

INHALTSVERZEICHNIS

Wie bisher auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis klicken und der Newsletter springt zum gewünschten Artikel. Beim Klick auf **zu Seite 1** springt das Dokument zurück zum Inhaltsverzeichnis.

Grußwort	1
Hauptstadtzulage	1
Arbeitgeber mauern weiter	2
Eine Blaupause für den restlichen Bereich des TV-L?	2
Beleidigt, angepöbelt, verprügelt	3
Gewalterfahrungen im öffentlichen Dienst - Umfrage	4
Freistellung für Kinderbetreuung	4
Beteiligungsrechte von Personalvertretungen	4
Corona-Sonderregeln bis März 2022 geplant	5
Forderungen des Hauptpersonalrats	6
Raumtemperatur am Arbeitsplatz	9
Assistenz im Krankenhaus	10
Blindengeld auch für Rentner im EU-Ausland?	10
„Satire, Satire - Satire!“	11
„Sie geben alles“	11
Konferenz der GVV	12
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	13
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	14
Cartoon	15
GANZ ZUM SCHLUSS	15

Hauptstadtzulage

Nach Mitteilung des Verfassungsgerichtes ist mit einer zeitnahen Entscheidung zu rechnen. Danach sehen wir weiter.

Grußwort

Guten Tag,
 die Tarifaueinandersetzungen gehen in die nächste Runde. Beteiligen Sie sich an den Aktionen der Gewerkschaften, um Druck für die nächste Verhandlungsrunde aufzubauen. Arbeitgeber sind nur zu beeindruckern, wenn Köpfe auf der Straße zu sehen sind, wenn wir unseren Protest aus den Betrieben und Verwaltungen in die Öffentlichkeit tragen. Ansonsten konstatieren die Arbeitgeber, dass wir Beschäftigten nicht hinter den Forderungen stehen und eigentlich nicht mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen brauchen. Auch Beamtinnen und Beamte können sich an Aktionen beteiligen, wenn sie sich entsprechend frei nehmen (z.B. Gleitzeit oder Urlaub). Ein Streik ist für diese Personengruppe nicht gestattet. „Ich lösche Dein Haus und Du bewirfst mich mit Knallkörpern“, so die eindrucksvollen Aussagen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu alltäglichen Gewalterfahrungen auf dem Schöneberger Forum. Der neue Senat will die Lebensarbeitszeit der Berliner Beamtinnen und Beamten auf das 67. Lebensjahr erhöhen. Äußerer Anlass ist seine Feststellung, dass die Besoldung den Durchschnitt der Bundesländer erreicht hat. Dafür ist ein Gesetzgebungsverfahren notwendig, bei dem auch die Gewerkschaften und der HPR beteiligt werden. Das ist ein ziemlich stumpfes Schwert. Hoffnungen, das Vorhaben zu stoppen, gibt es nicht. Wir vermuten, dass es Übergangsregelungen, vergleichbar dem Rentenrecht, geben wird. Klarheit gibt es erst, wenn der Gesetzentwurf vorliegt. Wer sich in der Nähe der Antragsaltersgrenze befindet und plant, diese in Anspruch zu nehmen, sollte die Entwicklung besonders aufmerksam betrachten.



Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt

Arbeitgeber mauern weiter

Auch in der zweiten Verhandlungsrunde gibt es kein Angebot, keine Kompromissbereitschaft und keinerlei Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten. Nach zwei enttäuschenden Verhandlungstagen am 1./2. November 2021 in Potsdam, kann man nur feststellen, es gab bei keinem Punkt Übereinstimmung geschweige denn Annäherung. Die Arbeitgeber, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), ohne Hessen, beharren auf ihrer Meinung, dass es nur einen Abschluss gibt, wenn die Gewerkschaften zum Thema Arbeitsvorgang verhandeln. Das jedoch könnte für viele unserer Kolleginnen und Kollegen eine massive Verschlechterung ihrer Eingruppierung mit sich bringen. Der jetzt schon nicht sehr attraktive Tarifvertrag der Länder (TVL-L) würde auch für die Nachwuchsgewinnung noch weniger Anziehung haben. Die Arbeitgeber kennen die Forderungen der Gewerkschaften seit über zwei Monaten, seit etwa einem Monat wird verhandelt und noch immer hat die TdL kein Angebot gemacht und noch immer lässt die TdL nicht erkennen, dass sie um die Personalprobleme im Landesdienst weiß.

Die nächste Verhandlungsrunde findet am 27. November 2021 im Kongresshotel Potsdam, Am Luftschiffhafen 1, 14471 Potsdam statt.

Um 15.45 Uhr versammeln sich Kolleginnen und -Kollegen am Verhandlungsort in Potsdam, um den Arbeitgebervertretern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ihre Botschaft zu überbringen.

Machen Sie mit und melden Ihre Teilnahme per Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de bei uns an. GVV-Mitglieder erhalten eine Aufwandsentschädigung!! Bis dahin werden die Gewerkschaften noch einige Aktionen durchführen, an denen Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen teilnehmen sollten. GVV-Mitglieder erhalten auch dafür Aufwandsentschädigungen, wenn dies vorab per Mail abgestimmt ist. Wir müssen, auch zu Ihrem Schutz, die Rechtmäßigkeit prüfen.

Wenn Sie noch kein Mitglied einer Gewerkschaft sind, sind Sie herzlich willkommen, unter den Schutzschirm der GVV zu kommen. Um in den Genuss von finanziellen Entschädigungen zu kommen und sofort Rechtsschutz wegen Auseinandersetzungen mit Ihrem Arbeitgeber wegen der Tarifaufeinandersetzungen zu erhalten, brauchen wir von Ihnen bis zum 30.11.2021 rückwirkend zum 01.10.2021 Ihre Eintrittserklärung.

[zu Seite 1](#)

Eine Blaupause für den restlichen Bereich des TV-L?

- Die Einkommen der Beschäftigten steigen zum 1. August 2022 um 2,2 Prozent und ein Jahr später nochmal um 1,8 Prozent (mindestens aber 65 Euro).
- Auszubildende erhalten zu diesen Zeitpunkten jeweils 35 Euro mehr.
- Die Beschäftigten erhalten in diesem und im nächsten Jahr jeweils eine Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro (steuer- und abgabenfrei; Auszubildende: 250 Euro).
- Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung.
- Die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten werden ausgebaut und erste Optionen zur Umwandlung von Entgelt in Freizeit geschaffen.
- Für eine verbesserte Familienfreundlichkeit gibt es künftig einen Anspruch auf Freistellung von 20 Prozent der Arbeitszeit in den ersten 8 Wochen nach der Geburt eines Kindes für den nicht gebärenden Elternteil.
- Auszubildende mit der Abschlussnote „Befriedigend“ oder besser werden unbefristet übernommen.
- Eingeführt werden zudem beschleunigte Aufstiegsmöglichkeiten für neu eingestellte Beschäftigte
- (neue Entgeltstufen 1a und 1b), insbesondere für selbst ausgebildete Nachwuchskräfte (zukünftig Übernahme in Entgeltstufe 2).
- Für Führungskräfte wurden zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen (Einführung Entgeltgruppe 16).
- Die im Jahr 2017 eingeführten Regelungen zum „Landesticket“ für den Öffentlichen Personennahverkehr werden verlängert.
- Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 28 Monate.
- Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfänger

[zu Seite 1](#)

Beleidigt, angepöbelt, verprügelt

Keine Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, das Thema des diesjährigen Schöneberger Forums mit mehreren Hundert Beschäftigtenvertreterinnen und -vertretern aus ganz Deutschland. Es fand ein intensiver Erfahrungsaustausch statt, bei dem klar wurde, es ist noch ein weiter Weg zu gehen. Die alltägliche Gewalt muss von Vorgesetzten zur Kenntnis genommen werden. Sprüchen wie „stellen Sie sich nicht so an, seien Sie nicht so empfindlich“ und „das habe ich auch schon alles erlebt“ müssen durch konsequentes Handeln begegnet werden. Die Betroffenen müssen ernstgenommen werden, Anzeigen müssen von Amts wegen gestellt werden, Hausverbote müssen konsequent durchgesetzt werden. Nulltoleranz gegenüber Gewalthandlungen, egal, ob sie psychisch oder physisch ist. Effektive Alarmsysteme müssen installiert sein. Im Rahmen der Tagung wurde auch der Deutsche Personalräte-Preis verliehen. Als Preisträger in Bronze wurde der HPR Berlin für die Dienstvereinbarung (DV) über Verfahrensabläufe zum Landesantidiskriminierungsgesetzes ausgezeichnet. Die DV konkretisiert die Rechte der von einer Diskriminierungsbeschwerde betroffenen Beschäftigten. Sie ist auf der Website des HPR einsichtbar.



Die Polizeipräsidentin, Dr. Barbara Slowik, forderte, dass die enge Definition, wann ein Dienstunfall vorliegt dringend zu reformieren ist. Bisher wird ein eindeutig nachvollziehbarer kausaler Auslöser als erforderlich gesehen. Diese Definition ist nicht anwendbar bei psychischen Anlässen (Beleidigungen usw.). Da führt die Summe der Ereignisse zur Dienstunfähigkeit ohne Anerkennung als Dienstunfall.

[zu Seite 1](#)



V.l.n.r.: Elke Hannak, stellvertr. Vorsitzende des DGB; Daniela Ortmann, Vorsitzende des Hauptpersonalrat des Landes Berlin (HPR) und Susanne Stecher, 1. stellv. Vorsitzende des HPR



V.r.n.l.: Gabriele Schubert, Personalrätin beim BA Spandau, Mitglied des HPR und stellv. Vorsitzende der GVV; Elke Hannak, stellv. Vorsitzende des DGB und Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV

Gewalterfahrungen im öffentlichen Dienst - Umfrage

Sie sind im öffentlichen Dienst in einem der folgenden Bereiche beschäftigt:

- Berufsfeuerwehr und Rettungsdienst
- Justiz
- Justizvollzug
- Vollstreckung (Amtsgericht)
- Staatsanwaltschaft
- Sozialverwaltung
- Arbeitsverwaltung
- Bildung
- Ordnungsamt
- Veterinäramt
- Bürgeramt

und haben dabei regelmäßig Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern?

Dann bitten wir Sie, sich 15 Minuten Zeit zu nehmen und bis zum 30.11.2021 an unserer Befragung teilzunehmen. Sollten Sie persönlich keine Gewalterfahrungen während Ihrer Arbeitszeit gemacht haben und nicht Zeugin oder Zeuge eines gewalttätigen Übergriffs auf eine Kollegin oder einen Kollegen geworden sein, sind wir ebenfalls an Ihrer Meinung interessiert.

Die Befragung ist Teil einer größeren Studie zur Untersuchung des Ausmaßes von Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, mit der das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) beauftragt hat.

<https://bit.ly/3HbEzGb>

[zu Seite 1](#)

Freistellung für Kinderbetreuung

Die Regelungen gelten nur für Kinder bis zwölf Jahre. Wieso? In Deutschland ist sowohl nach dem StGB als auch nach dem SGB Kind, wer noch nicht 14 Jahre alt ist. Erst ab 14 ist man Jugendlicher. Warum gelten die Freistellungsregelungen nicht, wenn das Kind 13 ist? Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass vorrangig positive Arbeitszeitsalden abzubauen sind. Dies ist nach wie vor eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung. Darüber hinaus haben wir im letzten Lockdown

gesehen, dass der auch länger als 34 Arbeitstage dauern kann. Daher ist es doch gut, wenn Mitarbeiter dafür einen Puffer in der Hinterhand haben, bzw. auch wieder einen Puffer für die Zeit nach der Pandemie, in der 10 Tage für die Betreuung eines kranken Kindes i.d.R. nicht ausreichen. Immerhin reden wir z.B. von einer behördlich empfohlenen oder angeordneten Schließung der Betreuungseinrichtung.

[zu Seite 1](#)

Beteiligungsrechte von Personalvertretungen

Im Zusammenhang mit gesetzlich erlaubten Impfstatusabfragen ist die Frage der Personalratsbeteiligung aufgekomenen. Das Dienstrechtsreferat bei SenFin vertritt dazu folgende Auffassung:

„Vorliegend ist von einem Mitbestimmungsrecht des Personalrates nach § 85 Abs. 1 Nr. 7 Personalvertretungsgesetz (PersVG) aufgrund einer Maßnahme des allgemeinen Gesundheitsschutzes auszugehen. Allerdings ist zu beachten, dass das IfSG dem Arbeitgeber gesetzlich ein Fragerecht einräumt. Dies hat eine Auskunftspflicht der Dienstkraft zur Folge. Daher besteht im Zusammenhang mit einer entsprechenden Befragung für die Personalvertretung lediglich ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Art und Weise der Datenerhebung – nicht hingegen bei

der Frage, ob eine solche überhaupt erfolgt.

Je nach Durchführung der Erhebung kann ggf. auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 85 Abs. 2 Nr. 5 PersVG vorliegen. Voraussetzung ist, dass die Erhebung mittels eines Fragebogens erfolgt, welcher einer konkreten Dienstkraft zuordenbar ist. In einem solchen Fall handelt es sich um die mitbestimmungspflichtige inhaltliche Gestaltung eines Personalfragebogens, da personenbezogene Daten erhoben werden.“

[zu Seite 1](#)

Corona-Sonderregeln bis März 2022 geplant

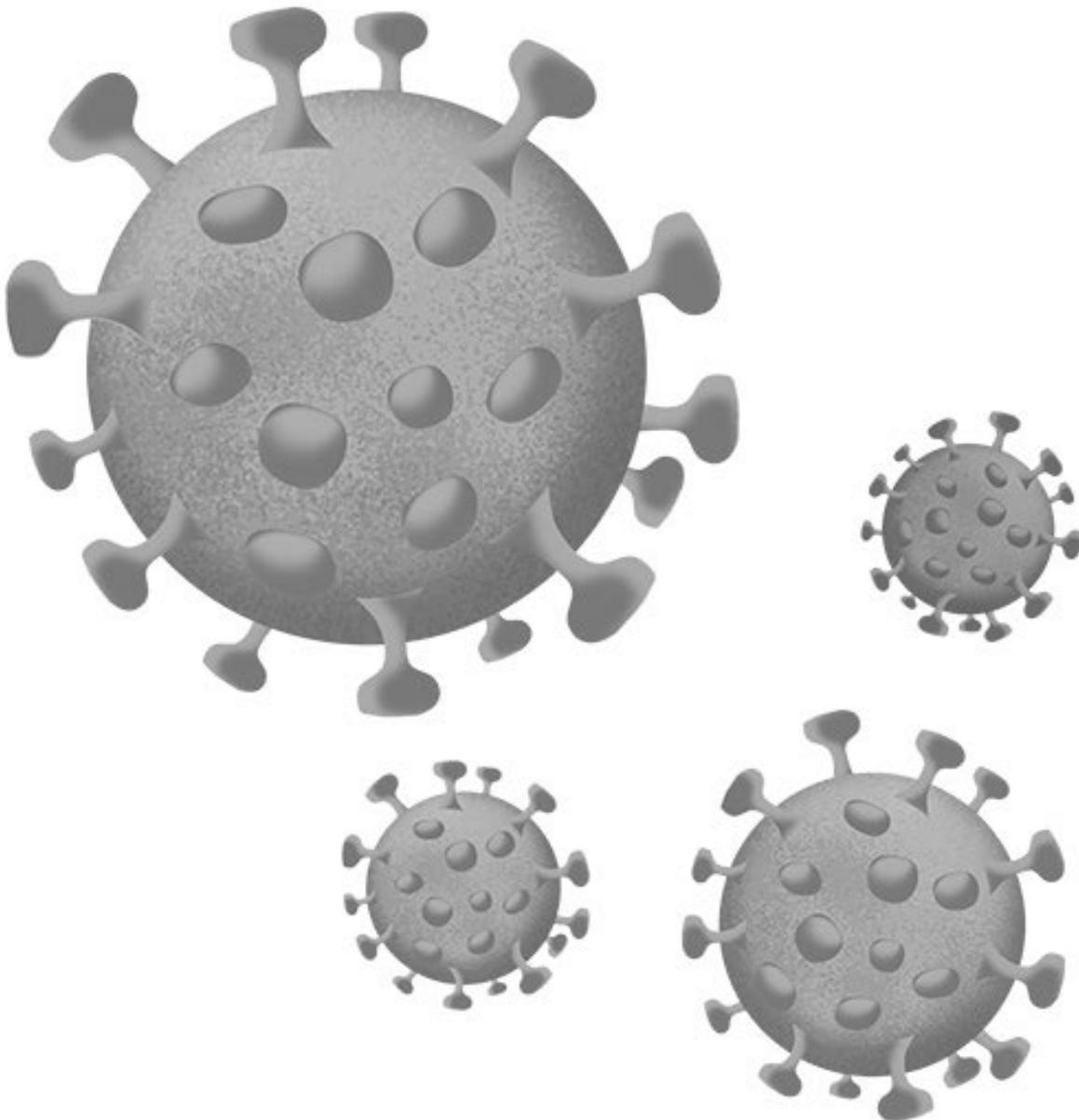
SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen haben in einem Eckpunktepapier einen Rahmen für den Umgang mit der Corona-Pandemie gesteckt. Im Frühjahr soll demnach Normalität einkehren – sofern die Pandemie mitspielt.

Hintergrund für die Überlegungen der Ampel-Koalition, die voraussichtlich die künftige Bundesregierung stellen wird, ist zu verhindern, dass der Ausnahmezustand zum Dauerzustand wird, wie es FDP-Generalsekretär Volker Wissing formulierte. Dazu soll den Plänen der Parteien zufolge das Infektionsschutzgesetz bis zum 25. November dahingehend geändert werden, dass die Bundesländer größeren Entscheidungsspielraum erhalten – beispielsweise zur Frage von 2G oder 3G oder zur Maskenpflicht im öffentlichen Raum. Voraussetzung wäre, dass die sogenannte »epidemische Lage von nationaler Tragweite« mit Ablauf des 24. November 2021 endet und nicht verlängert wird. Stattdessen sollen Übergangsregelungen greifen, die teilweise bereits etablierte Lösungen aufgreifen. Dazu gehört zum Beispiel die Verlängerung der Corona-Arbeitsschutzverordnung.

Die wichtigsten Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) im Überblick:

- Personenkontakte am Arbeitsplatz minimieren, zum Beispiel durch mobile Arbeit (etwa Homeoffice).
- Hygienekonzept für betrieblichen Infektionsschutz, das allen Beschäftigten zugänglich ist.
- Durchführung betrieblicher Gefährdungsbeurteilung zur Feststellung weiterer Maßnahmen.
- Ausgabe von Atemschutz an Beschäftigte, sofern nötig.
- Bereitstellung von Corona-Tests auf eigene Kosten für alle Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten. Mindestens zweimal pro Woche PCR-Test oder professionell/selbst angewendete Antigen-Schnelltests.
- Beschäftigte über Impfangebote informieren und für Impfungen freistellen, um so die Impfbereitschaft zu fördern.

[zu Seite 1](#)



Forderungen des Hauptpersonalrats

an die neue Landesregierung (auszugsweise)

Der HPR verurteilt jegliche Form von Gewalt gegen Beschäftigte auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben oberste Priorität. Derzeit erarbeitet der HPR in der Arbeitsgruppe, Gewalt gegen Beschäftigte einen Entwurf einer Rahmendienstvereinbarung zu diesem Thema.

Ausbildung

Der öffentliche Dienst ist in seiner Gesamtheit der wichtigste Akteur auf dem Ausbildungsmarkt des Landes Berlin. Insgesamt 12.500 Personen befanden sich 2020 in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Land Berlin und der Berliner Landesdienst ist dabei auf jede einzelne Nachwuchskraft dringend angewiesen. Zwischen 35 % und 40 % der beim Land unbefristet beschäftigten Dienstkräfte werden in den nächsten 8 Jahren das Dienst- oder Arbeitsverhältnis altersbedingt beenden. Einzelne Bereiche werden dadurch sogar knapp die Hälfte ihrer Belegschaft verlieren.

Es bedarf aus Sicht der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmter Maßnahmen, um eine Ausbildung beim Land Berlin auch in Zukunft attraktiv zu gestalten:

Die Ausbildungen und Standorte selbst müssen qualitativ hochwertig und attraktiv sein

- Alle ausbildenden Behörden müssen mit den benötigten personellen und räumlichen Kapazitäten sowie den benötigten Arbeitsmitteln ausgestattet werden,
- alle Ausbildungsstandorte müssen baulich in einen tragbaren Zustand gebracht werden,
- insbesondere für den Ausbildungsstandort der Berliner Feuerwehr muss eine Lösung gefunden werden.

Aufarbeitung der pandemiebedingt weggefallenen Ausbildungsinhalte

- auch nach Abschluss der Ausbildung.

Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung über die mobile Arbeit in der Ausbildung

- zur Vermittlung der benötigten Hard- und Softskills im späteren Berufsleben.

Öffnung der Leistungsprämie für Nachwuchskräfte,

- um Leistungen ohne Quotierung zu würdigen, die über das übliche Maß, welches an eine Nachwuchskraft gestellt werden kann, hinausgehen.

Schaffung einer eigenen Staatssekretärin oder eines eigenen Staatssekretärs für die landeseigene Ausbildung

- sowie Ansiedlung der für die zentrale Ausbildung der Hauptverwaltung zuständigen Stelle bei der für Personal zuständigen Senatsverwaltung.

Flächendeckende Umsetzung der Rahmendienstvereinbarung über die Rahmenbedingungen, Organisation und Durchführung von Ausbildung (RDV Ausbildung)

- in der gesamten Berliner Verwaltung.

Gesunde Arbeit

Führung

- Gesunde Arbeit beginnt mit professioneller und mitarbeiterzugewandter Führung. Führungskräfte und der Führungsnachwuchs sind in den Belangen „moderne gesunde Führung“ und „Führung auf Distanz“ zu schulen und regelmäßig fortzubilden.

Belastung

- Den Beschäftigten sind individuelle Arbeitsmengen zuzuweisen, die nicht zu gesundheitlichen Belastungen führen und sich an der Leistungsfähigkeit der/des Einzelnen orientieren.

Rechtliche Bindung

- Die notwendige Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben darf nicht die Anwendung von Arbeitsschutzgesetzen, wie zum Beispiel den Vorschriften zur Arbeitszeit, aushebeln.

Mehrarbeit/Überstunden

- Wir fordern die Festlegung und Einhaltung von Überstundenobergrenzen (insbesondere bei der Polizei Berlin).

Gesunde Arbeitsbedingungen

- Berlin als Arbeitgeberin muss für gesunde Arbeitsbedingungen und ein gesundes Arbeitsumfeld sorgen; dies bedeutet z.B. angemessene Standards bei sanitären Einrichtungen, Pausenräumen, Heizung, Klimatisierung.

Gefährdungsbeurteilungen

- Zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind Gefährdungsbeurteilungen inkl. der psychischen Belastungsfaktoren zu erstellen, daraus Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Gesunder Arbeitsplatz

- Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze sind Voraussetzung für einen modernen öffentlichen Dienst.

eGovernment / IT

- Barrierefreiheit, Gebrauchstauglichkeit, Ergonomie und Datenschutz sind bei allen IT-Verfahren ausnahmslos einzuhalten. Altverfahren müssen auf den Prüfstand gestellt und zukunftsfähig gemacht werden.
- Eine zeitgemäße Ausstattung mit Hard- und Software ist in allen Dienststellen voranzutreiben.
- Mobiles Arbeiten mit dienstlichen Endgeräten muss für alle Beschäftigten ermöglicht und weiter ausgebaut werden.
- Fachpersonal muss hinsichtlich der Anforderungen an Teilnahmeverfahren qualifiziert werden, um die Einführung zu beschleunigen und die Qualitätssicherung seitens der einführenden Dienststelle sicher zu stellen.
- Es bedarf einer berlinweiten Gesamtplanung und Koordinierung von IT-Verfahren und Projekten.

Diversität

- Vielfalt bietet eine Chance, die bisher wenig genutzt wird. Die Vielfältigkeit von Berlin muss sich im öffentlichen Dienst widerspiegeln.
- Dafür ist auch das novellierte Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin aktiv umzusetzen und mit Leben zu erfüllen.
- Gleichermaßen sind sowohl das Landes Gleichstellung Gesetz (LGG) als auch die VV Inklusion anzuwenden.

Tarifbeschäftigte

Die Tarifbeschäftigten stellen den größeren Teil der Menschen im öffentlichen Dienst dar. Ihre Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung ist aber zu wenig strukturiert,

organisiert und ist in einigen Bereichen keineswegs selbstverständlich. Tarifbeschäftigten ist der Zugang zu Qualifizierungen und Fortbildungen zu ermöglichen.

Beamtinnen und Beamte

Nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes ist das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln. Die Verfassung verlangt also auch eine Modernisierung der beamtenrechtlichen Regelungen. Dies darf nicht bei der Überarbeitung der Beurteilungsvorschriften (Sozialkompetenzen, Diversitätsblick) und Ermöglichung des Bewährungsaufstiegs enden: Nach wie vor gilt das Laufbahn- und Leistungsprinzip und dies wird nur aus „Dienstherrensicht“ ausgelegt. Soll heißen: Beamtinnen und Beamte des Landes Berlin durchlaufen ihre jeweilige Laufbahn, steigen in ihrer Laufbahn auf und werden irgendwann aus derselben heraus in Pension gehen. Aus der Sicht des Hauptpersonalrats ist das Laufbahnrecht fortzuentwickeln, damit ein modernes und attraktives Berufsbild insbesondere für die Nachwuchskräfte, die das Land Berlin dringend benötigt, entsteht.

Hier sehen wir u. a. folgende Handlungsfelder:

- Der Laufbahnwechsel muss grundsätzlich einfacher und auch auf Wunsch des Beamten möglich sein und unbürokratischer gestaltet werden. Hierzu bedarf es

- entsprechender Regelungen im Laufbahnrecht.
- Karrieren im öffentlichen Dienst müssen in beiden Statusgruppen (Beamte/Tarif) gleichermaßen möglich sein, wobei hoheitliche Aufgaben weiterhin grundsätzlich auf Beamte/innen übertragen werden müssen. Dennoch sollten Kolleginnen und Kollegen nach der Ausbildung/ Studium eine Entscheidung darüber treffen dürfen, ob sie den Status des/der Beamten/in wählen oder ob sie als Beamte oder Tarifbeschäftigte arbeiten wollen.
- Die Anhebung des Einstiegsamtes aller Laufbahngruppen ist zu prüfen.
- Eine IKT-Laufbahn ist unverzüglich zu schaffen, um den öffentlichen Dienst in Berlin zukunftsgerichtet aufzustellen. Hier würde eine Verbeamtung mehr Menschen mit den notwendigen IKT-Kompetenzen an das Land Berlin binden. Allerdings muss hier eine Weiterentwicklung und Aufstieg in der Laufbahn ohne Hürden möglich sein.
- Die Berliner Besoldung muss auf das Niveau der Bundesbesoldung angehoben werden, damit das Land Berlin gegenüber Bund, Brandenburg und Wirtschaft konkurrenzfähiger wird.

- Die Verfassungswidrigkeit der Beamtenbesoldung ist vom jetzigen Abgeordnetenhaus nicht aufgelöst worden. Der HPR fordert vom Senat, dass er hier unverzüglich für eine

verfassungsgemäße Besoldung sorgt. Verfassungskonformität geht knappen Haushaltskassen vor.

Öffentliche Sicherheit und Ordnung

- Für die Berliner Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug und die Ordnungsämter ist eine dringende Verbesserung des Betriebsklimas und der Rahmenbedingungen des täglichen Dienstes unabdingbar.
- Es müssen Verbesserungen im Bereich des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation unter Einbeziehung der Beschäftigten vorgenommen werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss hier prioritär mitbedacht werden.
- Wir benötigen eine umfassende Aufgabenkritik und klare Zuständigkeiten für die Aufgaben der Sicherheitsbehörden des öffentlichen Dienstes. Der daraus resultierende Personalbedarf ist zu ermitteln.

- Die immer noch steigende Zahl von Überstunden und die Nichteinhaltung von aufgestellten Dienstplänen führen zu immensen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen. Ein Personalaufwuchs in diesen Bereichen ist daher alternativlos.
- Wir fordern für die Berliner Ordnungsämter bezirksübergreifende Standards bei den Vorgehensweisen in der Bearbeitung von Sachverhalten.
- Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, wie die Lehrgänge VL 1 und VL 2 sind auch vermehrt für die Kolleginnen und Kollegen der Ordnungsämter, im Tarifbereich der Polizei und Feuerwehr anzubieten, um berufliche Perspektiven aufzuzeigen.

Justiz

- Die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs bzw. von E-Justice muss mit der erforderlichen IT-Ausstattung erfolgen und darf nicht zu Personaleinsparungen führen.
- Das Raumkonzept in der Justiz ist weiterhin unzureichend. Daher fordern wir genügend Büro-, funktionale Unterrichts-, und Fortbildungsräume.
- Unabdingbar ist noch immer die Einrichtung einer Justizakademie in Berlin.
- Beschäftigte wandern auf Grund der stark angespannten

Personalsituation zu anderen Behörden, mit besserer Bezahlung/Besoldung und Aufstiegsmöglichkeiten, ab.

Daher fordern wir:

- Eine bessere Vergütung und Eingruppierung von Tarifbeschäftigten sowie bessere Besoldung und Aufstiegsmöglichkeiten für Beamte, vor allem im mittleren Dienst.
- Quereinsteiger sollte es leichter gemacht werden, auch in der Justiz einen Einstieg zu finden. Zum Beispiel muss die Ausbildung zur Rechtsanwalts- und Notarangestellten vollständig angerechnet werden.

Bezirksämter

Unsere Forderungen in 2021 sind dieselben wie in 2016:

- Wir fordern eine aufgabenorientierte und bedarfsgerechte Personalausstattung, insbesondere in bürgernahen und Leistungsbereichen (Sozialamt, Bürgeramt, Gesundheitsamt, Ordnungsamt, dem Bereich der Schulhausmeisterinnen und -meister usw.).
- Die dauerhafte Anhebung der Sachmittelausstattung in den Haushalten ist notwendig.
- Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der regionalen

sozialpädagogischen Dienste (RSD) sind überlastet und können ihre Arbeit nicht mehr verantwortungsvoll wahrnehmen. Aktiver Kinderschutz ist nur mit gut ausgestatteten Jugendämtern möglich.

- Wir lehnen eine weitere Privatisierung oder Ausgliederung wegen Personalmangels nicht besetzter oder besetzbarer Stellen, z.B. in den bauenden und medizinischen Bereichen, ab und fordern eine Rekommunalisierung z.B. in den Bereichen der Grünflächenämter und der Gebäudereinigung.

Landespersonalvertretungsrecht

Das Landespersonalvertretungsgesetz Berlin ist zu novellieren. Es bildet nicht mehr die Rollen, Aufgaben und Zuschnitte der Personalvertretungen ab. Am Beispiel der IT-Verfahren lässt sich der dringende Aktualisierungsbedarf deutlich erkennen.

Bei einer Novellierung ist der Fokus auf eine Modernisierung unter Wahrung und Stärkung der Beschäftigteninteressen zu legen. Auch die Wahlordnung muss mitbetrachtet und

überarbeitet werden, um die Durchführung von rechtssicheren Wahlen zu gewährleisten.

Wir erwarten, dass der neu gewählte Senat von Berlin die genannten Probleme und die Forderungen des HPR umgehend angeht und dabei die Beschäftigtenvertretungen auf allen Ebenen einbezieht. Gerne bringen wir unsere Expertise in die Koalitionsverhandlungen mit ein.

[zu Seite 1](#)

Raumtemperatur am Arbeitsplatz

Im Herbst und im Winter, wenn die Temperaturen sinken, kann es auch mal kühler werden. Für die witterungsbedingte Kälte draußen können die Arbeitgebenden nichts. Arbeitsrechtlich denkbar sind dann aber Forderungen der Arbeitnehmenden auf „Wärme“, z. B. durch Heizung oder geeignete Bekleidung. Ein Anspruch auf „Wärme“ ist zwar so nicht gesetzlich ausdrücklich geregelt. Die Lufttemperaturen in Arbeitsräumen müssen jedoch nach Anhang 3.5 Abs. 1 der Arbeitsstättenverordnung und der dazugehörigen Arbeitsstättenrichtlinie gesundheitlich zuträglich sein.

ASR A3.5 enthält feste Temperaturuntergrenzen

Die Arbeitsstättenrichtlinie ASR A3.5 konkretisiert die Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten und enthält Informationen bezüglich der Temperatur. Die Temperaturgrenzen sind abgestuft und abhängig von der Arbeitsschwere, der Arbeitshaltung und dem konkreten Betriebsraum:

- In Arbeitsräumen (also am Arbeitsplatz selbst) müssen zwischen mindestens +20 °C bei leichten Arbeiten im Sitzen und +17 °C bei mittelschweren Arbeiten im Stehen oder Gehen gewährleistet sein. Bei schweren Arbeiten ist dagegen eine Temperatur von +12 °C noch ausreichend.
- In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitärsräumen müssen während der Nutzung dieser Räume mindestens +21 °C herrschen.
- In Waschräumen, in denen Duschen oder Badewannen installiert sind, soll die Lufttemperatur während der Nutzungsdauer +24 °C betragen.

Kalte Zugluft am Arbeitsplatz

Ein weit verbreitetes betriebliches Problem bei winterlichen Temperaturen ist die Zugluft. Während ein Teil der Beschäftigten die trockene Heizungsluft durch Fenster-öffnen ausgleichen möchte, stört einen anderen Teil die damit einhergehende Abkühlung und Luftzirkulation. In der momentanen Situation kann sich dieses Problem noch verstärken, da durch regelmäßiges Stoßlüften die Infektionsgefahr gesenkt werden soll. Anhang 3.6. Abs. 3 der Arbeitsstättenverordnung greift das

Thema auf: In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse ausreichend gesundheitlich zuträglich Atemluft vorhanden sein.

Bei raumlufttechnischen Anlagen ist durch den Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Beschäftigten keinem störenden Luftzug ausgesetzt sind.

Problem: Heizungsausfall

Was passiert, wenn die Heizung ausfällt? Laut der ASR A3.6 müssen bei einem Ausfall oder auch einer Störung der RLT-Anlage entsprechende Maßnahmen festgelegt werden, sobald Gesundheitsgefahren auftreten können. Die Maßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und sind den betroffenen Personen (Beschäftigte oder sonstige anwesende Personen) mitzuteilen. Durch eine selbsttätige Warneinrichtung muss der Ausfall angezeigt werden.

Arbeitsplätze im Freien: Ab wann ist es zu kalt?

Freiluftarbeitsplätze sind durch Anhang 5.1 der Arbeitsstättenverordnung in besonderer Weise vor Kälteeinflüssen zu schützen. Sie sind so zu gestalten, dass sie von den Beschäftigten bei jeder Witterung sicher und ohne Gesundheitsgefährdung erreicht, benutzt und wieder verlassen werden können (z.B. durch Schneeräumen, Streuen). Dazu gehört auch, dass Arbeitsplätze gegen Witterungseinflüsse geschützt sind oder den Beschäftigten geeignete persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Bekleidung) zur Verfügung gestellt werden.

Auf Baustellen müssen sich die Mitarbeiter zudem gegen Witterungseinflüsse geschützt umkleiden, waschen und wärmen können.

„Recht auf Wärme“ am Arbeitsplatz

Fazit: Arbeitgeber sind arbeitsrechtlich verpflichtet, ihren Arbeitnehmern in Gebäuden Mindesttemperaturen zu gewährleisten und bei Freiluftarbeitsplätzen Schutz vor Kälte zu bieten.

Quelle: Haufe Online Redaktion

[zu Seite 1](#)

Assistenz im Krankenhaus

Bei der letzten großen Änderung des SGB V, „Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung – GVWG“ noch ausgearbeitet, soll die Assistenz von hilfebedürftigen Menschen im Krankenhaus nun doch noch vor dem Ende der Legislaturperiode geregelt werden.

Das bedeutet, dass die gesetzliche Krankenversicherung in der Kostenverantwortung steht, wenn Menschen mit Behinderung bei einer stationären Krankenhausbehandlung von ihren nahen Angehörigen oder Bezugspersonen aus dem engsten persönlichen Umfeld begleitet werden. Die begleitende Person hat unter den in § 44b Abs. 1 SGB V genannten Voraussetzungen Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch besteht für den Zeitraum der Mitaufnahme ins Krankenhaus. Auch für eine ganztägige Begleitung ins Krankenhaus wird Krankengeld gezahlt. Der Gemeinsame Bundesausschuss soll im Rahmen einer Richtlinie bestimmen, für welchen Personenkreis eine Begleitung in diesem Sinne notwendig ist (§ 44b Abs. 2 SGB V).

Werden Menschen von einer vertrauten Bezugsperson begleitet, die sie im Alltag bereits als Mitarbeiter eines

Leistungserbringers der Eingliederungshilfe unterstützt, sollen die Kosten für die Begleitung hingegen von den Trägern der Eingliederungshilfe übernommen werden. Geregelt wird dies in § 113 Abs. 6 SGB IX. Im Gesamtplan ist festzustellen, ob im Fall einer Krankenhausbehandlung eine Begleitung ins Krankenhaus erforderlich ist (§ 121 Abs. 4 Nr. 7 SGB IX). Voraussetzung für eine Mitaufnahme einer Begleitperson ist die medizinische Notwendigkeit für den Anspruch auf Krankengeld (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Wer als begleitende Person in Frage kommt regelt das Pflegezeitgesetz in § 7 Abs. 3. Vom Anspruch ausgeschlossen ist eine Begleitperson, die gegen Entgelt gegenüber der stationär zu behandelnden Person Leistungen der Eingliederungshilfe erbringt, da insoweit die Entlohnung der Begleitperson nach den Regelungen des Neunten Buches sichergestellt ist. Die Neuregelung tritt allerdings erst in gut einem Jahr, also im Herbst 2022 in Kraft. Der Gesetzgeber wollte damit sicherstellen, dass der Gemeinsame Bundesausschuss rechtzeitig vor Geltung des neuen Anspruchs die in § 44b Abs. 2 SGB V vorgesehene Richtlinie erlässt.

Quelle: Bundesrat, *Lebenshilfe, FOKUS-Sozialrecht*

[zu Seite 1](#)

Blindengeld auch für Rentner im EU-Ausland?

BSG (Bund), Entscheidung vom 10. Juni 2021 – B 9 BL 1/20 R. Erhält eine früher in Deutschland lebende Rentnerin auch dann deutsches Blindengeld, wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union wohnt? Mit dieser Frage befasste sich der 9. Senat des Bundessozialgerichts in einer Sitzung am 10. Juni 2021.

Die Entscheidung vom gleichen Tag: Eine früher in Deutschland lebende Rentnerin erhält auch dann deutsches Blindengeld, wenn sie inzwischen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union wohnt.

Zum Hintergrund: Die Rentnerin bezieht Rente aus Deutschland und ist auch hier weiterhin krankenversichert. In Österreich nach dortigem Recht Pflegegeld für Blinde zu erhalten, war erfolglos. Ihr (Überprüfungs-)Antrag auf Leistungen nach dem Sächsischen Landesblindengeldgesetz (LBlindG) zu erhalten wurde abgelehnt. Grund: Für Leistungen wegen Blindheit sei allein der Wohnmitgliedstaat zuständig. Mehr dazu unter dem Aktenzeichen B 9 BL 1/20 R des BSG Bund.

Quelle: <https://bit.ly/3qjXcBD>

[zu Seite 1](#)

„Satire, Satire - Satire!“

Kulinarische Lesung im Ziegelhof Zehdenick.

Mittwoch, 27. Oktober 2021, 17.30 bis ca. 21 Uhr

Traditionelles zum Beispiel von Peter Ensikat und Dietrich Kittner, Aktuelles u.a. von Georg Schramm, Hagen Rether und Bodo Wartke, gemixt mit ironischen Seitenhieben von Horst Evers und Dietmar Wischmeier u. v. a. - gelesen von Michael Müller-Scheffler.

Ein gemütlicher Abend mit niveauvoller Unterhaltung, einem 3-Gang-Menü, feinen Weinen und so mancher Überraschung. Was es zu essen geben wird, können wir leider nicht vorher ankündigen -laut Hans-Joachim Scheffler soll eben auch nicht so viel verraten werden. Vorhersagen und versprechen können wir aber einen sehr gemütlichen und stimmungsvollen Abend, dies jedenfalls haben die vielen Gäste der inzwischen mehr als 600 (!) Kulinarischen Lesungen bestätigt.



Exklusiv für die GVV öffnete die Vinothek in der Woche. Auf dem Bild ein Teil der Gruppe beim Menü und der Lesung

„Sie geben alles“

Dieser Leitsatz für unsere Zielgruppe der Beamten und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst bewahrt sich während der aktuellen Corona-Epidemie auf eindrucksvolle Weise. Sie stehen momentan an vorderster Front und wir möchten Sie dabei als Partner bestmöglich unterstützen.

Auch wir geben alles für die Mitglieder des GVV und haben für Sie einen zusätzlichen Sonderrabatt von 10% ausgehandelt!

Jetzt Blinker setzen und zur DBV abbiegen!

Wechseln Sie jetzt zu den Top-Kfz-Versicherungen der DBV. Mit unserer Mobilitätsgarantie sind Sie schnell wieder mobil, egal was passiert. Freuen Sie sich über ausgezeichnete Leistungen (auch für Elektro

Fahrzeuge) zu Top-Preisen. Stellen Sie Ihren Vertrag auf den Prüfstand.

Termin: Um Kündigungen rechtzeitig aussprechen zu können, müsste Ihre Entscheidung zum Wechsel bis Ende November getroffen werden.

PS: Bitte lassen Sie uns neben dem Fragebogen auch eine Kopie Ihrer Police und den aktuellen Beitrag zukommen. Wir können dann den Vertrag auf Sondereinstufungen prüfen und Ihnen ein auf Ihren Bedarf zugeschnittenes Angebot unterbreiten. Den Fragebogen können Sie bei uns per Mail abfordern: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

[zu Seite 1](#)

Konferenz der GVV

Neues Datum für Personalrätinnen und Personalräte am Donnerstag, den 17.02.2022

Themen werden u.a. sein: Fortentwicklung des PersVG durch Rechtsprechung, Sicherheit im IT-Bereich, Einkommensentwicklung in Berlin (Tarifverhandlungen, Besoldung und Versorgung und Anwendung des TVöD) und aus aktuellem Anlass gewaltfreie Kommunikation.

Eine detaillierte Tagesordnung wird auch unter Einbeziehung Ihrer Vorschläge in den nächsten Wochen erstellt. Teilnahmeberechtigt sind GVV-Mitglieder aus Personal- und Betriebsräten; Personalrätinnen und Personalräte, die mit der GVV eine Listenverbindung haben und Kolleginnen und Kollegen aus freien Listen,

die keiner Gewerkschaft angehören. Ferner können auch interessierte Mitglieder der GVV (Nachrücker aus den Personalräten) teilnehmen. Für den letztgenannten Personenkreis kann eine Mandatsbescheinigung zur Beantragung des Sonderurlaubs gestellt werden. Alle andere können über ihren Personalrat/Betriebsrat eine Freistellung bei der Dienststelle beantragen.

Sie können sich bereits jetzt anmelden. Eine Teilnahme erfolgt nach Maßgabe freier Plätze und unter Berücksichtigung der Prioritätenliste.

[zu Seite 1](#)

Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!

Als unser Mitglied müssen Sie dafür keinen zusätzlichen Beitrag entrichten

Als Mitglied unterstützen Sie uns dabei, Ihre Anliegen sowie die Interessen Ihrer Kollegen und Kolleginnen durchzusetzen. Darüber hinaus können alle GVV-Mitglieder direkten Einfluss auf Beschlüsse der Gewerkschaft nehmen.

Dank des von uns organisierten juristischen Beistands konnten in der Berliner Verwaltung bereits viele befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Die GVV hat auch mehrere Klagen initiiert, die oftmals erst in letzter Instanz oder vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurden. Themen waren und sind hier etwa die Gültigkeit des Nahverkehrstarifvertrages und der Mindestlohntabelle bei der Altersteilzeit, die Rechtswirksamkeit der VBL-Startgutschrift und die verletzte Alimentationspflicht bei der Besoldung von Berliner Beamtinnen und Beamten.

Vorteile für Mitglieder

Als Mitglied profitieren Sie außerdem von

Unserer Rechtsberatung und unserem Rechtsschutz.

Wir unterstützen Sie bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragen. Hierfür kooperiert die GVV mit der Rechtsanwaltskanzlei Catharina Hübner & Dr. Ehrhart Körting.

Unserem zusätzlichen Versicherungsschutz.

Im Mitgliedsbeitrag zusätzlichen Versicherungsschutz. Im Mitgliedsbeitrag

sind eine Dienstaftpflicht und eine Unfallversicherung bereits enthalten. Weitere Infos auf unserer Website <https://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/ihre-vorteile-auf-einen-blick/>

GVV-Mitglieder können zudem von vergünstigten Tarifen bei anderen Versicherungsarten profitieren.

Unserem Streikgeld und Unterstützung bei Warnstreiks

Da während eines Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, unterstützen wir unsere Mitglieder in dieser Zeit mit Zahlungen aus unserem Streikfonds.

Unseren Veranstaltungs- und Weiterbildungsangeboten

Die GVV bietet für Ihre Mitglieder regelmäßig kostenlose Weiterbildungen und Seminare an. Darüber hinaus erhalten sie Zugriff auf verbilligte Tickets für diverse Messen und Veranstaltungen.

Einheitlicher Mitgliedsbeitrag: 10 Euro

Der Beitrag für die Mitgliedschaft in der GVV beträgt 10 Euro pro Monat. Bei jährlicher Vorauszahlung bis zum 31. Januar sind 110 Euro fällig. Unser Mitgliedsbeitrag wird einheitlich erhoben, sodass sich Einkommenssteigerungen nicht auf dessen Höhe auswirken.

zu Seite 1



Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft

Unsere Passion sind Ihre Interessen

Die GVV ist basisdemokratisch

Die GVV ist unabhängig

Die GVV ist nah

Für uns ist Datenschutz wichtig, deshalb wenden wir die EU-Datenschutzgrundverordnung 2018 und das Bundesdatenschutzgesetz an.

Ich möchte ab dem _____ Mitglied in der GVV werden und bin damit einverstanden, dass meine persönlichen Daten inklusive meiner Gewerkschaftszugehörigkeit zum Zwecke der Gewerkschaftsarbeit und der Vereinsführung gespeichert und verarbeitet werden.

Über meinen persönlichen Zugang kann ich jederzeit die über mich vorgehaltenen Daten einsehen und ändern.

Ich entrichte den nach der Satzung zurzeit gültigen Mitgliedsbeitrag von
jährlich 110 € monatlich 10 €
60 € als Pensionär/in, Rentner/in oder in Ausbildung/Studium
durch die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandates

Ich war/bin _____ tarifbeschäftigt _____ verbeamtet

Ich möchte aktiv mitgestalten und bitte um Kontaktaufnahme.

Ich wurde von _____ geworben.

Mandatsreferenz wird mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt. SEPA-Lastschriftmandat für Gläubiger-Identifikationsnummer DE85 ZZZ0 0001 1533 21

Bitte drucken Sie das Eintrittsformular aus und senden das Original an die GVV.

Per Post: Postfach 20 07 39, 13517 Berlin

Per E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Name

Vorname

Straße

Hausnr.

PLZ, Ort

E-Mail priv.

Dienststelle

Telefon priv.

Geb. Datum

Kontoinhaber

Kreditinstitut

IBAN DE _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _

Ich ermächtige die GVV den Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GVV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mir ist bekannt, dass ich innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen kann.

Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Ihre vorstehenden Daten werden nur im Rahmen der Vereinsführung verarbeitet.

Ort

Datum

Unterschrift

Stand Mai 2019

zu Seite 1

Cartoon



Cartoon: Jessica Naumann

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.

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. Eine ausführliche Expertise zu dem Thema können Sie im Newsletter Juli/August 2018 auf unserer Website nachlesen.

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

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Postfach 20 07 39
13517 Berlin

Vertreten durch ihren Vorstand:
Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender (V.i.S.d.P.)
Uwe Winkelmann, stellv. Vorsitzender und Schatzmeister
Gabriele Schubert, stellvertretende Vorsitzende

KONTAKT

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>
E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Fotos/Darstellungen:
GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

Layout/Satz:
www.hasenecker.de

Redaktion: Michael Theis

[zu Seite 1](#)