

## 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
Alimentation/Hauptstadtzulage .....	1
UNABHÄNGIGE Informationen aus der Polizei .....	2
Macherinnen und Macher gesucht .....	2
Berlin muss fit werden .....	2
Widerspruch einlegen .....	3
Arbeitsverdichtung .....	5
IONOS Cloud .....	6
Zukunft Dienstrecht .....	7
Beamtenversorgung .....	7
Versicherungsschutz .....	8
Rente und VBL .....	9
GVV-Schirm .....	9
Erfahrungsbericht .....	10
Hauptstadtzulage .....	11
Musterschreiben für Beamtinnen/Beamte .....	12
Musterschreiben für Tarifbeschäftigte .....	13
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich! .....	14
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft .....	15
Cartoon .....	16
GANZ ZUM SCHLUSS ... ..	16

### Alimentation/Hauptstadtzulage

Die Widersprüche zur Alimentation und Hauptstadtzulage sind erneut beigefügt, da diesmal mehrere neue Bereiche versorgt werden. Der Musterfall Hauptstadtzulage für den Beamtenbereich wird durch uns geführt (Alleinstellungsanspruch).

## Grußwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Diskussionen zu einer Verwaltungsreform laufen zur Höchstform. Abschaffung der Bezirke versus politisches Bezirksamt. Die Bürgerinnen und Bürger erwarten zu Recht eine Verwaltung, die ihre Anliegen in einem angemessenen Zeitraum bearbeitet. Es liegt nicht an den Beschäftigten, wenn lange Wartezeiten bemängelt werden. Fehlende Technik und unbesetzte Stellen sind der Garaus für eine gute Verwaltung. Eines der Instrumente, Stellen zu besetzen und Personal zu halten, ist eine gute Bezahlung. Wir haben dazu erneut auf Seite 2 Vorschläge unterbreitet und Ihnen die uns bisher vorliegenden Reaktionen dargestellt. Da ist durchaus noch Luft nach oben drin.

Wir haben nochmals die Widersprüche zur einer angemessenen Alimentation und zur Hauptstadtzulage beigefügt. Der Grund dafür sind Bereiche, die wir mit diesem Newsletter neu versorgen. Dazu ein Hinweis an die, die die Rechtmäßigkeit des Versands anzweifeln. Auf der letzten Seite gibt es Ausführungen dazu.

Ihnen und Ihren Angehörigen wünsche ich ein friedliches und nicht zu kalorienreiches Weihnachtsfest. Bleiben Sie gesund und kommen Sie gut in das Neue Jahr.

Mit freundlichen Grüßen  
 Klaus-Dietrich Schmitt  
 Vorsitzender



# Berlin muss fit werden

Der öffentliche Dienst des Landes Berlin muss wieder fit gemacht werden. Jahrzehntelange Sparorgien haben ihn ausgezehrt. Er läuft nur noch Dank des Engagements vieler pflichtbewußter Kolleginnen und Kollegen. Doch die Reihen werden dünner und der bleibende Nachwuchs fehlt. Im Vergleich zu anderen Körperschaften des öffentlichen Dienstes ist die Bezahlung konkurrenzlos niedrig. Da muss was geschehen! Eine zukünftige Landesregierung könnte dies mit Bordmitteln verändern.

Wenn anstelle des TV-L der TVöD angewendet wird, bedeutet das eine durchschnittliche Gehaltssteigerung von über 200 €/mtl.

Wenn anstelle der Berliner Besoldungstabelle die des Bundes für anwendbar erklärt wird, kämen über 200 €/mtl. heraus. Allerdings ist beim Bund das Weihnachtsgeld inkludiert. In Berlin sind das bis A 9/mtl. ca. 125 € und ab A 10/mtl. 75 €, die man vom „Gewinn“ noch abziehen müsste.

Alle Maßnahmen, die in Berlin in Eigenregie geregelt werden können.

Nun sind Sie dran, liebe Parteivorsitzende von SPD, CDU, Die LINKEN, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP: Nehmen Sie die Aufgabe ernst, den öffentlichen Dienst dieser Stadt wieder fit zu machen? 200 000 Wählerinnen und Wähler sind gespannt auf Ihre Aussage in der nächsten Zeit.

## Erste Reaktionen:

„Um den Personalmangel im öffentlichen Dienst zu beseitigen, strebe er eine Bezahlung in Höhe der Bezahlung der Bundesbeamten an, versprach Wegner,“ Landesvorsitzender und Spitzenkandidat der CDU in einem Zeitungsinterview in der Berliner Morgenpost vom 27.11.2022.

„Offenkundig vermisst sie bei vielen Mitarbeitern in den 800 Berliner Behörden ausreichend Motivierung: Es brauche eine Lust an Verantwortungsübernahme. „Die Arbeit in der Verwaltung ist sinnstiftend und muss Freude machen.“

Die Zahl der aktuell rund 135.000 Beschäftigten in der Berliner Verwaltung (davon gut zwei Drittel Beamte) würde laut Jarasch-Plänen gleich bleiben. Eine bessere Bezahlung, damit gute Mitarbeiter nicht zu Bundesbehörden wechseln, will die Politikerin nicht versprechen. Man habe keinen finanziellen Spielraum für Gehaltserhöhungen. Wir können einfach nicht einen solchen großen Schluck aus der Pulle zusagen.“, so Bettina Jarasch, Spitzenkandidatin von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in einem Zeitungsinterview vom 08.12.2022 in der BZ Berlin.

[zu Seite 1](#)

## UNABHÄNGIGE Informationen aus der Polizei

Unser Listenpartner im Hauptpersonalrat, der Berufsverband „UNABHÄNGIGE in der Polizei“, hat interessante Informationen für die Beschäftigten der Polizei Berlin. Da der Versand des Verbandsnewsletters durch die Behördenleitung der Polizei Berlin untersagt wurde, könnt ihr zukünftig die Informationen aus unserem Newsletter entnehmen und über den beigefügten Link abrufen:



[https://xn--unabhngige-u5a.info/wp-content/uploads/2022/12/UNABHÄNGIGE\\_Newsletter\\_12\\_2022.pdf](https://xn--unabhngige-u5a.info/wp-content/uploads/2022/12/UNABHÄNGIGE_Newsletter_12_2022.pdf)

## Macherinnen und Macher gesucht

Wenn Sie aktiv in Ihrem Betrieb oder Ihrer Verwaltung etwas verändern möchten, dann bewerben Sie sich für die Teilnahme an unserem Seminar vom 26.-27.01.2023 in Werder.

der Verwaltung, „das haben wir schon immer so gemacht, da könnte ja jeder kommen und wo kommen wir da hin“ überwinden möchten, dann sind Sie richtig.

Eine exzellente Kommunikationsexpertin steht uns zwei Tage zur Verfügung, um mit uns Strategien für ein erfolgreiches Handeln zu entwerfen. Wenn sie die drei Grundsätze

Teilnehmen können nur Mitglieder der GVV. Sie sind noch keines? Kein Problem, am Ende dieses Newsletters finden Sie Vordrucke, wie Sie diesen Zustand beenden können.

# Widerspruch einlegen

In der Besoldungsrechtssprechung 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. Solche Ansprüche bestehen erst ab demjenigen Haushaltsjahr, in dem der Beamte gegenüber seinem Dienstherrn erstmals geltend gemacht hat, dass er den kinderbezogenen Anteil seiner Alimentation entgegen Art. 33 Abs. 5 GG für unzureichend hält (Urteile vom 13. November 2008 – BVerwG 2 C 16.07 – Buchholz 11 Art. 33 Abs. 5 GG Nr.101 und vom 27. Mai 2010 – BVerwG 2 C 33.09 – NVwZ-RR 2010, 647 ff.

Nachfolgende Widersprüche wurden nach besten Gewissen ausgearbeitet.

Ggf. können auch Ansprüche verjähren, selbst wenn der Dienstherr erklärt, auf die Einrede der Verjährung zu verzichten. Deswegen sollte jeder Betroffene selbst prüfen, ob eine Klage nach drei Jahren anhängig gemacht werden sollte.

Eine Rechtsberatung erfolgt an dieser Stelle nicht. Mitglieder der GVV erhalten selbstverständlich Rechtsschutz. Dies gilt auch für alle Beamtinnen und Beamten, die spätestens bis zum 31.12.2022 rückwirkend zum 01.10.2022 ihren Eintritt bei uns erklären.

[zu Seite 1](#)

Zuständige Personalstelle

Per Fax:

und nachfolgend auf dem Postweg

Verfassungswidrige Besoldung (Urteil BVerfG zu 2 BvL 4/18) - Widerspruch aufgrund weiterer Verletzung verfassungsrechtlicher Vorgaben zur Besoldung, Zulagen u. Sonderzahlungen im Jahr 2022 und nicht nur im laufenden Haushaltsjahr, sondern auch zukünftig (\*)

Sehr geehrte Damen und Herren,

erneut lege ich Widerspruch ein gegen die Höhe der auch in diesem Jahr festgelegten Besoldung, deren Zulagen und auch gegen die festgesetzte (je nach Besoldungsgruppe unterschiedliche) Sonderzahlung.

Wie das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) jetzt zumindest schon einmal für die R-Besoldung im Land Berlin festgestellt hat, war zumindest im Klagezeitraum 2009 – 2015 die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig bemessen. Dabei wird u.a. festgestellt, dass der Mindestabstand zum Hartz IV-Niveau um MINDESTENS 24 % im gesamten Zeitraum unterschritten wurde, dieser Rechtsbruch vorsätzlich erfolgte (der Senat handelte „sehenden Auges“) und er aufgrund des verfassungsgemäß vorgegebenen Abstands-niveaus innerhalb der Besoldungsgruppen und –stufen das gesamte Besoldungsgefüge betrifft (2 BvL 4/18). Das Land Berlin reagiert jedoch bislang nicht angemessen! Auch ich vertrete die Auffassung, dass meine Besoldung seit spätestens dem Jahr 2008 nicht der verfassungsrechtlich gebotenen, amtsangemessenen Alimentation entsprochen hat, ersuche um entsprechende Feststellung dieses Zustandes, sowie Neuberechnung und Nachzahlung der mir zu Unrecht vorenthaltenen Bezüge.

Auch wenn ich in der vergangenen Zeit bereits Widerspruch gegen die meiner Ansicht nach verfassungswidrige Besoldung eingelegt habe, scheint es zur Rechtssicherheit geboten, erneut Widerspruch einzulegen, um meine Ansprüche zu wahren. Dabei richte ich diesen Widerspruch nicht nur auf das laufende, sondern auch auf die zukünftigen Haushaltsjahre \*(gemäß Rundschreiben IV Nr. 33/2018 von Sen Fin vom 08.08.2018). Ich beantrage daher, meine Besoldung einer an der Rechtsprechung orientierten, verfassungsmäßigen Alimentation anzupassen, entsprechend der detaillierten Vorgaben des BVerfG-Urteil zu 2 BvL 4/18 umgehend neu zu berechnen und rückwirkend auszuzahlen. Gleiches beantrage ich für die mir zustehenden Zulagen und Sonderzahlungen.

Angesichts der Vorlagebeschlüsse des BVerwG und des zu erwartenden Urteils des BVerfG in Sachen der Berliner A-Besoldung beantrage ich zudem, dass Widerspruchsverfahren bis zu einer Entscheidung des BVerfG auszusetzen bzw. ruhen zu lassen. Aufgrund des derzeit nicht absehbaren Zeitpunktes einer Entscheidung in dieser Angelegenheit bitte ich des Weiteren auf die Einrede der Verjährung zu verzichten. Ausdrücklich ersuche ich um eine kurze schriftliche Bestätigung des Eingangs meines Widerspruchs, um den zeitgerechten Eingang auch einem Gericht ggü. nachweisen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Versorgungsamt  
Straße

Per Fax: xxx xxx  
und nachfolgend auf dem Postweg

Ort

Verfassungswidrige Besoldung/Versorgung (Urteil BVerfG zu 2 BvL 4/18) - Widerspruch aufgrund weiterer Verletzung verfassungsrechtlicher Vorgaben zur Versorgung, Zulagen u. Sonderzahlungen im Jahr 2022 und nicht nur im laufenden Haushaltsjahr, sondern auch zukünftig (\*)

Sehr geehrte Damen und Herren,

erneut lege ich Widerspruch ein gegen die Höhe der auch in diesem Jahr festgelegten Versorgung, deren Zulagen und auch gegen die festgesetzte (je nach Besoldungsgruppe unterschiedliche) Sonderzahlung.

Wie das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) jetzt zumindest schon einmal für die R-Besoldung im Land Berlin festgestellt hat, war zumindest im Klagezeitraum 2009 – 2015 die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig bemessen. Dabei wird u.a. festgestellt, dass der Mindestabstand zum Hartz IV-Niveau um MINDESTENS 24 % im gesamten Zeitraum unterschritten wurde, dieser Rechtsbruch vorsätzlich erfolgte (der Senat handelte „sehenden Auges“) und er aufgrund des verfassungsgemäß vorgegebenen Abstandslevels innerhalb der Besoldungsgruppen und –stufen das gesamte Besoldungsgefüge betrifft (2 BvL 4/18). Das Land Berlin reagiert jedoch bislang nicht angemessen! Auch ich vertrete die Auffassung, dass meine Besoldung/Versorgung seit spätestens dem Jahr 2008 nicht der verfassungsrechtlich gebotenen, amtsangemessenen Alimentation entsprochen hat, ersuche um entsprechende Feststellung dieses Zustandes, sowie Neuberechnung und Nachzahlung der mir zu Unrecht vorenthaltenen Bezüge.

Auch wenn ich in der vergangenen Zeit bereits Widerspruch gegen die meiner Ansicht nach verfassungswidrige Besoldung/Versorgung eingelegt habe, scheint es zur Rechtssicherheit geboten, erneut Widerspruch einzulegen, um meine Ansprüche zu wahren. Dabei richte ich diesen Widerspruch nicht nur auf das laufende, sondern auch auf die zukünftigen Haushaltsjahre \*(gemäß Rundschreiben IV Nr. 33/2018 von Sen Fin vom 08.08.2018).

Ich beantrage daher, meine Besoldung/Versorgung einer an der Rechtsprechung orientierten, verfassungsmäßigen Alimentation anzupassen, entsprechend der detaillierten Vorgaben des BVerfG-Urteil zu 2 BvL 4/18 umgehend neu zu berechnen und rückwirkend auszusahlen. Gleiches beantrage ich für die mir zustehenden Zulagen und Sonderzahlungen.

Angesichts der Vorlagebeschlüsse des BVerwG und des zu erwartenden Urteils des BVerfG in Sachen der Berliner A-Besoldung beantrage ich zudem, dass Widerspruchsverfahren bis zu einer Entscheidung des BVerfG auszusetzen bzw. ruhen zu lassen. Aufgrund des derzeit nicht absehbaren Zeitpunktes einer Entscheidung in dieser Angelegenheit bitte ich des Weiteren auf die Einrede der Verjährung zu verzichten. Ausdrücklich ersuche ich um eine kurze schriftliche Bestätigung des Eingangs meines Widerspruchs, um den zeitgerechten Eingang auch einem Gericht ggü. nachweisen zu können.

Mit freundlichen Grüßen



**Eine Rechtsberatung erfolgt an dieser Stelle nicht. Mitglieder der GVV erhalten selbstverständlich Rechtsschutz. Dies gilt auch für alle Beamten, die spätestens bis zum 31.12.2022 rückwirkend zum 01.10.2022 ihren Eintritt bei uns erklären.**

*zu Seite 1*



# Arbeitsverdichtung

Die Intensivierung der Arbeit, auch Arbeitsverdichtung genannt, bedroht die psychische Gesundheit der Beschäftigten wie kaum ein anderes Phänomen in der modernen Arbeitswelt. Psychische Gefährdungsbeurteilungen und die Bewertung der Arbeitsintensität müssen daher Teil einer Gefährdungsbeurteilung in jedem Betrieb sein.

Personalabbau, Umstrukturierungen, Flexibilisierung und Digitalisierung haben in vielen Betrieben dazu geführt, dass die gleiche Arbeit von immer weniger Personen in immer kürzerer Zeit gemacht werden muss. Die so entstehende Arbeitsintensität und der steigende Arbeitsdruck können mittel- und langfristig zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen bei vielen Beschäftigten führen. Die Arbeitsintensivierung in Verbindung mit erhöhtem Zeitdruck wird in der Arbeitswissenschaft als „Arbeitsverdichtung“ bezeichnet. Die Begriffe Arbeitsintensität und Arbeitsverdichtung werden in Praxis und Forschung zu meist synonym verwendet, eine gesonderte Begriffsdefinition hat sich (noch) nicht durchgesetzt.

## **Arbeitsverdichtung – eine Kombination von Belastungen**

Trotz der Aktualität und Brisanz des Phänomens gibt es bis heute keinen Konsens in der Fachwelt, wie Arbeitsverdichtung oder Arbeitsintensität gemessen werden können. Das Problem dabei ist, dass die Arbeitsintensität keine bestimmte (eindimensionale) Belastung beschreibt, wie zum Beispiel der Zeitdruck, sondern es handelt sich bei ihr um eine Kombination unterschiedlicher Belastungen. Hierzu zählen unter anderem erhöhtes Arbeitsvolumen (Quantität der Arbeit, Zeitdruck), häufigere Überlastungssituationen durch ausgedünnte Personaldecken, erhöhte qualitative Arbeitsanforderungen (höhere Komplexität, höhere Kooperationsanforderungen), erhöhte Anforderungen an Problemlösungskompetenzen sowie individuelle Verantwortung (ergebnisorientiertes Arbeiten).



## **Gefährdungsbeurteilung**

Ist Arbeitsverdichtung also ein in erster Linie psychisches Problem? Eine Auffassung, die von vielen Experten geteilt wird. Gefordert sind ihnen zufolge daher Ansätze, die die Komplexität in den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und psychosozialen Gefährdungen berücksichtigen und auf gesund erhaltende Maßnahmen im Betrieb setzen (Führungskräfteverhalten, soziale Unterstützung, ausreichend Personal, etc.). Hierzu bietet die Gefährdungsbeurteilung die entscheidende

Weichenstellung. Erfolgreiche Gefährdungsbeurteilungen zeichnen sich in der Regel dadurch aus, dass an ihnen die Belegschaften beteiligt werden und ihre Interessen und Sorgen ernst genommen werden. Die Mitarbeiter wiederum können aber auch nur dann konstruktiv mitgestalten, wenn sie in der Lage sind bzw. durch Schulungen dazu gebracht wurden, die Zusammenhänge zwischen ihren Arbeitsbedingungen und den gesundheitlichen Risiken und Belastungen zu erkennen. Dadurch werden die Beschäftigten auch aus der „Individualisierungsfalle“ befreit und schieben die wahrgenommenen Belastungen nicht fälschlicherweise auf ihre vermeintlichen persönlichen Unzulänglichkeiten ab.

## **Es gibt verschiedene Facetten von Arbeitsverdichtung**

Arbeitsverdichtung wird oft mit einer hohen Menge an Aufgaben unter Zeitdruck assoziiert. Was aber zeichnet die Arbeitsverdichtung darüber hinaus aus? Forscher des Lehrstuhls für Psychologie der Universität Erlangen-Nürnberg haben eine „grundlegende konzeptuelle Klärung“ durchgeführt und darauf aufbauend Hinweise für die Durchführung einer

spezifischen Gefährdungsbeurteilung und entsprechenden Gegenmaßnahmen abgeleitet.

Bei ihrem Projekt „Zusammenstellung von Verfahren zur Ermittlung von neuen Formen der Arbeitsverdichtung und ihren Folgen sowie von Maßnahmen zur Prävention (AVENUE)“ wurden sieben „Facetten“ der Arbeitsverdichtung identifiziert:

- **Menge:** Die Menge an Aufgaben, die zu erledigen ist.
- **Unterbrechungen:** Bei der Aufgabenbearbeitung kommt es oft zu Unterbrechungen (z. B. durch E-Mails oder Anrufe).
- **Gleichzeitigkeit:** Bei der Arbeit sind viele Aufgaben gleichzeitig zu erledigen.
- **Interdependenz:** Die Bearbeitung der Aufgaben erfordert viel Abstimmung mit anderen Personen.
- **Arbeitsspitzen:** Die Menge der Aufgaben steigt zeitweise stark an.
- **Erweiterte Erreichbarkeit:** Die Erreichbarkeit für berufliche Angelegenheiten außerhalb der regulären Arbeitszeit.
- **Unklarheit:** Bei der Arbeit ist die genaue Aufgabenstellung oder Rollenverteilung nicht klar.

Die Differenzierung zwischen verschiedenen Facetten der Arbeitsdichte, so die Forscher, lasse eine spezifische Beschreibung der jeweiligen Situation am Arbeitsplatz zu und ermöglicht die Anwendung bei einer Vielzahl von unterschiedlichen Tätigkeiten. Durch die Zerlegung in einzelne Facetten könnten im Anschluss gezielte Maßnahmen abgeleitet werden. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass Arbeitsverdichtung primär ein Problem der psychischen Gesundheit der Beschäftigten sei und daher im Rahmen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung angegangen werden soll (Näheres zur Identifizierung der Facetten und zu Maßnahmen gegen Belastungen durch Arbeitsverdichtung auf der Projektwebseite: [www.arbeitsverdichtung.de](http://www.arbeitsverdichtung.de)).

Quelle: *Haufe-online*

[zu Seite 1](#)



## IONOS Cloud

Eine Vielzahl von Unternehmen entwickelt sich heute hin zu Softwareunternehmen. Dabei werden Innovationen im digitalen Raum – insbesondere die Anwendungsentwicklung – zu einem wichtigen Alleinstellungsmerkmal, selbst im öffentlichen Sektor. Behörden und insbesondere Bürger, die von öffentlichen Einrichtungen bedient werden, erwarten die gleiche Art von Interaktionen wie mit Unternehmen und Dienstleistungsanbietern. Die Geschwindigkeit, mit der diese neuen Anwendungen bereitgestellt werden können, und die Anzahl der darin enthaltenen innovativen Funktionen, sind zu entscheidenden Indikatoren für die Zufriedenheit der Bürger geworden.

Software wird zur Währung dieser neuen Wirtschaft, in der wir leben, und die Entwicklungsteams, die Software-Apps erstellen, sind die treibende Kraft dahinter.

Obwohl es weitgehend bekannt ist, dass die Effizienz von Entwicklungsteams eine hohe Bedeutung hat, verbringen sie einen Großteil ihrer Zeit damit, an der Wartung von Infrastruktur zu arbeiten, anstatt innovativ zu sein.

Ein großer Teil dieses Problems ist unmittelbar mit der Datenarchitektur verbunden. Daten sind umfangreich,

komplex und werden im öffentlichen Sektor oft zu wenig genutzt. Durch die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung sind Applikationen heute viel anspruchsvoller und damit auch ihre Datenanforderungen. Hinzu kommen die wachsende Datenmenge und die Erwartung, schneller auf alle Signale in diesen Daten reagieren zu können. Legacy-Technologien, einschließlich starrer, ineffizienter und schwer zu programmierender relationaler Datenbanken, reichen einfach nicht aus. Hinzu kommt, dass die heutige Anwendungsentwicklung immer strengeren Datensouveränitäts- und Compliance-Regeln unterliegt.

Aber: Sicherheit und Compliance müssen nicht im Widerspruch zu modernen Architekturen und Innovation stehen! Die Idee, Entwicklungsteams so effizient wie möglich zu machen, steht im Kern der Datenplattform MongoDB. Durch eine intuitive und flexible Art für Entwickler, mit Daten zu arbeiten, sowie einer verteilten Architektur, können hochverfügbare und kritische Applikationen in kürzester Zeit entwickelt werden. Mit MongoDB können Entwickler im öffentlichen Sektor sowohl On-Premises mit MongoDB Enterprise Advanced als auch (jetzt ganz neu) in der IONOS Cloud innovativ mit Daten arbeiten.

[zu Seite 1](#)

# Zukunft Dienstrecht

Die Zukunft Dienstrecht fand vom 22. – 23.11. in den Räumlichkeiten des Bonner GOP Varieté-Theaters statt. Zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Bereich des Öffentlichen Dienstes informierten sich in Fachvorträgen namhafter Referentinnen und Referenten über aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen im Bereich des Arbeits- und Tarifrechts. Der Fachinformationsanbieter Wolters Kluwer Deutschland war mit von der Partie und präsentierte einem interessierten Fachpublikum sein umfangreiches Print- und Digitalportfolio zum Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht. Der jüngste Vertreter dieser Produktlinie für den Öffentlichen Dienst, die eGovPraxis Personal, erregte durch eine zeitgemäße Aufbereitung der Inhalte mit praxisgerechten Texten

und regelmäßigen Online-Seminaren besondere Aufmerksamkeit. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer fanden die Möglichkeit, eigene Inhalte -beispielsweise interne Muster und Checklisten- einzubinden, besonders spannend.

Das positive Feedback aus der Teilnehmerschaft verdeutlichte einmal mehr, dass neue Produkte für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den Personalämtern immer dann auf Akzeptanz stoßen, wenn sie die Bedürfnislage bei der Sachbearbeitung analysieren und sich inhaltlich daran orientieren.

Machen Sie sich gerne Ihr eigenes Bild!

[zu Seite 1](#)



V.l.n.r.: Kathrin Schiersner, Vorsitzende des HPR beim Innenministerium des Landes Brandenburg und Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV



Klaus-Dietrich Schmitt am Stand von Wolters und Kluwer mit Astrid Ranz und Markus Janotta

## Beamtenversorgung

Ein Buch mit 7 Siegeln? Nach dem sachkundigen Vortrag von Sabine Igiel und Ines Krause (v.l.n.r. aus dem Landesverwaltungsamt Berlin) wurde vieles verständlich. Anbei ein Link.

Damit können Sie Ihre Pensionsansprüche selbst berechnen: <https://www.berlin.de/versorgungsauskunft-online/>

[zu Seite 1](#)





# Versicherungsschutz

**Beim Arbeiten im Homeoffice tauchen viele Fragen zum Versicherungsschutz auf. Certo greift fünf heraus und liefert die Antworten.**

Mobil arbeiten im Homeoffice oder an anderen Orten? Knapp drei Jahre nach Ausbruch der Corona-Pandemie ist das für viele Arbeitnehmer genauso Normalität wie das Arbeiten im Büro. Ein neues Gesetz regelt seit 2021, wie der Unfallversicherungsschutz für diese neue Arbeitssituation aussieht: Versichert sind alle Wege im Haushalt, die dem betrieblichen Interesse dienen.

Doch was ist, wenn Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, mittags ins Restaurant gehen und auf dem Weg verunglücken? Wenn auf der Fahrt von der Kita zum Homeoffice ein Unfall passiert? Oder wenn eine Arbeitsphase im Ausland ansteht? Fünf Fallbeispiele und fünf Einschätzungen von Christine Ramsauer, Expertin Versicherung und Leistung bei der VBG.

*1. Während der Arbeit bekomme ich Durst. Ich gehe in die Küche, stolpere dabei über Kinderspielzeug und verletze mich.*

## **Versichert – ja oder nein?**

Hier kommt es darauf an, ob der Unfall privat oder beruflich bedingt ist. Müssen Sie sich zum Beispiel beeilen, weil die nächste Videokonferenz mit Ihren Kolleginnen und Kollegen in wenigen Minuten beginnt und Sie vorher unbedingt etwas trinken müssen, ist der Fall klar: Wenn Sie auf Ihrem Weg vom Arbeitsplatz in die Küche laufen und in der Eile das Kinderspielzeug übersehen, sind Sie versichert – weil es ohne die beruflich bedingte Eile nicht zum Sturz gekommen wäre.

*2. Ich bringe meine Kinder um 8 Uhr in die Kita, gehe dann einkaufen und zum Arzt. Um 12 Uhr mache ich mich auf den Weg ins Homeoffice und habe einen Unfall.*

## **Versichert – ja oder nein?**

Nein. Arbeitnehmende im Homeoffice sollen laut Gesetzgeber den gleichen Unfallversicherungsschutz haben wie diejenigen, die im Betrieb arbeiten – und keinen besseren! Deshalb muss auch für die Wege von und zur Kita ein zeitlicher Zusammenhang mit der im Homeoffice ausgeübten Tätigkeit bestehen. Wird der Weg zur Unterbringung der Kinder mehr als zwei Stunden vor Beginn der versicherten Tätigkeit im Homeoffice angetreten oder der Weg zu ihrer Abholung mehr als zwei Stunden nach Beendigung der

Arbeit, besteht kein Versicherungsschutz. Denn dann fehlt der notwendige betriebliche Kontext. Im vorliegenden Fall sind es sogar vier Stunden. Damit ist der Unfall nicht versichert.

*3. Ich arbeite im Homeoffice. Mittags gehe ich zum Restaurant um die Ecke, um etwas zu essen. Auf dem Weg dorthin stürze ich und verletze mich dabei.*

## **Versichert – ja oder nein?**

Nein. Wege zur Nahrungsaufnahme außerhalb des eigenen häuslichen Bereichs stehen – anders als im Betrieb – bei Beschäftigten im Homeoffice nicht unter Versicherungsschutz. Dies gilt auch für Wege zum Einkauf von Nahrungsmitteln für die Pause. Die mit der Gesetzesänderung gewollte

Gleichstellung erfasst keine Wegeunfälle – abgesehen von dem explizit geregelten Tatbestand der Unterbringung von Kindern aus dem Homeoffice heraus. Wenn Sie im Betrieb arbeiten, ist der Weg zum Mittagessen im Übrigen auch nur dann versichert, wenn dieses notwendig ist, um anschließend weiterarbeiten zu können. Sie können aufgrund der betrieblich bedingten Gegebenheiten und des vom Arbeitgeber vorgegebenen Einsatzortes dann auch ein Restaurant aufsuchen – und sind auf dem Hin- und Rückweg versichert.

*4. Mein Arbeitgeber bietet „Workations“ an, also die Verlagerung des Arbeitsplatzes an einen Ort im Ausland. Diese Chance lasse ich mir nicht entgehen. Für vier Wochen ziehe ich nach Frankreich. Dort habe ich in meiner Wohnung auf dem Weg zum Schreibtisch einen Unfall.*

## **Versichert – ja oder nein?**

Gesetzlich geregelt ist, dass Versicherungsschutz auch bei beruflichen Tätigkeiten an einem anderen Ort – also weder im Betrieb noch im Homeoffice – möglich ist. Entscheidend ist dann der Nachweis, dass der Unfall hauptsächlich aufgrund der betrieblichen Tätigkeit passiert ist. Tipp: Schließen Sie eine schriftliche Vereinbarung als Zusatz zu Ihrem Arbeitsvertrag ab, aus der sich ergibt, dass Sie auch während Ihrer Arbeit im Ausland in den Betrieb Ihres Arbeitgebers eingegliedert sind und dessen Weisungsrecht in Bezug auf Ort, Zeit und Art der Tätigkeit unterliegen – wenn auch in gelockerter Form. Für diesen Fall ist es zudem erforderlich, möglichst vor





Reiseantritt eine Bescheinigung über die Weitergeltung des deutschen Sozialrechts (A1-Bescheinigung) zu beantragen. Den entsprechenden Antrag finden Sie hier.

*5. Ich habe ein Ferienhaus in Italien. In Absprache mit meinem Arbeitgeber arbeite ich von dort aus immer mal wieder für ein paar Tage, manchmal auch länger. Während meiner Arbeitszeit verunglücke ich.*

#### **Versichert – ja oder nein?**

Damit Sie in diesem Fall Versicherungsschutz nach deutschem Recht haben, sollten Sie zusätzlich zur arbeitsvertraglichen

Ergänzungsregelung und der Bescheinigung über die Weitergeltung des Sozialrechts berücksichtigen, dass der Umfang der Tätigkeit in Deutschland pro Jahr bei mindestens 25 Prozent liegen muss. Das bedeutet: Bei einer normalen Fünf-Tage-Woche müssen Sie durchschnittlich zwei Tage in Deutschland arbeiten, damit der deutsche gesetzliche Unfallversicherungsschutz weiter greift. Sind Sie regelmäßig in mehreren Mitgliedstaaten tätig, benötigen Sie ebenfalls eine Bescheinigung über die Weitergeltung des deutschen Sozialrechts (A1-Bescheinigung). Den Antrag finden Sie [hier](#).  
Quelle VBG Unfallversicherung [zu Seite 1](#)

## Rente und VBL

Seit 2002 weisen wir auf den demografischen Wandel hin. Die Politik hat dies bis vor kurzem noch ignoriert. Böse Zungen würden behaupten, dass das mit dem politischen Weitblick bis zum Ende der Legislaturperiode zusammenhängt und niemand für dieses Unterlassen zur Verantwortung gezogen wird.

Ein Lösungsansatz bei chronischem Nachwuchsmangel wegen jahrzehntelanger Nichtausbildung in der Verwaltung ist, dass „die Alten“ über die Regelaltersgrenze hinaus weitermachen. Dies hat nicht nur für den Dienstherrn sondern auch für die „fitten Alten“ Vorteile.

Wer über seine Regelaltersgrenze hinaus weiter berufstätig ist, bleibt weiterhin bei der VBL pflichtversichert und erwirbt Versorgungspunkte, durch die die Anwartschaft erhöht wird. Die VBL betont immer wieder, dass Sie sich an der Rentenversicherung orientiert, leider nicht in diesem Fall.

Der Unterschied:

Bei der DRV erhalten Versicherte Zuschläge in Höhe von 0,5 Prozent für jeden Monat, den sie nach Erreichen der Regelaltersgrenze noch keine Rente beziehen, obwohl die allgemeine Wartezeit erfüllt ist.

Solche Zuschläge sieht die Satzung der VBL nicht vor.

[zu Seite 1](#)

### GVV-Schirm

Wenn Sie einen Schirm als GVV-Mitglied haben möchten, dann wenden Sie sich bitte per Mail an [gabriele.schubert@gewerkschaftsverwaltungund-verkehr.de](mailto:gabriele.schubert@gewerkschaftsverwaltungund-verkehr.de)



# Erfahrungsbericht

## Erfahrungsbericht zum Seminar „Einführung in die Grundlagen des Öffentlichen Dienstrechts im Land Berlin“

An einem Freitag im November dieses Jahres versammelten sich eine Gruppe von Gremienmitgliedern im denkmalgeschützten BVV Saal des Bezirksamtes Spandau, um sich einen Einblick in das Öffentliche Dienstrecht im Land Berlin zu verschaffen. Die Kolleginnen und Kollegen der GVV, denen ich an dieser Stelle nochmal meinen Dank aussprechen möchte, hatten die Räumlichkeit aus den 50iger Jahren auch technisch bestens vorbereitet und somit überhaupt erst die Durchführung von solch einer Veranstaltung ermöglicht. Super!

Nach einer kurzen Vorstellung meiner Person und einen Ausblick auf die jeweiligen Themengebiete gab es eine kurze Einführungsrunde, in der jeder seine speziellen Wünsche an das Seminar formulieren konnte. Diese Wünsche wurden dann offen visualisiert, um diese auch immer im Blick zu behalten.

Mein persönliches Ziel war es, allen Teilnehmer einen ersten Überblick über das Öffentliche Dienstrecht zu verschaffen; am besten anhand einschlägiger Beispiele oder eigener Erfahrungen. Aufgebaut auch auf diese eigenen Erfahrungen wurden die einzelnen Themen „seziert“ und mit aktuellen und/oder prägnanten Beispielen ergänzt. Somit sollte das Seminar systematisch einen Überblick über die Zusammenhänge des Beamten- und Arbeitsrechtes mit Schwerpunkt des Tarifrechtes der Länder geben.

Es wurden viele Fragen gestellt, Beispiele gefordert und erklärt. Nicht immer sind dies ausschließlich themenbezogene Erfahrungen und Berichte, aber das macht ja auch ein Seminar lebendig und ist irgendwie auch eine Form des „Kennenlernens“. So ging es dann auch in die Mittagspause, die viele Kolleginnen und Kollegen nicht nur zum Essen nutzten, sondern zum Kennenlernen, zum Diskutieren oder auch zum Hinterfragen.



Frisch gestärkt ging es dann in die finale Phase, in der vor allem die noch offenen Wunschthemen diskutiert und (hoffentlich!) erfolgreich erklärt werden konnten, denn unabhängig von vorgegeben Überschriften war es mir ein Bedürfnis, alle Anliegen und Wünsche der Teilnehmenden zu klären.

..und war das Seminar ein Erfolg? Wenn dies anhand des Feedbacks am Ende der Veranstaltung und auch noch Tage später zu messen sei, würde ich das bejahen. Jeder konnte für sich etwas mitnehmen, Sachverhalte rechtlich besser einordnen und im Einzelfall Recht auch richtig anwenden. Dabei war es mir wichtig Anstöße zu geben, auf die Bedürfnisse aller einzugehen und die (manchmal trockene) Theorie und Praxis miteinander zu verbinden.

Auf jeden Fall habe ich wieder aktuelle Einblicke in die alltägliche Praxis erhalten, bei manchen Erfahrungen und Entscheidungen blieb mir nur ein Kopfschütteln, aber spannend war's immer. Außerdem habe ich eine Menge engagierter Gremienvertreter gesehen, die sich wirklich mit viel Herzblut für die Beschäftigten engagieren. Chapeau!!

Ich freue mich schon auf ein nächstes Mal!

*Karsten Kahlenberger*

[zu Seite 1](#)

# Hauptstadtzulage

**Wer bereits seine Schreiben abgeschickt hat, muss jetzt nichts mehr veranlassen.**

Die vom Berliner Senat beschlossene Hauptstadtzulage ist in vielerlei Hinsicht umstritten, unter anderem soweit diese eine Beschränkung auf Beamtinnen/Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 bzw. auf Tarifbeschäftigte bis zur Entgeltgruppe E 13 erfahren hat. Musterklagen sind eingelegt. Für den Beamtenbereich wird dies ausschließlich von uns betreut. Entscheidungen stehen noch aus.

Soweit sich für Beschäftigte des Landes Berlin mit Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen über E 13/A13 ihr Ausschluss von der Hauptstadtzulage als besoldungs- bzw. verfassungsrechtlich bedenklich darstellt, sollten diese dagegen bereits jetzt mit einem Widerspruch bzw. Antrag auf Zahlung der Hauptstadtzulage vorgehen.

Grundsätzlich müssen nämlich Ansprüche aus zu niedrig bemessener Besoldung nach langjähriger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts immer zeitnah, also im laufenden Haushaltsjahr, geltend gemacht werden, da die Besoldung der Deckung eines gegenwärtigen Bedarfs

diene, wozu allerdings darauf hinzuweisen ist, dass auch zeitnah geltend gemachte Ansprüche der dreijährigen Verjährung unterliegen.

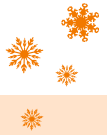
Für Tarifbeschäftigte regelt § 37 TV-L, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden und dass für denselben Sachverhalt eine einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen ausreicht. Mit Ablauf der 6-Monats-Frist erlischt ein nicht geltend gemachter Anspruch. Auch die Ausschlussfrist des § 37 TV-L hat allerdings nichts mit Verjährung zu tun. Sollte der Arbeitgeber den geltend gemachten Anspruch nicht erfüllen, hat der Beschäftigte nach Abschluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, drei Jahre Zeit, diesen gerichtlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser drei Jahre ist der Anspruch verjährt.

Nachstehende Musterschreiben wurden nach besten Gewissen ausgearbeitet, ohne dass damit an dieser Stelle eine verbindliche Rechtsberatung erfolgt.

[zu Seite 1](#)



# Musterschreiben für Beamtinnen/Beamte



Zuständige Personalstelle  
per Fax:  
und nachfolgend auf dem Postweg

Datum .....

Personalnummer: .....

Widerspruch gegen die Versagung und Antrag auf Zahlung der Hauptstadtzulage

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Beamtin/Beamter mit Besoldungsgruppe A . . . habe ich keinen Anspruch auf Zahlung der Hauptstadtzulage, was meiner Auffassung nach gegen meinen Anspruch auf Erhalt einer amtsangemessenen Alimentation verstößt.

In grundlegenden und umfassenden Entscheidungen hat dazu das Bundesverfassungsgericht ausdrückliche und verbindliche Festlegungen getroffen. Dabei wurde insbesondere das Abstandsgebot zum allgemeinen Grundsicherungsniveau als ein eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums hervorgehoben. Das Abstandsgebot untersagt dem Besoldungsgesetzgeber ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums, den Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen dauerhaft einzuebnen, soweit der Gesetzgeber nicht in dokumentierter Art und Weise von seiner Befugnis zur Neueinschätzung der Ämterwertigkeit und Neustrukturierung des Besoldungsgefüges Gebrauch macht. Nachdem letzteres nicht geschehen ist, verringert die Kappung der Hauptstadtzulage lediglich den Abstand zu den unteren Besoldungsgruppen. Beispielsweise verringert sich der vom Gesetzgeber zu beachtende Abstand zwischen Besoldungsgruppe A 13 und A 14 (Stufe 2) von ca. 275,00 € auf ca. 125,00 €. Das entspricht eindeutig einer Einebnung des Abstands und ist mit den klaren Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts unvereinbar.

Im Hinblick darauf gehe ich davon aus, dass die Versagung der Hauptstadtzulage in Fällen wie dem meinen nicht verfassungskonform ist, weswegen ich dagegen Widerspruch einlege und beantrage, mir rückwirkend ab November 2020 die Hauptstadtzulage zu gewähren. Dabei richte ich diesen Widerspruch/Antrag nicht nur auf das laufende, sondern auch auf die zukünftigen Haushaltsjahre.

Ausdrücklich ersuche ich Sie um schriftliche Bestätigung des Eingangs meines Widerspruchs/Antrags, um den zeitgerechten Eingang ggf. auch einem Gericht gegenüber nachweisen zu können sowie wegen des nicht absehbaren Zeitraums der Klärung der in Rede stehenden Rechtsfrage darum, auf die Einrede der Verjährung zu verzichten.

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Unterschrift)

[zu Seite 1](#)





# Musterschreiben für Tarifbeschäftigte

Zuständige Bezüge-Stelle  
per Telefax:  
und nachfolgend auf dem Postweg

Datum .....

Personalnummer: .....

Antrag auf Zahlung der Hauptstadtzulage

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Tarifbeschäftigte/Tarifbeschäftigter mit Entgeltgruppe E . . . bin ich von der Zahlung der Hauptstadtzulage ausgeschlossen. Die Kappung der Hauptstadtzulage für Tarifbeschäftigte bis zur Entgeltgruppe E 13 stellt nach meiner Auffassung eine willkürliche Grenze dar und schließt eine Personengruppe von der Senkung der Lebenshaltungskosten aus, obwohl auch deren Lebenshaltungskosten nachweislich gestiegen sind bzw. steigen. Im Juni 2019 kündigte der Regierende Bürgermeister die Hauptstadtzulage für "alle Beschäftigten des Landes Berlin" an und charakterisierte sie als "wichtige Zulage, die spürbar die Lebenshaltungskosten senkt" (Pressemitteilung vom 19.06.2019). Die so angekündigte Zusage stellte sich auch als notwendig dar, denn 2019 weisen die Verbraucherpreise mit +1,8% den stärksten Preisanstieg seit 2012 auf (Statistisches Bundesamt 2019: Statistisches Jahrbuch 2019, S. 418). Dieser Preisanstieg betrifft alle Landesbeschäftigten, unabhängig von ihrem Einkommen.

Weil verfassungsrechtliche Alimentationsgrundsätze nicht berührt seien, hat der Senat von Berlin sich mit Blick auf die größere Wirkung der Hauptstadtzulage auf die überwiegende Zahl der Beschäftigten des Landes Berlin in den unteren Einkommensgruppen für eine soziale Kappung des zulagenberechtigten Empfängerkreises bei der Besoldungsgruppe A 13 bzw. dem entsprechend Entgeltgruppe E 13 entschieden. Eine nachvollziehbare Begründung dafür, dass Landesbeschäftigte der Besoldungsgruppe bis A 13 bzw. Entgeltgruppe bis E 13 zulagenberechtigt sind, Landesbedienstete mit höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen indessen nicht, erschließt sich daraus nicht. Eine Begründung für die Kappung bei der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe A 13 bzw. E 13 ist nicht ersichtlich. Diese Kappung der Hauptstadtzulage halte ich deswegen für rechtswidrig.

Im Hinblick darauf beantrage ich, mir rückwirkend ab November 2020 die Hauptstadtzulage zu gewähren. Dabei richte ich diesen Antrag nicht nur auf das laufende, sondern auch auf die zukünftigen Haushaltsjahre. Da der Zeitraum der Klärung der hier in Rede stehenden Rechtsfrage nicht absehbar ist, bitte ich, mir gegenüber auf die Einrede der Verjährung zu verzichten und ersuche Sie ausdrücklich um kurze schriftliche Bestätigung des Eingangs meines Antrags, um den zeitgerechten Eingang ggf. auch einem Gericht gegenüber nachweisen zu können.

Mit freundlichen Grüßen  
.....  
(Unterschrift)

[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](mailto: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

## 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](mailto: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](mailto:info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de)

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

Layout/Satz:  
[www.hasenecker.de](http://www.hasenecker.de)



[zu Seite 1](#)