

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
Wahlprogramme Berliner Parteien	2
CDU	2
Die Linke	2
FDP	3
Bündnis 90/Die Grünen	4
SPD	4
Ganzheitlicher Arbeitsvorgang 1	5
Informationsrechte des Personalrates	6
Rechtsschutz	6
Willkommen, 2023!	8
Lärmschutz im Büro	9
Unfallversicherungsschutz im Homeoffice	11
Sicher und gesund im Büro	12
PKV-Serviceportal für privat Versicherte	13
Notfallregister.eu	14
Bilderrätsel	14
Private Endgeräte	15
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	16
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	17
Cartoon	18
GANZ ZUM SCHLUSS	18

Grußwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir werden am 12.02.2023 ein neues Abgeordnetenhaus und die Bezirksversammlungen wählen. Eine schöne Gelegenheit, bei den zur Wahl antretenden Parteien zu prüfen, „wie halte ich es denn mit meinem Personal?“



Wir hatten im letzten Newsletter im Artikel „Berlin muss fit werden“ die unzureichende Bezahlung der Beschäftigten angeprangert und Lösungsvorschläge gemacht. Erste Reaktionen von CDU und Bündnis 90/ DIE GRÜNEN lagen dort vor. Das reichte uns natürlich nicht und wir recherchierten in den Wahlprogrammen der im Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien. Es war schon erstaunlich, was dort zur Verwaltungsreform gesagt wurde. Aus Gründen der Übersichtlichkeit, jede und jeder kann die Originalprogramme selbst studieren, zogen wir die Aussagen, die sich auf das Personal, also uns, heraus. Wenn konkret etwas zur Bezahlung gesagt wurde, haben wir dass in fett unterlegt. Die Reihenfolge der Parteien ergab sich aus der Fülle der konkreten Aussagen zur Bezahlung.

Alle Maßnahmen dienen dazu die Sparorgien, die uns seit 18 Jahren quälen und bei vielen Einkommensverluste von einem Jahresgehalt verursachten, zu überwinden. Als Beschäftigte des Berliner öffentlichen Dienstes haben Sie am 12.02.2023 die Wahl, etwas zum Besseren zu verändern.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt
 Vorsitzender

Wahlprogramme Berliner Parteien

Wir haben alle Programme der im Berliner Abgeordnetenhaus vertretenen Parteien aufgeführt, die Aussagen zum öffentlichen Dienst und hier insbesondere zu seiner

Bezahlung machen. Die Reihenfolge ergibt sich insbesondere aus den konkreten Aussagen zur Bezahlung.

CDU

Verwaltung und Digitalisierung.

Wir schaffen eine moderne Verwaltung, die sich in den Dienst der Bürgerinnen und Bürger stellt. Die Berliner Verwaltung von morgen wird digital, schnell und bürgernah sein. Die Modernisierung der Berliner Verwaltung ist eine Aufgabe von höchster Dringlichkeit.

Der derzeitige Zustand der Verwaltung unserer Stadt wird dem Anspruch der Berlinerinnen und Berliner nicht gerecht. Berlin als eines der Zentren der digitalen Start-up-Szene Europas leistet sich eine Verwaltung, in der gerade mal ein Zehntel der Beschäftigten mobil arbeiten kann. Selbst einfache Behördenleistungen verlangen den Bürgern viel Zeit und meist noch mehr Nervenkraft ab. Ungeklärte Zuständigkeiten zwischen Senat und Bezirken und Behörden-Wirrwarr führen dazu, dass viele Aufgaben doppelt erledigt werden – oder womöglich gar nicht. Das liegt nicht am fehlenden Willen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, es liegt an unzeitgemäßen Rahmenbedingungen.

Personalentwicklungskonzept

Wir werden ein Personalentwicklungskonzept für die Berliner Verwaltung und den öffentlichen Dienst erstellen, das diesen Namen auch verdient. Wir werden Antworten geben auf die Frage, wie der Personalbedarf insbesondere auch angesichts bevorstehender Pensionierungswellen nachhaltig gedeckt werden kann. Die Weiterbildung bestehender und die Gewinnung zusätzlicher Kräfte sind dabei besonders wichtig.

Öffentlicher Dienst

Ein starker öffentlicher Dienst ist ein Eckpfeiler für ein lebenswertes Berlin. Wir werden die Aufbau- und Ablauforganisation und die Möglichkeiten der Weiterbildung und Qualifikation verbessern, damit jeder Mitarbeiter sein Potenzial voll ausschöpfen kann. Der öffentliche Dienst soll einer der attraktivsten Arbeitgeber in Berlin werden.

Faire Beamtenbesoldung

Wir wollen eine faire Beamtenbesoldung. Das ist nicht nur eine Frage der Vernunft angesichts des in Berlin besonders harten Wettbewerbes mit dem Bund um die besten Nachwuchskräfte, sondern auch eine Frage der Wertschätzung den Menschen gegenüber, die als Polizisten, Feuerwehrleute, in der Justiz oder als Verwaltungsmitarbeiter im Dienst unseres Landes stehen. Dafür werden wir die Besoldung nicht nur dem bundesweiten Durchschnitt, sondern schrittweise dem Niveau des Bundes anpassen.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Wir wollen, dass gleiches Geld für gleiche Arbeit bezahlt wird. Unabhängig davon, ob die Arbeit auf Landes- oder auf Bezirksebene geleistet wird. Dazu werden wir die Besoldungs- und Tarifstrukturen in den Bezirken überprüfen.

[zu Seite 1](#)

Die Linke

Moderne Verwaltung und gute Arbeit im öffentlichen Dienst. In den letzten Jahren ist der lange geforderte Paradigmenwechsel gelungen: Der Personalabbau in den Hauptverwaltungen wie in den Bezirken ist beendet. Mehr noch: Mit dem entsprechenden Personalaufbau haben wir auf die sich verändernden Aufgaben reagiert, ebenso auf die Anforderungen unserer wachsenden Stadt. Und wir haben

ein wichtiges Versprechen eingelöst: **Die Anpassung der Besoldung im öffentlichen Dienst an den Bundesdurchschnitt der Länder ist erreicht.**

Dennoch haben die vielen Jahre der harten Konsolidierung Spuren hinterlassen, die noch immer an zu vielen Stellen zu sehen sind. Trotz erheblicher Mehrausgaben gelingt es nicht, die dringend notwendigen Fachkräfte zügig einzustellen.

Noch immer sind Stellen nicht besetzt und nicht immer gelingt es, gewonnenes Personal auch zu halten. Doch eine funktionierende Verwaltung braucht ausreichend und gut ausgebildete Mitarbeiter:innen. Wir setzen uns dafür ein, weiter an Strategien zu arbeiten, wie wir noch mehr neue Fachkräfte ausbilden und qualifizieren, aber auch erfahrene Fachkräfte von außen gewinnen können. Da braucht es für den Quereinstieg weitere konzeptionelle Überlegungen und deren zügige Umsetzung. Die Bewerbungs- und Einstellungspraxis ist den Anforderungen einer modernen Großstadt anzupassen. Einstellungsverfahren müssen verkürzt und Hürden abgebaut werden.

Um das notwendige qualifizierte Personal für den öffentlichen Dienst gewinnen zu können, braucht es eine attraktive Besoldung und Vergütung. Dafür werden wir uns weiter einsetzen. Ende 2025 läuft das Ultimatum der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus, dem Land Berlin wird der Rauswurf aus der Tarifgemeinschaft angedroht. Wir verteidigen den Flächentarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder und wollen, dass Berlin Mitglied der TdL bleibt.

Zentral für die Zukunftsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist die Ausbildung künftiger Fachkräfte. Die Ausbildung muss dazu attraktiver, die Zahl der Ausbilder:innen und Praxisanleiter:innen erhöht werden. **Die Bezahlung für die Anwärter:innenbesoldung muss angehoben und die Fristen für den Verbleib in den Eingangsstufen müssen**

verkürzt werden, vor allem in den Bereichen mit großen Nachwuchsproblemen wie Polizei, Justizvollzug, Finanzverwaltung oder Feuerwehr. Zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes gehört auch eine ausreichende Bezahlung der Beschäftigten. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass die Abschaffung der verbliebenen E3-Stellen bis zum Ende der nächsten Wahlperiode geprüft wird.

Auch die Personalentwicklung der Mitarbeiter:innen im öffentlichen Dienst hat noch Potenzial. Ein:e attraktive:r Arbeitgeber:in bietet den eigenen Beschäftigten Aufstiegschancen und Aufstiegsmöglichkeiten. Wir setzen uns dabei für zielorientierte und vor allem spezifisch zugeschnittene Fortbildungen und Qualifizierungen für die Fach- und Führungskräfte ein. Die Stellenneubesetzungen müssen besser und effizienter gestaltet werden, um den Wissenstransfer kontinuierlich gewährleisten zu können. Wir wollen, dass zudem mehr altersgerechte Arbeitsplätze in der Verwaltung geschaffen werden. Dazu gehört auch der Ausstieg aus Schicht- und Vor-Ort-Arbeit ab dem 60. Lebensjahr und die Möglichkeit, einen Verwaltungslehrgang zu absolvieren, um Büroarbeit übernehmen zu können.

Wir wollen, dass aus den Erfahrungen mit der Corona-Pandemie auch im öffentlichen Dienst die richtigen Lehren gezogen werden: Es braucht noch mehr differenzierte Arbeitszeitmodelle, noch mehr Möglichkeiten für mobiles Arbeiten und noch flexiblere Modelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

[zu Seite 1](#)

FDP

Die Berliner Verwaltung erfüllt nicht ihre grundlegende Aufgabe, die Berlinerinnen und Berliner serviceorientiert mit Verwaltungsleistungen zu versorgen. Sogar bei einfachsten Behördengängen ist es ein Glücksfall, binnen weniger Wochen einen Termin zu bekommen. Gesetzlich vorgeschriebene Fristen, etwa zur Wohnungsanmeldung, können so von den Bürgerinnen und Bürgern schuldlos nicht eingehalten werden. Selbst Banalitäten wie eine Kfz-Anmeldung verkommen allzu oft zu einer Behördenodyssee. Die Verfahrensdauern sind untragbar geworden und bremsen die Dynamik unserer Stadt. Durch eine Verringerung der Aufgaben, eine angemessene Ausstattung mit Personal und Sachmitteln und die konsequente Digitalisierung von Prozessen soll die Berliner Verwaltung zur bürgerfreundlichen, effizienten Serviceverwaltung werden.

Zusätzlich zum Einsatz hochmoderner, automatisierter IT-Sicherheitstechnologien muss der Personalpool für entsprechende, hochqualifizierte Fachkräfte für IT-Sicherheit nachhaltig aufgestockt werden. **Hierfür wird eine eigene**

Besoldung für das informationstechnische Personal eingeführt, wodurch Gehälter im Wettbewerb zur freien Wirtschaft bestehen können. In den Behörden muss eine zeitgemäße Sicherheitskultur aufgebaut und gepflegt werden.

Der Umbau der Berliner Verwaltung zu einer leistungsstarken, agilen, bürgerorientierten Organisation setzt eine angemessene Personalausstattung voraus. **Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdienen für ihre Arbeit und ihren Einsatz Anerkennung, Wertschätzung und eine leistungsgerechte Vergütung.** Berlin muss aber auch als Arbeitgeber attraktiver werden – vor allem angesichts der anstehenden Pensionierungswelle. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels muss eine ehrliche Analyse erfolgen, in welchen Bereichen ein Mitarbeitermangel im öffentlichen Dienst absehbar ist. Daran muss sich eine koordinierte Werbekampagne anschließen, damit die Lücke frühzeitig geschlossen werden kann. Hochqualifizierten Fachkräften, beispielsweise im

Bereich IT, sollen außertarifliche Optionen für kurzzeitige projektbezogene Beschäftigungsverhältnisse angeboten werden können.

Wir wollen das öffentliche Tarifrecht modernisieren, um eine wettbewerbsfähige Bezahlung zu ermöglichen, die das Land Berlin auch für Fachkräfte aus gut zahlenden Branchen der Privatwirtschaft konkurrenzfähig macht.

So kann Berlin endlich dringend benötigte IT-Kompetenz anwerben. Bei dieser längst überfälligen Modernisierung des Tarifrechts schrecken wir auch nicht davor zurück, Berlin eine Vorreiterrolle zuzuweisen und Lösungen außerhalb der

Tarifgemeinschaft der Länder umzusetzen.

Wir wollen in stärkerem Ausmaß eine leistungsabhängige Vergütung, eine leistungsabhängige Beamtenbesoldung und leistungsabhängige Beförderungen ungeachtet der Diensterfahrung – inklusive Sprungbeförderungen – ermöglichen.

Wir wollen erreichen, dass in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung die Option auf regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice besteht. Die technische Ausstattung von Arbeitsplätzen ist hierauf auszurichten.

Bündnis 90/Die Grünen

Modernes Personalmanagement. Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung sind die wichtigste Ressource. Es soll Freude machen, für die Gesellschaft und den Staat zu arbeiten. Die Arbeitsbedingungen müssen attraktiv sein, die Führungskräfte sollen Lösungen ermöglichen.

Die Gewinnung und Qualifizierung von Personal muss dabei auch strukturell neu auf gestellt werden. Ein Teil der Aufgabe ist eine klassische Querschnittsaufgabe. Unserem grundsätzlichen Ansatz zufolge schlagen wir vor, dass jeder Bezirk für einen anderen Aufgabenbereich gemeinsam mit der verantwortlichen Senatsverwaltung Musteraufgabenbeschreibungen erstellt, damit Ausschreibungen in allen Bezirken schnell und effizient gestaltet werden und Stellen mit denselben Aufgabenprofilen gleich bewertet sind, egal in welchem Bezirk die Arbeit erledigt wird. Das Beispiel des Shared-Service-Angebots zur Einstellung von Personal des Bezirks Neukölln in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Finanzen im Kontext der Hilfen für geflüchtete Menschen aus der Ukraine wollen wir für weitere Bereiche zum Vorbild nehmen. In dieser Krise konnte durch eine Geschäftsstelle beim Bezirk Neukölln ein wesentlicher Teil der Personalakquise für andere Bezirke übernommen

werden, und sie wurde dabei von der Senatsfinanzverwaltung unterstützt. Konkrete weitere Anwendungsgebiete waren etwa das schnelle Einstellen von Personal zur Bearbeitung von Wohngeld und zur Vorbereitung der Wahlen.

Die Beschäftigten haben zu Recht Erwartungen an die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze. Bei geeigneten Aufgabengebieten sollte Home-Office auf Dauer möglich sein. Mobile BerlinPC und der Zugriff auf die Digitale Akte und IT-Fachverfahren sind dafür eine Voraussetzung. Die Arbeitsplätze sollten variabel gestaltet und möbliert sein sowie Teamarbeit unterstützen. Der personengebundene Schreibtisch kann in geeigneten Bereichen entfallen, wenn es eine App zur Platzreservierung gibt. Die Erfahrungen der SenFin im Rahmen des Projekts „Arbeiten x anders“ sollten auf alle Behörden übertragen werden. Es ist zu prüfen, wie Ersparnisse bei den Büroflächen für die Gestaltung der Arbeitsplätze genutzt werden können.

Die Arbeitsteilung zwischen BIM, ITDZ, LfG A, LVwA, SE FacM in den Bezirksämtern sollte geprüft werden.

[zu Seite 1](#)

SPD

Wir arbeiten für eine funktionierende und nachhaltige Stadt. Eine gute Verwaltung ist die Basis für eine funktionierende Großstadt. Wir wollen, dass die Verwaltung für Berliner:innen und Unternehmen serviceorientiert, barrierefrei, schnell und effizient ist. Dafür verbessern wir die technischen Voraussetzungen für digitale Angebote und stärken gleichzeitig die Vor-Ort-Präsenz.

• Wir verbessern den Service der Bürgerämter vor Ort und schaffen eine neue Generation von Ämtern als serviceorientierte Anlaufstellen.

• Wir treiben die Digitalisierung von Verwaltungsleistungen voran: Damit die Daten laufen – nicht die Bürger:innen. Jede Behörde soll eine Stabstelle Digitalisierung bekommen. Und wir bündeln Verwaltungsleistungen, damit Bürger:innen seltener zum Amt müssen.

• Wir tragen dafür Sorge, dass alle Verwaltungsdienste barrierefrei gestaltet und bedienbar sind.

Wir beschleunigen den Breitband-Ausbau – und wollen allen Unternehmen und Berliner:innen einen Glasfaseranschluss ermöglichen.

Berlin ist eine Metropole, jeder der zwölf Bezirke entspricht einer Großstadt. Das heißt: Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung müssen eindeutig geregelt sein. Wir arbeiten deshalb auf eine Verfassungsänderung hin für eine zeitgemäße Steuerung und klare Strukturen zwischen Senat und Bezirken.

Verantwortungsvolle Finanzpolitik heißt für uns: konsolidieren und investieren, zum Beispiel in öffentliche Infrastruktur oder in die Schulbauoffensive.

Arbeiten für die beste Stadt der Welt ...

... das ist nicht bloß ein Job. Aktuell arbeiten in den Senats- und Bezirksverwaltungen, Polizei, Feuerwehr und Schulen rund 125.000 Beschäftigte in über 100 Berufen.

Mit der Berlin-Zulage steigern wir die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Den Weg wollen wir weitergehen, mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und moderner Ausstattung.

Was ist das Lebenslagen-Prinzip?

„Diese Angaben habe ich doch schon fünf Mal beim Amt gemacht.“ Haben Sie das auch schon mal gedacht? Wir wollen die unterschiedlichen Verwaltungsleistungen nach Lebenslagen bündeln. So müssen Sie zum Beispiel bei der Geburt eines Kindes nur einmal Kontakt zu einer Verwaltung aufnehmen. Berlin arbeitet bereits heute mit allen Ländern und dem Bund an einfachen und rechtssicheren Lösungen bei der Umsetzung. Daran werden wir anknüpfen. [zu Seite 1](#)

Ganzheitlicher Arbeitsvorgang 1

Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde des Landes Berlin gegen die tarifvertragliche Höhergruppierung von Servicekräften eines Amtsgerichts

Mit heute veröffentlichtem Beschluss hat die 2. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts eine Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen. Die Beschwerdeführenden, das Land Berlin und eine Arbeitgebervereinigung, wandten sich gegen zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts, in denen es um die Eingruppierung von Servicekräften eines Amtsgerichts in eine höhere Entgeltstufe des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ging. Das Land Berlin kann sich jedoch nicht auf die hier in Betracht kommenden Grundrechte und grundrechtsgleichen Rechte berufen. Die Arbeitgebervereinigung ist nicht beschwerdebefugt, weil sie nicht Partei des fachgerichtlichen Verfahrens war; zudem hätte sie den Inhalt der tarifvertraglichen Regelung zunächst vor den Fachgerichten klären lassen müssen.

Sachverhalt:

Beschäftigte von Serviceeinheiten hatten letztlich erfolgreich die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe des TV-L und damit eine höhere Vergütung eingeklagt. Das Land Berlin und die tarifschießende Arbeitgebervereinigung wandten sich gegen die Urteile des Bundesarbeitsgerichts. Es habe die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie verletzt und die spezifischen Grenzen der zulässigen Auslegung von tarifvertraglichen Regelungen überschritten.

Wesentliche Erwägungen der Kammer:

Die Verfassungsbeschwerde ist insgesamt unzulässig.

1. Das beschwerdeführende Land Berlin ist nicht beschwerdeberechtigt. Es kann sich weder auf die Tarifautonomie (Art.

9 Abs. 3 GG) noch auf Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG berufen. Zwar ist das tarifvertragliche Handeln kollektiv ausgeübte Privatautonomie. Auch betätigt sich das Land als Privatrechtssubjekt, soweit es Personen auf arbeitsrechtlicher Grundlage beschäftigt. Doch ergibt sich daraus keine Ausnahme von dem Grundsatz, dass sich juristische Personen des öffentlichen Rechts nicht auf Grundrechte berufen können. Das Land ist hier keine eigenständige, vom Staat unabhängige oder jedenfalls distanzierte Einrichtung, die – wie etwa Rundfunkanstalten, Universitäten oder Kirchen – unmittelbar dem durch ein spezifisches Grundrecht geschützten Lebensbereich zuzuordnen wäre und in diesem Lebensbereich den Bürgerinnen und Bürgern zur Verwirklichung ihrer Grundrechte diene. Es wäre mit dem vorrangigen Sinn der Grundrechte, den Schutz der Einzelnen vor Eingriffen der staatlichen Gewalt zu gewährleisten, nicht mehr vereinbar, die Grundrechtsfähigkeit auf juristische Personen des öffentlichen Rechts weiter auszudehnen. Es könnte vielmehr dazu führen, dass die Grundrechte in ihr Gegenteil verkehrt werden, wenn Grundrechtsschutz zugunsten der öffentlichen Hand damit letztlich gegen die Bürgerinnen und Bürger gewendet wird.

2. Die beschwerdeführende Arbeitgebervereinigung ist nicht beschwerdebefugt. Sie ist durch die angegriffenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts nicht unmittelbar adressiert, da sie weder Partei noch Beteiligte des Ausgangsverfahrens war. Zwar hat sie den verfahrensgenständlichen Tarifvertrag abgeschlossen, doch bindet die gerichtliche Entscheidung rechtlich nur im Verhältnis zwischen den Prozessparteien. Dass die hier angegriffenen

Entscheidungen mittelbar auf das Tarifgeschehen einwirken, genügt für die Beschwerdebefugnis nicht.

Darüber hinaus genügt die Verfassungsbeschwerde der Arbeitgebervereinigung nicht dem Grundsatz der Subsidiarität. Danach müssen vor Einlegung einer Verfassungsbeschwerde alle zur Verfügung stehenden prozessualen Möglichkeiten ergriffen werden, um eine Korrektur der geltend gemachten Verfassungsverletzung zu erwirken oder eine Grundrechtsverletzung zu verhindern. Hier hätte die Arbeitgebervereinigung den Inhalt des Tarifvertrages gerichtlich verbindlich klären lassen können. So ist eine Verbandsklage auch dann zulässig, wenn sie lediglich

die Gültigkeit oder Auslegung einer einzelnen Tarifnorm betrifft. Hier ist nicht erkennbar, weshalb dies unzumutbar sein sollte. Die Beschreitung des Rechtswegs würde auch verhindern, dass das Bundesverfassungsgericht über eine solche fachliche Frage auf ungesicherter Tatsachen- und Rechtsgrundlage entscheidet.“

Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 110/2022 vom 21. Dezember 2022

Beschluss vom 04. Oktober 2022

1 BvR 382/21

[zu Seite 1](#)

Rechtsschutz

Es dürfte fraglich sein, ob Arbeitgeber das Urteil für alle Berechtigten umsetzt. Das Verfassungsgericht hat einen Weg skizziert, der Arbeitgeber motivieren könnte, das alles nochmal prüfen zu lassen. Unseren betroffenen Mitgliedern werden wir Rechtsschutz gewähren.

Wer bisher keiner anderen Gewerkschaft angehört, kann bis zum 28.02.2023 rückwirkend zum 01.01.2023 bei uns den Eintritt erklären und kommt in den Genuss des Rechtsschutzes.

Informationsrechte des Personalrates

„Anspruch des örtlichen Personalrats auf quartalsmäßige Zurverfügungstellung eines aktualisierten und anonymisierten Stellenbesetzungsplans einschließlich Stellenbesetzungsliste zur Wahrnehmung seines Initiativrechts bei der Personaleinsatzplanung und Personalbeschaffungsmaßnahmen Orientierungssatz

Um sein in § 79 Abs. 4 PersVG Berlin verankertes Initiativrecht bei der Personaleinsatzplanung und bei Personalbeschaffungsmaßnahmen sachgerecht ausüben zu können, ist dem örtlichen Personalrat im Rahmen seines Informationsrechts von der jeweiligen Dienststelle ein (quartalsweise zu aktualisierender) Stellenplan nebst Stellenbesetzungsliste als Basismaterial zur Verfügung zu stellen..(Rn.25) (Rn.26) Für das Initiieren einer konkreten Einzelmaßnahme benötigt der Personalrat allerdings keinen unbegrenzten Zugang zu den Daten der Stellenbesetzungsliste. Ausreichend ist vielmehr eine Übermittlung in anonymisierter Form.

...

Zu den Aufgaben des Personalrats zählt vornehmlich die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten. Die Informationen, die er hierfür benötigt, hat die Dienststelle ihm rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Ob Beteiligungstatbestände

erfüllt sind, ist allerdings nicht stets auf Anhieb eindeutig zu beantworten. Die Beteiligungsrechte des Personalrats wären nicht hinreichend effektiv, wäre die Dienststelle in sämtlichen tatsächlichen oder rechtlichen Zweifelsfällen der Pflicht ledig, dem Personalrat durch vorherige Unterrichtung die Möglichkeit zu verschaffen, sich durch Vornahme einer eigenen Prüfung selbst ein Urteil darüber zu bilden, ob ein Beteiligungstatbestand eröffnet und hiermit eine Aufgabe der Personalvertretung berührt ist oder nicht. Dementsprechend muss, sofern den Umständen nach eine „gewisse Wahrscheinlichkeit“ für das Bestehen eines Beteiligungsrechts besteht, der Personalrat auch dann unterrichtet werden, wenn der Dienstherr selbst das Bestehen des Rechts im Ergebnis verneint (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 28. Juni 2013 - BVerwG 6 PB 8.13 -, juris Rn. 7; für das Arbeitsrecht vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 23. März 2010 - 1 ABR 81/08 -, juris Rn. 16, und vom 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 -, juris Rn. 30). Durch die Pflicht der Dienststelle zur Vorabunterrichtung des Personalrats bei Überschreiten der genannten Wahrscheinlichkeitsschwelle erhält der Personalrat Gelegenheit, seine unter Umständen abweichende Sicht der Dinge rechtzeitig, d.h. im Vorfeld

einer Maßnahme diskursiv einzubringen. Die Unterrichtspflicht enthebt die Dienststelle nicht ihrer Auslegungs- und Subsumtionszuständigkeit, erweitert ihre hieraus folgende Verantwortung aber im Interesse eines partnerschaftlichen Zusammenwirkens bei der personalvertretungsrechtlichen Rechtsanwendung in bestimmten schwierig oder unübersichtlich gelagerten Fällen. In Wahrnehmung dieser erweiterten Verantwortung hat sich die Dienststelle zu fragen, ob der Personalrat bei Kenntnis der Sachlage mit hinreichender Berechtigung zu einer anderen rechtlichen Beurteilung als sie selbst gelangen könnte. Wann dies der Fall ist, kann auf einer abstrakten Ebene nicht beantwortet werden, sondern ist tatrichterlich anhand der jeweiligen Einzelumstände zu klären (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 28. Juni 2013, a.a.O., juris Rn. 7 m.w.N.). Darüber hinaus kann maßgebliche Aufgabe, auf welche ein Personalrat sein Unterrichtsbegehren stützen kann, diejenige nach § 72 Abs. 1 Nr. 2 PersVG Berlin sein. Danach hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die für die Dienstkräfte geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Der Personalrat hat als Kollektivorgan der Beschäftigten u.a. dafür Sorge zu tragen, dass die gemeinsamen rechtlichen und sozialen Belange aller Beschäftigten sowie der Gruppen und letztlich auch der einzelnen Beschäftigten untereinander nach Recht und Billigkeit gewahrt werden (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschlüsse vom 19. März 2014 - BVerwG 6 P 1.13 -, juris Rn. 9 m.w.N., und vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 -, juris Rn. 25 m.w.N.). Die Personalvertretung ist allerdings kein Kontrollorgan, dem es obliegt, die Aufgabenerfüllung und den inneren Betrieb der Dienststelle allgemein zu überwachen (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschlüsse vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 -, juris Rn. 15, und vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 -, juris Rn. 21). Vielmehr muss - wie

ausgeführt - dem Verlangen nach Information ein konkreter Bezug zu einer vom Personalrat zu erfüllenden bestimmten Aufgabe zugrunde liegen. Deshalb reicht allein der Hinweis auf allgemeine Überwachungsaufgaben zur Begründung eines Informationsanspruchs nicht aus. Ein genereller Informationsanspruch unabhängig von einem bestimmten Anlass und ohne Bezug zu einer konkreten Aufgabe würde dem Personalrat allgemeine Aufsichtsbefugnisse hinsichtlich der Durchführung der in § 72 Abs. 1 Nr. 2 PersVG Berlin genannten Regelungen geben und ihn so in die Nähe eines allgemeinen Kontrollorgans der Dienststelle rücken. Ein solches allgemeines Kontrollrecht rechtfertigt sich weder aus der Stellung der Personalvertretung noch aus ihrem Auftrag. Vielmehr muss aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der gegenseitiges Vertrauen und gegenseitige Offenheit verlangt (vgl. auch § 2 Abs. 1 PersVG Berlin), gefolgert werden, dass die Personalvertretung auch in diesem Bereich einen Informationsanspruch nur bei Vorliegen eines bestimmten, sachlich gerechtfertigten Anlasses hat (vgl. Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 29. August 1990 - BVerwG 6 P 30.87 -, juris Rn. 15). Ein solcher Anlass ist nicht ausnahmslos nur in den Fällen eines konkreten Beteiligungstatbestandes zu sehen. Dies ließe den Informations- bzw. Unterrichtsanspruch der Personalvertretung leerlaufen (vgl. auch Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 27. Februar 1985 - BVerwG 6 P 9.84 -, juris Rn. 25). Er ist auch dann gegeben, wenn es um Informationen zu immer wieder vorkommenden Beteiligungsvorgängen geht (vgl. auch Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 5.01 -, juris Rn. 12 ff.).“Quelle: Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22. August 2019 – OVG 60 PV 7.18 –, juris

[zu Seite 1](#)

Der Beschluss des OVG gibt weitreichende Hinweise, wie Dienststellen auch in anderen Dingen die Personalräte informieren müssten.

Willkommen, 2023!

Was im neuen Jahr auf Sie zukommt? Zum Beispiel die Unternehmensnummer, das Ende der COVID-19-Arbeitsschutzverordnung und das Certo-Abo. Und das ist noch nicht alles.

2022 liegt gerade hinter uns. Schon stehen die ersten Neuerungen an, die Sie sich merken sollten.

Ab 1. Januar: Unternehmensnummer löst Kundennummer ab

Seit Beginn dieses Jahres ersetzt die bundesweit einheitliche Unternehmensnummer die bisherige Mitgliedsnummer bei Berufsgenossenschaften und Unfallkassen – also auch bei der VBG. „Die Umstellung auf die bundesweit einheitliche Unternehmensnummer soll die Kommunikation zwischen Unternehmen und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung beschleunigen und vereinfachen“, sagt Matthias Michaelis, VBG-Ressortleiter Mitgliedschaft, Beitrag & Gehaltstarif. Wichtig zu beachten: Die Unternehmensnummer unterscheidet sich von der Unternehmernummer, die jeder Betrieb bei erstmaliger Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit erhält. Mehr zur neuen Unternehmensnummer lesen Sie hier.

VBG-Newsmarke Certo: digitaler und nachhaltiger ins neue Jahr

Im Oktober 2022 startete die VBG ein neues Bezugsmodell ihrer Newsmarke Certo. Für 2023 gilt: Auf der Abo-Webseite www.vbg.de/mein-certo-abo können Interessierte ab sofort wählen, auf welche Weise sie die Certo-News in Zukunft erhalten wollen: digital über ein Certo-Newsletter-Abo, als Magazin zweimal im Jahr per Post oder in beiden Varianten. Die Idee dahinter: Mit dem Abo-Modell erreicht die VBG diejenigen, die wirklich an den Certo-Inhalten interessiert sind, spart den Postversand der Certo-Magazine, die bisher automatisch an alle Mitgliedsunternehmen versandt wurden – und verbraucht weniger Papier. Daniela Dahlhoff, Leiterin der VBG-Öffentlichkeitsarbeit: „So leisten wir unseren Beitrag zum Schutz wertvoller Ressourcen.“

Vorschusserhebung: Neue Unternehmensnummer beachten!

Eine weitere Änderung: Nachdem die VBG 2022 die Vorschusserhebung der Beiträge eingeführt hat, verrechnet die Unfallversicherung in diesem Jahr erstmals den Vorschuss mit dem tatsächlichen Gesamtbeitrag. Der Umlagebeitrag für 2022 wird ermittelt. Abschlagszahlungen, die Mitgliedsunternehmen 2022 gezahlt haben, werden auf diesen angerechnet.

Zur Vorschusserhebung: Betriebe, deren Beitragssumme über 5.000 Euro pro Jahr liegt, zahlen seit letztem Jahr vier Abschlagszahlungen: am 15. Februar, Mai, August und November eines Beitragsjahres. Bei kleineren Unternehmen erhebt die VBG den Vorschuss wie gewohnt in einer Summe, die zum 15. Mai des Jahres fällig wird. Nicht vergessen: Die Beitragserhebung erfolgt ab diesem Jahr über die neue Unternehmensnummer.

Büroklima: Energiesparverordnung gilt noch bis 28. Februar

Im letzten Herbst und in diesem Winter war und ist Stromsparen eines der großen Themen – auch für Unternehmen. Die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV) gibt voraussichtlich bis zum 28. Februar die Richtung vor: Für Arbeitsplätze in Unternehmen der Privatwirtschaft werden bei leichten Belastungen wie Schreibtischtätigkeiten Mindesttemperaturen von 18 bis 19 Grad Celsius empfohlen, bei mittlerer Arbeitsschwere 16 bis 18 Grad Celsius.

Dr. Carina Jehn, VBG-Aufsichtsperson und stellvertretende Leiterin des Sachgebiets Innenraumklima der DGUV, rät Unternehmen davon ab, diese Werte zu unterschreiten: „Ist das Behaglichkeitsempfinden der Beschäftigten gestört, fühlen sie sich unwohl. Das kann zu psychischen Belastungen oder zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.“ Auch auf regelmäßiges Lüften sollten Unternehmen achten – für eine gute Luftqualität und einen gesunden Arbeitsplatz.

COVID-19 und Arbeitsschutz: Verordnung endet am 7. April

Anders als die Energiesparverordnung ist die aktuelle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung noch voraussichtlich bis Anfang April gültig. Hilfreich bei ihrer Umsetzung ist die Gefährdungsbeurteilung: Sie liefert Unternehmen wertvolle Hinweise, welche Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko im Betrieb verringern und damit ins Hygienekonzept aufgenommen werden sollten. Dazu gehören beispielsweise die Beibehaltung der Maskenpflicht, wenn Beschäftigte den Sicherheitsabstand von 1,5 Metern nicht einhalten können. Oder das Angebot kostenloser Antigentests sowie die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen. In Certo lesen Sie alles Wissenswerte zur Corona-Arbeitsschutzverordnung und zum Hygienekonzept.

Quelle: www.certo-portal.de

[zu Seite 1](#)

Lärmschutz im Büro

Unerwünschte Geräusche aus benachbarten Arbeitsbereichen, Verkehrslärm oder auch Gespräche sind eine große Belastung im Büro. Sie können jedoch minimiert werden, wenn Schallschutz und Raumakustik frühzeitig berücksichtigt werden.

Rechtliche Anforderungen an den Lärmschutz im Büro

Auf staatlicher Seite wurde mit der Arbeitsstättenregel ASR 3.7 seit 2018 ein Maßstab gesetzt. In der ASR 3.7 geht es darum, den Schallschutz von Beschäftigten oder Personen in Räumen zu verbessern, die Störwirkung zu reduzieren. Die DIN 18041 Hörsamkeit in Räumen beschreibt Möglichkeiten, wie die Sprachverständlichkeit verbessert werden kann. Das gilt insbesondere für Besprechungs- und Schulräume sowie für Konferenzsäle.

weitere Person spricht dort, auch mit gedämpfter Stimme, was den 35 Dezibel entspricht, kann man diese trotzdem hören und ist dadurch abgelenkt.

Optisch mögen offene Großraumbüros mit viel Glas ansprechend sein. Für die Akustik hat es teilweise Nachteile: Der Schall wird von den Glasflächen reflektiert und breitet sich weiter aus, das wiederum fördert ungewolltes Mithören.



Lärm ist ein wesentlicher Grund für Stress und mentale Erkrankungen. Wie ernst nehmen Unternehmen das Thema Psychoakustik?

Viele Unternehmen unterschätzen dieses Thema. In Bestandsgebäuden, insbesondere bei gewachsenen Firmen, verschärft sich das Problem manchmal. Man schaut nicht hin oder will es nicht, da es schwer greifbar ist. Positiv hat sich das mobile Arbeiten in der Pandemie ausgewirkt, dadurch hat eine Entzerrung stattgefunden. In Büros, in denen vorher vier Personen gearbeitet haben, waren nur noch maximal zwei zulässig. Damit hat sich auch der Lärm auf ein erträgliches Maß entspannt. Bei der Rückkehr in Präsenz wird sich das Thema aber erneut stellen.

Ab wann wird Lärm im Büro als störend wahrgenommen?

Häufig werden Geräusche, die man nicht selbst verursacht oder nicht selbst beeinflussen kann, als störend wahrgenommen. Musik beispielsweise kann Freude bereiten, zum falschen Zeitpunkt kann sie aber auch stören. Auch die Art des Geräusches spielt eine Rolle. Baulärm oder Klopfen wird als störend empfunden. An harmonische Geräusche, wie ein Lüftungsgeräusch, gewöhnt man sich, hier ist in die Störwirkung geringer.

Warum ist Raumakustik ein so wichtiges Thema für den Lärmschutz im Büro?

Die Störwirkung von ungewollt mitgehörtem Schall reduziert die Arbeitsleistung. Ein Beispiel ist Sprache, die schon bei einem relativ niedrigen Schallpegel von 35 Dezibel gehört und verstanden wird. Ist man in einem ruhigen Büro und eine

Wie leise ist ein angenehm „klingendes“ Büro?

Sprachpegel können, wie angedeutet, bereits ab 35 Dezibel störend wirken. Hintergrundgeräusche bauseitiger Natur, zum Beispiel durch Lüftungsanlagen, Straßengeräusche, ein Aufzug, sollten ungefähr bei 40 Dezibel liegen; das ist die Empfehlung. Nach unten gibt es zwar keine Grenze, aber bei fehlenden Geräuschen fühlen sich Menschen auch unwohl. Zunächst gilt es, zu klären, wie das Büro genutzt wird, welche Tätigkeiten darin ausgeübt werden. Müssen Beschäftigte dort viel miteinander oder mit Kunden reden, wie beispielsweise in einem Call Center. Häufig haben wir Mischsituationen, jemand arbeitet geistig, führt Telefonate oder hat einen Video-Call. Dann stellt sich die Frage, wie häufig das vorkommt und ob es Rückzugsräume braucht. Im Optimalfall wird eine akustische Zonierung des Büros für konzentriertes und kommunikatives Arbeiten vorgenommen.

Lärmschutz in Büros optimieren – wie bekommt man mehr Ruhe in Großraumbüros?

Beim Großraumbüro haben wir den sogenannten Lombard-Effekt. Das heißt, wenn eine Person redet und stört, werden die anderen lauter, um den Störpegel zu übertönen. Dann schaukelt sich das hoch. Um den Teufelskreis gar nicht erst in Gang kommen zu lassen, sind Maßnahmen erforderlich. Man bedämpft den Raum, indem auf glatten Oberflächen absorbierendes Material angebracht wird und möglichst im Nahfeld von Sprechern Absorberelemente aufgestellt werden. Auch durch organisatorische Maßnahmen kann man dafür sorgen, dass Kommunikation nicht in der stillen Arbeitszone erfolgt.

Lärmschutz durch Absorber – wie funktioniert er und was macht ein gutes Element aus?

Man muss zunächst klären, welcher Schall absorbiert werden soll. Eine tiefe Frequenz hat eine Wellenlänge von mehreren Metern, ein hohes Pfeifgeräusch hat nur wenige Zentimeter. Ein Absorber muss diese Welle und damit die Schwingung in der Luft aufnehmen. Daher gibt es Absorber für verschiedene Frequenzen. Bekannt ist die Odenwaldecke in Büros. Das ist eine abgehängte Decke mit kleinen Löchern in den Deckenplatten, dahinter ist Hohlraum. Die kleinen Löcher und die eigentliche Platte nehmen die hohen und mittleren Frequenzen auf. Die tiefen Frequenzen dringen durch die Platte in den Hohlraum dahinter, werden dort reflektiert, laufen ein zweites Mal durch und werden dadurch gedämpft. Das ist eine Form eines Absorbers.

Ein Teppich mit einem kurzen Flor absorbiert ebenfalls hohe Frequenzen. Bei mittleren Frequenzen, was der üblichen Sprache entspricht, können auch Schränke und Möbel als Absorber und Diffusor wirken. Akustische Trennelemente wiederum bestehen aus einem Schaumstoff, der die hohen und mittleren Frequenzen absorbiert, und einer Trägerplatte, die die tiefen Frequenzen aufnimmt, indem sie mitschwingt. Auch Wandbilder aus speziellem Schaumstoff gibt es, sie sind um die zehn Zentimeter dick und bespannt. Sie helfen, die Reflexionen aus dem Raum zu nehmen.

Schon in der Planungsphase muss sich der Planer Gedanken machen, ob ein Raum viele glatte Flächen hat, die man nicht belegen kann. Braucht es vielleicht aufstellbare oder von der Decke abhängbare Elemente bzw. können akustisch wirksame Möbel eingesetzt werden? Abhängig von der Raumgröße und der zur Verfügung stehenden Fläche braucht es Elemente mit höherem oder niedrigerem Wirkungsgrad.

Lärmschutz durch Absorber – was bringen sie und wo sind ihre Grenzen?

Wird ein Raum bedämpft, bekommt man die Reflexion in den Griff, aber nicht den Direktschall. Personen, die in einer

Gruppe arbeiten, sich sehen und hören wollen, kann man ja auch nicht komplett einhausen. Maximal abgebremst bekommt man also wirklich nur die Geräusche, die zur Wand oder Decke laufen. Einen Raum bekommt man dann drei bis vier Dezibel ruhiger, aber man hört immer noch die einzelnen Personen. Soll dies ebenfalls unterbunden werden, muss viel Aufwand betrieben werden. Dann hilft es nur, noch höhere Absorber in den direkten Ausbreitungsweg zu stellen.

Ein kleiner Tischaufsatz bringt relativ wenig. Dadurch fallen vielleicht ein-zwei Dezibel weg. Wir nehmen aber erst eine Reduzierung um zehn Dezibel als Halbierung wahr.

In Callcentern sieht man häufig Personen in sternförmig angeordneten Arbeitsplätzen. Die Trennelemente sind ca. 1,80 Meter hoch, sodass der Schall direkt dort hineingeht. Zusätzlich wird mit Headsets gearbeitet. Das nimmt Hintergrundgeräusche weg und hat den Effekt, dass die Personen leiser sprechen. Hier haben wir dann eine Kombination aus technischen Maßnahmen: den passiven Schallschutz sowie aktive Elemente wie Kopfhörer.

Gibt es neue Trends im Bereich Lärmschutz durch Büroakustik?

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat in diesem Zusammenhang ein neues Tool entwickelt. Dies macht es möglich, Arbeitsplätze anzuschauen und zu hören, welchen Einfluss beispielsweise die Raumgestaltung, d.h. die Aufstellung und Ausstattung mit Möbeln und Absorberelementen haben. Durch die Hörbeispiele bekommen Planer und Betroffene einen Eindruck, ob Maßnahmen erforderlich und wie wirksam sie sind. Bei größeren Objekten kann im Vorfeld auch eine akustische Simulation simuliert werden, indem man Räume konkret modelliert, das ist jedoch sehr aufwändig und erfordert spezielle Software und Fachkenntnis.

Akustikelemente sind meist nicht einfach transportierbar und unkompliziert aufstellbar, daher muss vorab geklärt werden, ob ein Raum für Kommunikation oder konzentriertes Arbeiten gedacht ist.

Werden Arbeitsplätze für sprachliche Kommunikation über Telefon und Rechner eingerichtet, kann man am Tisch befestigte Absorberelemente anbringen, mit denen es möglich ist, im Sitzen und Stehen zu arbeiten.

Werden Räume auch zeitweilig für Teambesprechungen benötigt, kommt man kaum umhin, schon in der Planung Räume oder Kommunikationszonen vorzusehen. Akustische Zonen mit einer Schirmwirkung gegenüber dem restlichen Raum sind einfach nutzbar, hier gilt es nur, die Organisation der Raumbuchung zu lösen.

Quelle: www.haufe.de

[zu Seite 1](#)

Unfallversicherungsschutz im Homeoffice

Auch der Rückweg nach dem Ende der Tätigkeit im Homeoffice steht als mitversicherter Betriebsweg unter dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, so das SG Schwerin in einer aktuellen Entscheidung.

Der Fall: Treppensturz nach Homeoffice-Arbeitstag

Die Klägerin arbeitet an 2 Tagen/Woche im Homeoffice. Sie bewohnt eine Maisonettewohnung und hat ihr Büro im oberen Teil der Wohnung. Am Tag des Unfalls beendete sie ihre Tätigkeit, sammelte ihre Unterlagen in einer Mappe und verbrachte diese in den unteren Teil der Wohnung, um sie dort in die Tasche für den nächsten (Büro)-Arbeitstag zu stecken und ihren Feierabend zu beginnen. Auf der Treppe stürzte sie und zog sich eine Fußverletzung zu.

Die beklagte BG lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall auch im Widerspruchsverfahren ab. Es handele sich bei dem Sturz auf der Treppe in der Häuslichkeit nicht um einen versicherten Wegeunfall, denn der Arbeitsweg beginne und ende mit dem Durchschreiten der Außenhaustür, die jedoch im Homeoffice nicht durchschritten werde. Es sei im Unfallzeitpunkt auch kein versicherter Betriebsweg in Ausübung der Tätigkeit zurückgelegt worden. Solche Wege müssten in unmittelbaren Betriebsinteresse stehen. Es komme dabei auf die objektivierte Handlungstendenz im Zeitpunkt der Verrichtung an. Das Hinabsteigen der Innentreppe im Unfallzeitpunkt sei objektiv und subjektiv darauf gerichtet gewesen, einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen. Die versicherte Tätigkeit sei mit dem Abmelden und Herunterfahren des Rechners beendet worden. Das Einpacken von Arbeitsgegenständen in die Arbeitstasche für den nächsten Tag stelle keine mit der bereits beendeten Tätigkeit in Zusammenhang stehende Verrichtung dar, es handele sich um eine eigenwirtschaftliche, unversicherte Vorbereitungshandlung. Diese sei unabhängig von der abgeschlossenen versicherten Tätigkeit im Homeoffice.

Das SG folgt dem BSG und bejaht einen Arbeitsunfall

Das SG Schwerin gab der Klägerin Recht (SG Schwerin, Urteil v. 13.12.2022, S 16 U 49/22). Es folgt im Wesentlichen dem Urteil des BSG vom 8.12.2021, nach dem ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett in sein Homeoffice stürzt, durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt ist. Da der Hinweg in das Homeoffice-Büro nach dieser Rechtsprechung versichert sei, müsse das auch für den Rückweg gelten: Nach langjähriger, ständiger Rechtsprechung und in konsequenter unfallversicherungsrechtlicher Systematik gelte, dass ein Rückweg in der Regel den Charakter des Hinweges teilt. Es seien - so das SG - keine Gründe ersichtlich, diese gleiche

rechtliche Charakterisierung für Hin- und Rückwege nicht auch für Betriebswege im Homeoffice gelten zu lassen. Zudem bestünde Versicherungsschutz schon deswegen, weil die Klägerin ohne das Verbringen der Unterlagen in ihre Tasche am nächsten Tag nicht hätte arbeiten können.

Wichtig für die Praxis

Offenkundig ist der Widerstand bei den BGen dagegen, Arbeitsunfälle im Homeoffice anzuerkennen, trotz eindeutiger gesetzlicher Regelungen und einer klaren und eindeutigen Rechtsprechung des BSG ungebrochen. So wird man als betroffener Versicherter offenbar ohne eine Klage nicht zum Ziel kommen. Dass die beklagte BG trotz eindeutiger Ausführungen des BSG zu einem Hinweg in das Homeoffice nun den Rückweg aus demselben als unversichert ansehen will, ist vollkommen unverständlich.

Der hier geschilderte Sachverhalt macht es zudem zu einem außerordentlich wichtigen Aspekt, die Unfallumstände sehr exakt zu dokumentieren und ggfs. durch im Haushalt vorhandene Zeugen bestätigen zu lassen.

Quelle: www.haufe.de

[zu Seite 1](#)



Sicher und gesund im Büro

Eine gelungene Büroraumgestaltung dient nicht nur der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz, sondern ist auch für die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten entscheidend.

Einzel- und Gruppenbüro

Grundfläche

Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche aufweisen. Für Räume mit Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen gilt als Richtwert ein Flächenbedarf von 8 bis 10 m² je Arbeitsplatz.

Bewegungsfläche

Die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz muss mindestens 1,50 m² betragen. Dabei müssen sowohl Tiefe als auch Breite der Bewegungsfläche mindestens 1,0 m Meter betragen.

Beleuchtung und Sonnenschutz

Arbeitsstätten sollten ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben. Die hat eine positive Wirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden. Daher sollten Arbeitsplätze fensternah eingerichtet werden. Die künstliche Beleuchtung am Arbeitsplatz sollte eine Beleuchtungsstärke von 500 Lux nicht unterschreiten. Störende Blendung durch Sonneneinstrahlung und Reflexionen gilt es zu vermeiden oder zu minimieren, zum Beispiel durch Jalousien oder Rollos. Der Arbeitsplatz wird am besten mit Blickrichtung parallel zum Fenster ausgerichtet.



Großraumbüros schnell zu Belastungen führen. Um dem entgegenzuwirken, können Decke, Fußboden oder auch Schränke mit schallabsorbierenden Materialien ausgerüstet werden.

Flexible Raumkonzepte

Beide Büroformen ermöglichen eine flexible Anpassung bei Organisationsveränderungen. Das Open Space Office kann verschiedene Arbeitsbereiche zur Verfügung stellen – neben dem persönlichen Arbeitsplatz zum Beispiel Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten oder Besprechungsbereiche, die Kommunikation und Austausch fördern.

Open Space Office und Großraumbüro

Grundfläche

Für Großraumbüros gilt wegen des höheren Verkehrsflächenbedarfs und potenziell größerer akustischer oder visueller Störwirkungen eine Fläche von 12 bis 15 m² je Arbeitsplatz als Richtwert.

Raumakustik

Lärm und akustische Störungen können gerade in

Der Arbeitsplatz

Allgemeines

Arbeitsplätze sind so einzurichten, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet werden. Dabei sind Grundsätze der Ergonomie sowie Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung zu beachten. Optimal ist es, Arbeitsplätze so zu planen, dass Beschäftigte nicht nur sitzen, sondern sich auch bewegen. Drucker können zum Beispiel in einem separaten Raum aufgestellt werden.

Arbeitstisch

Für einen ergonomischen Arbeitstisch sind Höhe, Breite und Tiefe entscheidend. Hat der Tisch eine feste Höhe, dann soll die Höhe 74 cm (+- 2cm) betragen. Besser ist ein höhenverstellbarer Tisch, bei der ein Wechsel zwischen stehender und sitzender Haltung möglich ist. Die Arbeitsfläche sollte mindestens 160 x 80 cm groß sein. Außerdem ist ein ausreichender Bein- und Fußraum wichtig.

Bürostuhl

Beim Bürostuhl sollten Sitz und Rückenlehne höhenverstellbar und in allen Sitzpositionen an die natürliche Haltung anpassbar sein. Außerdem sollte der Stuhl über Armauflagen verfügen. Ergonomisch aufeinander abgestimmt sind Stuhl und Tisch, wenn im Sitzen sowohl Knie als auch Ellenbogen einen Winkel von 90° bilden.

Arbeitsmittel

Auch die Anordnung der Arbeitsmittel ist für die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes wichtig: Der Abstand zwischen Augen und Bildschirm sollte 50 bis 70 cm betragen, der Blick auf den Monitor dabei leicht nach unten gerichtet sein. Die Tastatur liegt idealerweise 10 bis 15 cm von der Tischkante entfernt.

Wege im Bürogebäude

Treppen

Treppen müssen grundsätzlich so gestaltet sein, dass sie sicher und bequem begangen werden können. Wichtig sind ausreichend große, ebene, rutschhemmende und gut erkennbare Stufen. Auch auf angemessene Schrittlänge und Steigung sowie ein sicheres Geländer muss geachtet werden.

Verkehrswege

Verkehrswege sollten möglichst übersichtlich und geradlinig verlaufen. Die Mindestbreite hängt von der Anzahl der Personen ab, die sie nutzen. Von bis zu 20 Personen genutzte Wege dürfen beispielsweise nicht schmaler als 1,0 m sein, die lichte Breite von Durchgängen und Türen nicht weniger als 90 cm betragen. Verkehrswege zu besonderen Bereichen können, je nach Art, von diesen Maßen abweichen. Gänge zu persönlich zugewiesenen Arbeitsplätzen, Gänge zur Instandhaltung und Bediengänge (zum Beispiel zum Öffnen der Fenster oder zum Betätigen der Heizkörperventile) müssen mindestens 60 cm breit sein.

Fluchtwege

Fluchtwege müssen auf möglichst kurzem Weg – maximal bis zu 35 m – ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führen. Sie müssen ebenso wie Notausgänge ständig freigehalten werden. Aufzüge dürfen nicht Teil des Fluchtweges sein. Die Mindestbreite der Fluchtwege hängt von der Anzahl der Personen ab, die sie im Gefahrenfall nutzen müssen.

Quelle: www.certo-portal.de

[zu Seite 1](#)

PKV-Serviceportal für privat Versicherte

Die Fragen, ob die vorliegende Arztrechnung korrekt ist, was kostet ein Zweibettzimmer in anderen Kliniken oder welches Medikament ist günstiger, werden beantwortet. Außerdem stehen Informationen und Hintergrundwissen zur Privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie Serviceartikel rund um die Gesundheit aller Patientinnen und Patienten, egal wie versichert, zur Verfügung.

Auch gesetzlich Versicherte finden hier passende Informationen. Es werden Einblicke in die Rahmenbedingungen und Besonderheiten der privaten Krankenversicherung gegeben. Über einzelne Tarifangebote sowie Vergleiche zwischen diesen wird nicht informiert. Ausführliche Auskünfte sind über die Quelle abzurufen.

Quelle: www.privat-patienten.de

Notfallregister.eu

Für den Fall großflächiger Stromausfälle soll künftig ein Notfallregister den sofortigen Überblick über Beatmungspatienten und Hilfsbedürftige möglich machen. Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben wüssten derzeit nicht, wo sich Menschen mit schwersten gesundheitlichen Einschränkungen wie beispielsweise an einem Heimbeatmungs- oder Heimdialyseplatz befänden. Obwohl sich immer mehr Organisationen und Behörden auf eine mögliche Gas- und Strommangellage oder im schlimmsten Fall auch einen Blackout vorbereiten, gebe es für die dann ganz kurzfristig Hilfsbedürftigen keine zentrale Erfassung. Das Projekt NOTFALLREGISTER.EU soll die kritische Lücke schließen. Es wird auch aus Österreich und der Schweiz unterstützt und bietet das Register auch dort an, um Einsatzkräften im Notfall einen Zugang zu den Daten zu ermöglichen. Ziel ist es, für den Katastrophen- und Zivilschutz sowie Feuerwehr und Rettungsdienst eine wertvolle Informationsbasis zu

schaffen, um zukünftig Einsatzmaßnahmen für betroffene Menschen wesentlich besser ausrichten zu können. Der örtlich zuständigen Leitstelle von Feuerwehren und Rettungsdiensten werde über einen gesicherten Zugang angezeigt, wo Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen wohnen. Der Datenauszug ist in drei Dringlichkeitsstufen aufgeteilt, wobei Menschen mit Heimbeatmung oder Heimdialyse die höchste Priorität haben. Hilfsbedürftige oder deren Pfleger haben die Möglichkeit, sich unter www.notfallregister.eu registrieren zu lassen.

Zwei Möglichkeiten der Registrierung nach dem Aufruf der Startseite bestehen: Registrierung einer Einzelperson oder Registrierung einer Einrichtung.

Quellen: BBK (Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe), notfallregister.eu

[zu Seite 1](#)



Bilderrätsel



Wo bin ich?

Ende November in der Nähe von Bonn ist dieses Foto entstanden. Ich sitze im Restaurant einer Bildungseinrichtung, die Jahrzehnte hervorragende Arbeit leistete, jetzt aber geschlossen ist.

Private Endgeräte

„Zu Ihrer eigenen Sicherheit raten wir dringend, keine personenbezogenen Daten auf privaten Endgeräten zu verarbeiten. In der jüngsten Vergangenheit ist es vermehrt zu „Hackerangriffen“ gekommen, prominente Beispiele aus Berlin waren die Angriffe auf das Kammergericht und die TU Berlin. Aber auch Schulen und Beschäftigte waren schon Opfer solcher Angriffe.

Sie als Kollegin/ Kollege stehen dann in der Haftung, wenn Sie sensible Daten auf Ihren privaten Endgeräten verarbeitet haben und Ihr Gerät „gehackt“ wurde.

Wir möchten in diesem Zusammenhang auch niemandem Angst machen, aber ein Verstoß gegen die Datenschutzrichtlinien und Gesetze wird in der Berliner Verwaltung mit Abmahnungen, in einigen Fällen und bei beamteten Dienstkräften mit Disziplinarmaßnahmen von 2000,- – 5000,- Euro geahndet.“ Aus HPR aktuell vom 17.01.2023

[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