

Newsletter



AKTUELLES

Grußwort zum Jahresauftakt 2017

Wir wissen ja, dass das vorige Jahr immer besser war – ebenso, wie wir auch wissen, dass auch dieses wieder ein großes Maul und einen weiten Magen haben wird. Zwischen Maul und Magen suchen wir den Konsens auf der Klaviatur von Soll und Haben. Das war 2016 so und wird auch 2017 wieder so sein. Dies wird gewiss kein leichtes Jahr. Nicht außenpolitisch und nicht innenpolitisch. Verunsichert gucken wir nach Amerika, das sich gerade seltsam realitätsfern gebärdet. Ganz offensichtlich kein stabiler Partner mehr, die Probleme dieser Welt zu schultern. Irritiert erleben wir, wie rechte Apologeten auch in Europa, auch in Deutschland zunehmend Oberwasser gewinnen. Kein gutes Klima für ein so wichtiges Wahljahr. Noch ist die Welt nicht aus den Fugen, aber zweifelsohne ist die Demokratie gefährdet.

Vor diesem Hintergrund müssen wir unsere Werte verteidigen. Dafür trägt der öffentliche

Dienst als eine der wichtigsten Säulen der Gesellschaft große Verantwortung. Er ist Mittler zwischen „oben“ und „unten“ – das Vertrauen der Bürger in ihn setzt zwingend sein gutes Funktionieren voraus. Doch solche Verlässlichkeit ist nur zu erreichen, wenn Ämter und Behörden dafür auch die nötigen Mittel und das nötige qualifizierte Personal an die Hand bekommen. Vielerorts bekommen sie es nicht. Vielerorts wächst der Bürgerfrust, weil überlastete, schlecht bezahlte Beschäftigte und Bedienstete angesichts der unerledigten Aufgabenberge schier verzweifeln.

Kein Personal, kein Geld – das hören wir mantraartig immer wieder. Auch 2017 wird das so sein. Und die Dinge werden – das erleben wir gerade – nicht einfacher. Deshalb braucht es auch künftig starker Gewerkschaften. Wir werden in den anstehenden Tarifrunden alles daransetzen, unsere Forderungen durchzusetzen. Es ist unser gutes Recht, für gute Arbeit auch gutes Geld einzufordern. Der Staat erwirtschaftet Milliarden Überschüsse – Geld ist da; und auch die Mittel sind da, um genügend Personal zu qualifizieren. Wir meinen, es gehört zur simplen Logik, die Mittel auch dort einzusetzen, wo ihr Nutzen am größten ist. Der öffentliche Dienst braucht diese Stabilität – wenn er nicht zum Müllimer der Nation verkommen soll. Machen Sie mit, wenn die Gewerkschaften zu Aktionen auffordern!

2017 – wir haben viel zu tun. Packen wir es an – lautet die Fortsetzung dieses Satzes. Ja, packen wir es an! Dieses Jahr braucht jeden guten Willens, damit unser Land und die Welt darüber hinaus in einem guten Zustand bleiben.

Ich wünsche Ihnen und Euch allen ein gesundes und glückliches 2017!

Klaus D. Schmitt
Vorsitzender der Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die erste Tarifrunde findet am 18.01.2017 in Berlin statt. Erwartungsgemäß hören sich die Arbeitgebervertreter nur die Forderungen der Gewerkschaften an, ohne ein Angebot zu unterbreiten. Zeigen wir Ihnen lautstark, was wir davon halten: Wir treffen uns am 18.01.2017, 9:30 Uhr vor der Philharmonie, Herbert-von-Karajan-Str. 1, 10785 Berlin, und marschieren dann gemeinsam mit anderen Gewerkschaften zum Sitz der Verhandlungskommission. Teilnahmeberechtigt sind alle Beschäftigten der Berliner Verwaltung. Da noch Friedenspflicht herrscht, müssen Sie uns aber in Ihrer Freizeit unterstützen. Es lohnt sich, mal drei Stunden zu investieren, um dauerhaft monetäre Verbesserungen zu erzielen. Mitglieder der GVV erhalten auch für diese Aktion eine Aufwandsentschädigung.

Eine Aufforderung an die SozialarbeiterInnen in den RSD's: Bei dieser Tarifrunde könnten entscheidende Verbesserungen vereinbart werden, wenn Sie sich auch sichtbar beteiligen. Kommen Sie mit Ihren Spruchbändern, die Sie mehrmals schon eindrucksvoll, aber leider ergebnislos präsentierten. Hier ist die Gelegenheit, den Verhandlungskommissionen zu zeigen, dass was dringend verbessert werden muss. Drinnen wird sehr aufmerksam registriert, wer und wie viele Menschen draußen die Gewerkschaften mit ihren Forderungen unterstützen!

Klaus D. Schmitt, Vorsitzender

Zwei Hinweise:
Wenn Sie den Newsletter in einer hochauflösenden Qualität mögen, dann laden Sie ihn bitte von unserer Website herunter:
<http://www.gewerkschaft-verwaltungundverkehr.de/>

Wir fügen keine Links mehr ein, da diese zunehmend von der IT als Risiko eingestuft werden. Sie können dann die Quellenangaben kopieren und in den Cache Ihres PC's einfügen oder auch per Hand eingeben.

Eingliederungsmanagement – das Recht gilt!

So mancher schleppt sich krank durch den Job, weil er ansonsten seine Kündigung fürchtet. Doch so einfach ist das nicht: Seit 2004 ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gesetzliche Arbeitgeberpflicht. Es soll die Kündigung aufgrund einer langwierigen Krankheit verhindern; es wurde 2004 im novellierten Sozialgesetzbuch IX ergänzt (§ 84 Abs. 2). Danach haben Beschäftigte, die während der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren, einen Rechtsanspruch auf ein BEM-Verfahren; ihre Teilnahme ist freiwillig. Auf diesem Wege soll ihnen nach längerer Krankheit der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben erleichtert werden. Gleichzeitig stärkt das BEM den präventiven Arbeitsschutz, weil mit seinen gesundheits- und arbeitsschutzfördernden Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt wird.

Zweifelsohne ist dies ein Verfahren, das krankheitsbedingte Kündigungen erschwert, die Rehabilitation erleichtert und die Arbeitsbedingungen insgesamt verbessern hilft. Allerdings klaffen auch hier Theorie und Praxis oftmals weit auseinander. Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat seitdem mit zahlreichen Urteilen die Rechte der Beschäftigten wie auch die Mitbestimmungsrechte ihrer Interessenvertretungen weiter gestärkt. Ihre Urteile haben zur Entwicklung hoher BEM-Qualitätsstandards beigetragen.



Vor Gericht geht es meistens um zwei strittige Fragen: Ist eine krankheitsbedingte Kündigung ohne BEM zulässig? Wann genügt ein BEM den gesetzlichen Ansprüchen? Dazu haben die Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht grundsätzliche Urteile gefällt. So ist beispielsweise trotz häufiger Kurz-Fehlzeiten – und mit erheblichen Ausfallzeiten in der Summe – die krankheitsbedingte Kündigung unverhältnismäßig, wenn im BEM-Verfahren zuvor nicht die gesundheitsförderliche Umgestaltung des Arbeitsplatzes ermittelt wurde. Und auch eine langwierige Tumorerkrankung ist kein Grund für die An-

nahme, dass Beschäftigte nicht genesen und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können – mit oder ohne Umgestaltungsmaßnahmen.

Für ein zuverlässiges Funktionieren des BEM sorgt auch der Personalrat: Er muss qua Gesetz an jedem BEM-Verfahren beteiligt werden, gestaltet das genaue Vorgehen und die konkreten Schritte mit und kann dies im Zweifel auch per Einigungsstelle durchsetzen. Wer mehr zu diesem Thema wissen und laufend aktuell informiert werden will, der ist mit der Zeitschrift „Gute Arbeit“ gut beraten – auch im Netz unter www.gutearbeit-online.de

Dieses Video kann Leben retten – Rettungsgasse bilden!

Wie wichtig diese ist, bestätigen alle Einsatzkräfte aber sie funktioniert nur, wenn alle mitmachen. Das Video sollte deshalb möglichst viele Menschen erreichen und dafür sensibilisieren. Glücklicherweise gelang das auch, weil unzählige Leute das Video teilten. Über 10 Mio. Menschen haben sich das Video auf verschiedenen Plattformen angesehen und zahlreiche Medien berichteten darüber.

Wir hoffen, dass nun mehr Menschen beim Annähern an einen Stau daran denken, zwischen der ganz linken Spur und der daneben Raum für Rettungsfahrzeuge zu lassen. Wer sich das Video ansehen möchte, findet es hier: <https://youtu.be/1D4lsJnznqk>



Toilette als Dienstort

Das WC im Dienstgebäude – ein extraterritoriales Örtchen? Nix da, entschied das Bundesverwaltungsgericht ...

... und verdonnerte das Land Berlin im vergangenen November dazu, den Unfall einer Beamtin eben hier als Dienstunfall anzuerkennen. Die Frau war auf dem Klo mit dem Kopf gegen einen Fensterflügel gestoßen und hatte sich eine stark blutende Platzwunde zugezogen. Da dies während der regulären Dienstzeit im „räumlichen Machtbereich ihres Dienstherrn“ geschah, klagte sie auf Anerkennung als Dienstunfall. Das beklagte Land Berlin lehnte dies mit der Begründung ab, die WC-Nutzung sei keine Dienst-, sondern eine Privatangelegenheit. Dagegen hatte bereits das Berliner Verwaltungsgericht entschieden, dass dies zwar nach den Regeln der gesetzlichen Unfallversicherung gelte, aber nicht auf das Beamtenverhältnis übertragbar ist.

Mit diesem Urteil ist klar: Berliner Beamtinnen und Beamte stehen auch in den Toilettenräumen ihres Dienstgebäudes unter Unfallschutz. Dieser reicht weiter als in der gesetzlichen Unfallversicherung und richtet sich allein nach § 31 Abs. 1 Beamtenversorgungsgesetz. Die beamtenrechtliche Unfallfürsorge erstreckt sich auf alle Orte, die zum räumlichen Macht-

bereich des Dienstherrn gehören. Risiken, die sich während des Dienstes hier ergeben, gegen zu Lasten des Dienstherrn – unabhängig davon, ob sich der Unfall dienstlich oder privat geprägt ereignet. Ausnahmen

gelten übrigens nur für die Fälle, in denen der Dienstherr die konkrete Tätigkeit ausdrücklich verbietet – doch wer wollte schon ein „dringendes Bedürfnis“ verbieten?! Dennoch sollte man stets auf offene Fensterflügel achten...



PERSONALRATSSEMINAR

Die GVV veranstaltet am 27. und 28.02.2017 ein Seminar für Personalrätinnen und Personalräte des Landes Berlin „Aktuelle Themen und Rechtsprechung im Personalvertretungsrecht Berlin“.

Das Programm und das Anmeldeformular finden Sie auf unserer Website. Sie können es aber auch per Mail bei uns abfordern. Die Teilnahmekosten für beide Tage betragen 150 €.

Warum eine Patientenverfügung?

Alle reden über sie, aber nur wenige wissen tatsächlich Bescheid. In jungen Jahren verdrängt man sie, aber im Alter wird sie wichtig – die Patientenverfügung. Mit ihr teilen wir Angehörigen und Ärzten unsere ganz individuellen Wünsche für den Lebensabend mit und behalten so selbst bestimmt das Heft des Handelns in der Hand. Wer will im Falle eines Falles denn schon hilflos der Willkür lebensverlängernder Apparaturen ausgeliefert sein? Die Würde des Menschen ist unantastbar – das gilt gerade auch hier.

Seit 2009 ist die Patientenverfügung ein gesetzlich sanktioniertes Instrument, das die straf- und zivilgesetzlichen Aspekte verbindlich regelt. Damit wurde nach jahrelangem Streit endlich Klarheit über ein selbstbestimm-

tes und menschenwürdiges Sterben erzielt. Eine unverzichtbare Klarstellung für eine humane Gesellschaft, die somit der Grauzone der sog. „Sterbehilfe“ entschiedene Schranken setzt. Dennoch bleibt die Patientenverfügung interpretierbar. Oft ist sie Streitpunkt vor dem Betreuungsgericht zwischen dem Arzt, einem bevollmächtigten Betreuer und dem Betroffenen, der sich nicht mehr äußern kann. Deshalb basiert ihre rechtliche und praxistaugliche Verbindlichkeit auf einer medizinisch qualifizierten Abfassung und konkreten Vorgaben.

Wer Angehörige und Ärzte im Ernstfall nicht vor schwierige Entscheidungen stellen will, sollte vorsorgen. Wollen Sie das tun, sich aber unschlüssig sein über den Sinn einer Patientenverfügung, können Sie sich auf einer

GVV-Veranstaltung fachkundigen Rat holen: Am Donnerstag, dem 23. Februar 2017, 15 bis 17 Uhr, informiert ein Experte der Bundeszentrale Patientenverfügung ausführlich zu diesem Thema. Ort: Galerie im Kulturhaus Spandau, Mauerstraße 61, 13597 Berlin.

Bitte schicken Sie uns eine E-Mail, wenn Sie teilnehmen möchten.

V.i.S.d.P. Klaus-D. Schmitt

**23.02.2017, von 15 bis 17 Uhr
Galerie im Kulturhaus Spandau,
Mauerstraße 61, 13597 Berlin-Spandau**

Wahlaufruf zur HJAV

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, es ist wieder so weit: In diesem Jahr konstituiert sich die Haupt-Jugend- und Auszubildenden-vertretung (HJAV) für den Berliner Landesdienst neu.

Ein Gremium, das von den unter 18-Jährigen und von Auszubildenden, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gewählt wird und das sich für deren Interessen stark macht. Eine Personalvertretung für die jugendlichen Beschäftigten also. Seine Mitglieder unterstützen die örtlichen Jugend- und Azubis-Vertretungen in ihrer Arbeit und wachen darüber, dass geltendes Recht auch tatsächlich eingehalten wird. Alles, was in den Ämtern und Behörden vor Ort nicht geklärt werden kann, gelangt zur HJAV, die dann als Mittler zum Hauptpersonalrat auftritt und mit diesem und weiteren Instanzen Lösungen sucht. Das ist eine wichtige Interessenvertretung. Es geht um Euch, um Euer Zurechtkommen mit den Lehrjahren. Ihr seid die Zukunft des

öffentlichen Dienstes – nur wissen das offensichtlich noch nicht alle Chefs oder verdrängen es. Es geht um gute Ausbildung, um Ausbildungsinhalte, die zukunftsorientiert sind und den öffentlichen Dienst stark machen. Das aber gelingt nur, wenn Ihr nach erfolgreicher Ausbildung auch übernommen und nicht wieder abgeschoben werdet.

Die HJAV kontrolliert, dass die Ausbildung zum Nutzen der Azubis abläuft. Dafür braucht sie starke Mitglieder, die von einer stabilen Basis getragen werden. Deshalb suchen wir Kandidatinnen und Kandidaten, die mit Herz und Verstand, engagiert und ideenreich die Interessen der Azubis gegenüber dem Dienstherrn wahrnehmen. Gewiss kein leichtes Eh-

renamt, das so nebenbei erledigt werden könnte. Aber ein Amt, das die Sinne schärft und stark macht für das Arbeitsleben. Ein Job mit doppeltem Nutzen also.

Bitte meldet Euch, wenn Ihr mitmachen wollt. Es kann jeder kandidieren, der das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und natürlich beim Land Berlin beschäftigt ist. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist nicht notwendig. Wir wollen mit Euch eine Unabhängigenliste aufstellen. Wir nehmen Eure Bewerbung unter info@gewerkschaftsverwaltungundverkehr.de entgegen. In einem zweiten Schritt werden wir dann unsere Kandidaten für die HJAV küren. Über den weiteren Ablauf informieren wir Euch rechtzeitig. Wir freuen uns auf Eure Bewerbung!

Jobcenter – gleiche Arbeit, ungleicher Lohn

Jobcenter sind wichtige Eckpfeiler unseres Sozialstaates: Ihre rund 60.000 Beschäftigten entscheiden über das Wohl und Wehe von mehr als 6 Millionen Hartz IV-Empfängern, bestimmen so den Alltag hunderttausender Familien mit. Sie sorgen dafür, dass die staatliche Grundsicherung ankommt und funktioniert. Ein hoch anspruchsvoller, ein sehr anstrengender Job.

Doch ein Job mit hoher Fluktuation – auch, weil er höchst unterschiedlich entlohnt wird. Denn die „Hilfe aus einer Hand“, die 2005 Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammenführte, hat mehrere Dienstherrn: Bund, Länder, Kommunen; Föderalismus wird hier zum Bumerang. Das Chaos ist groß, weil viele der Mitarbeiter aus verschiedenen „Staatsbetrieben“ – wie Bahn, Post, Telekom – ausgeliehen wurden und sich Sozialrecht im Crash-Kurs aneignen; andere Externe sind auf Zeit eingestellt. Die Aufstiegschancen sind gering. Eigenes, professionelles und stabiles Personal kann sich so nicht entwickeln. Ein Hauptgrund dafür sind die verschiedenen Arbeitgeber mit ihren ganz unterschiedlichen Tarifstrukturen. So kommt es, dass zwei

im selben Büro sitzen, die gleiche Arbeit machen – und der eine dafür doch monatlich 500 Euro mehr bekommt. Mancherorts sind die Unterschiede noch krasser. Kein Wunder, wenn die Missstimmung wächst und die Fluktuation steigt.

Dass es auch anders geht, beweist ein Beispiel aus einem Jobcenter in Nordrhein-Westfalen: Mit Zustimmung des Personalrats bekommen dort Sachbearbeiter und Teamleiter aus der

Kommune eine Zulage – und damit eine Gehaltsaufbesserung von bis zu 500 Euro. Hier habe man die Notwendigkeit erkannt, schnell zu handeln. Mit etwas guten Willen im Senat, wäre das auch in Berlin zu schaffen. Es führt kein Weg daran vorbei, Lösungen zu schaffen, die einem der wichtigsten sozialen Grundsätze gerecht werden: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Denn Jobcenter dürfen nicht länger die Stiefkinder des Sozialstaates bleiben.

Azubi – eine holprige Übernahme

Wer für den öffentlichen Dienst ausgebildet wird, muss anschließend auch im öffentlichen Dienst arbeiten!



gute Ausbilder, um sie für die wachsenden Aufgaben fit zu machen. Ohne sie, unsere künftigen Fachkräfte, gibt es schon bald keine funktionierenden Behörden mehr.

Das Ziel ist klar, doch die Wege dahin umstritten. Dabei macht der Senat den Bezirken die Sache durchaus schmackhaft: Zwar erfolgt die Finanzierung der jungen Dienstkräfte aus den vorhandenen Personalmitteln, doch wo das verfügbare Limit infolge unbefristeter Übernahmen überschritten wird, stellt der Senat einen Ausgleich im Rahmen der Basiskorrektur in Aussicht. Dies gilt auch im Falle der befristeten Übernahme, weil auf absehbare Zeit keine Beschäftigungsmöglichkeit im eigenen Bezirk besteht. Diese Azubis sollen über die Senatsinnenverwaltung landesweit in Dienststellen oder Landesunternehmen vermittelt werden; auch dafür gibt es einen Kostenausgleich.

Die Gründe werden immer dringender und die Situation immer brenzlicher. Denn der Personalmangel marschiert und die Personaldecke in Ämtern und Behörden wird immer dünner. Selbst in den Wirtschaftsunternehmen wächst die Einsicht, teuer ausgebildeten Nachwuchs auch im eigenen Haus zu halten. Effizienter für alle ist es allemal, Jugendlichen sichere Perspektiven für ihre Zukunft zu geben. Doch weniger stringent agiert der öffentliche Dienst mit Blick auf solche Zukunftsperspektiven: Trotz fester Übernahmevorgaben durch den Berliner Senat verfahren viele Bezirke nach eigenem Gutdünken und restriktiven Eigenregeln, die eine unbefristete Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss erschweren.

Schwarz auf weiß lässt sich das in einschlägigen Anweisungen der zuständigen Senatsverwaltung nachlesen: Danach sollen Azu-

bis mit einer Abschlussnote von 3,49 oder besser einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten; und wer schlechter abschneidet, soll zunächst einen auf ein Jahr befristeten Vertrag bekommen – mit der Chance, sich für eine dauerhafte Übernahme zu bewähren. Glücklicherweise ist eine derartige Befristung nicht, denn wer seine Zukunft an seiner Lehrstätte

Anreize sind also da, damit uns die Fachkräfte von morgen nicht durch die Lappen gehen. Man muss sie aber auch sehen und vor allem auch nutzen wollen. Es gibt keinen Königsweg – aber es gibt den Zwang, jedem Jugendlichen im öffentlichen Dienst eine Chance zu geben. Das wird erneut auch Gegenstand der künftigen Tarifrunden sein.

Ohne künftige Fachkräfte gibt es bald keine funktionierenden Behörden mehr

so vage sieht, orientiert sich schnell anderswo, wo es eventuell auch mehr zu verdienen gibt. So leichtfertig darf der öffentliche Dienst mit seinem Nachwuchs nicht umgehen. Manche Jugendliche werden erst später „wach“ – es braucht schon eine stabile Ausbildungsqualität, klare Konzepte und

Denn ganz klar ist, dass die unbefristete Übernahme erst die halbe Miete ist – rund wird die Sache bei Gleichbehandlung von Bund, Ländern und Kommunen, eben bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Noch viel zu tun für uns alle....

GANZ ZUM SCHLUSS

Sie möchten mehr über die GVV erfahren? Sie möchten sich in der GVV engagieren? Sie möchten anderen die GVV näherbringen? Wir freuen uns darüber und möchten Ihnen unseren Flyer empfehlen.

Als zuständige Gewerkschaft sind wir aufgrund unserer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken

auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine Mails wünschen. Bitte teilen Sie uns das per Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Postfach 200739
13517 Berlin
E-Mail:
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Klaus Schmitt (V.i.S.d.P.)
Fotos: free-images, pixabay, Privat, unsplash,
wikimedia
Layout/Satz: hasenecker.de