglicht den unkomplizierten und schnellen Zugang zum öffentlichen Nahverkehr.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Wir möchten Sie ermutigen, das Deutschland-Ticket-Jobticket als attraktives Angebot für die Mitarbeiter*innen in Betracht zu ziehen. Es kann nicht nur zu einer verbesserten Mitarbeiterzufriedenheit beitragen, sondern auch zu einer Stärkung unseres Unternehmensimages und unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Der nachstehende Link beantwortet alle Fragen zum Deutschland-Ticket-Jobticket.

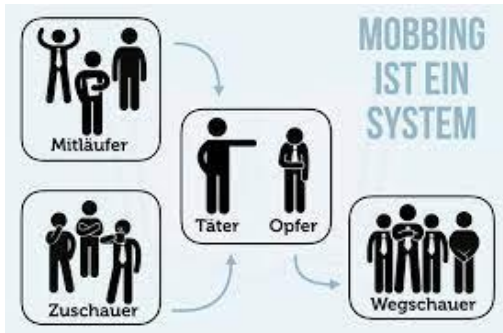
https://www.bahn.de/angebot/pendler/deutschland-ticket-jobticket?dbka-nal_001=L01_S01_D001_KSE0001_G15435_0323_RE_TRAF_ZENTR_D-Ticket-als-Jobticket_GSE3_LZ06&extProvId=5&extPu=14058-gaw&extLi=19866188537&extCr=148336165098-652068692614&extSi=&extTg=&keyword=firmenticket&extAP=&extMT=p&gclid=EAlaIqobChMI-f-SwbWw_gIV1ux3Ch0GzgCUEAMYASAAEgL1ovD_BwE

Weiter habe ich Ihnen noch einen Flyer der Deutschen Bahn angefügt, wo die Vorteile des Deutschland-Ticket-Jobticket thematisiert sind.

Vorab möchte ich mich für Ihre Mühe bedanken, sich mit der Thematik zu beschäftigen und freue mich über eine Rückmeldung.

Mit freundlichen Grüßen
Kerstin Kuschka
GMAV Vorsitzende

INFOS ZUM THEMA MOBBING



Mobbing – ein schwieriger Begriff

Der Begriff Mobbing kommt aus dem Englischen „to mob“, was so viel wie belästigen oder anpöbeln bedeutet. Historisch gesehen soll der Begriff zuerst vom Verhaltensforscher Konrad Lorenz im Hinblick auf Tiere gebraucht worden sein.

Einigermaßen ist der Mobbingbegriff sprachlich geklärt. Juristisch ist es aber schwieriger, Mobbing zu fassen. Eine

der größten Schwierigkeiten baut sich gleich am Anfang auf. Die Rechtsprechung betont immer wieder, dass Mobbing kein Rechtsbegriff ist. Aus dem Begriff Mobbing lassen sich keine konkreten Rechtsfolgen ableiten. Wenn man also feststellt, dass jemand gemobbt wird, folgt daraus rechtlich zunächst einmal – nichts.

Jedoch hat das Bundesarbeitsgericht 1997 den Begriff Mobbing einmal definiert: „systematisches Anfeinden, Schikanimieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“

Wichtig hierbei erscheint dabei die Systematik. Oft ergibt sich das Mobbing erst aus der Zusammenschau vieler Einzelfälle, die für sich betrachtet vielleicht gar nicht so schlimm sind.

Neben dem Begriff Mobbing gibt es noch Bossing und Staffing. Bossing meint das Mobben von Mitarbeitenden durch Vorgesetzte. Staffing bezeichnet das Mobben von Vorgesetzten durch Mitarbeitenden.

Auch wenn Mobbing kein Rechtsbegriff ist, ist es in der Praxis der erste entscheidende Schritt, Mobbing überhaupt erst einmal als solches zu erkennen. Mobbing ist ein Zerstörungsprogramm, das nicht nur psychische, sondern auch körperliche Schäden verursachen kann.

Typisch für das klassische Mobbing ist das Mitarbeitenden durch viele kleine und eher unscheinbare Handlungen zurückgesetzt werden, die für sich genommen als nicht so gravierend erscheinen, aber in der Gesamtschau die Schwelle zur Rechtsverletzung überschreiten. Dabei müssen alle Handlungen von einem einheitlichen Vorsatz und Konzept getragen werden. Oftmals ist auch die Sprache von einem „Mobbing-System“. Demnach ist Mobbing weniger die Folge eines Einzelmobbers, sondern viel mehr ein Gruppenphänomen. Dieses besteht neben Täter und Opfer auch aus Mitläufern, Zuschauern und Wegschauern.

Opfer von Mobbing können sich die Ursachen meist nicht erklären. Der Grund hierfür ist, dass sie häufig völlig unverschuldet in die missliche Situation geraten.

Ursachen von Mobbing

Mobbing entsteht in der Regel dort, wo Menschen auf engstem Raum (z.B. in einem Büro) eine Zwangsgemeinschaft bilden. Hier kann es schnell zu Rivalitäten, aber auch zu offenen Feindschaften kommen. Anstelle von Teamarbeit und gemeinsamen Zielen und Erfolgen, entstehen Konkurrenzdenken, Anfeindungen und Ausgrenzung.

Eine der häufigsten Ursachen von Mobbing ist ein geringes Selbstwertgefühl. Mobber versuchen sich selbst höher zu stellen und indem sie jemand anderen schlecht machen das eigene Ego zu stärken.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Weitere Ursachen von Mobbing sind:

- unklare Zuständigkeiten
- widersprüchliche Anweisungen
- allgemeine Mängel in der Kommunikations- und Informationsstruktur
- Monotonie
- Über- und Unterforderung
- Mangelnder Handlungsspielraum
- Stress
- Ungerechte Arbeitsverteilung
- Kooperationszwänge

Führungsstil, Management und innerbetriebliches Klima können wesentlich dazu beitragen, keinen Nährboden für Mobbingverhalten zu schaffen.

Notwendig sind feste Rahmenbedingungen für alle. Für die Umsetzung ist die Führungskraft verantwortlich.

Die Phasen von Mobbing

Bei Mobbing handelt es sich um eine Interaktion, bei der ein gewöhnlicher Konflikt nicht ausreichend bearbeitet wird oder ungelöst bleibt. Dadurch wird eine Dynamik ausgelöst, die in mehreren Phasen die Auseinandersetzung zwischen Täter und Opfer auf die Spitze treibt. Generell lassen sich dabei vier Phasen des Mobbings unterscheiden.

1. Phase: Ungelöster Konflikt

Ungelöste Konflikte oder eine mangelhafte Konfliktbearbeitung werden als häufigster Auslöser von Mobbing-Handlungen angesehen. Die Konflikte sorgen für ein schlechtes Arbeitsklima, für das viele dem Mobbingopfer die Schuld geben. In dieser Phase sind einzelne, sporadische und nicht systematische Angriffe und Gehässigkeiten zu verzeichnen. Vorgesetzte nehmen hier häufig eine abwartende Haltung anstelle eines frühzeitigen und präventiven Eingreifens ein.

2. Phase: Kontakt- und Informationsverweigerung

Der dem Konflikt ursprünglich zugrundeliegende Anlass tritt in den Hintergrund und die Mobbing-Handlungen werden intensiver: Außenvorlassen des Mobbingopfers, Verschweigen betrieblicher Zusammenhänge und Boykottierung der Arbeit im Team. Das Mobbingopfer wird systematisch isoliert und ausgegrenzt und es kommt zu Fronten- und Parteienbildung.

3. Phase: Steigerung der Aggression

Wehrt sich das Mobbingopfer nicht und werden keine Gegenmaßnahmen ergriffen, ist in der Regel eine Steigerung der Aggression die Folge. Die Situation eskaliert, die Angriffe auf das Mobbingopfer finden offener statt und können auch körperlicher Natur sein. Dies kann sich negativ auf das Selbstwertgefühl des Mobbingopfers auswirken. Folgen sind Konzentrationsschwierigkeiten, die zu Fehlern bei der Erledigung von Aufgaben führen, wodurch weitere Schikanen hervorgerufen werden können. Neben dem erhöhten psychischen Druck können deshalb auch arbeitsrechtliche Sanktionen, wie Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungsandrohungen folgen.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

4. Phase: Ausschluss aus der Arbeitswelt

Mobbingopfer sehen die Kündigung häufig als den letzten Ausweg aus ihrer Situation an. Wenn die arbeitsvertraglichen Pflichten wegen den psychischen und physischen Mobbingauswirkungen nicht mehr erfüllt werden können, kann es auch zur Kündigung seitens des Arbeitgebers kommen. Kommt es nicht dazu, sind langfristige Krankschreibungen und Frühverrentung mögliche Folgen.

Der „Teufelskreis“

- ✓ Isolierung durch jahrelange Schikanen, Diskriminierungen, Demütigungen
- ✓ Ruinierung des Selbstwertgefühls
- ✓ Häufung von Fehlern
- ✓ Frustration und Dauerstres

In der Folge kann das zu Depressionen und anderen typischen Stresskrankheiten führen.

Wie kann ich mich vor Mobbing schützen?

Mobbingopfer müssen sich wehren!

Oftmals kann ein klärendes Gespräch zwischen dem Betroffenen und dem Mobber schon helfen. Gelegentlich ist sich der Täter seiner Wirkung gar nicht bewusst. Den Betroffenen steht außerdem ein Beschwerderecht zu. Sie haben einen Anspruch auf Unterlassung der Schikanen gegen den mobbenden Kollegen oder Vorgesetzten. Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld können ebenfalls geltend gemacht werden. Problematisch kann in diesen Fällen die Beweisbarkeit der Verletzungshandlung sein. Die Beweislast trägt nämlich das Opfer.

Von Mobbing betroffene Arbeitnehmer können die mobbenden Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Arbeitgeber gezielt auf das Mobbing ansprechen. Es ist empfehlenswert den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, da dies teilweise Voraussetzung ist, um nachfolgend dargestellte Ansprüche geltend zu machen. Möglicherweise gibt es betriebliche Interventionsstrategien – beispielsweise aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung -, die nutzbar gemacht werden können (Konfliktmanagement). Außerbetrieblich könnte zur Eindämmung der Mobbinghandlung eine Mediation stattfinden.

Anmerkung von der GMAV - so eine Dienstvereinbarung gibt es in keiner der von uns zu betreuenden Dienststellen

Möglichkeiten für Betroffene

Betroffene Beschäftigte haben eine Reihe von rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren.

Das sind im Einzelnen:

- ✓ das Beschwerderecht (Näheres siehe unten)
- ✓ Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche
- ✓ das Leistungsverweigerungsrecht
- ✓ die außerordentliche Eigenkündigung
- ✓ der Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Des Weiteren haben Mobbingopfer die Möglichkeit, Schadensersatzansprüche aufgrund von Mobbing und der daraus hervorgegangenen Konsequenzen gemäß § 823 BGB geltend zu machen.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Das Beschwerderecht

In welcher Form und bei wem können sich betroffene Arbeitnehmer im Falle von Mobbing beschweren?

Arbeitnehmern steht in die Möglichkeit offen, sich bei der zuständigen Stelle zu beschweren. Das können sie tun, wenn sie sich vom Arbeitgeber oder von anderen Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Dieses Recht besteht unabhängig von der Existenz eines Betriebsrats. Zuständig für Mobbingfälle ist im Zweifelsfall der unmittelbare Vorgesetzte. Bleibt die Beschwerde wegen Mobbings erfolglos, können sie sich an den Arbeitgeber wenden. Formen und Fristen für die Beschwerde wegen Mobbings gibt es nicht. Sie können ein Mitglied der Mitarbeitervertretung als Person Ihres Vertrauens hinzuziehen.

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit die Mitarbeitervertretung einzuschalten. Sie ist verpflichtet, die Mobbing-Beschwerde entgegenzunehmen. Falls sie sie für berechtigt erachtet muss er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken. Die Arbeitnehmer können einen durchsetzbaren, vor dem Arbeitsgericht einklagbaren Anspruch auf Abhilfe erwerben. Das ist möglich, wenn der Arbeitgeber die Beschwerde anerkennt oder dies auf Betreiben der Mitarbeitervertretung geschieht. Dort wo es Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte gibt, können auch diese eingeschaltet werden.

Soweit ein schwerbehinderter Arbeitnehmer betroffen ist und eine Schwerbehindertenvertretung besteht, kann auch diese eingeschaltet werden.

Du beobachtest Mobbing am Arbeitsplatz? Werde aktiv!

- **Intrigen nicht unterstützen, sondern Partei für das Opfer ergreifen.**
- **Betroffene Personen ansprechen.**
- **Opfer über Tratsch und Gerüchte informieren.**
- **Mitläufer*innen ansprechen und sensibilisieren.**
- **Die Probleme nicht bagatellisieren.**

So können wir als GMAV Hilfe gegen Mobbing leisten

Auch wenn Sie bei einem Gespräch mit uns weniger Schwellenangst haben, dieses Thema anzusprechen, ist und bleibt rechtlich gesehen, die Dienstgeberin verpflichtet, gegen Mobbing aktiv zu werden.

Die Dienstgeberin ist aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, Schaden von Mitarbeitenden möglichst abzuwenden. Dies ist ins besonders, wenn nicht nur Sachschaden bei Ihnen entstehen kann, sondern die Gesundheit – auch die psychische – gefährdet ist.

Als GMAV haben wir gemäß § 33 MVG-EKD ein allgemeines Überwachungsrecht gegenüber der Dienstgeberin. Wir sind also berechtigt und verpflichtet, darauf zu achten, dass sich die Dienststellen im Rahmen der gesetzlichen Rechte und Pflichten bewegen. Das gilt selbstverständlich auch für die Einhaltung der Fürsorgepflicht und damit auch für Maßnahmen gegen Mobbing.

Neben dem allgemeinen Überwachungsrecht kommt auch eine Reihe besonderer Mitwirkungsrechte in Betracht.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen haben wir als GMAV ein Mitwirkungsrecht gemäß § 40 b) MVG-EKD. Derartige Maßnahmen können die Dienststellen nur mit unserer Zustimmung ergreifen.

Wir haben als GMAV ein allgemeines Vorschlagsrecht gemäß § 40 k) MVG-EKD. Danach können wir Vorschläge für die Regelung der Ordnung in den Dienststellen machen. Denkbar wäre hier ein festes, standardisiertes Regelwerk vorzuschlagen, wie bei Auftreten von Mobbing reagiert werden soll. Man könnte beispielsweise eine:n Mobbingbeauftragte:n als Anlaufstelle einführen und regeln, wie dieser ausgewählt werden soll und nach welchen Regeln er/sie tätig werden soll.

Letztendlich ist auch eine Dienstvereinbarung zum Thema Mobbing möglich (§ 36 MVG-EKD). Mit einer spezifischen Dienstvereinbarung kann eine sehr breit angelegte und sichtbare Heransgehensweise an das Thema Mobbing geschaffen werden. Die sendet ein starkes Signal an alle, dass dieses Thema von der Mitarbeiterschaft und auch von Seitens der Dienststelle ernst genommen wird.

Weiter steht uns nach § 47 MVG-EKD ein Initiativrecht zu. Wir können als GMAV entsprechende Maßnahmen anregen und ins Gespräch bringen.

Quelle: www.Betriebsrat.com/wissen & MAV-Zeitung 10/2023

Ansprechpartner

AGG Beschwerdestelle
Kristian Gaiser

Tel.: 030 243 44 381
Email: kristian.gaiser@gemeinsam.ekbo.de

GMAV

Tel.: 030 243 44 478
E-Mail: gmaV@ekbo.de

Nun wollen wir von Ihnen wissen,

Sollen wir uns mit dem Thema Mobbing eingehender beschäftigen. Hier haben wir wieder eine Umfrage gestartet. Diese ist bis Ende des Jahres aktiv.

Bitte tragen Sie anstelle ihres Namens die Dienststelle ein (Konsistorium, AKD, Ev. Schulstiftung oder BMW) und beantworten Sie uns die angegebenen Fragen. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit

<https://umfrage.gemeinsam.ekbo.de/Zixb3TPztxsopaER>

BRÜCKENTEILZEIT - DAMIT ARBEIT ZUM LEBEN PASST



Was ist Brückenteilzeit?

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) besteht neben dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit). Beschäftigt ein Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, können diese, sofern ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) für einen im Voraus zu bestimmendem Zeitraum von einem Jahr bis fünf Jahre verringert wird.

Warum wurde die Brückenteilzeit eingeführt?

Es ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Deshalb setzt sich die Bundesregierung für ein Teilzeitrecht ein, das den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenkommt. Für diejenigen, die ihre Arbeitszeit zeitlich begrenzt verringern möchten, ist im TzBfG ein Recht auf Brückenteilzeit eingeführt worden. Nach der Phase der Brückenteilzeit kehren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Wann habe ich einen Anspruch auf die Brückenteilzeit?

Der Anspruch ist davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis vor der Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden hat und der Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden und anderen Personen in Berufsbildung) beschäftigt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Für diesen Zeitraum werden eine Mindestdauer von einem Jahr und eine Höchstdauer von fünf Jahren festgelegt. Durch Tarifvertrag kann ein abweichender Rahmen für den begehrten Zeitraum der Arbeitszeitverringerung vereinbart werden.

Muss ich meinen Antrag auf Brückenteilzeit begründen?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) gebunden. Eine Begründung des Teilzeit-Wunsches ist daher nicht erforderlich.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Wie vereinbare ich die Brückenteilzeit mit meinem Arbeitgeber?

Es ist folgendes Verfahren vorgesehen:

- Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (z.B. per E-Mail) zu stellen.
- Der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit der Arbeitnehmerin bzw. mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber seine Entscheidung schriftlich mitzuteilen.
- Wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn seine Entscheidung mitteilt, gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

Muss mein Arbeitgeber mir die Möglichkeit zur Brückenteilzeit geben?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Für Arbeitgeber mit mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Sie können die Brückenteilzeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeitet.

Gibt es bestimmte gesetzliche oder tarifliche Regelungen, wann Brückenteilzeit gewährt werden muss?

Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist in § 9a TzBfG geregelt. Einen grundsätzlichen Anspruch auf Brückenteilzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor der Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden hat und deren Arbeitgeber in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden und anderen Personen in Berufsbildung) beschäftigt.

Kann ich auch Brückenteilzeit in Anspruch nehmen, wenn mein Arbeitsverhältnis befristet ist?

Einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben grundsätzlich auch befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrages.

Kann ich als Auszubildender Brückenteilzeit in Anspruch nehmen?

Das TzBfG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es findet daher keine Anwendung auf Auszubildende. Allerdings besteht für Auszubildende nach § 8 Berufsbildungsgesetz bzw. nach § 27b Handwerksordnung die Möglichkeit, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen (Teilzeitberufsausbildung).

Kann ich als Beamt:er Brückenteilzeit in Anspruch nehmen?

Das TzBfG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es findet daher keine Anwendung auf Beamtinnen und Beamte. Allerdings bestehen in Bund und Ländern zum Teil unterschiedliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten.

Gibt es eine wöchentliche Mindestarbeitszeit, die man leisten muss, um Brückenteilzeit zu beantragen?

Das Gesetz sieht keine Mindestarbeitszeit für die Brückenteilzeit vor.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Gibt es Fristen, die ich bei der Beantragung beachten muss?

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit in Textform (z.B. per E-Mail) zu stellen. Dabei soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch den Wunsch zur Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Welche betrieblichen Gründe kann der Arbeitgeber gegen eine Bewilligung zur Brückenteilzeit vorbringen?

Wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Regelung verweist auf die entsprechende Vorschrift in § 8 Absatz 4 TzBfG. Ein betrieblicher Grund liegt danach insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

Kann ich die Brückenteilzeit vorzeitig beenden?

Während der Brückenteilzeit sind Teilzeitbeschäftigte an die vereinbarte Arbeitszeit gebunden. Sie haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht.

Freiwillige Vereinbarungen sind möglich. Dafür kann auch die neue Regelung in § 7 TzBfG genutzt werden, wonach der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer den Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat.

Kann ich Brückenteilzeit auch noch mit 62 Jahren beantragen?

Die Brückenteilzeit kann - wenn die übrigen Voraussetzungen gegeben sind, auch von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beantragt werden. Die zeitlich begrenzte Teilzeit kann auch eine Brücke in die Rente bilden.

Ist Brückenteilzeit eine einmalige Sache? Kann ich die Brückenteilzeit mehrmals beantragen?

Nach Ablauf des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer vereinbarten Zeitraums der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer automatisch zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurück. Ein Antrag ist hierzu nicht erforderlich. So soll sowohl für die Teilzeitbeschäftigten als auch für den Arbeitgeber Planungssicherheit erreicht werden. Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit erneut eine Brückenteilzeit oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

Für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund betrieblicher Gründe gilt für einen erneuten Antrag - wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit - eine Frist von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumut-

GMAV NEWSLETTER 04/2023

barkeitsregelung für Arbeitgeber mit insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund anderer Gesetze (z.B. nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz) zu verändern, bleibt unberührt.

Während der Brückenteilzeit sind Teilzeitbeschäftigte an die vereinbarte Arbeitszeit gebunden. Sie haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht.

Jedoch kann eine weitere (auch stufenweise) Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit, eine vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit oder eine Verlängerung des im Voraus bestimmten Zeitraums zwischen Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit einvernehmlich vereinbart werden.

Wie ändert sich mein Rentenanspruch durch Nutzung der Teilzeit?

Teilzeit bedeutet in aller Regel eine reduzierte Arbeitszeit und entsprechend weniger Arbeitsentgelt. Das wirkt sich auch auf die Rentenhöhe aus. Für jedes Kalenderjahr mit beitragspflichtiger Beschäftigung werden Entgeltpunkte ermittelt, indem das versicherte Arbeitsentgelt durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten geteilt wird.

Die Wartezeiten werden insbesondere durch Kalendermonate erfüllt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung abgeführt worden sind. Ob es sich dabei um Vollzeit- oder Teilzeitarbeit handelt, ist gleichgültig, solange der Kalendermonat mit Beiträgen belegt ist.

Wie ändert sich mein Entgelt?

Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden. Teilzeitkräfte erhalten grundsätzlich den gleichen Stundenlohn wie Vollzeitbeschäftigte. Entsprechend der kürzeren Arbeitszeit verringert sich aber das Einkommen.

Ist die Dauer der Arbeitszeit für die Leistungsbemessung ohne Bedeutung, müssen den Teilzeitbeschäftigten die gleichen Leistungen wie den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden (z. B. Jubiläumsgewandungen, Fahrtkostenzuschüsse, Sicherheits- und Erschwerniszulagen, Stellung von Arbeitskleidung). Teilzeitbeschäftigten, auch geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern darf eine Sondervergütung wie das Weihnachtsgeld nicht verweigert werden, wenn sie den Vollzeitbeschäftigten allgemein gewährt wird.

Wie ändert sich mein Urlaubsanspruch?

Auch bei der Urlaubsdauer gilt das Gebot der Gleichbehandlung. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vier Wochen. Entsprechend besteht bei einer 5-Tage-Woche ein gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Eine längere Urlaubsdauer kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben. Derzeit ist ein tariflicher Jahresurlaub von fünf bis sechs Wochen üblich.

Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter nicht an allen Arbeitstagen der Woche oder des Monats, wird der Urlaubsanspruch in Arbeitstagen im gleichen Umfang gekürzt, wie die Zahl ihrer Arbeitstage gegenüber der einer Vollzeitkraft vermindert ist.

GMAV NEWSLETTER 04/2023

Beispiel: Haben die Vollzeitbeschäftigten bei einer 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage Urlaub, erhält die/der Mitarbeiter:in, die/der immer nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, 18 Arbeitstage Urlaub (30 : 5 x 3). Das ergibt ebenso wie bei den Vollzeitkräften sechs arbeitsfreie Wochen.

Quelle:

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html#doc793be8f9-d306-43c8-aea2-9d62b1d9c8c5bodyText1>

Noch etwas in eigener Sache betreffend Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Konsistorium und den angeschlossenen Dienststellen und im Berliner Missionswerk wurde 2019 eine Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement abgeschlossen.

Gemäß SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, allen Mitarbeiter:innen, die innerhalb einer Zeitfrist von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM als Maßnahme der Gesundheitsprävention anzubieten.

Ist ein:e Mitarbeiter:in innerhalb der o.g. Frist 6 Wochen arbeitsunfähig, wird der/ die BEM-Berater:in über den Arbeitsbereich Personalwirtschaft informiert und diese:r lädt dann die jeweilige Person zum Erstgespräch ein.

Auf dem Erklärungsbogen wird der Person freigestellt, zu dem Gespräch ein Mitglied aus der GMAV, eine Person des Vertrauens und bei schwerbehinderten Personen die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zum Gespräch hinzuzuziehen.

Seit 2022 übt Thomas Raffael die Funktion des BEM-Beraters aus und wir konnten feststellen, dass seit dieser Zeit diejenigen, die zum BEM-Erstgespräch eingeladen wurden, auf das Recht verzichtet haben, dass ein Mitglied aus der GMAV beim Gespräch teilnimmt.

Wir möchten hier klarstellen, dass Thomas Raffael in seiner Funktion als **Betrieblicher EM-Berater** tätig ist und **nicht** in seiner **Funktion als Mitarbeitervertreter**.

Herr Raffael hat gegenüber der GMAV eine Schweigepflicht und dieser kommt er auch nach (was auch völlig richtig ist).

Sollten Sie also wollen, dass sich jemand aus dem Blickwinkel der/ des Mitarbeitenden bei den Gesprächen für Sie einsetzt und beim dem BEM-Prozess die leidensgerechten Umgestaltung des Arbeitsplatzes überwacht und Sie bei der Erhaltung Ihrer Arbeitsfähigkeit unterstützt, so sollten Sie angeben, dass Sie ein GMAV Mitglied bei dem Erstgespräch an Ihrer Seite haben möchten.

Aus unserem Gremium unterstützt Sie
Stefanie Flanze, Katja Hencke und Kerstin Kuschka.

Es steht Ihnen jedoch auch frei, jeden anderen aus dem GMAV-Gremium zu wählen. Eine Teilnahme eines GMAV-Mitglieds ist weiterhin keine Pflicht.