

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
Wissen gefällig?	1
Die Kraft der Gewaltfreiheit	2
Schulung für Beschäftigtenvertretungen	2
Personalräteschulung 29.04.2022	2
Betriebsratswahl 2022	3
Erfolgreiche Wahlen	3
Hauptstadtzulage	4
Verkehrsüberwachungsdienst (VÜD)	5
Ansprüche Hauptstadtzulage	5
Höhergruppierung Teil 2	7
Beihilfestelle hat „Land unter“	8
Fachlicher Austausch	8
Notfallversorgung	9
Einführung E-Rezept auf unbestimmte Zeit verschoben	9
Große Verpackung mit weniger Inhalt	9
Nicht jede Pille ist Medizin	10
Flüchtlingshilfe	10
Ruheraum für Schwangere und Stillende	11
Mai-Empfang	12
LESERBRIEF	12
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	13
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	14
Cartoon	15
GANZ ZUM SCHLUSS	15

Wissen gefällig?

Wenn Sie schon alles wissen, dann herzlichen Glückwunsch. Ansonsten haben wir auf Seite 2 für den 29.04.2022 ein attraktives Fortbildungsangebot.

Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

„Wissen ist Macht“. Dieses bekannte Sprichwort ist Verpflichtung für uns, Wissen zu teilen, damit Sie sich wirksam in Ihren Verwaltungen und Betrieben für die Belange Ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen können. Auf der nächsten Seite finden Sie eine hochwertige Schulung für Beschäftigtenvertretungen und interessierte Mitglieder der GVV.

Dazu gehören Rechtsthemen aber auch die Kommunikation untereinander. Der Erfolg eines Anliegens hängt vielfach nicht nur vom reinen Wissen ab, sondern auch, wie es kommuniziert wird. Mein Verhandlungspartner ist ein Partner und kein Gegner. Das wird leider oft vergessen. Wir haben deshalb das Thema „gewaltfreie Kommunikation“ auf die Agenda gesetzt.

Auch Personalräte untereinander reden nicht mit der gebotenen Achtung miteinander. Das erschwert die Erfüllung der Aufgaben. Unser Cartoon auf der letzten Seite beschreibt dieses Phänomen. Aktuell sind uns Vorgänge aus zwei Gremien bekannt. Bei einem wurde bereits das Verwaltungsgericht angerufen.

Ihnen und Ihren Angehörigen wünsche ich ein friedliches Osterfest und uns allen ein Ende des Krieges in der Ukraine.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt
 Vorsitzender



Die Kraft der Gewaltfreiheit

Mit der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg können wir lernen: in Verbindung zu bleiben und nicht aneinander vorbei zu reden, das eigene Anliegen klar vorzutragen, Lagerdenken zu überwinden, konstruktive Diskussionen zu führen und Gefühle und Bedürfnisse in der dienstlichen Kommunikation zu entdecken. Dieser Gesprächsansatz bietet die Möglichkeit, die Kommunikation zu entwirren und sie auf die Bedürfnisse, die hinter dem Gesagten stehen, zurückzuführen.

Foto: Renate Giese, Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation



Personalräteschulung 29.04.2022

Es werden die Grundlagen der Mitbestimmung und Mitwirkung nach dem PersVG Berlin, die Rechtsgrundlagen der Beteiligungsrechte und des Verfahrens, Fallstricke und häufige Fehler bei der Beteiligung, und die Grundsätze der Geschäftsführung im mehrköpfigen Personalrat erörtert. Außerdem wird auf aktuelle Entwicklungen des Personalvertretungsrechts eingegangen, soweit diese für die Grundlagen von Bedeutung sind.

Foto: Dozent, Rechtsanwalt Erasmus Hardtmann, Berlin

Schulung für Beschäftigtenvertretungen

Wir führen am Freitag, den 29.04.2022 eine ganztägige Schulung für Mitglieder von Personal- und Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretungen, Frauenvertretungen und Auszubildendenvertretungen durch.

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. Vorrangig teilnahmeberechtigt sind GVV-Mitglieder aus den genannten

Gremien und Kolleginnen und Kollegen aus freien Listen, die keiner Gewerkschaft angehören. Ferner können auch interessierte Mitglieder der GVV 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 zügig an. Sie erhalten danach die Unterlagen mit denen Sie eine Freistellung oder Sonderurlaub beantragen können.

zu Seite 1

Erfolgreiche Wahlen

Andreas Schubel wurde bei der Vattenfall Wärme Berlin AG in den Betriebsrat gewählt. Klaus-Dietrich Schmitt wurde in die Seniorenvertretung des Bezirks Spandau gewählt. Joachim Jetschmann wurde in die Seniorenvertretung des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf gewählt.



Betriebsratswahl 2022

Bei der Stromnetz Berlin GmbH treten wir mit einer Gewerkschaftsliste an und hoffen auf gute Ergebnisse:



Arne Pfau



Cosima Vinzelberg



Hartmut Krieg



Patrick Kaulitzky



Carl Friedrich Ratz



Michael Brähmig



Axel Schröder Wenning



Oliver Thilo



Martina Engler

Die Liste GVV wählt mit Herz und Verstand

Wir für Euch mit Herz und Verstand.

Die offene GVV-Liste.

Hauptstadtzulage

Für den Tarifbereich gibt es ein erstinstanzliches Urteil, aus dem wir auszugsweise zitieren. Das Land Berlin ist aber in die Berufung gegangen. Eine Rechtskraft besteht damit nicht.

„Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Gewährt der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung, so darf er Arbeitnehmer von einer solchen Regelung nur aus sachlichen Gründen ausschließen (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2004, 5 AZR 664/03, NZA 2005, 289 fortfolgende, Randziffern 27, 29).

Legt man diesen Grundsatz an, so knüpft die Gruppenbildung des beklagten Landes, wie sie im Rundschreiben getroffen wird, für die Gewährung oder Nichtgewährung der sogenannten Hauptstadtzulage allein an die Entgeltgruppe an. Es bedarf daher eines sachlichen Grundes, weshalb die Beschäftigten der Entgeltgruppe 14 und höher aus dem Kreis der Berechtigten herausgenommen werden sollen

Das beklagte Land stützt sich im Wesentlichen auf zwei Aspekte für die Gruppenbildung, nämlich einen Anreiz zur Personalgewinnung einerseits, einen Anreiz, im Dienst des Landes Berlins zu verbleiben, andererseits. Dabei kann zunächst der Befund des beklagten Landes, es bestehe eine Wettbewerbssituation mit den in Berlin angesiedelten Bundesbehörden, als allgemein bekannt zugrunde gelegt werden. Insbesondere ergibt sich aus den Entgelttabellen für den TVöD einerseits, für den TV-L andererseits eine höhere Vergütung bezogen auf die Tabellenwerte im Bund gegenüber dem Land Berl1 J.

Da die jedoch alle Entgeltgruppen gleichermaßen trifft, bedarf es für die Darlegung eines sachlichen Grundes darüber hinausgehend belastbaren Vortrages dazu, dass gerade in den Entgeltgruppen über der Entgeltgruppe 13 eine solche Anreizfunktion zum Einstieg oder Verbleib im Dienst des Landes Berlin geboten ist.

Soweit das beklagte Land auf Seite 70 folgend des Personalbestandsberichts der Statistikstelle Personal (Blatt 178 folgend der Akten) konkret Bezug genommen hat, so gibt die dortige Fundstelle für die geltend gemachte Differenzierung von Entgeltgruppen 1 bis 13 einerseits, darüber andererseits

bereits deshalb nichts her, weil sich auf diesen beiden Seiten des statistischen Berichts keine Aufgliederung nach Entgeltgruppen findet. Vielmehr ist das Zahlenmaterial auf diesen beiden Seiten inhaltlich nach Bereichen gegliedert.

Soweit das beklagte Land weiter anführt, in absoluten Zahlen betrachtet schieden in den nächsten Jahren mehr Beschäftigte aus den Entgeltgruppen 1 bis 13 als aus den darüber liegenden Entgeltgruppen aus, so kann dies allerdings auch ohne konkretes Zahlenmaterial konzidiert und zugrunde gelegt werden. Da es sich bei Beschäftigten der Entgeltgruppen 13 und darüber in der Regel um Leitungspositionen handelt, ergibt sich aus der Natur der Sache, dass die Anzahl der nachgeordneten sachbearbeitenden Beschäftigten um ein Vielfaches höher ist.

Letztlich spricht gegen die Argumentation des beklagten Landes, es solle ein Anreiz zum Eintritt in den Landesdienst und zum Verbleib in diesem durch die Hauptstadtzulage geschaffen werden, auch die Entstehungsgeschichte, wie sie durch Einreichen der entsprechenden Unterlagen vom beklagten Land dokumentiert worden ist. So weisen sowohl der Senatsbeschluss vom 18. Juni 2019 auf Seite 2 oben (Blatt 44 der Akten) als auch § 74a Abs. 8 des geänderten Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin statt des nunmehr gewählten Begriffs der Hauptstadtzulage den Begriff einer Ballungsraumzulage auf. Dies insinuiert, dass Anknüpfungspunkt nicht die besondere Konkurrenzsituation mit Bundesbehörden in ein- und derselben Stadt, sondern höhere Lebenshaltungskosten in einem Ballungsraum und damit ein Anknüpfungsmerkmal, das für die vorgenommene Gruppenbildung kein geeignetes Differenzierungsmerkmal darstellte, war. Weiter fällt auf, dass in diesem Senatsbeschluss in der Protokollerklärung Nr. 2 (Blatt 46 der Akten) noch die Rede davon ist, es sei beabsichtigt, allen Beschäftigten eine Ballungsraumzulage zu gewähren. Auch in der Vorlage an das Abgeordnetenhaus, in der nunmehr der Begriff Hauptstadtzulage verwendet wird, heißt es auf Seite 2 (Blatt 49 R. der Akten) noch, es sei beabsichtigt, allen Beschäftigten diese Zulage zu gewähren. Auf Seite 21 der Vorlage (Blatt 59 der Akten) heißt es sodann, insbesondere den Beschäftigten mit unteren Einkommen solle diese Zulage gewährt werden. Dort sind zwar die nunmehr vom beklagten Land angeführten Aspekte einer Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Zusammenhang mit der schwierigen Personalgewinnung, den künftigen erheblichen Ausscheidenszahlen aus Altersgründen und der Konkurrenzsituation zu Bundesbehörden



aufgeführt. Die vorgenommene Differenzierung zwischen EG bis Entgeltgruppe 13 einerseits und darüber andererseits sowie die dafür angeführten vermeintlichen sachlichen Differenzierungsgründe finden sich jedoch hier ebenso wenig.“ (Auszug des Urteils des Arbeitsgerichts, Geschäftszeichen 58 Ca 1515/21)

zu Seite 1

Ansprüche Hauptstadtzulage

Wer noch nicht seine Ansprüche geltend machte: Im Newsletter Dezember 2020 stehen die Vordrucke zur Verfügung (Website). Ansonsten muss aktuell nichts unternommen werden.

Verkehrsüberwachungsdienst (VÜD)

Grundidee

In der Pandemie wurden die Ordnungsämter mit der Kontrolle der Regeln der jeweiligen Infektionsschutzmaßnahmenordnungen beauftragt. Da hierbei alle bisherigen Aufgaben zurückstanden (und zurückstehen), sollte der zuständige Allgemeine Ordnungsdienst (AOD) vorübergehend von den Verkehrsüberwachungsaufgaben entlastet werden. Hierzu wurde im Rat der Bürgermeister diskutiert, aber formal nicht beschlossen. Die Senatsverwaltung sollte das koordinieren – das Projekt “240 PRK zu VÜDs” war geboren.

Warum 240? Es gibt keine Personalbemessungsgröße, daher gab es eine paritätische Absprache, dass jeder Bezirk 20 VÜD-Kräfte erhalten sollte. Diese sollen sich aus freiwilligen Meldungen von Kräften der Parkraumüberwachung (PRK) rekrutieren, die dann an der Verwaltungsakademie in einem Schnellkurs geschult werden. Mit dem Einsatz soll eine Zulage von der bisherigen E4 nach E6 gezahlt werden.

Start

Die Umsetzung in die Praxis im Spätsommer 2020 erwies sich als sehr schwierig und bürokratisch. Nicht alle Bezirke haben Parkraumzonen und entsprechend keine Kontrollkräfte. Folglich wurden von der Innenverwaltung bei der Werbung auch mögliche Einsatzbezirke abgefragt. Damit war aber klar, dass ein Personalkarussell in Gang kommt, welches entsprechende Verfahren zur Abordnung nach sich zog und bestehende Strukturen teilweise aushebelte. Es gab erhebliche Kommunikations-/Verständnisprobleme.

Schwierigkeiten

Der VÜD ist zumeist nicht so umfänglich eingesetzt, wie der AOD – die Entlastung damit nicht umfassend. Das ist insbesondere kritisch, weil die freiwilligen Meldungen nicht die 240 erreichten und auch sehr unterschiedlich ausfielen in den Bezirken. Die Abordnung führte bei einigen Kolleginnen und Kollegen dazu, dass die bisher gewährte Schichtzulage wegfiel und zurückzahlen war. Die Abordnungen waren

immer nur kurz befristet und lösten somit häufig erneuten Verwaltungsaufwand aus.

Hier einige Erfahrungswerte aus einem Bezirk:

Im Jahre 2020 wurden auf Initiative von Herr Geisel über SenInn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) aus dem Bereich PRK als VÜD-Kräfte akquiriert.

Die betreffenden VÜD-Stellen wurden immer nur für einen kurzen Zeitraum vereinbart.

Befristungen erfolgten:

- von Oktober 20 bis März 21
- von April 21 bis September 21
- von Oktober 21 bis Dezember 21
- von Januar 22 bis April 22
- von Mai 22 bis Oktober 22

Neben der durch die Befristung ungewissen Höhe zukünftiger Einkünfte, mussten die MA auch regelmäßig auf die Nachzahlung ihrer Zulagen warten, obwohl die Verlängerung der Tätigkeit rechtzeitig bekannt gegeben wurde.

Eine MA unserer Abteilung hat ihre Nachzahlung für den Zeitraum ab 10/21 erst jetzt erhalten, allerdings unvollständig.

Da diese Zulage nicht sehr üppig ist, mindern durch die Nachzahlung entstehende steuerliche Nachteile das Einkommen eventuell noch zusätzlich. Die Innenverwaltung erfragte jeweils auch Wunschteams, was so oft nicht in den Bezirken umgesetzt werden kann, so sie denn davon erfahren.

Die Bezirke mussten feststellen, dass das kurzzeitige Projekt nun schon anderthalb Jahre läuft und derzeit bis 10/22 geplant wird. Aktuell ist festzustellen, dass durch die (durchaus zu begrüßende) Entwicklung der PRKs- die Parkraumzonen nicht mehr adäquat überwacht werden. Aufgrund des mangelnden Kontrolldrucks entgleitet gerade in diesen kritischen Bereichen die Ordnung, zudem sinken Einnahmen und Bußgelder, die Wirtschaftspläne der Ordnungsämter werden betroffen.



Es entsteht der Eindruck, es handelt sich zunehmend um Personal der Innenverwaltung, da es beliebig verschoben wird. Insbesondere Bezirke mit Ausweitung von Parkzonen (z.B. Mitte, Pankow) verlieren frisch eingestelltes Personal gleich wieder umfangreich in andere Bezirke.

Perspektive

Ende Oktober endet das Projekt. Mit dem Wegfall der Aufgabe verlieren die qualifizierten Kräfte Aufgabe, ggf. Abordnungsbezirke und die Zulage, und fallen in ihre Ursprungsstelle zurück. Das wird mit Sicherheit nicht motivierend sein...

Eine Initiative im Rat der Bürgermeister brachte einen Auftrag auf dem Weg, die Dienstkräfteverordnung dahingehend zu verändern, dass die PRKs auch zukünftig Verkehrsaufgaben übertragen bekommen können. Die Zulagen sollen die Bezirke selbst zahlen, wofür es bisher keine Haushaltsmittel gibt, das sollen die Wirtschaftspläne erspielen. Allerdings haben mehrere Bezirke keine Parkraumbewirtschaftung, andere in den Wirtschaftsplänen keinen Spielraum. Unklar bleibt, ob die Erweiterung nur in der Parkzone ausgeübt werden soll oder generell im Bezirk.

Hier zeigt sich die fehlende Auseinandersetzung mit den verschiedenen Bereichen im Ordnungsamt (AOD – PRK und nun mitzudenken den bisher nicht vorhandenen VÜD), deren Aufgaben und Dotierungen. Im Prinzip muss man auch noch die Polizei mit sehen, denn die ist in diesen Aufgaben ja auch tätig. Hier wird derzeit weder eine klare (auch für Bürger zu verstehende) Struktur und Zuordnung geschaffen, sondern ein Mischmasch mit ggf. unterschiedlichen Kompetenzen, Tätigkeiten und Dotierungen. Das ist keine Gleichbehandlung bei gleichen Aufgaben: Fehlende Gerechtigkeit und Klarheit führen absehbar zu weiterer Demotivation. Das Personal fühlt sich jetzt schon als Feuerlöscher auf dem Verschiebebahnhof.

Es gibt weder eine fortgeschrittene fachliche Debatte, noch eine sinnhafte Personalberechnung. Im Haushalt ist keine Vorkehrung dafür vorgesehen, Stellen für die Bezirke schon gar nicht. Gleichwohl signalisiert man den betroffenen Beschäftigten, dass ab November schon alles gut würde...

Eine Klärung wird zwar im Projekt zukunftsfähige Ordnungsämter angestrebt, dieses war aber eigentlich bereits zu Beginn der letzten Legislatur von Inneres mit den Ordnungstadträten ins Leben gerufen, ohne klare Struktur oder pragmatische Ergebnisse. Nun sollen die Amtsleitungen mit vielen weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das trotz bekannter Überlastung bewegen, auch das wird nicht bis zum November zu schaffen sein – falls überhaupt.

Am Rande sei nur ein Beispieldilemma aufgeführt... Schafft man einen VÜD und gibt alle Verkehrsüberwachungsaufgaben in konsequenter Logik dorthin, braucht man nicht nur Personal für mehrere Schichten, Führungskräfte, Raum und Ausstattung – der AOD würde diese Aufgabe dann in der Folge wohl verlieren, mit Konsequenz für die Bewertung???

Unterm Strich entsteht der Eindruck, hier wird mit dem lebenden Personal experimentiert. Auch wenn es der Pandemiebekämpfung ggf. hilft... gut gewollt ist nicht gleich gut gemacht.

zu Seite 1

GVV-Weste

Mit der GVV immer sicher unterwegs, ob zur Demo oder mit dem Rad schützt Sie unsere Warnweste



GVV-Tasche

Diese praktische Tasche können Sie auch als Sitzunterlage nutzen



Höhergruppierung Teil 2

Um die Koordinatoren der Parkraumbewirtschaftung (Ordnungsamt) in die E9 einzugruppieren, wurde vom Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg Mitte 2018 mitgeteilt, dass noch diverse Schulungen benötigt werden, diese wurden dann über die nächsten 2 Jahre absolviert:

Auftakt / Einführung Qualifizierungsreihe

- Grundlagenkenntnisse der Führungsarbeit
- Anforderungsprofile als PE-Instrument
- Beobachten und Bewerten in Personalauswahlverfahren
- Gesprächsführung in der Führungsrolle
- Grundlagen des Gesundheitsmanagements
- Haushaltswesen – Grundlagen der LHO
- Gesundheitsorientierte Führung und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Grundlagen Arbeitsrecht Anforderungsprofile als PE-Instrument (Titel d. absolvierten FoBi: Arbeitsrecht + Beteiligungsrechte BeschV)
- Teammanagement – Teams erfolgreich führen u. entwickeln
- Das Jahresgespräch
- Beurteilungsverfahren im Bezirksamt
- Konfliktregulierung in der Bezirksvereinigung
- Konzept zum Schutz von Mitarbeiter/innen vor und zur Nachsorge nach Übergriffen
- Suchtprobleme am Arbeitsplatz
- Grundlagen Prozessmanagement und Veränderungsmanagement

- Grundlagen des öffentlichen Rechts (Kompaktkurs Aufbau der Berliner Verwaltung & Gemeinsame Geschäftsordnung / GGO I mit Verfügungstechniken)
- Arbeitsschutz und Brandschutz
- Wissensmanagement und Wissenstransfer
- Allgemeines Gleichberechtigungsgesetz (AGG) / Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (individuell oder als VAK-Kompaktkurs)
- Arbeitsschutz / Brandschutz
- Umsetzung des Schwerbehindertenrechts

Die Schulungen wurden dann mit der feierlichen Übergabe der Teamleiter Zertifikate, am 03.12.2020 für beendet erklärt, bei dem ein oder anderen MA fehlt noch eine Schulung, diese sollten zeitnah nachgeholt werden. (Dann kam Corona).

Zeitgleich mit der Übergabe wurde verkündet, dass es auch eine Höhergruppierung in die E9 geben soll. Dabei war noch nicht klar, ob es die E9 a oder b wird.

Bis zum heutigen Tage warten die Betroffenen auf die Eingruppierung. Regelmäßige Nachfragen ergaben keine befriedigten Antworten, wann dann die Höhergruppierung erfolgt.

Wir berichten weiter.

zu Seite 1

Beihilfestelle hat „Land unter“

In den letzten Wochen stieg die Anzahl der Beschwerden der Beihilfeberechtigten beim HPR wieder massiv an. Grund dafür ist die lange Bearbeitungszeit der Anträge, die schnell 10 Wochen oder mehr beträgt. Die Verärgerung der Antragsteller ist verständlich, zumal der Grund für diese überlange Bearbeitungszeit nicht kommuniziert wurde. Schuld sind nicht die Beschäftigten der Beihilfestelle. Im letzten Infogespräch mit der Staatssekretärin Borkamp fragte der Hauptpersonalrat (HPR) erneut nach den konkreten Gründen.

Es sind gleich vier:

1. Betrogen die eingereichten Beihilfeanträge 2019 noch 10.000 pro Woche, sind es inzwischen bis zu 13.000.
2. Dass wegen COVID-19 nur eine eingeschränkte Anzahl der Beschäftigten verfügbar ist, muss nicht näher erläutert werden. Eine Abwesenheitsquote von rund 40 %, wegen Krankheit, Quarantäne, Kinderbetreuung, in Elternzeit und im Urlaub befindlichen Kolleginnen und Kollegen führt dazu, dass eine immense Arbeitsmenge auf sehr wenigen Schultern lastet. Zudem verließen die Beihilfestelle 23 Beschäftigte, die sich umorientiert haben oder in den Ruhestand gingen, nur 7 Menschen konnten hinzugewonnen werden. In den ersten 5 Wochen dieses Jahres fielen von den möglichen rund 2.000 Anwesenheitstagen ungefähr 700 krankheits- / pandemiebedingt weg.
3. Erschwerend kommt hinzu, dass rund 20 Räume der Beihilfestelle aus Gründen des Arbeitsschutzes durch die Unfallkasse gesperrt wurden. Hier wurde eine Schwermetallkontamination nachgewiesen. Aufgrund der sehr speziellen IT-Architektur und der Verwendung einer Client-Server-Umgebung ist eine Verlegung in eine andere Liegenschaft derzeit nicht möglich. Erstmals wurde nun die IKT-Notlage ausgerufen, dadurch konnte eine Terminal- Serverumgebung, parallel zur bereits bestehenden IT-Struktur, aufgebaut werden.
4. Anders als in anderen Landes- und Bundesbehörden oder gar bei den privaten Krankenkassen ist es den Kolleginnen und Kollegen der Beihilfestelle technisch nicht möglich, die Beihilfevorgänge von zuhause zu bearbeiten. Nach ausgerufenen Notlage wurden der Beihilfestelle 60 Laptops zugesagt und wohl schon ausgehändigt. Allerdings wird man auch mit diesen Geräten keine Beihilfeanträge im Homeoffice bearbeiten können. Zudem fehlen Reserverserver, die betrieben und gehostet werden müssen.

Die Beihilfestelle braucht dringend Unterstützung, mehr als 40 Kolleginnen und Kollegen werden zusätzlich benötigt. Freiwillig wolle man erneut zusätzlich an Samstagen Anträge abarbeiten.

Anträge mit pflegebedingten Aufwendungen oder „Eiltanträgen“ ab 4.000,00 € (für niedrige Besoldungsgruppen) werden priorisiert.

Weiter konnte durch den eingeführten Schichtdienst die Zahl der Beihilfebescheide deutlich erhöht werden.

Den Beschäftigten ist für diese große Einsatzbereitschaft sehr zu danken!

Was niemals geht, sind Beschimpfungen und Beleidigungen durch Beihilfeberechtigte, auch wenn der Frust ob der längeren Bearbeitungszeiten groß ist.

Im Ergebnis bleibt nur festzustellen, dass noch keine wirkliche Besserung in Sicht ist.

Dies ist eine finanzielle Belastung für viele, die auch angesichts der generell höheren Lebenskosten nicht immer einfach hingenommen werden kann.

Quelle: HPR-Aktuell vom 25.03.2022

zu Seite 1

Fachlicher Austausch

Führungskräfte tauschen sich regelmäßig überbezirklich aus. Wo bleibt die sachbearbeitende Ebene? Wir regen an, dies mit gewerkschaftlicher Unterstützung vorerst auf den Bereich Baubetreuung, zu initiieren. Wer Interesse an so einer Arbeitsgruppe hat, meldet sich bitte per Email an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Notfallversorgung

Die Infoveranstaltungen zum Thema Notfallversorgung hatten immer großes Interesse hervorgerufen. Nun haben die Mitglieder der GVV die Möglichkeit, sich über die Internetseite unseres Versicherungsfachmanns, Bernd Müller, in Zusammenarbeit mit der Deutschen Vorsorgedatenbank AG selbstständig und umfangreich zu diesem Thema zu informieren und gleichzeitig die notwendigen Dokumente in Auftrag zu geben. Auch die Verwaltung und ständige Aktualisierung der Dokumente ist über die Deutsche Vorsorgedatenbank AG sichergestellt. Durch die Registrierung im Zentralen Vorsorgeregister der Bundesnotarkammer, die persönliche Notfallkarte sowie die 24-Stunden-Notfall-Hotline kann diese ständige Verfügbarkeit gewährleistet und die Vorsorgedokumente im Original oder digital versendet werden.

Ob ein Betreuungsverfahren eröffnet wird oder nicht, hängt in der Regel davon ab, ob das Betreuungsgericht Kenntnis über das Vorhandensein von Vorsorgedokumenten erlangt. Um dies zu erfragen, wendet sich das Gericht im Notfall ausschließlich an das Zentrale Vorsorgeregister der Bundesnotarkammer (ZVR). Hier sind allgemeine Informationen über vorhandene Vorsorgedokumente und die darin bevollmächtigten Personen gespeichert. Mit einer Registrierung im ZVR kann somit einem ungewollten Betreuungsverfahren wirksam entgegengetreten werden.

Bei Interesse können Sie den Link gerne auf der Internetseite der GVV-Mitgliederbereich abrufen oder per Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de von uns erlangen.

zu Seite 1

Einführung E-Rezept auf unbestimmte Zeit verschoben

Die ursprünglich für den 1. Januar 2022 geplante Einführung elektronisch erstellter Rezepte (E-Rezept) wird auf unbestimmte Zeit verschoben. Die bundesweite Testphase sei offen verlängert worden. Maßstab für einen späteren flächendeckenden Roll-Out sei die technische Verfügbarkeit gemessen an den mit der Selbstverwaltung vereinbarten Qualitätskriterien, die derzeit noch nicht verfügbar sind. Aktuell gibt es noch Probleme beim E-Rezept sowie bei der Ausfertigung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Eine öffentliche Petition wurde beim Bundestag eingereicht, als noch das Startdatum 1. Januar 2022 galt, in der eine zwölfmonatige Testphase für das E-Rezept und die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gefordert wurde. Eine Digitalisierung, die die Versorgung der Patienten verbessert und die Arbeitsabläufe erleichtert und beschleunigt, werde von der Ärzteschaft ausdrücklich begrüßt. Es sei höchste Zeit für cybersichere digitale Anwendungen, die der Zusammenarbeit mit anderen am Gesundheitssystem Beteiligten zugutekomme.

Die geplanten Umstellungen, würden aber in erheblichem Maße in die Praxisabläufe eingreifen. Benötigt werde für das E-Rezept und die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein funktionierender Anschluss an die Telematikinfrastruktur. Allein sieben technische Geräte würden benötigt - zuzüglich zu einer stabilen und schnellen Internetverbindung. Die Technik müsse zudem nicht nur in der Arztpraxis, sondern auch im Zusammenspiel mit Krankenkassen, Apotheken und Arbeitgebern funktionieren. Es sei erwartbar, dass dies in einem kurzen Testzeitfenster, bei laufendem Praxisbetriebe und ohne die Berücksichtigung der in den Praxen schon vorhandenen IT „nicht funktionieren kann“. Die Expertise der Anwender sollte stärker genutzt werden. Schulungen im Umgang mit der neuen Hardware habe es ebenfalls nicht gegeben.

Petitionen/Ausschuss - 14.02.2022 (hib 53/2022)

zu Seite 1

Große Verpackung mit weniger Inhalt

Die Mitglieder der tarifführenden Gewerkschaft von Vattenfall und Stromnetz Berlin haben mit ca. 60% einem Tarifabschluss zugestimmt, der folgende Rahmenbedingungen vorsieht:

1. Keine Corona-Prämie
2. 3,7% lineare Tarifierhöhung mit 16 Monate Laufzeit und 3 Leermonate
3. 65,- Euro Gehaltserhöhung für Auszubildende und Studenten

Angesichts der aktuellen Lage ist diese Zustimmung aus unserer Sicht völlig unverständlich, insbesondere wenn man Laufzeit und Leermonate hinein rechnet, dann ergibt sich eine lineare Erhöhung von 2,25%!!!! Und das bei einer Inflation, die mittlerweile jenseits von gut und böse ist. Tendenz klar steigend!

Deshalb finden auch immer mehr Kolleginnen und Kollegen zu uns, die mit diesen Verhältnissen unzufrieden sind.

zu Seite 1

Nicht jede Pille ist Medizin

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) hat entschieden, dass Nahrungsergänzungsmittel keine Arzneimittel im Rechtssinne sind und somit nicht von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) übernommen werden müssen.

Geklagt hatte eine 50-jährige Frau aus dem Landkreis Osnabrück, die an einer Intoleranz gegenüber Histamin in Lebensmitteln litt. Bei ihrer Krankenkasse beantragte sie die Kostenübernahme für Daosin-Kapseln. Sie führte dazu aus, dass sie ohne das Präparat fast keine Nahrung vertragen könne. Sie bekomme beim Essen schlimme Vergiftungen wie Herzrasen, Übelkeit, Schmerzen und Schwitzen. Diese Symptome ließen sich nur mit Daosin eingrenzen, da ihr ein wichtiges Enzym zum Histaminabbau fehle.

Die Krankenkasse lehnte eine Kostenübernahme ab, da es sich bei dem Präparat um ein Nahrungsergänzungsmittel handele. Dies sei im Gegensatz zu Arzneimitteln keine Leistung der GKV. Aus rechtlicher Sicht sei es ein Lebensmittel, das dafür bestimmt sei, die Ernährung zu ergänzen. Im Gegensatz zu Arzneimitteln sei kein Zulassungsverfahren erforderlich. Es handele sich daher generell um keine Kassenleistung. Dem hielt die Frau entgegen, dass ihr individueller Gesundheitszustand berücksichtigt werden müsse. Sie sei medizinisch unzureichend versorgt und könne sich ohne Daosin nicht ausreichend ernähren. Nach ihrer Auffassung könne nicht allein auf die rechtlichen Grundlagen Bezug genommen werden ohne den Einzelfall zu berücksichtigen. Das LSG hat die Rechtsauffassung der Krankenkasse bestätigt. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass Nahrungsergänzungsmittel – mit wenigen Ausnahmen – von der Versorgung durch die GKV ausgeschlossen seien. Die



Arzneimittelrichtlinien würden einen generellen Ausschluss vorsehen, wobei gerade keine individuelle Einzelfallprüfung vorgesehen sei. Es spiele auch keine Rolle, dass das Präparat kostenintensiv sei und bei der Klägerin zu wirtschaftlichen Belastungen führe. Ein Nahrungsergänzungsmittel werde nicht durch einen hohen Preis oder eine besondere persönliche Bedarfslage zum Arzneimittel.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 23. Dezember 2021 – L 16 KR 113/21, veröffentlicht bei www.juris.de; Vorinstanz: SG Osnabrück

zu Seite 1

GVV-Schirm

Auch bei Regenwetter gut beschirmt mit der GVV.



Flüchtlingshilfe

Der Senat errichtete einen Flüchtlingshilfe-Personalpool. Mehrere Hundert Freiwillige aus den Verwaltungen des Landes Berlin werden gesucht. „Es sollen vorrangig diejenigen Dienstkräfte angefragt werden, die nicht zwingend zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes benötigt werden und deren momentane Aufgaben unter Abwägung von Prioritäten auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden können.“ Nimmt man diesen Hinweis ernst, dürfte keine Meldung erfolgen. In vielen Dienststellen sind Planstellen unbesetzt, da keine geeigneten Bewerbungen vorliegen. Die Aufgaben werden also vielfach mehr schlecht als recht erledigt. Weshalb gibt es keinen Appell an die Ruheständler, sich für den Personalpool zu melden?

Ruheraum für Schwangere und Stillende

Mit dem Gebot der „Weiterbeschäftigung“ aus dem neuen Mutterschutzgesetz (MuSchG 2018) gerät auch der „Ruheraum“ für schwangere Mitarbeiterinnen und stillende Mütter wieder in den Fokus der Aufsichtsbehörden.

Nach § 9 Abs. 3 MuSchG hat der Arbeitgeber sicherzustellen, „dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.“ Die Anforderungen an eine solche Einrichtung sind in der Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR A4.2) konkreter beschrieben. Hiernach muss eine solche Einrichtung am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz befinden, d.h., der Raum

- muss leicht und sicher,
- in 5 Minuten (zu Fuß oder mit betrieblich zur Verfügung gestellten Verkehrsmitteln), erreichbar sein. An den Raum selbst werden folgende Anforderungen gestellt:
- Größe: mindestens 6 qm
- Hintergrundgeräusche: max. 55 db
- keine „Betriebsstörungen“
- Sichtverbindung (Fenster) nach außen (hier gibt es äquivalente Muss-Anforderungen an Aufenthaltsräume aus den Landesbauordnungen).

- möglichst ausreichend Tageslicht und ausreichende Beleuchtung
- gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur von mindestens +21 °C bis zu einer Soll-Temperatur von +26 °C
- gesundheitlich zuträgliche Atemluft (durch z.B. Lüftungsmöglichkeiten oder technische Raumlüftung)
- Gewährleistung der Privatsphäre bei der Nutzung des Raums

Die Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen müssen gepolstert und mit einem wasch- oder wegwerfbaren Belag ausgestattet sein.

Aus dem Fehlen eines geeigneten Ruheraums für schwangere oder stillende Mitarbeiterinnen lässt sich kein Beschäftigungsverbot ableiten (vgl. § 2 Abs. 3 MuSchG). Vielmehr handelt es sich um eine Muss-Vorschrift und stellt damit eine verbindliche Forderung an den Arbeitgeber zur Gestaltung der Arbeitsstätte dar. Dies ergibt sich aus Anhang II der Richtlinie 89/654/EWG(1989) über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten: In allen Betriebsstätten muss seit 1993 eine entsprechende Einrichtung geschaffen werden (s.a. § 8 ArbStättV). Einen Bestandsschutz für Alt-Arbeitsstätten gibt es nicht.

Quelle: betriebsarzt.online



LESERBRIEF

Uns erreichte aus dem Bezirksamt Neukölln ein Hilferuf. Den Leserbrief stellen wir Ihnen in einer etwas gekürzten Version vor. Unseres Erachtens müssten in diesem Bereich die Führungskräfte ihrer Verantwortung für ihr Personal nachkommen:

Im folgenden möchte ich Ihnen einige Vorgänge im Hochbauamt (heute Serviceeinheit Facility Management, SE FM), Bereich Baudurchführung des Berliner Bezirkes Neukölln schildern:

Es werden Kolleginnen und Kollegen bespitzelt, d.h. bei Abwesenheit werden die Bauakten nach nicht korrekten Vorgängen durchsucht und diese werden in einer Tabelle aufgelistet und der/dem Kollegin/Kollegen übergeben. Diese Liste dient dazu Druck, auf die Beschäftigten auszuüben und es werden Konsequenzen angekündigt.

Es gibt einige Kolleginnen und Kollegen, die in ihrer Urlaubszeit im Büro sitzen und Rechnungen bzw. Schlußrechnungen prüfen, um Strafzahlungen zu umgehen (diese Rechnungen sind nicht im „Bauamt“ liegen geblieben, sondern bei den vorgeschalteten externen Bauleiter bzw. Projektsteuerer). Ausbaden müssen es die Sachbearbeiter und es gibt keine Maßnahmen gegen die Verursacher.

Bei größeren Bauvorhaben haben die Kolleginnen und Kollegen der Fachabteilungen dem Projektleiter die entstandenen Kosten aus den Fachbereichen zuzuarbeiten, was regelmäßig aus Überlastungsgründen nicht geleistet wird, daraufhin schreibt bzw. spricht der Projektleiter die Fachkolleginnen und Kollegen an und verweist auf die Zuarbeit, die auch wieder nicht erfolgt (wohlgemerkt immer mit CC an die Leitungskraft). Eine Unterstützung seitens der Leitung erfolgt nicht.

Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten physisch und psychisch an der Belastungsgrenze. Probleme werden nicht besprochen und keine Hilfe zur Lösung angeboten. Bei Gesprächen, soweit sie überhaupt stattfinden, werden keine Lösungen angeboten und als „Belohnung“ noch zusätzlich neue Aufgaben - on top - verteilt.

Seit etwa 2 - 2,5 Jahren haben uns (nur aus dem Bereich Baudurchführung!) 17 Kolleginnen und Kollegen verlassen, darunter auch selbst ausgebildete duale Studenten. Es wurden zwar Neueinstellungen vorgenommen, diese neuen Mitarbeiter müssen jedoch erst eingearbeitet werden und können auch keine „Verwaltung“ und sind teilweise auch schon wieder weg.

Arbeitsüberlastungsanzeigen verschwinden in der Schublade der Vorgesetzten ohne Angabe von Gründen bzw. die betreffenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden aufgefordert ein Arbeitsprotokoll zu schreiben, in welchem aufgelistet ist, was wann und wieviel an diesem Tag bearbeitet wurde (das bedeutet eine Arbeitsproduktivität gegen NULL!).

Unser Hinweis:

Überlastungsanzeigen sollten stets parallel an die Beschäftigtenvertretungen gesendet werden.

Mai-Empfang

Wir bekommen wieder Karten für den Mai-Empfang der Regierenden Bürgermeisterin im Roten Rathaus. Empfangsberechtigt sind GVV-Mitglieder in den

Personal- und Betriebsräten. Die Karten sind rar und gelten nicht für Begleitpersonen. Wer eine möchte Mail an: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

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