

## INHALTSVERZEICHNIS

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

Grußwort .....	1
Hauptstadtzulage .....	1
Alimentationsklagen .....	2
Die Beihilfe .....	3
Tarifverhandlungen 2023 - Betriebsgruppe Energie .....	4
Digitaler Staat .....	4
Sprich mit der KI .....	5
Verjährung des Urlaubsanspruches .....	6
Anspruch auf staatliche Hilfe .....	7
14 Macherinnen und Macher ... ..	7
Präsentismus im Krankheitsfall .....	8
EuGH konkretisiert Kostenerstattung für Bildschirmbrillen .....	9
Bildungsurlaub .....	10
Schicksalsschläge .....	11
Mutterliebe im Rehaprozess .....	11
Good News .....	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich! .....	12
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft .....	13
Cartoon .....	14
GANZ ZUM SCHLUSS ... ..	14

## Hauptstadtzulage

Nach kurzer Verhandlung wurde der Fall erneut vertagt. Vielleicht kann auch hier der neue Senat Regelungen treffen, die eine weitere rechtliche Auseinandersetzung beenden könnten.

## Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Berlin bekommt wahrscheinlich eine neue Regierung. Die Erwartungen sind auch bei den Beschäftigten des Berliner öffentlichen Dienstes hoch, zumal im Vorfeld der Wahlen zu hören war, dass der designierte Regierende Bürgermeister Gehaltserhöhungen für notwendig hält, um eine Konkurrenzfähigkeit zu anderen öffentlichen Diensten herzustellen. Das müsste sich aber auch in den Koalitionsverhandlungen widerspiegeln!

Aus unserer Sicht könnte dies im **Beamtenbereich** mit Anwendung der **Bundestabelle** erfolgen. Wenn dann die Zahlung des Weihnachtsgeldes fortentwickelt wird, könnte auch unter Berücksichtigung der Ministerialzulage ein vergleichbares Niveau zum Bund entstehen und den Aderlass stoppen.

Bei den **Tarifbeschäftigten** müssten Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufgenommen werden, um anstelle des **TV-L** den **TVöD** zur Geltung zu bringen. Das Gehaltsniveau liegt rund 5 % höher. Mit diesem Tarifvertrag sind auch stufengleiche Höhergruppierungen möglich. Beförderungen lohnen sich da wirklich.

Ebenso erwarten wir, dass schon vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ein Gesetzentwurf initiiert wird, wie für die Vergangenheit die Nachzahlung der zu **niedrigen Alimentation** angegangen wird. Wenn es zu einer akzeptablen Regelung für auch die Nichtklagenden kommt, müssten die Klagen nicht bis zum Ende durchgezogen werden. Wir signalisieren dazu unsere Gesprächsbereitschaft.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt  
 Vorsitzender



# Alimentationsklagen

In der aktuellen Jahresvorausschau 2023 des Bundesverfassungsgerichtes ist die Besoldungsthematik wieder auf der Agenda (2. Senat Berichterstatter: BVR Dr. Maidowski). Im Jahresbericht des Bundesverfassungsgerichtes für das Jahr 2022 wird hierzu ausgeführt

„Zahlreiche anhängige Normenkontrollanträge aus verschiedenen Bundesländern gehen von der Verfassungswidrigkeit der Alimentation von Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern verschiedener Besoldungsgruppen nach dem jeweiligen Landesrecht aus. Das Bundesverfassungsgericht entscheidet demnächst über Verfahren zur Besoldung in Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein.“

Insgesamt sind mittlerweile 47 Normenkontrollverfahren aus den Ländern beim Bundesverfassungsgericht anhängig (Stand: 27 Februar 2023). Im Einzelnen sind dies, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Schleswig-Holstein, Berlin, Hamburg, Sachsen, Brandenburg, Saarland, Bremen und Sachsen-Anhalt. Bei den Besoldungsgruppen ist faktisch das gesamte Spektrum enthalten und reicht bei den Beamten von der A 7 bis zur B 5 oder bei den Richtern bis zur R 3. Im Hochschulbereich sind eine W 2 und C 3 ebenfalls Verfahrensgegenstand.

Zu der Frage, ob verschiedene Verfahren zusammengefasst werden, teilte das Bundesverfassungsgericht mit, dass hierüber das zuständige Dezernat beziehungsweise die Kammer oder auch der Senat entscheidet. Eine Entscheidung hierzu sei allerdings noch nicht getroffen. Gleichwohl könne jedoch davon ausgegangen werden, dass einige Verfahren als Musterverfahren entschieden und im Nachgang die übrigen Verfahren einer Erledigung zugeführt werden. Wann dies jedoch der Fall sein wird, sei aber derzeit noch nicht absehbar.

Die Besoldungsverfahren gehören zu der zweiprozentigen Gruppe der bundesverfassungsgerichtlichen Verfahren, die länger als drei Jahre dauern, während 80 Prozent der Verfahren innerhalb von einem Jahr erledigt werden. Berücksichtigt man daneben noch den Instanzenweg bei der Verwaltungsgerichtsbarkeit, ist es nicht ausgeschlossen, dass Beamte bei Klageerhebung im mittleren

Alter eine Entscheidung erst im Pensionsalter oder gar nicht mehr erleben. Angesichts der langen Verfahrensdauer bei den Verwaltungsgerichten - aber auch bei dem Bundesverfassungsgericht - wirft dies die Frage auf, ob das nach Art. 19 Abs. 4 Satz 1 des Grundgesetzes geschützte Recht auf effizienten Rechtsschutz dadurch verletzt sein könnte. Vor allem aber ist problematisch, dass die Besoldungsgesetzgeber, in Berlin das Abgeordnetenhaus, die überlange Verfahrensdauer bei den Gerichten ausnutzen.

Der Gesetzgeber beschließt sehenden Auges Gesetze, die angesichts der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts verfassungsrechtlich erheblichen Bedenken begegnen, nimmt deren Verfassungswidrigkeit jedoch in Kauf und verweist die Beamten auf den langen Klageweg. Auch wenn die Besoldungsgesetze nicht vom Gesetzgeber selbst erarbeitet werden, sondern vom Senat, der die Gesetzentwürfe dem Abgeordnetenhaus zur Beschlussfassung vorlegt, macht dies die Sache nicht besser, im Gegenteil: Sowohl das Abgeordnetenhaus als auch der Senat sind an Art. 20 Abs. 3 des Grundgesetzes gebunden. Das Abgeordnetenhaus an die verfassungsmäßige Ordnung, der Senat an Gesetz und Recht.“

Zum Schluss noch ein Fazit von Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis und Rechtsanwalt Rene Bahns aus der DRIZ-online zu dieser Thematik:

„Letztlich ist festzuhalten, dass Bund und Länder bei ihren Versuchen, das Bundesverfassungsgericht arithmetisch auszukontern, um die fiskalischen Konsequenzen so gering wie möglich zu halten, längst aus den Augen verloren haben, wem eigentlich ihr verfassungsrechtlicher Gestaltungsauftrag gilt. Angesichts der offenen Missachtung bleibt den Beamten, Richtern und Staatsanwälten nur, gegen die jeweilige Besoldungsfestlegung Rechtsmittel einzulegen. Dass die Auswirkungen dieser Politik verheerend sind für die innere Einstellung gegenüber dem Dienstherrn und der eigenen Aufgabe sowie für die allgemeine Motivation, liegt auf der Hand.“



# Die Beihilfe

Die beamtenrechtliche Beihilfe ist eine Form der staatlichen Unterstützung für Beamtinnen und Beamte und ihre Familienangehörigen bei der Finanzierung von Gesundheitskosten. Sie wird auch für pensionierte Beamte gewährt.

Die Beihilfe deckt einen Teil der Krankheitskosten ab, die nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung oder privaten Krankenversicherungen übernommen werden. Der genaue Prozentsatz der Beihilfe variiert je nach Status der Beamten. In Berlin beträgt die Beihilfe zwischen 50 und 70 Prozent der Kosten.

Die Beihilfe gilt für alle notwendigen medizinischen Behandlungen, einschließlich ambulanter und

stationärer Behandlungen sowie Medikamente. Beihilfe wird auch für zahnärztliche Behandlungen, Brillen und Hörgeräte gewährt. Um Anspruch auf Beihilfe zu haben, muss der Beamte in der Regel einen Antrag stellen und Nachweise über die Gesundheitskosten erbringen. Die Beihilfe wird von der Beihilfestelle des Landesverwaltungsamtes ausgezahlt.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Beihilfe nicht als alleinige Form der Gesundheitsversorgung ausreicht. Beamte sollten immer auch eine private Krankenversicherung oder eine gesetzliche Krankenversicherung abschließen, um eine vollständige Gesundheitsversorgung sicherzustellen.

[zu Seite 1](#)



Wir führen am Dienstag, den 25.04.2023, 15:00-17:00 Uhr eine Infoveranstaltung durch. Dafür haben wir eine sach- und fachkundige Kollegin aus dem Landesverwaltungsamt gewonnen. Sie können Ihre Fragen vorab per Mail stellen, die wir dann weiterleiten. Wenn Sie an der Veranstaltung teilnehmen möchten, melden Sie sich bitte per Mail an. Sie erhalten nach Maßgabe freier Plätze eine Bestätigung mit Nennung des Veranstaltungsraumes. Das wird fußläufig in der Nähe des Bahnhofs Spandau sein.

# Tarifverhandlungen 2023 - Betriebsgruppe Energie

Für die zukünftigen Verhandlungen sollten unsere Forderungen weiterhin die ungerechte Zweiklassen-Behandlung von Arbeitnehmern berücksichtigen.

Die Anpassung der tariflichen Gleichstellung auf das Mindestniveau der „Alt“-Beschäftigten muss unser Ziel bleiben. Die finanzielle Anhebung der Tarifgehälter, die sozialen Leistungen und das Niveau der Altersversorgung sollte endlich auf den gleichen Stand gebracht werden. Die fatale Fehlentwicklung ist endlich beenden.

Als weitere Option könnten wir uns die vier Tage Woche bei vollen Lohnausgleich für Normalbeschäftigte und eine Sonderregelung für die Schichtarbeiter/-innen als

Tarifziel vorstellen. Wenn die Arbeitgeber Ihre Leistungen nicht erhöhen wollen, dann reduzieren wir Arbeitnehmer unseren Leistungsumfang und schaffen mehr Raum für Lebensqualität oder anderweitige Beschäftigung. Ob eine 4-Tage-Woche (4 Tage \* 8 Stunden) oder eine gesundheitsfördernde Arbeitszeitgestaltung für Schichtarbeiternehmer (z. B. 4 Tage \* 6,5 Stunden), alles ist aus unserer Sicht möglich.

Aufgrund der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt, sollten wir unserer Forderungen klar machen und unsere Situation nachhaltig verbessern und nutzen. Wenn nicht jetzt, wann dann?

[zu Seite 1](#)

## Digitaler Staat

Der Kongress Digitaler Staat findet am **25. und 26. April 2023 im bcc Berlin** unter dem Motto: „**Staat im Umbau – Hier entsteht für Sie die Verwaltung von morgen**“ statt. Die digitale Verwaltung ist eine Baustelle, auf der etwas Neues entsteht. Zahlreiche motivierte Führungskräfte und Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung haben bereits Baupläne ausgebreitet und wollen den Umbau gestalten. Es braucht Architekten wie Handwerker, um die Verwaltung von morgen entstehen zu lassen. Es braucht Engagierte, die sofort den Helm aufsetzen und Werkzeug in die Hand nehmen, als auch Materialbeschaffer und Brandschutzbeauftragte. Alle dürfen und sollen mitmachen, ihre Motivation zeigen, ihre Skepsis äußern – wie einfältig und wenig resilient wäre sonst die Lösung.

**Gestalten auch Sie den Umbau mit:** Im Rahmen der umfangreichen Fachforen wird eine Vielzahl von Themen vertieft. Die begleitende Fachaustellung und verschiedene Side-Events bieten zudem die Möglichkeit, sich umfassend über Baupläne für die digitale Verwaltung zu informieren sowie Netzwerke zu knüpfen und zu pflegen. Ausführliche Informationen zum Kongress finden Sie unter [www.digitaler-staat.org](http://www.digitaler-staat.org)

[zu Seite 1](#)



**GVV - Wir bewegen mehr als nur Bahnen -  
Werde Teil unseres Teams!**

# Sprich mit der KI

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Thema, das in einer ganzen Reihe von Technologien immer wieder auftaucht. Sie soll in Zukunft bei so gut wie allem behilflich sein. Doch nur selten wird KI so greifbar und erlebbar wie derzeit mit dem Hype um den ChatGPT. Mit teils verblüffenden Texten antwortet diese von der Firma OpenAI entwickelte und im November 2022 veröffentlichte Variante des Chatbots.

Zunächst muss man sich unter <https://chat.openai.com/auth/login> mit einer gültigen E-Mail-Adresse registrieren, um es selbst auszuprobieren.

Im Folgenden gibt es vier Fragen an den Chatbot. Eine zur Vorstellung, eine zur Vielfalt der nutzbaren Sprachen und danach zwei Fragen zur Digitalisierung der Berliner Verwaltung.

## Welche Sprachen sprichst du?

„Ich bin als ChatGPT-Modell in englischer Sprache trainiert worden, aber ich kann auch in anderen Sprachen wie Deutsch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch, Chinesisch, Hindi und vielen anderen antworten.“

Wie kann die Digitalisierung in der Berliner Verwaltung vorangebracht werden?

## Um die Digitalisierung in der Berliner Verwaltung voranzutreiben, kann man einige Maßnahmen ergreifen:

1. Förderung der Technologie-Adoption: Es ist wichtig, dass die Verwaltungsmitarbeiter die digitalen Tools und Plattformen verstehen und nutzen können, die für ihre Arbeit erforderlich sind.
2. Modernisierung der IT-Infrastruktur: Eine aktualisierte und leistungsfähige IT-Infrastruktur ist Voraussetzung für eine effektive Digitalisierung.
3. Einführung von standardisierten Prozessen: Einheitliche Prozesse und Arbeitsabläufe können die Effizienz und Transparenz verbessern und den Übergang zur Digitalisierung erleichtern.
4. Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft: Die Verwaltung kann von den Fähigkeiten und Ressourcen der Privatwirtschaft profitieren, indem sie Partnerschaften und Kooperationen eingeht.
5. Investitionen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter: Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter über die Fähigkeiten verfügen, die für die Arbeit in einer digitalisierten Umgebung erforderlich sind.

Dies sind nur einige Beispiele für Maßnahmen, die dazu beitragen können, die Digitalisierung in der Berliner Verwaltung voranzutreiben. Es ist wichtig, dass jede Maßnahme sorgfältig geplant und durchgeführt wird, um eine erfolgreiche Digitalisierung zu gewährleisten.

## Was kann jeder Einzelne für die Digitalisierung tun?

Jeder Einzelne kann auf unterschiedliche Weise zur Digitalisierung beitragen:

1. Eigene digitale Fähigkeiten verbessern: Indem man seine eigenen digitalen Fähigkeiten verbessert, kann man sich auf die Arbeitswelt von morgen vorbereiten und einen Beitrag zur Digitalisierung leisten.
2. Nutzung digitaler Tools und Dienste: Indem man digitale Tools und Dienste nutzt, unterstützt man deren Verbreitung und Weiterentwicklung.
3. Förderung der digitalen Bildung: Indem man sich für die Förderung der digitalen Bildung und die Vermittlung digitaler Fähigkeiten einsetzt, kann man die nächste Generation auf die digitale Zukunft vorbereiten.
4. Verantwortungsvolles Verhalten online: Indem man verantwortungsvoll online handelt und die Datenschutzrechte anderer respektiert, trägt man dazu bei, eine vertrauenswürdige digitale Umgebung zu schaffen.
5. Unterstützung von Start-ups und kleinen Unternehmen: Indem man Start-ups und kleine Unternehmen unterstützt, die an der Entwicklung neuer digitaler Lösungen arbeiten, trägt man dazu bei, die Digitalisierung voranzutreiben.

Dies sind nur einige Beispiele für Maßnahmen, die jeder Einzelne zur Digitalisierung beitragen kann. Jeder kann auf seine eigene Art und Weise einen Beitrag leisten, um die Digitalisierung voranzutreiben und die Vorteile der Digitalisierung für alle zu maximieren.

<https://chat.openai.com/auth/login>

<https://chatgpt.pro/de/>

***In fett unsere Fragen an die KI. Die Antworten sind schon brauchbar, oder?***

[zu Seite 1](#)

**GVV - Gemeinsam stark für bessere Arbeit.**

# Verjährung des Urlaubsanspruches

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, unterliegt der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Endete das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018\* und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, konnte die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen.

Die Beklagte betreibt eine Flugschule. Sie beschäftigte den Kläger seit dem 9. Juni 2010 als Ausbildungsleiter, ohne ihm seinen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen zu gewähren. Unter dem 19. Oktober 2015 verständigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger in der Folgezeit als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte. Mit der im August 2019 erhobenen Klage verlangte der Kläger ua. Abgeltung von Urlaub aus seiner Beschäftigungszeit vor der Vertragsänderung. Die Beklagte erhob die Einrede der Verjährung.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte beim Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg, soweit er die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 in Höhe von 37.416,50 Euro in Anspruch nimmt. Bezogen auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 2015 blieb sie erfolglos.

Der Senat hat am 20. Dezember 2022 (- 9 AZR 266/20 – Pressemitteilung Nr. 48/22) entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Hat der Arbeitgeber diesen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, kann der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen noch nach § 195 BGB verjähren und ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die

Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei einer verfassungs- und unionsrechtskonformen Anwendung der Verjährungsregelungen kann die Verjährungsfrist nicht beginnen, solange eine Klageerhebung aufgrund einer gegenteiligen höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zumutbar ist.

Von dem Kläger konnte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19. Oktober 2015 nicht erwartet werden, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchzusetzen. Der Senat ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 6. November 2018\* neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, war der Kläger gehalten, Abgeltung für die Urlaubsjahre von 2010 bis 2014 gerichtlich geltend zu machen.

Demgegenüber ist der Anspruch des Klägers auf Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2015 verjährt. Schon auf Grundlage der früheren Rechtsprechung musste der Kläger erkennen, dass die Beklagte Urlaub aus diesem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, abzugelten hatte. Die dreijährige Verjährungsfrist begann deshalb Ende des Jahres 2015 und endete mit Ablauf des Jahres 2018. Der Kläger hat die Klage erst im Jahr 2019 erhoben.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 456/20 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 20. August 2020 5 Sa 614/20

\*EuGH vom 6. November 2018 – C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften] Pressemitteilung BAG vom 31.01.2023

[zu Seite 1](#)

# Anspruch auf staatliche Hilfe

Wenn man sich die monatlichen Beiträge für seine Pflege nicht leisten kann, besteht die Möglichkeit, staatliche Unterstützung zu beantragen. Aber wer die Hilfe bekommen will, darf nur ein bestimmtes Vermögen oder Einkommen haben. Die Freigrenzen dafür sind zu Beginn des Jahres stark gestiegen. Damit haben laut Verbraucherzentrale NRW mehr Menschen Anspruch auf die Hilfe. Die Freigrenze für das Vermögen liegt nun bei 10.000 Euro pro Person, ist somit um 5.000 Euro gestiegen.

Das bedeutet, wer auf seinem Konto oder in bar nicht mehr als 10.000 Euro hat, kann die Hilfe zur Pflege bekommen. Für Ehepaare liegt der Vermögensfreibetrag bei 20.000 Euro. Für jedes Kind, das die Eltern noch finanzieren, kommt ein Freibetrag von 500 Euro hinzu. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es noch weiteres Schonvermögen, dazu kann unter Umständen eine Immobilie zählen. Die Pflegeversicherung ist keine Vollkaskoversicherung, man muss also stets einen Eigenanteil leisten.

Wenn das Einkommen beziehungsweise die Rente dafür aber nicht ausreicht, kann beim Sozialamt die Unterstützung zur Pflege beantragt werden. Wichtig dabei ist, die staatliche

Unterstützung zügig anzugehen, wenn die Situation eintritt, dass ein Familienangehöriger Pflege braucht. Denn auch wenn die Bearbeitung unter Umständen länger dauern sollte, zählt für den Beginn der Auszahlung der Hilfe der Zeitpunkt, wann der Antrag gestellt wurde.

Bei der Berechnung wird unterschieden zwischen alleinstehenden und verheirateten Personen. Alleinstehende müssen ihr gesamtes Einkommen für die Kosten des Pflegeheims

bis auf ein Taschengeld für eigene Ausgaben in Höhe von etwa 135 Euro einsetzen. Deckt die Rente die Kosten nicht vollständig ab, können sie unter bestimmten Voraussetzungen die Hilfe bekommen. Zieht nur ein Ehepartner in ein Pflegeheim, übernimmt das Sozialamt den Teil der Kosten, der über der Einkommensgrenze liegt. Die Einkommensgrenze ist dann abhängig von den sogenannten Regelbedarfsstufen, die ebenfalls erhöht wurden (siehe: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)).

Hinweis: Wohngeld können bundesweit auch Be-

wohner im Pflegeheim beantragen. Betroffene sollten sich nicht scheuen, Beratung in Anspruch zu nehmen.

Quelle: Verbraucherzentrale NRW, BMAS, IhreVorsorge



## 14 Macherinnen und Macher ...

...auf der Klausurtagung der GVV am 26. und 27.01.2023 in Werder vor dem Tagungshotel „Zum Rittmeister“.

Wer anderen helfen möchte, muss auf dem neuesten Stand sein.

# Präsentismus im Krankheitsfall

Kritisches Ausmaß eines unterschätzten Phänomens bestätigt: Jeder zweite Beschäftigte in Deutschland geht manchmal, häufig oder sehr häufig krank zur Arbeit, wie das Konstanzer Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung im Auftrag der Techniker Krankenkasse in einer gerade erschienenen Studie herausfand. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine ebenfalls aktuell veröffentlichte österreichische Studie.

Die Bereitschaft von Beschäftigten, jederzeit, auch erkrankt, am Arbeitsplatz zu erscheinen, bezeichnet die Arbeitspsychologie als Präsentismus. Dieses Phänomen ist in erster Hinsicht ein Problem für die Gesundheit der Beschäftigten, hat aber auch starke volks- und betriebswirtschaftliche Auswirkungen. Wie diverse US-Studien in den vergangenen zehn Jahren gezeigt haben, sind zumindest in den USA die Kosten, die durch Präsentismus entstehen, mindestens so hoch wie die durch krankheitsbedingte Fehlzeiten. Ähnliche Zahlen nimmt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auch für Deutschland an.

## Frauen eher von Präsentismus betroffen

Laut der aktuellen Studie der Techniker Krankenkasse (TK) „Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt“, für die das Institut für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) 1.233 Beschäftigte im Mai 2022 befragte, gehen 51 Prozent der Beschäftigten manchmal, häufig oder sehr häufig krank zur Arbeit, mehr als ein Viertel (26,6 Prozent) häufig oder sehr häufig. Lediglich 17 Prozent gaben an, immer zu Hause zu bleiben, wenn sie krank sind. Oft wird sogar zu Medikamenten gegriffen, um arbeiten zu können. Bei den Führungskräften tut das mehr als jeder bzw. jede Fünfte häufig (21 Prozent), bei den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung sind es immer noch 16 Prozent. Frauen neigen der im Herbst 2022 veröffentlichten Studie zufolge eher zu Präsentismus als ihre männlichen Kollegen. Denn 46,6 Prozent der Männer gehen bei Krankheit selten oder nie krank zu arbeiten, während es bei Frauen nur 35,9 Prozent sind.

## Gründe für Präsentismus

Zeitgleich zur Studie der Techniker Krankenkasse stellte in Österreich die Arbeiterkammer Wien eine Studie zum Präsentismus vor, welche die Antworten von 6.506 Arbeitnehmenden verarbeitete. Der Befragung zufolge haben sich 90 Prozent bereits einmal dazu entschlossen, krank zur Arbeit zu gehen. Die Studie fragte auch nach den Gründen für den Präsentismus. Beschäftigte gehen ihr zufolge nicht etwa aus Nachlässigkeit oder aus Spaß an der Arbeit krank

arbeiten, sondern vorrangig, weil sie unter enormem Druck stehen - entweder direkt durch die Arbeitgeber oder weil eine Vertretung fehlt, die während des Krankenstandes die Arbeiten übernehmen könnte. Das macht es für Beschäftigte oft schwierig, sich die Zeit zu nehmen, die sie brauchen, um ganz gesund zu werden. Jeder vierte Arbeitnehmer hat Angst, durch Fernbleiben aufgrund von Krankheit den Job zu verlieren. Diese Sorge wird am häufigsten im Hotel- und Gastgewerbe genannt, gefolgt von Transport und Verkehr.

## Pandemie verstärkte Trend zum Präsentismus

Die Studie der Techniker Krankenkasse geht davon aus, dass die Entwicklungen infolge der Coronapandemie den Trend zum Präsentismus verschärfen. Zwei Drittel der Befragten der Studie arbeiten mindestens einen Tag in der Woche im Homeoffice, ein Drittel nie. 46 Prozent gaben an, dass es im Homeoffice häufiger vorkommt, dass sie arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen. Zwölf Prozent arbeiten dort häufig oder sehr häufig, obwohl sie krankgeschrieben sind, und 30 Prozent greifen im Homeoffice sogar häufig oder sehr häufig zu Medikamenten, um arbeiten zu können. Im Homeoffice, so die Techniker Krankenkasse, sei die Schwelle viel kleiner geworden, doch zu arbeiten, da die Arbeitnehmer dort nochmal mehr der Eigenverantwortung überlassen werden. Führungskräfte wiederum hätten den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden im Homeoffice weniger gut im Blick.

## Keine klaren Regeln

Die Befragung zeigt auch, dass sich die Beschäftigten klare Ansagen und Regeln von ihren Führungskräften für den Krankheitsfall wünschen – unter anderem, wie ihre Arbeit durch die Kollegen und Kolleginnen unproblematisch und schnell übernommen werden kann. Über die Hälfte der Befragten wünschten auch eine klare Vereinbarung, wie sie sich im Homeoffice bei Krankheit verhalten sollen. **Zu allen diesen Themen gibt es eindeutig Nachholbedarf, denn 65 Prozent der Befragten hatten noch nie mit ihrem Arbeitgeber darüber gesprochen.**

Quelle: haufe.de

[zu Seite 1](#)

**GVV - Veränderung beginnt mit uns -  
Werde Teil unserer Kraft.**



# EuGH konkretisiert Kostenerstattung für Bildschirmbrillen

Der EuGH hat in einem aktuellen Urteil die arbeitgeberseitigen Verpflichtungen zur Kostenerstattung für Sehhilfen am Arbeitsplatz konkretisiert. Danach schließen „spezielle Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der RL 90/270/EWG Korrekturbrillen ein, die spezifisch darauf gerichtet sind, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit, bei der ein Bildschirmgerät involviert ist, zu korrigieren und diesen vorzubeugen. Im Übrigen würden sich diese „speziellen Sehhilfen“ nicht auf Sehhilfen beschränken, die ausschließlich im Beruf verwendet werden.

## Der Fall

Ein Mitarbeiter einer Behörde in Rumänien hatte die Kostenübernahme für eine neue Korrekturbrille beantragt. Nachdem der Arbeitgeber dies abgelehnt hatte (wie zuvor schon die Krankenkasse), verklagte der Mitarbeiter die Behörde. Das Berufungsgericht in Cluj (Klausenburg) legte den Streit dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor.

## EuGH nutzt die Möglichkeit, die Verpflichtungen des Arbeitgebers zu konkretisieren

Der EuGH hat mit seinem daraufhin ergangenen Urteil vom 22.12.2022 (Az. C-392/21) die Möglichkeit genutzt und die Verpflichtungen des Arbeitgebers rund um die Sehhilfen am Arbeitsplatz konkretisiert:

Zum einen stellt der EuGH fest, dass „spezielle Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der RL 90/270/EWG Korrekturbrillen sind, die spezifisch darauf gerichtet sind, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit, bei der ein Bildschirmgerät involviert ist, zu korrigieren und diesen vorzubeugen. Diese „speziellen Sehhilfen“ würden sich nicht auf Sehhilfen beschränken, die ausschließlich im Beruf verwendet werden. Zum anderen sind Art. 9 Abs. 3 und 4 der RL 90/270 dahin auszulegen, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den betroffenen Arbeitnehmern eine spezielle Sehhilfe zur Verfügung zu stellen, entweder dadurch erfüllt werden kann,

- dass dem Arbeitnehmer die Sehhilfe vom Arbeitgeber unmittelbar zur Verfügung gestellt wird, oder
- dadurch, dass die vom Arbeitnehmer getätigten notwendigen Aufwendungen erstattet werden,

nicht aber dadurch, dass ihm eine allgemeine Gehaltszulage gezahlt wird.

Dazu führt der EuGH aus, dass die von dieser Bestimmung verlangte Bereitstellung spezieller Sehhilfen an die betroffenen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber mittels einer Zulage erfolgt, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, selbst eine solche Sehhilfe zu erwerben. Eine solche Zulage müsse notwendigerweise die Aufwendungen decken, die der betroffene Arbeitnehmer eigens für den Erwerb der speziellen Sehhilfe gemäß Art. 9 Abs. 3 der RL 90/270 getätigt hat. Folglich scheine eine allgemeine Gehaltszulage wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die für erschwerte Arbeitsbedingungen laufend gewährt wird, nicht den Verpflichtungen zu genügen, die dem Arbeitgeber durch Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie auferlegt werden.

## Wichtig für die Praxis

An deutschen Arbeitsplätzen ergibt sich diese Verpflichtung aus dem ArbSchG und dem Anh. 6 der ArbStättVO. Die Umsetzung in der betrieblichen Praxis ist uneinheitlich. Grundsätzlich gilt, dass die Kostenübernahme nur nach Vorlage eines augenfachärztlichen Gutachtens bzw. eines Gutachtens des Betriebsarztes erfolgt. Welche Kosten dann erstattet werden, ist Sache des Arbeitgebers. Insofern ist die vorliegende Entscheidung sehr wichtig, weil reine Zuschüsse damit nicht mehr ausreichen, sondern die konkreten Kosten zu übernehmen sind. Welche Mindestanforderungen an die Bildschirmbrille zu stellen sind, gibt die DGUV-Information 250-08 vor. Die dadurch entstehenden Kosten sind auf alle Fälle zu ersetzen, Kosten für die Brillengestelle - ohne die die Sehhilfen ja nicht genutzt werden können - nur im üblichen Rahmen. **Ob der Arbeitgeber in diesem Rahmen den Arbeitnehmer z.B. dazu verpflichten kann, die Brille ausschließlich bei einem bestimmten Optiker zu beziehen, darf bezweifelt werden.**

Quelle: haufe.de

[zu Seite 1](#)

**GVV - Deine Stimme zählt -  
Mach Karriere mit uns!**

# Bildungsurlaub

Sicher haben schon viele von unseren Leserinnen und Lesern für dieses Jahr ihren Erholungsurlaub schon fest geplant, oder tun es gerade. Nach mehrjähriger Pandemie besteht in diesem Jahr endlich wieder die Möglichkeit, weitestgehend uneingeschränkt Urlaub zu machen und sich zu erholen ohne jeglichen Maskenzwang.

Wir alle empfinden in der Regel gleich, wenn der Urlaub vorbei ist und wir wieder einmal feststellen, er war eigentlich viel zu kurz und man hatte sich doch so viel vorgenommen. Wollte man nicht die Sprache des Urlaubslandes lernen, um sich ein wenig mit den Einheimischen verständigen zu können. Oder sich mehr Zeit nehmen für sich selber, aber da war ja dann die Familie, die Freunde, es war zwar schön mit ihnen zusammen, aber ich hätte gerne auch mal was anderes gemacht, vielleicht ein Sprachkurs, oder intensiv Yoga, Mehr über die Geschichte des Landes erfahren usw. Aber das Jahr ist ja noch nicht zu Ende und neben dem Erholungsurlaub sollte man/frau sich vielleicht auch mal Gedanken machen über einen Bildungsurlaub. Ja, Sie haben richtig gelesen, 'Bildungsurlaub'. In Berlin wurde allerdings aus dem Begriff 'Bildungsurlaub', 'Bildungszeit' - Denn genauso wie sie ein Recht haben auf ihre schönsten Wochen des Jahres, haben sie auch das Recht auf Bildungsurlaub/-zeit, jeweils 5 Tage pro Jahr oder 10 Tage in zwei Jahren, dies ist im Berliner Bildungsurlaubsgesetz so beschrieben.

Überlegen Sie mal, fünf zusätzliche Tage im Jahr, bei voller Lohnfortzahlung um sich Zeit für seine Bildung zunehmen. Dabei müssen die Inhalte des Bildungsprogramms noch nicht einmal was mit ihrem Beruf zu tun haben. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl von Anbietern. Welche Angebote dieser Anbieter bildungsurlaubsfähig sind, darüber erteilt Ihnen die zuständige Stelle gerne Auskunft. Viele Angebote können Sie auch schon in den Berliner Volkshochschulen finden, die eine breite Palette von Themen behandeln. Eine große Vielzahl von solchen Angeboten können sie auch schon in den Berliner Volkshochschulen finden, zu einer Vielzahl von Themen. Achten sie aber stets darauf, dass die bildungsurlaubsfähig sind hier ein paar Links für weiter Infos:

<https://www.berlin.de/suche/?q=Bildungsurlaub&search=>

<https://www.bildungsurlauber.de/bildungsurlaub/bundeslaender/bildungsurlaub-berlin/>

Wir wünschen ihnen schon einmal viel Spaß beim Stöbern und entdecken, sie finden garantiert das Richtige. Denken sie immer daran, wer von uns hat schon (Bildungs-)Zeit zu verschenken.

Ihr GVV-Team

[zu Seite 1](#)



# Schicksalsschläge

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

sie kommen plötzlich und unvorbereitet. In meiner unmittelbaren Bekanntschaft erlebte ich zwei Schicksalsschläge und zwei taffe Frauen, die damit umgingen. Eine davon dokumentierte ihre Aktivitäten, die ich Ihnen nicht vorenthalten kann, da sie auch Hoffnung widerspiegelt. Auch Rollstuhlfahrer können sich modisch und bequem kleiden. Auf der Suche danach stießen wir auf ein Spezialgeschäft in Spandau: *Rollitex*

Mit freundlichen Grüßen  
Klaus-Dietrich Schmitt

[zu Seite 1](#)

## Mutterliebe im Rehaprozess

Ich möchte mit Ihnen meine schwierige, aber gleichzeitig erfolgreiche Erfahrung im Kampf gegen das Unglück, das meinem Sohn und damit mir vor 7 Jahren widerfahren ist, und gleichzeitig die positive Erfahrung in der Auseinandersetzung damit teilen. Ich bin keine Ärztin, sondern einfach eine liebende Mutter, die sich aufgrund der Umstände mit Problemen im Zusammenhang mit der Medizin und insbesondere den Neurowissenschaften und Psychologie befasst hat. Ich möchte Sie warnen: Wenn Sie sich entscheiden, mir zu folgen, sind nur Sie für den gewählten Weg verantwortlich.

Ich gebe nicht vor, Lehrer zu sein, obwohl ich von Beruf Lehrerin bin, was bedeutet, daß ich auch Psychologie studiert habe. Anschließend habe ich mit erwachsenen Männern gearbeitet, was mir bei meinen Bemühungen evtl. geholfen hatte und weiterhin hilft, meinen Sohn wiederherzustellen. Ich glaube, daß meine positiven Erfahrungen Ihnen Mut geben werden und Sie unterstützen, Ihren eigenen Weg zu finden, indem Sie meine Überlegungen und Methoden an Ihren Fall anpassen.

<http://www.rehagieren.com/>

## Good News

Krisen, Kriege und die Auswirkungen des Klimawandels prägen das Weltgeschehen. In einer globalisierten und digital vernetzten Welt erfahren wir in Sekundenschnelle von einem Attentat, das in Israel verübt wurde oder von Überschwemmungen in Neuseeland. Das ist auch gut so, denn diese Dinge passieren wirklich und es ist wichtig, sich zu informieren.

Dennoch: Negative Nachrichten überschatten die Medienlandschaft so sehr, dass im Bad-News-Karussell gute Nachrichten fast unterzugehen scheinen.

Innovationen, Initiativen und Ideen, die die Welt besser machen, findet man in der Berichterstattung selten – weil das menschliche Gehirn stärker auf negative Nachrichten reagiert als auf positive. Dieses Phänomen heißt „Negativity Bias“, also Negativitätsverzerrung.

Um dem entgegenzuwirken, können Sie die App „Good News“ nutzen.

Auszugsweise Berliner Morgenpost vom 6.3.22

[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

Stand Mai 2019

*zu Seite 1*



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)