

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
Schulung PersVG	1
Personalratswahlen 2024	2
Schöneberger Forum 2024	3
Arbeitsschutz	5
Besser schlafen, munter zur (Schicht-)Arbeit	6
Krankenkassenwechsel	7
Hinzuverdienst beim Bezug von Witwen- bzw. Witwerrente	8
Die digitale Rentenübersicht	8
Musterschreiben für Beamtinnen/Beamte	9
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	10
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	11
GANZ ZUM SCHLUSS	12



Schulung PersVG

**Für die neugewählten
 Mitglieder der Personalräte
 führen wir vom
 20.1.-22.1.25
 eine Schulung durch.**

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Personalratswahlen 2024 sind beendet. Allen, die uns ihre Stimme gegeben haben, einen herzlichen Dank.

Wir sind als Gewerkschaft und auch mit unseren Personalratskollegen Ansprechpartner für Ihre Anliegen. Die Sparmaßnahmen werden uns im nächsten

Jahr einiges abverlangen. Die Beschäftigten müssen der Bevölkerung erklären, dass deren Anliegen nicht in allen Bereichen mehr bedient werden können.. Die Bearbeitungszeiten werden sich auch nicht reduzieren. Den Frust bekommen wir alle zu spüren.

Wir nehmen Abschied von einem prominenten Wegbegleiter, Uwe Winkelmann. Er geht in den wohlverdienten Ruhestand und nutzt zukünftig die Zeit mit seinem Trailer die Welt zu erkunden. Er reißt eine Riesenlücke in den Beschäftigtenvertretungen: Er war Mitglied des Hauptpersonalrates, Vorsitzender des Personalrates der Senatsverwaltung MVKU und dort auch Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Er war verantwortlich für die Verteilung des Newsletters. Dies wird zukünftig anders organisiert. Sein Gewerkschaftsamt, Schatzmeister, wird er vorerst weiterführen und digitalisieren. Uwe wird auch mir fehlen, da wir über viele Jahre die Gewerkschaftsarbeit gemeinsam gestalteten und die GVV groß machten.

Ihnen und Ihren Angehörigen wünsche ich ein besinnliches Weihnachtsfest und ein stressarmes Neues Jahr

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt



Personalratswahlen 2024

Die Wahlen sind geschafft. Wir kandidierten erstmals mit Gewerkschaftslisten und nicht gemeinsam mit Unabhängigen auf freien Listen. Einer der Gründe war die Erhöhung der Anzahl der Unterstützungsunterschriften. Damit wollte der Gesetzgeber die etablierten Gewerkschaften vor der lästigen Konkurrenz freier Listen schützen. Der andere Grund war unsere stetig wachsende Zahl der Mitglieder. Wir stellten fest, dass sich in unseren Reihen eine große Zahl von idealistisch eingestellten Mitgliedern befinden, die zum Wohl der Kolleginnen und Kollegen tätig werden wollten, also ideale Kandidaten für die Personalräte.

Bei der Wahl zum Hauptpersonalrat (HPR) wurden 49123 gültige Stimmen abgegeben, davon 1884 für uns.

Das entspricht einer Quote von knapp 4 %. Das sicherte uns einen Sitz in der Tarifgruppe des HPR. Lutz Stöhr aus dem BA Pankow zieht dank Ihrer Unterstützung in das 31 köpfige Gremium ein. Folgende Ergebnisse erzielten wir in den örtlichen Bereichen:

Im Vergleich zur letzten Wahl, wo wir allerdings mit unabhängigen Listenverbindungen unterwegs waren, haben wir Bereiche dazu gewonnen. In drei vorherigen Behörden sind wir nicht mehr vertreten, davon in zweien, weil sich von uns keiner zur Kandidatur bereiterklärte. Dafür gewannen wir 7 Bereiche dazu. Im Netto sind das 4 Behörden mehr. Wir sind in der Hälfte der Bezirke vertreten. Auch das sehen wir als Erfolg an.

Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt	6 Personalräte
Bezirksamt Spandau	5 Personalräte
Bezirksamt Pankow	3 Personalräte
Bezirksamt Treptow-Köpenick	3 Personalräte
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen	3 Personalräte
JVA Moabit	2 Personalräte
Jugendstrafanstalt Berlin	1 Personalrat
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	1 Personalrat
Bezirksamt Mitte	1 Personalrat
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	1 Personalrat



Schöneberger Forum 2024

Megatrends: Wie Herausforderungen zu Chancen werden - Die Arbeitswelt gestalten wir

Will man Megatrends beschreiben, wird gerne das Bild von Lawinen herangezogen, die in Zeitlupe einen Hang hinunterrauschen. Denn Megatrends würden sich wie diese langsam entwickeln, dann aber eine enorme, tiefgreifende und ebenenübergreifende Wirkung entfalten. Ihnen wird zugeschrieben, auf eine Gesellschaft in deren Gänge einzuwirken und langfristige Veränderungen mit sich zu bringen. Damit gelten Megatrends als DIE wesentlichen Treiber für gesellschaftlichen Wandel. Damit ist klar, dass der öffentliche Dienst davon ebenso berührt ist wie Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Beim diesjährigen Schöneberger Forum wurde gezeigt, welche Folgewirkungen Megatrends wie Digitalisierung, Klimawandel, Individualisierung, Demografischer Wandel und Co. auf den öffentlichen Sektor und die Arbeitsbedingungen derer haben, die für diesen tätig sind. Und es wurde diskutiert, wie mit den dadurch bedingten Herausforderungen umgehen ist, um die Arbeitswelt in unserem Sinne gestalten zu können.

Forum 1

Künstliche Intelligenz in der Verwaltung – Mitbestimmt und Transparent Keine andere technologische Entwicklung hat die Digitale Gesellschaft in den letzten Monaten so stark geprägt wie die rasanten Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI). Auch im öffentlichen Dienst und hier vor allem in der Verwaltung wird der Einsatz von KI als Heilsbringer zur Beseitigung des Fachkräftemangels und Grundlage schnellerer und einfacherer Prozesse diskutiert. Damit gehen viele Fragen einher, denen sich Politik und Gesellschaft, aber auch Arbeitgeber und Dienstherren sowie der Personalrat stellen müssen. Datenschutz, Transparenz, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit gehören dazu, aber vor allem natürlich auch das Thema Mitbestimmung und Beteiligung bei der Einführung und dem Einsatz von KI-Anwendungen. In diesem Forum wollen wir erläutern, was KI ist, was KI kann und welche Beteiligungsrechte Personalräte eigentlich haben.

Forum 2

Gremien(zusammen)arbeit neu gedacht – Immer wichtiger scheint es, dass Gremien dynamisch und effektiv zusammenarbeiten, um der Flut an Aufgaben bei veränderten Bedingungen wie der Hybridisierung und Flexibilisierung von Arbeitsort wie auch -zeit Herr werden zu können. Gepaart mit einer neuen Qualität von kurzfristigen Veränderungen – politische – und gesellschaftliche Ereignisse – die einem hohen Handlungsdruck unterliegen, fordert auch dies eine Reflexion der Personalratsarbeit. Wie können Gremien diesen Anforderungen gerecht werden und



Elke Hannak, stellv. Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes und Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV

sich strukturieren, digital aufstellen und Tools nutzen, um ihre Beteiligung gewährleisten zu können und sich nicht zu verlieren? Wie können Gremien dabei auch noch den Draht zur Belegschaft sicherstellen? In diesem Forum reflektieren wir die interne Arbeitsorganisationen des Personalrats und diskutieren mögliche Ansätze, um schnell, effektiv und effizient auf Veränderungen reagieren können.

Forum 3

Arbeitszeiten, die zu meinem Leben passen – Zeit- oder Termindruck gehört heute zu den häufigsten Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt. Wer kennt das nicht? Eigentlich hat der Arbeitstag nur acht Stunden, aber das volle E-Mail-Postfach und die lange To-do-Liste stehen einem

entspannten Feierabend oft im Wege. Für viele Beschäftigte reicht die Arbeitszeit einfach nicht zur guten Erledigung der Aufgaben, und das frustriert. Diese bittere Realität der hohen Belastung trifft aber immer mehr auch auf veränderte Arbeitszeitwünsche bei den Beschäftigten. Die Gestaltung der Arbeitszeit muss also individuelle Arbeitszeitsouveränität ermöglichen und gleichzeitig der Gefahr von Entgrenzung und Überlastung entgegenwirken. Auch wenn der Kampf um die Arbeitszeit Gewerkschaften und Personalräte seit jeher begleitet, entstehen damit neue Herausforderungen. Wir wollen im Forum diskutieren, wie für die Arbeit im öffentlichen Dienst ein guter Schutzrahmen aussieht, der Selbstbestimmung fördert, aber auch für Planbarkeit und Entlastung sorgt.

Forum 4

Cool bleiben – Arbeitsschutz in Zeiten des Klimawandels
Wenn die Sommer heißer und trockener werden und andere Extremwetterereignisse zunehmen, hat das auch Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst betrifft dies besonders bei Tätigkeiten im Freien oder im Einsatzdienst. Neben Hitze, UV-Strahlung und Blitzschlägen geht die Gefahr auch von Infektionskrankheiten und Allergenen aus. Aber auch im Innendienst sind die Folgen zum Beispiel in Form von höheren Raumtemperaturen zu spüren. In Forum 4 gehen wir der Frage nach, welchen neuen Belastungen Beschäftigte auf Grund des

Klimawandels ausgesetzt sind und wie der Arbeitsschutz entsprechend angepasst werden muss.

Forum 5

Werkstatt „Demokratie und Rechtsstaatlichkeit stärken“ – Wir leben in unruhigen Zeiten, immer mehr Menschen wenden sich von der Demokratie ab. Statt Interessenausgleich und Kompromiss wünschen sie sich die schnelle und einfache Lösung. Und diese Demokratiefeinde gibt es leider auch im öffentlichen Dienst. Was kann der Personalrat dagegen tun? Er steht für demokratische Verfahren in Betrieb und Dienststelle, soll gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bekämpfen und Integration fördern. Aber das kann er nur, wenn er die Beschäftigten einbezieht.

Die Demokratiewerkstatt vermittelt Tipps für den Umgang mit Rassismus, Extremismus und Verschwörungstheorien. Die Teilnehmenden sollen gestärkt werden, auch auf kontroverse Gespräche einzugehen und eine kollegiale Diskussionskultur zu etablieren. Forum 5 ist als zweitägige, aufeinander aufbauende, Veranstaltung konzipiert. Im Mittelpunkt steht das Ausprobieren verschiedener Methoden, die in den Arbeitsalltag „mitgenommen“ werden können.

Das Schöneberger Forum wird vom DGB Bildungswerk e.V. als Veranstalter in Kooperation mit dem DGB durchgeführt.



Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Lärm

Wenn Mitarbeiter während ihrer Tätigkeiten mit ausgeprägtem Lärm konfrontiert werden, gehen sie das Risiko von Hörschäden ein. Mit arbeitsmedizinischer Vorsorge werden Hörschäden vermieden, zumindest aber frühzeitig erkannt. Die Lärmschwerhörigkeit gehört zu den am häufigsten bestätigten Berufskrankheiten, Vorsorge ist also besonders wichtig.

AUF DEN PUNKT

- Arbeitsmedizinische Vorsorge kann Hörschäden rechtzeitig erkennen
- Die neuen DGUV Empfehlungen rücken die Beratung stärker in den Blickpunkt
- Aktuellere Datenbasis als im Grundsatz G 20 und angepasste Hörverlustwerte

Eine Pflichtvorsorge muss dann erfolgen, wenn ein Tages-Lärmexpositionspegel von 85 oder mehr dB(A) beziehungsweise ein Spitzenschalldruckpegel von 137 dB(C) oder mehr (obere Auslösewerte nach LärmVibrationsArbSchV) erreicht wird.

Die Arbeitgeber müssen daher eine Angebotsvorsorge anbieten, wenn ein Tages-Lärmexpositionspegel von 80 oder mehr dB(A) beziehungsweise ein Spitzenschalldruckpegel von 135 dB(C) oder mehr erreicht wird (untere Auslösewerte nach Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV).

Für die inhaltliche Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorge können Betriebsärzte seit 2022 die DGUV Empfehlung „Lärm“ heranziehen, die den DGUV Grundsatz G 20 „Lärm“ abgelöst hat. Die DGUV Empfehlung „Lärm“ ist Teil des neuen Gesamtwerks der „DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen“.

Quelle: Peter Hammelbacher (BGHM): Aus DGUV Grundsatz G 20 „Lärm“ wird die DGUV Empfehlung „Lärm“, 38. Internationaler A+A Kongress 2023, 25. Oktober 2023.

Arbeitsschutz

Reduzierung psychischer Belastungen im Betrieb

Neben der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen ist die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen ein wichtiger Baustein der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Wie können diese Maßnahmen aber abgeleitet werden? Mit welcher Priorität müssen sie umgesetzt werden? Und wie kann am Ende ihre Wirksamkeit gemessen werden?

Antworten auf diese und weitere Fragen gibt die Unternehmensberaterin und Trainerin Julia Scharnhorst im Gespräch mit der Haufe-Arbeitsschutzredaktion.

Maßnahmen ableiten

Wie kann man aus einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen praktische Maßnahmen für den Betrieb ableiten?

Je konkreter die Belastungen durch die Gefährdungsbeurteilung herausgearbeitet wurden, desto einfacher ist es anschließend, passende Maßnahmen abzuleiten. Daher reicht es häufig nicht, nur einen allgemeinen Fragebogen zur Erhebung zu nützen. Sinnvoll ist es, auf der Grundlage einer Befragung direkt mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen, z. B. in Form von moderierten Analyse-Workshops oder Interviews. Falls noch wenig Erfahrung mit der Gefährdungsbeurteilung vorhanden ist, sollte anfangs eine psychologische Expertin oder ein Experte hinzugezogen werden, die auf wissenschaftlicher Grundlage passende Empfehlungen geben können.

Erst bei den Arbeitsbedingungen ansetzen

Gibt es einen Katalog von „Standardmaßnahmen“ für bestimmte Belastungen, auf den Betriebe dabei zugreifen können? Oder würden Sie empfehlen, alle Maßnahmen individuell zuzuschneiden?

Gerade bei den personenbezogenen Maßnahmen gibt es durchaus Standardmaßnahmen, die fast immer sinnvoll eingesetzt werden können. Dazu gehören z. B. Seminarangebote zu Themen wie Stress- und Zeitmanagement oder Trainings zur „gesundheitsgerechten Führung“. Laut Arbeitsschutzgesetz müssen Maßnahmen allerdings zuerst an den Arbeitsbedingungen ansetzen und diese sind ja

von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Die Anpassung der Arbeitsbelastung oder der Arbeitsumgebung ist in den meisten Unternehmen sinnvoll. Für viele Themen gibt es bereits Expertenempfehlungen, auf die Unternehmen bei Bedarf zugreifen können, z. B. was Lärmschutz oder die Gestaltung von Schichtarbeit angeht.

Maßnahmen priorisieren

Können Unternehmen Prioritäten bei der Durchführung der Maßnahmen setzen oder muss alles sofort umgesetzt werden, um Rechtsfolgen zu vermeiden?

Eine sofortige Umsetzung aller wünschenswerten Maßnahmen ist häufig gar nicht möglich. Die Betriebe dürfen durchaus nach verschiedenen Aspekten Prioritäten festlegen.

Natürlich müssen die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, die besagen, dass zuerst bei den Verhältnissen – also den Arbeitsbedingungen – angesetzt werden muss. Um die Akzeptanz im Unternehmen zu fördern ist es aber auch sinnvoll, frühzeitig auf besondere Wünsche der Belegschaft einzugehen oder die „Quick Wins“ mitzunehmen, also mit Maßnahmen zu beginnen, die wenig Aufwand machen, aber viel Verbesserung bringen können. Auch wissenschaftliche Erkenntnisse können dabei helfen, die effektivsten Maßnahmen zu finden, mit denen man starten sollte.

Man kann auch mit Maßnahmen beginnen, die wenig Aufwand machen, aber viel Verbesserung bringen können. Auch wissenschaftliche Erkenntnisse können dabei helfen, die effektivsten Maßnahmen zu finden, mit denen man starten sollte.

Mitarbeiter durch Kommunikation einbeziehen

Wie kommuniziert man die Maßnahmen am besten im Betrieb, um alle Mitarbeiter „mitzunehmen“?

Eine fortlaufende und transparente Information der Belegschaft ist essenziell wichtig, damit die Gefährdungsbeurteilung und die anschließenden Maßnahmen auch von allen mitgetragen werden. Meiner Erfahrung nach erwarten die Beschäftigten sehr schnell Ergebnisse und Fortschritte. Daher ist es wichtig, fortlaufend Informationen zu geben – selbst wenn man nur mitteilt, dass noch nicht viel umgesetzt werden konnte.

Dafür ist eine eigene Kommunikationsplanung hilfreich. Wenn z. B. in einer Betriebsversammlung der genaue Zweck



und der zeitliche Ablauf der Gefährdungsbeurteilung sowie der Umgang mit den Ergebnissen und die Maßnahmenumsetzung erläutert werden, kann das Ungeduld und falsche Erwartungen eindämmen. Es ist auch wichtig klarzumachen, dass die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung keine psychologische Diagnostik o. Ä. der Beschäftigten beinhaltet, sondern dass es nur um eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen geht. Dann sollte immer wieder über die internen Kommunikationswege über den aktuellen Stand berichtet werden.

Wirksamkeit der Maßnahmen messen

Wie sieht es mit der Wirksamkeit der Maßnahmen aus? Gibt es leicht handhabbare Instrumente für Betriebe, um diese

festzustellen? Am besten ist es, wenn die Überprüfung der Wirksamkeit schon von Anfang an mit eingeplant wird. Denn es müssen ja vorher und nachher Daten erhoben werden, die man dann vergleichen kann. Am einfachsten ist es, den Fragebogen, der schon für die Gefährdungsbeurteilung eingesetzt wurde, nach einem passenden zeitlichen Abstand noch einmal zu verteilen. Ich finde es sehr sinnvoll, auch schon vorab bestimmte Zielgrößen festzulegen, so dass man schnell die Erfolge feststellen kann. Dabei geht es nicht nur um die Qualität der Maßnahme selbst, sondern auch um die Akzeptanz und Inanspruchnahme durch die Belegschaft, z. B. die Beteiligungsquoten an Angeboten. Damit das möglich wird, müssen solche Daten von Anfang dokumentiert werden.



Besser schlafen, munter zur (Schicht-)Arbeit

Selbstcheck und individuelle Empfehlungen mit dem VBG Schlafometer.

Was ist das Schlafometer? Es ist ein Selbstcheck mit Tipps rund um das Thema erholsamer Schlaf für (Wechsel-)Schichtarbeitende. Basierend auf der Einschätzung Ihres Schlafverhaltens und Ihres Chronotyps erhalten Sie Empfehlungen für Ihren Tagesablauf - passend zu Ihrer Schicht. So können Sie Ihre Schlafbedürfnisse besser an Ihren Arbeitsalltag anpassen.

In Besser schlafen finden Sie weitere Tipps.

<https://vbg-schlafometer.de/>



Krankenkassenwechsel

Wann ist ein Wechsel von der PKV zur GKV möglich?

Grundsätzlich ist ein Wechsel von einer Privaten Krankenversicherung (PKV) zu einer Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nur dann möglich, wenn eine Versicherungspflicht in der GKV eintritt. Ein Wechsel ist dann in der Regel sogar obligatorisch. Allerdings gibt es in bestimmten Fällen auch die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Regelungen zur Versicherungspflicht finden Sie im Sozialgesetzbuch V.

Wenn Sie zum Beispiel angestellt sind, müssen Sie zurück in die GKV, wenn ihr Einkommen unter die Versicherungspflichtgrenze sinkt (2024: 69.300 Euro im Jahr). Ebenso werden privatversicherte Selbstständige oder Beamte versicherungspflichtig, wenn sie in ein Angestelltenverhältnis mit Verdienst unter dieser Einkommensgrenze wechseln. Auch bei der Aufnahme eines Studiums tritt Versicherungspflicht ein.

Wechsel ab Alter 55 ist in der Regel ausgeschlossen

Ab dem 55. Geburtstag ist ein Wechsel von der PKV zurück in die GKV quasi ausgeschlossen. Ab diesem Tag kommen Sie in der Regel auch dann nicht in die GKV, wenn Versicherungspflicht eintritt. Diese gesetzliche Regelung soll zum Schutz der Solidargemeinschaft verhindern, dass Versicherte ihre gesunden Jahre außerhalb der GKV-Beitragspflicht verbringen und erst im Alter Mitglied in der GKV werden und deren Budget belasten. Denn ältere Menschen sind naturgemäß öfter auf ärztliche Unterstützung angewiesen als Jüngere.

Vorsicht vor unseriösen Wechseltipps

Höchst problematisch sind Wechseltipps, auf dem Umweg über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Ausland wieder in die GKV zu kommen. Damit werben derzeit einige unseriöse Anbieter, die für Honorar auch gleich ein Schein-Arbeitsverhältnis zum Beispiel in Osteuropa vermitteln. Dabei begeben Sie sich in ein geradezu existenzielles Risiko. Denn die GKV ist über diese Tricks informiert und überprüft, ob der Job im Ausland nur vorge-schoben wurde, um den Zugang zur GKV zu erschleichen. Infolgedessen kann es dazu kommen, dass Sie nicht in die GKV aufgenommen werden und wieder in der PKV landen. Dann bleibt oft nur eine Aufnahme in den Basistarif, der ggf. finanziell ungünstiger ist als der ursprüngliche Tarif, in dem bereits jahrelang Altersrückstellungen aufgebaut wurden.

Nachteile eines Wechsels in die GKV

Doch auch wenn Sie erwägen vor der Altersgrenze von 55 Jahren zum Beispiel durch ein Angestelltenverhältnis

versicherungspflichtig zu werden, um in die GKV zu wechseln, sollten Sie sich diesen Schritt gut überlegen. Denn für die Zeit in der Rente ist eine erhoffte Beitragsersparnis in der GKV für viele Versicherte nur dann erreichbar, wenn sie in die „Krankenversicherung der Rentner“ (KVdR) aufgenommen werden. Denn nur dort wird der GKV-Beitragsatz lediglich auf das Renteneinkommen erhoben (sowie ggf. auf ihre betriebliche Altersvorsorge) und nicht noch zusätzlich auf andere Einkommen. Doch für die KVdR gelten hohe Hürden. Werden diese nicht erfüllt, könnte insbesondere für Versicherte, die überdurchschnittlich gut verdienen oder verdient haben und eine entsprechende Altersvorsorge betreiben, eine Versicherung in der GKV auch im Alter sehr viel teurer werden als in der PKV.

Zugang zur Krankenversicherung der Rentner

Viele Wechsler erfüllen nicht die gesetzlichen Fristen, um später in die „Krankenversicherung der Rentner“ (KVdR) zu kommen. Entscheidend ist hier die sogenannte 9/10-Regelung. Zugang zur KVdR erhält nur, wer in der zweiten Hälfte seines Erwerbslebens mindestens 90 Prozent der Zeit in der GKV versichert war.

Für einen typischen Beispielfall (Berufsbeginn mit 21 und Rente mit 67) bedeutet das konkret, dass von den letzten 23 Erwerbsjahren mindestens 20 Jahre und 8 Monate eine Versicherung in der GKV vorgelegen haben muss. Im Beispielfall könnte somit schon ab dem Alter 46 nur noch der Status eines freiwilligen Mitglieds in der GKV erreicht werden.

Beitragsrisiko für freiwillig Versicherte

Das hat schwerwiegende Folgen für die Beitragshöhe. Denn nur bei Mitgliedern der KVdR wird der GKV-Beitragsatz lediglich auf ihr Renteneinkommen und unter Umständen auf ihre betriebliche Altersvorsorge erhoben. Für freiwillig gesetzlich Versicherte gilt im Rentenalter die GKV-Beitragspflicht auf alle Einkünfte. Also nicht nur auf die Rente, sondern auch auf Mieteinnahmen, Lebensversicherungen und Kapitalerträge, auf den Gewinn bei privatem Immobilienverkauf und ggf. sogar auf das Einkommen des Ehepartners.

Alle diese Einkünfte werden addiert und bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2024: 5.175 Euro pro Monat) mit durchschnittlich 16,3 Prozent Beitragsatz belegt. Das entspricht einem GKV-Beitrag von aktuell (2024) 844 Euro pro Monat, plus bis zu 207 Euro Pflegeversicherung, zusammen also 1.051 Euro im Monat. Derart hohe Beiträge zahlen in der PKV nur rund zwei Prozent der Privatversicherten.

Gerade als Selbstständige bzw. Selbstständiger sorgen Sie oft mit Kapitalanlagen und Immobilien fürs Alter vor, deren Erlöse in der GKV beitragspflichtig würden. In der

PKV hingegen wären Sie auch im Alter meist günstiger versichert, weil dort die Einkünfte für die Berechnung der Beiträge keine Rolle spielen.

Als Unternehmer und Freiberufler wie Ärzte oder Gastwirte müssen Sie beim Verkauf Ihrer Praxis oder Gaststätte ebenfalls GKV-Beiträge auf Veräußerungsgewinne zahlen. Wenn z.B. ein niedergelassener Arzt zum Ruhestand die eigene Praxis verkaufen und den Erlös als Altersvorsorge nutzen will, würde er bis zu 20 Prozent dieses Gewinns einbüßen. Denn der Veräußerungsgewinn wird in monatliche Einkünfte umgerechnet, auf die dann der prozentuale Beitrag für Kranken- und Pflegeversicherung an die GKV zu zahlen ist (rund 20 Prozent). Klagen gegen diese hohen Beiträge haben regelmäßig keinen Erfolg (siehe z.B. Landessozialgericht Baden-Württemberg, Az.: L 11 KR 739/16 oder Sozialgericht Aachen, Az.: S 13 KR 378/12). All diese Abzüge bleiben Privatversicherten erspart, weil der PKV-Beitrag keinen Bezug zur Höhe der Einkünfte hat.

GKV-Beitrag bei der Altersversorgung

Selbst wenn Sie in die Krankenversicherer der Rentner kommen, müssen Sie im Ruhestand nicht nur einen Beitrag

auf ihre Rente zahlen, sondern zusätzlich wird auch auf Ihre betriebliche Altersversorgung der volle Beitragssatz fällig. Für Kranken- und Pflegeversicherung zusammen sind das rund 20 Prozent. Wer beispielsweise nach 40 Berufsjahren 200.000 Euro betriebliche Altersvorsorge erhält (das entspricht z.B. dem Anspruch angestellter Journalisten im Versorgungswerk der Presse), muss auf diese Summe insgesamt also rund 40.000 Euro Beitrag zahlen. Aus dem Gesamtbetrag wird eine fiktive monatliche Rente berechnet und auf 10 Jahre – also 120 Monate - verteilt. Abzüglich eines Freibetrags (2024: 176,75 Euro), der nur für Pflichtversicherte gilt, werden unter dem Strich rund 300 Euro pro Monat als zusätzlicher GKV-Beitrag fällig. Freiwillig GKV-Versicherte können den Freibetrag nicht nutzen, ihre Belastung ist also noch höher.

PKV: Beiträge im Alter oft geringer als gedacht

Sollten Sie einen Wechsel in die GKV erwägen, ist es ratsam genau zu prüfen, ob dieser Schritt für Sie tatsächlich die beste Wahl ist. Oft sind die PKV-Beiträge im Alter geringer, als viele glauben. Zudem gibt es innerhalb des PKV-Systems verschiedene Möglichkeiten, den Beitragssatz zu reduzieren.

Quelle: Wechsel von der PKV in die GKV | PKV-Serviceportal

Hinzuverdienst beim Bezug von Witwen- bzw. Witwerrente

Seit 1. Juli 2024 können Witwen und Witwer neben der Hinterbliebenenrente mehr hinzuverdienen. Werden neben der Hinterbliebenenrente eigene Einkünfte wie ein Arbeitsentgelt oder eine Altersrente bezogen, werden diese angerechnet. Bis zu einem festgelegten Freibetrag kommt es nicht zu einer Rentenminderung. Dieser Freibetrag ist zum 1. Juli im Rahmen der Rentenerhöhung auf 1.038,05 Euro (bisher 992,64 Euro) gestiegen. Für jedes waisenrentenberechtigter

Kind des Berechtigten gilt jetzt ein Erhöhungsbetrag von 220,19 Euro (bisher 210,56 Euro). Angerechnet wird der Nettobetrag der Einkünfte. Dieser wird in der Regel aus dem Bruttoeinkommen durch Abzug von gesetzlich festgelegten Pauschalbeträgen ermittelt. Übersteigen die errechneten Nettoeinkünfte den Freibetrag, werden die übersteigenden Einnahmen zu 40 Prozent auf die Hinterbliebenenrente angerechnet. *Quelle: Deutsche Rentenversicherung (DRV)*

Die digitale Rentenübersicht

Ansprüche sichten

Mit wenigen Klicks verschaffen Sie sich einen Überblick über den Stand Ihrer Altersvorsorge. Ob gesetzlich, betrieblich oder privat – die Digitale Rentenübersicht bietet Ihnen Ihre Ansprüche in einer praktischen Übersicht. Verständlich,

verlässlich und möglichst vergleichbar. Die Digitale Rentenübersicht ist ein Portal, das durch die Deutsche Rentenversicherung Bund bereitgestellt wird.

Jetzt anmelden und Ansprüche sichten:

www.rentenuebersicht.de

Musterschreiben für Beamtinnen/Beamte

Zuständige Personalstelle

per Fax:

und nachfolgend auf dem Postweg

Datum

Personalnummer:

Verfassungswidrige Alimentation wegen Nichtgewährung der „Hauptstadtzulage“

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Jahr wird mir als Beamtin/Beamter mit Besoldungsgruppe A keine „Hauptstadtzulage“ gewährt, wogegen ich erneut Widerspruch einlege.

Durch den Ausschluss von der sogenannten Hauptstadtzulage, bei deren Zahlungen es sich um Dienstbezüge im Sinn des Besoldungsrechts handelt und die mithin zum Kernbestand amtsangemessener Alimentation gehören, bzw. wegen der Begrenzung der sogenannten Hauptstadtzulage auf Beamte des Landes Berlin mit Dienstbezügen einschließlich Besoldungsgruppe A 13 mit Amtszulage entspricht meine Besoldung nicht der verfassungsrechtlich gebotenen amtsangemessenen Alimentation bzw. ist meine Alimentation verfassungswidrig zu gering bemessen.

Auch wenn ich in der vergangenen Zeit bereits Widerspruch gegen die meiner Ansicht nach verfassungswidrige Besoldung eingelegt habe, scheint es zur Rechtssicherheit geboten, vorsorglich erneut Widerspruch einzulegen, um meine Ansprüche zu wahren. Dabei richte ich diesen Widerspruch erneut nicht nur auf das laufende, sondern auch auf die künftigen Haushaltsjahre.

Ich beantrage erneut, meine Besoldung durch Gewährung der „Hauptstadtzulage“ einer verfassungsgemäßen Alimentation anzupassen und rückwirkend zu zahlen.

Angesichts des Umstandes, dass die strittige Rechtsfrage sich in der verwaltungsgerichtlichen Klärung befindet, beantrage ich zudem, das Widerspruchsverfahren bis zur rechtskräftigen Klärung durch die Verwaltungsgerichte bzw. des Bundesverfassungsgerichts auszusetzen bzw. ruhen zu lassen. Aufgrund des derzeit nicht absehbaren Zeitpunkts derartiger Entscheidungen bitte ich des Weiteren auf die Einrede der Verjährung zu verzichten.

Ausdrücklich bitte ich um eine kurze schriftliche Bestätigung des Eingangs meines Widerspruchs, um den zeitgerechten Eingang ggf. gegenüber einem Gericht nachweisen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Unterschrift)





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



DIE GVV WÜNSCHT
FROHE WEIHNACHTEN
UND EIN FROHES
NEUES JAHR!

GANZ ZUM SCHLUSS ...

Sie möchten mehr über die GVV erfahren? Sie möchten sich in der GVV engagieren? Sie möchten anderen die GVV näherbringen? Wir freuen uns darüber.

Als zuständige Gewerkschaft sind wir aufgrund unserer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers und Aufforderung durch die Arbeitnehmer

an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden. Eine ausführliche Expertise zu dem Thema können Sie im Newsletter Juli/August 2018 auf unserer Website nachlesen.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine E-Mail wünschen. Bitte teilen Sie uns das per E-Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Postfach 20 07 39
13517 Berlin

Vertreten durch ihren Vorstand:
Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender (V.i.S.d.P.)
Uwe Winkelmann, stellv. Vorsitzender und Schatzmeister
Gabriele Schubert, stellvertretende Vorsitzende

Redaktion: Michael Theis

KONTAKT

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

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

Layout/Satz:
www.hasenecker.de

zu Seite 1