

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
Tarifeinigung	2
Corona	5
Sind Ruhepausen Arbeitszeit?	6
Rente für Schwerbehinderte	7
Gefährliche FFP2 Masken?	8
Hauptstadtzulage	8
Demenz Webtraining	9
Widerspruch	9
Zukunft Dienstrecht	10
Berlin-Poster zu Weihnachten?	10
Konferenz der GVV	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	12
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	13
Cartoon	14
GANZ ZUM SCHLUSS	14

Grußwort

Guten Tag,

die Tarifeinverständigungen sind beendet. Sie erhalten die wesentlichen Tarifvertragstexte unkommentiert von uns. Allen, die auf der Straße waren und für einen fairen Abschluss gekämpft haben, sei Dank. Und allen, die sagen, es hätte mehr sein können, sind aufgerufen, beim nächsten Mal ebenfalls mitzumachen. Arbeitgeber haben eine einfache Gleichung im Kopf: Mehr Köpfe auf der Straße = mehr Prozente. Oder auch umgekehrt: Wenige Köpfe auf der Straße = weniger Prozente.

Die verwaltungsgerichtliche Auseinandersetzung mit der Hauptstadtzulage geht weiter. Sichern Sie sich Ihre Ansprüche!

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur zu geringen Alimentation der Berliner Beamtinnen und Beamten steht immer noch aus. Das höchste Gericht befasst sich derzeit hauptsächlich mit Corona und wird es sicherlich noch weiter tun. Deshalb ist es für Sie wichtig, Ihre Ansprüche weiter zu sichern. Wir führen dort auch unseren Fall, haben uns aber diesmal entschieden, Ihnen keine Vordrucke zur Verfügung zu stellen, sondern verweisen auf die Initiative „Berliner Besoldung“. Dort werden mehrere Verfahren überwiegend mit privaten Mitteln betreut. Wenn Sie das unterstützen wollen, dann finden Sie auf deren Website die Möglichkeit. Ansonsten können Sie auch uns mit Ihrer Mitgliedschaft unterstützen. 10€/Monat ist selbst bei unserem knappen Salär tragbar.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen ein angenehmes Weihnachtsfest und ein gesundes Neues Jahr. Mögen die ganzen Beschränkungen bald ein Ende finden. Schauen Sie auch nach Ihrem Nachbarn, der vielleicht einsam zu Hause ist.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt
 Vorsitzender



Tarifdemo einiger GVV-Mitglieder vor dem Rathaus Spandau



Tarifeinigung

vom 29. November 2021

I. Entgelt

1. Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü) werden zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht.

2. Corona-Sonderzahlung

¹ Die Vertragsparteien schließen den sich aus der Anlage ergebenden „Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung)“. ² Der Tarifvertrag unterliegt nicht der Erklärungsfrist nach VIII.

3. Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten

Die monatlichen Entgelte werden zum 1. Dezember 2022 wie folgt erhöht:

- a. Auszubildende nach dem TVA-L BBiG, dual Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe a TVdS-L sowie Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L: 50 Euro,
- b. Auszubildende nach dem TVA-L Pflege und dual Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe b und c TVdS-L sowie Auszubildende nach dem TVA-L Gesundheit und dual Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Absatz 1 Satz 3 Buchstabe d TVdS-L: 70 Euro.

4. Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen

¹ Es erhöhen sich:

- a. die Bereitschaftsdienstentgelte in der Anlage E zum TV-L,
- b. die Bemessungsgrundlage für die Lohnzuschläge nach § 1 Absatz 2 des Tarifvertrages über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963,
- c. die Besitzstandszulagen nach §§ 9 und 11 TVÜ-Länder,
- d. die Zulagenbeträge in der Anlage F zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent.

² Der Erhöhungssatz nach Nr. 4 der Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L beträgt für vor dem 1. Dezember 2022 zustehende Entgeltbestandteile 2,52 Prozent.

II. Weitere Entgeltregelungen

1. Erhöhung der Universitätsklinikzulage

Die Zulage nach Abschnitt IV Nr. 8 der Anlage F zum TV-L wird zum 1. Januar 2022 auf 140,00 Euro monatlich erhöht.

2. Erhöhung der Intensivzulage

¹ Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 10 zu Teil IV Abschnitt 1 der Anlage A zum TV-L (Entgeltordnung) wird zum 1. Januar 2022 auf 150,00 Euro monatlich erhöht. ²Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 10 wird zum gleichen Zeitpunkt wie folgt gefasst:

„² Neben einer Zulage nach Satz 1 steht eine Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 9 nicht zu.“

3. Erhöhung der Infektionszulage

Die Zulage nach Satz 1 Buchstabe a der Vorbemerkung Nr. 9 zu Teil IV der Anlage A zum TV-L (Entgeltordnung) wird zum 1. Januar 2022 auf 150,00 Euro monatlich erhöht.



4. Wechselschichtzulage

Die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, wird im Geltungsbereich des § 43 TV-L zum 1. Januar 2022 auf 150,00 Euro monatlich erhöht.

5. Schichtzulage

Die Zulage für Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, wird im Geltungsbereich des § 43 TV-L zum 1. Januar 2022 auf 60,00 Euro monatlich erhöht.

6. Zulage für Beschäftigte im Gesundheitsdienst

Folgende Beschäftigte an Universitätskliniken erhalten ab 1. Januar 2022 eine monatliche Zulage in Höhe von 70,00 Euro:

- Diätassistentinnen und Diätassistenten (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung),
- Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 5 der Entgeltordnung),
- Logopädinnen und Logopäden (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung),
- Masseurinnen und medizinische Bademeisterinnen sowie Masseur und medizinische Bademeister (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 7 der Entgeltordnung),^e medizinische Fachangestellte, zahnmedizinische Fachangestellte (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 8 der Entgeltordnung),
- medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten, medizinisch-technische Gehilfinnen und Gehilfen (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 10 der Entgeltordnung),
- pharmazeutisch-technische Assistentinnen und Assistenten (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 13 der Entgeltordnung),
- Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 14 der Entgeltordnung) und
- biologisch-technische Assistentinnen und Assistenten und chemisch-technische Assistentinnen und Assistenten.

² Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz; Sockelbeträge, Mindestbeträge und vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben unberücksichtigt. ³ Sie wird nur für die Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 haben.

⁴ Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3) zu berücksichtigen.

7. Zulage für Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg

¹ Folgende Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg erhalten ab 1. Januar 2022 eine monatliche Zulage in Höhe von 70,00 Euro:

- Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 5 der Entgeltordnung),
- Logopädinnen und Logopäden (Teil II Abschnitt 10 Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung) und
- Arbeitserzieherinnen und Arbeitserzieher.

² Ziffer 6 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

III. Sonstige Tarifregelungen

1. Auszubildende

§ 19 TVA-L BBiG, § 18a TVA-L Pflege und § 18a TVA-L Gesundheit werden wieder in Kraft gesetzt, sie treten mit Ablauf des 30. September 2023 außer Kraft.

2. Wiederinkraftsetzen der gekündigten Entgeltregelungen

Die von den Gewerkschaften mit Schreiben vom 26. August 2021 (ver.di) bzw. vom 13. August 2021 (dbb beamtenbund und tarifunion) gekündigten Entgeltregelungen werden für die Zeit bis zum 30. November 2022 wieder in Kraft gesetzt.

IV. Studentische Hilfskräfte

Nach Abschluss der Redaktion werden die Tarifvertragsparteien in eine Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte eintreten.

V. Maßregelungsklausel

Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnung, Entlassungen o. ä.) aus Anlass gewerkschaftlicher Warnstreiks, die bis einschließlich 29. November 2021, 24:00 Uhr, durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Warnstreiks im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.

VI. Inkrafttreten, Laufzeit

¹ Inkrafttreten, soweit vorstehend nicht abweichend vereinbart: 1. Oktober 2021.

² Mindestlaufzeit der Regelungen unter 1. bis zum 30. September 2023.

VII. Erklärung zur Niederschrift

Die Tarifvertragsparteien erklären, dass sie auf absehbare Zeit keine Veranlassung sehen, von der geübten Praxis bezüglich der Tarifverhandlungen und der Tarifvertragsanwendung für Ärztinnen und Ärzte abzuweichen.

VIII. Erklärungsfrist: bis 22. Dezember 2021

Potsdam, den 29. November 2021

zu Seite 1

TV Corona-Sonderzahlung



§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die am 29. November 2021 unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
- b. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG),
- c. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege),
- d. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Gesundheitsberufen (TVA-LGesundheit), Tarifvertrag für dual Studierende der Länder in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVdS-L),
- e. Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L).

§ 2

Einmalige Corona-Sonderzahlung

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellen-, Ausbildungs-, Studierenden- bzw. Praktikantenentgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis am 29. November 2021 bestanden hat und in der Zeit vom 1. Januar 2021

bis zum 29. November 2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Protokollerklärungen zu Absatz 1

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹ Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ² Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11 a des Einkommensteuergesetzes.
 2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 und § 29 TV-L genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TV-L), auch wenn dieser wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung nicht gezahlt wird.
 3. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach §§ 9, 13, 14 TVA-L BBiG, §§ 9, 13, 14 TVA-L Pflege, §§ 9, 13, 14 TVA-L Gesundheit, §§ 9, 13, 14 TVdS-L und §§ 10, 11, 12 TV Prakt-L.
 4. Einem Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
 5. Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) ¹ Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für die Beschäftigten im Sinne von § 1 Buchst. a 1.300 Euro, im Übrigen 650 Euro. ² § 24 Absatz 2 TV-L gilt entsprechend. ³ Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 29. November 2021. ⁴ Sofern an diesem Tag das Arbeits-, Ausbildungs-, Studierenden- bzw. Praktikantenverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.
- (3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 29. November 2021 in Kraft.

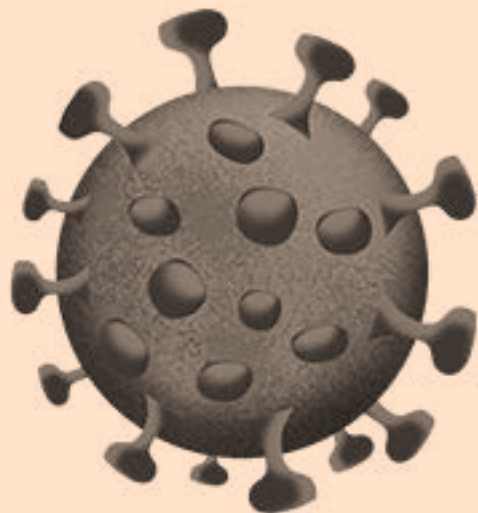
zu Seite 1

Corona

Auf der Website der Beratungsstelle für Arbeit und Gesundheit ist eine Unfallanzeige entwickelt, die sich speziell auf eine Erkrankung mit Covid 19 bezieht und u.E. bei allen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen verwendbar ist:

<https://www.arbeitundgesundheit.de/>

zu Seite 1



Sind Ruhepausen Arbeitszeit?

Werden einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit Ruhepausen gewährt, in denen er ggfs. innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit sein muss, sind auch diese nach einem neuen Urteil des EuGH „Arbeitszeit“.

Voraussetzung: Die Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während dieser Ruhepausen auferlegten Einschränkungen so sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich die Möglichkeit des Arbeitnehmers beschränken, die Zeit, in der seine berufliche Leistung nicht in Anspruch genommen wird, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.

Der Fall: Ruhepausen eines Feuerwehrmanns

Die Parteien streiten vor dem nationalen Gericht über die Höhe der Vergütung für die Tätigkeit des Arbeitnehmers als Betriebsfeuerwehrmann. Seine tägliche Arbeitszeit enthielt zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Minuten. Während dieser Ruhepausen wurde er nicht ersetzt, sondern verfügte über ein Funkgerät, um ihn im Fall eines Einsatzes zu alarmieren, damit er seine Pause unterbrechen und sich innerhalb von zwei Minuten zum Einsatzfahrzeug begeben konnte.

Die Ruhepausen wurden auf seine Arbeitszeit nur angerechnet und vergütet, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Gegen diese Berechnung seiner Vergütung wehrte er sich. Er war der Ansicht, dass auch die nicht unterbrochenen Ruhepausen als Arbeitszeit zu vergüten seien.

Das dem EuGH vorliegende Gericht legte diesem Fragen zur Vorabentscheidung vor. Es wollte vom EuGH u. a. wissen, ob Pausenzeiten, in denen der Arbeitnehmer im Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von zwei Minuten zur Verfügung stehen muss, als Arbeitszeit i. S. d. Art. 2 RL 2003/88/EG anzusehen sind. Zudem stellte es die Frage, ob dabei der Umstand, dass die Unterbrechung der Pause bloß zufällig und unvorhersehbar ist, eine Rolle spiele.

EuGH: Bereitschaftszeit entweder Arbeitszeit oder Ruhezeit
Bereitschaftszeit kann nach Ansicht des EuGH (Urteil vom 9.9.2021 (Az. C107/19)) entweder Arbeitszeit oder Ruhezeit i. S. d. RL 2003/88/EG sein. Beide Kategorien schließen sich gegenseitig aus; eine Zwischenkategorie, in die der Bereitschaftsdienst eingeordnet werden könnte, gibt es nicht. Auch solche Zeiten des Bereitschaftsdienstes, in denen der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber tatsächlich nicht tätig wird, können Arbeitszeit sein und müssten nicht zwingend als Ruhezeit eingestuft werden:

- Ist der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit verpflichtet, zur sofortigen Verfügung des Arbeitgebers an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, muss er sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten und kann weniger frei über seine Zeit verfügen, sodass der gesamte Zeitraum unabhängig von einer Arbeitsleistung Arbeitszeit ist.
- Arbeitszeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit zwar nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, die ihm von seinem Arbeitgeber auferlegten Einschränkungen aber erhebliche Auswirkungen auf seine persönlichen und sozialen Interessen haben.
- Es liegt hingegen keine Arbeitszeit vor, wenn es dem Arbeitnehmer – unter Berücksichtigung der ihm zur Wiederaufnahme seiner beruflichen Tätigkeit eingeräumten sachgerechten Frist – möglich ist, seine persönlichen und sozialen Aktivitäten zu planen.

Der Begriff Arbeitszeit i. S. d. Art. 2 RL 2003/88/EG erfasst nach dem Urteil des EuGH sämtliche Bereitschaftszeiten, und damit auch Ruhepausen, in denen dem Arbeitnehmer Einschränkungen solcher Art auferlegt werden, die seine Möglichkeit objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen, die Zeiten, in denen seine Leistung nicht in Anspruch genommen wird, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.

Wird dem Arbeitnehmer eine Reaktionsfrist von nur wenigen Minuten eingeräumt, ist die Bereitschaftszeit grundsätzlich in vollem Umfang Arbeitszeit, da der Arbeitnehmer weitgehend davon abgehalten wird, irgendeine auch nur kurzzeitige persönliche Aktivität zu planen.

Praxistipp

Diese Arbeitszeitmodelle sind gesundheitlich extrem belastend. Sie stehen deswegen nicht umsonst im Fokus von Gesetzgebung und Rechtsprechung. Dabei kommen wichtige Anstöße auch vom EuGH!

Ob eine Rufbereitschaft nach deutschem Verständnis arbeitszeitrechtlich Arbeitszeit oder Ruhezeit ist, muss bezogen auf den Einzelfall entschieden werden. Für Ruhepausen nach § 4 ArbZG verlangt das BAG übrigens, dass der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat (Urteil vom 29.10.2002, Az. 1 AZR 603/01). Die Vergütung solcher Zeiten ist gesondert zu prüfen.

zu Seite 1

Rente für Schwerbehinderte



Wenn der Behindertenstatus verloren geht.

Der Schwerbehindertenausweis verhilft Betroffenen häufig zur Frührente. Dafür muss allerdings unbedingt bei Rentenbeginn Schwerbehindertenstatus bestehen.

Wann Schwerbehinderte in Frührente gehen können.

Schwerbehinderte Menschen können die Altersrente für Schwerbehinderte beantragen und so früher in Rente gehen. Unabhängig von ihrem Alter, sind dazu zwei Voraussetzungen zu erfüllen:

- **Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50**
- **35 Jahre Versicherungszeit:** Hierzu zählen unter anderem alle Pflichtversicherungszeiten, Zeiten der Zahlung freiwilliger Beiträge und Zeiten aus dem Versorgungsausgleich, Anrechnungszeiten etwa wegen Schulbesuch oder Studium und – besonders wichtig für Mütter – Kinderberücksichtigungszeiten bis zum 10. Geburtstag eines Kindes.

Der **frühestmögliche Zeitpunkt für den Rentenbeginn** hängt vom Geburtsjahr ab – und davon, ob Sie die volle Rente beanspruchen wollen (ohne Abschlag) oder mit weniger auskommen können (mit Abschlag).

Schwerbehindert vorzeitig in Rente ohne Abschlag
Die volle Rente können schwerbehinderte Menschen des Jahrgangs 1957 bereits mit 63 Jahren und elf Monaten erhalten. Diese Altersgrenze steigt für jeden jüngeren Jahrgang an.

Vom Geburtsjahr 1964 an gibt es die Schwerbehindertenrente ohne Abschlag mit 65 Jahren, statt mit 67 ohne Behinderung.

Schwerbehindert vorzeitig in Rente mit Abschlag
Wer als Schwerbehinderter einen Abschlag auf die Rente in Kauf nimmt, kann noch früher in Rente gehen, jeweils bis zu **drei Jahre früher**.

Jeder Monat früher reduziert die Bruttorente um **0,3 Prozent**, und zwar lebenslang. Wer die vollen 36 Monate ausreizt, verzichtet also **dauerhaft** auf 10,8 Prozent seiner Bruttorente.

Tipp: Tag des Renteneintritts entscheidend

Voraussetzung für den Anspruch auf die Altersrente für Schwerbehinderte ist in jedem Fall, dass **am Tag des Renteneintritts** eine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt. Wer bislang noch nicht als schwerbehindert anerkannt ist, aber Chancen für eine Anerkennung sieht, sollte bereits einige Monate vor dem möglichen Renteneintritt beim zuständigen Versorgungsamt eine Anerkennung als schwerbehindert beantragen.

Auf Mindestalter für die Schwerbehindertenrente achten
Für diejenigen, die bereits als schwerbehindert anerkannt sind, kommt es darauf an, dass dieser Status bei Renteneintritt noch besteht. Wird er später entzogen, so hat dies keine Folgen für die Rente. Er darf aber **nicht vor Renteneintritt verloren gehen**.

Häufig betroffen sind zum Beispiel Menschen, die an Krebs erkrankt sind. Wenn die Krankheit in der zweiten Hälfte der 50er-Jahre ausbricht, kommt es oft zu folgendem Szenario: Den Erkrankten wird meist für fünf Jahre ein Grad der Behinderung von 50 zuerkannt. Nach dieser Zeit der so genannten „Heilungsbewährung“ erfolgt dann eine Herabstufung auf einen GdB von 30. Es liegt damit keine Schwerbehinderung mehr vor. Das ist ein Problem. Denn dann besteht kein Anspruch mehr auf die Schwerbehindertenrente.

Grad der Behinderung zu früh herabgestuft – was tun?

Möglicherweise läuft Ihr ursprünglicher Bescheid, in dem Ihre Schwerbehinderung festgestellt wurde, aus, bevor Sie das Mindestalter für die Schwerbehindertenrente erreicht haben. Das hat zunächst keine Auswirkung auf den Rentenanspruch. Kritisch wird es erst dann, wenn ein neuer Bescheid eintrifft, durch den ein Grad der Behinderung unter 50 festgestellt wird. Sie müssen nun aktiv werden, um zu verhindern, dass der neue Feststellungsbescheid rechtskräftig wird. Wer gegen den Bescheid Rechtsmittel einlegt, gilt bis zur endgültigen Entscheidung weiterhin als schwerbehindert.

Rechtzeitig Widerspruch einlegen

Sie können gegen einen neu zugehenden Feststellungsbescheid **innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen**. Es reicht zunächst ein **formloses Schreiben** an das ausstellende Amt:

„Gegen den Bescheid vom ... erhebe ich hiermit Widerspruch. Die schriftliche Begründung folgt.“

Zugleich sollten Sie alle **ärztlichen Zeugnisse und Gutachten** sowie die abschließende Stellungnahme des versorgungsärztlichen Dienstes, die den Bescheid begründet haben, in Kopie verlangen. So lässt sich kontrollieren, ob das Amt alle Ärzte angeschrieben hat und ob die Ärzte alle Befunde berücksichtigt haben. Falls Ärzte nicht berücksichtigt wurden, ist allein das schon ein Widerspruchgrund.

Besprechen Sie anschließend die detaillierte Begründung des Widerspruchs mit Ihrem Hausarzt. In jedem Fall sollten Sie sich auch bei der Gewerkschaft oder einem Sozialverband (VdK oder SoVD) beraten lassen.

Widerspruch zurückgewiesen: Klage einreichen

Wird der Widerspruch abgelehnt, bleibt die Möglichkeit, **Klage beim Sozialgericht** einzureichen. Sie können die Klage innerhalb eines Monats nach Zugang des Widerspruchsbescheids erheben.

Durch die Klage bleibt der **bisherige Schwerbehindertenstatus bestehen**, bis der Bescheid – etwa durch ein rechtskräftiges Sozialgerichtsurteil – bestandskräftig geworden ist. Falls Sie durch Widerspruch und Klage Ihren Schwerbehindertenstatus nur bis zum Renteneintritt „konservieren“ wollten, können Sie sobald Sie die Schwerbehindertenrente erhalten, Ihre Klage zurückziehen.

Drei-Monats-Schonfrist gilt in jedem Fall. Für diejenigen, die zwischen der Aberkennung der Schwerbehinderung und dem Renteneintritt nur eine kurze Zeit überbrücken müssen, ist die Regelung von Paragraph 199 Absatz 1 des neunten Sozialgesetzbuchs wichtig.

Danach gilt: Verringert sich der Grad der Behinderung auf weniger als 50, so geht der Schwerbehindertenschutz „erst **am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides**“ verloren.

In den gemeinsamen rechtlichen Anweisungen der Deutschen Rentenversicherung zu § 236a SGB VI findet sich hierzu folgendes Anwendungsbeispiel, wie durch Widerspruch und die Schonfrist der Schwerbehindertenstatus für fünf Monate aufrecht erhalten bleibt.

zu Seite 1

Gefährliche FFP2 Masken?

Sie können das mit der Datenbank der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) prüfen:

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



Hauptstadtzulage

Der Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin hat mit Beschluss vom 17. November 2021 die Verfassungsbeschwerde eines Beamten gegen Art. 3 Nr. 2 des Haushaltsumsetzungsgesetzes 2020 über die Gewährung einer Hauptstadtzulage als unzulässig zurückgewiesen. Die Begründung basiert hauptsächlich darauf, dass der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschöpft wurde. Damit wird der von uns geführte Musterfall wieder vom Verwaltungsgericht behandelt.

Allen betroffenen Beamtinnen und Beamten, die noch keinen Antrag auf Gewährung der Hauptstadtzulage stellten bzw., deren Widerspruch zurückgewiesen wurde, sollten den Antrag stellen. Die Senatsfinanzverwaltung erklärte ihr Einverständnis, anhängige Widerspruchsverfahren ruhen zu lassen. Antragsmuster finden Sie in unserem Newsletter vom Dezember 2020 – auf der Website der GVV.

zu Seite 1

Demenz Webtraining

Im Bus und in der Bahn begegnen Fahr- und Servicepersonal vielen verschiedenen Personen – darunter auch Menschen mit Demenz. Sie benötigen Verständnis und Unterstützung. Die Aufklärungsinitiative Demenz Partner der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V. bietet umfassende Informationen zur Erkrankung und vermittelt praktische Tipps zum Umgang und zur Kommunikation mit Menschen mit Demenz. Auf Bitte der Initiative Demenz Partner möchten wir Sie gerne über die Kursangebote informieren, mit denen Beschäftigte im Personennahverkehr wichtiges Wissen und Anwendungsbeispiele erhalten, wie sie Menschen mit Demenz in ihrem Arbeitsalltag unterstützen können.

Mit dem Demenz Partner-Webtraining können Sie sich individuell, zeit- und ortsunabhängig innerhalb von 45 Minuten über Demenz informieren und konkrete Anregungen durch Praxisbeispiele aus dem Personennahverkehr mitnehmen. Auf der Homepage: <https://bit.ly/3DHWdy6> finden Sie die wichtigsten Informationen kompakt zusammengestellt. Sie erfahren dort, warum ein geschulter Umgang mit Menschen mit Demenz besonders relevant für Beschäftigte im Personennahverkehr ist, welche Vorteile das Webtraining bietet, sowie Näheres über die Initiative Demenz Partner und weitere Informations- und Kursangebote.

Mit folgendem Link können Sie sich zum kostenfreien Webtraining anmelden:

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

[zu Seite 1](#)



Widerspruch

In der Besoldungsrechtsprechung gilt der Grundsatz der „zeitnahen Geltendmachung“. Eine Rückwirkung für vorhergehende Jahre (z.B. innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist) ist nicht möglich, denn diese Verjährungsfrist gilt nur für gesetzlich geregelte Ansprüche. Verfassungswidrige Besoldungsansprüche sind jedoch nicht gesetzlich geregelt. Der Anspruch auf Korrektur einer verfassungswidrigen Besoldung muss in dem Haushaltsjahr geltend gemacht werden, in dem der Beamte seinem Dienstherrn gegenüber erklärt hat, dass er seine Alimentation entgegen Art. 33 Abs. 5 GG für unzureichend hält. Teilweise wird von Rechtsanwälten auch die Auffassung vertreten, dass bei Änderung der Rechtslage auch halbjährlich die Ansprüche geltend gemacht werden müssen.

Nachfolgender Widerspruch wurde in Rücksprache mit unserem Anwalt ausgearbeitet. Er wird auf unserer Seite

lediglich zur Verfügung gestellt. Ob damit vollumfänglich die Ansprüche gesichert sind, kann nicht gewährleistet werden. Ggf. können auch Ansprüche verjähren, selbst wenn der Dienstherr erklärt, auf die Einrede der Verjährung zu verzichten. Deswegen sollte jede/r Betroffene selbst prüfen, ob eine Klage nach drei Jahren anhängig gemacht werden sollte. Wir verweisen auf die Vordrucke von <https://www.berliner-besoldung.de/musterwiderspruch/>

Die Initiative führt mehrere Klageverfahren ohne gewerkschaftliche Unterstützung durch. Sie sind über finanzielle Zuwendung dankbar.

[zu Seite 1](#)

Zukunft Dienstrecht

Arbeits-, tarif- und beamtenrechtliche Entwicklungen, 22. – 23. November 2022, Maritim Hotel Berlin

Whistleblowing, Compliance & Co.: Europarechtliche Entwicklungen und Auswirkungen auf den Öffentlichen Dienst
Dr. Nico Herold, Lehrstuhl für Strafrecht und Kriminologie, Ludwig-Maximilians-Universität München

Aktuelle Rechtsprechung zum TVöD/TV-L

Karin Spelge, Vorsitzende Richterin, Bundesarbeitsgericht (6. Senat)

Aktuelle Entwicklungen zum AGG im Öffentlichen Dienst

Dr. Eberhard Natter, Präsident, Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Disziplinarrecht – im Spannungsfeld zum Strafrecht

Dr. Franz-Werner Gansen, Vizepräsident, Sozialgericht Koblenz

Leuchtturmurteile im öffentlichen Dienstrecht

Dr. Mario Eylert, Vorsitzender Richter, Bundesarbeitsgericht (a.D)

Dienstunfähigkeit im Beamtenrecht – neue Entwicklungen

Anke Schulte-Trux, Vorsitzende Richterin, Oberverwaltungsgericht Münster

Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfe für den Öffentlichen Dienst im Zeichen der Digitalisierung

Prof. Dr. Margrit Seckelmann, Geschäftsführerin, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer (wird nachgereicht)

Neuere Rechtsprechung zum Entgelt und zur Entgeltfortzahlung

Dr. Rüdiger Linck, Vizepräsident, Bundesarbeitsgericht

Teilnehmer dieser Tagung: Klaus-Dietrich Schmitt

„Es ist wichtig, alle Entwicklungen im öffentlichen Dienst- und Tarifrecht zu kennen und zum Wohle der Mitglieder anzuwenden.“



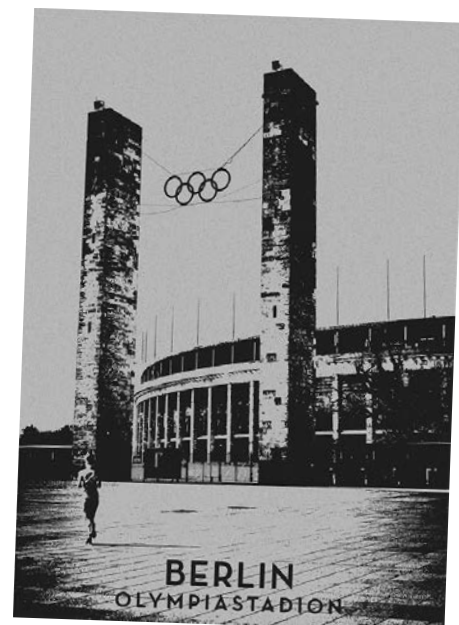
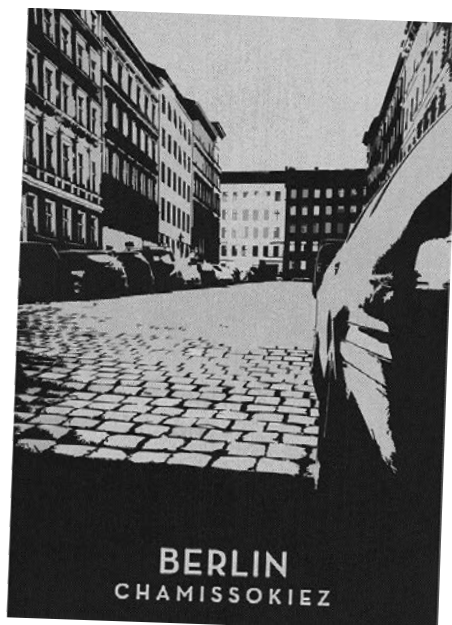
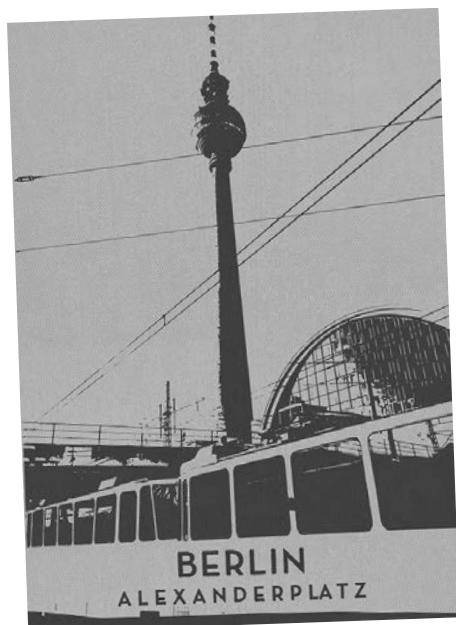
zu Seite 1

Berlin-Poster zu Weihnachten?

Unser Newsletter-Layouter Oliver Hasenecker kreiert seit Jahren außergewöhnliche Berlin-Poster im Retro-Stil.

Eine exklusive Auswahl ist jetzt in der Vorweihnachtszeit bei **art rahmen, Grunewaldstraße 14** (U-Bhf. Eisenacher Straße in Schöneberg) ausgestellt. Wenn Sie Interesse an

der kompletten Bilderauswahl (farbig übrigens!) haben, können Sie Herrn Hasenecker unter folgender Mailadresse kontaktieren: mail@hasenecker.de





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.

Bitte melden Sie sich bis zum 15.01.2022 an. Sie erhalten danach die Unterlagen mit denen Sie eine Freistellung oder Sonderurlaub beantragen können. Sollte sich die pandemische Lage erkennbar nicht gebessert haben, werden wir eine erneute Verschiebung vornehmen und Ihnen das nach dem 15.01.2022 mitteilen. Alle, die sich bis dahin anmeldeten, können bei einer Verschiebung an dem neuen Termin prioritär teilnehmen.

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

Redaktion: Michael Theis

KONTAKT

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

Fotos/Darstellungen:

GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

Layout/Satz:

www.hasenecker.de



zu Seite 1