

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
unREFORMIERBAR	2
Digitaler Staat 2025	2
Wohlbefinden am Arbeitsplatz –	3
Die JVA-Moabit und der Arbeitsschutz... ..	4
Welche Sozialleistungen stehen zu?	5
Steuerbescheid/Steuerrückerstattung	5
Organspende kennt kein Alter	6
Junge Menschen arbeiten viel	6
Mindestgröße und Raumhöhe eines Büros	7
Gesundheit der Beschäftigten fördern	8
Dokumente für die Rente	9
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	10
Cartoon	11
GANZ ZUM SCHLUSS	11

Schulung PersVG

Wir führen vom 12.-13.Mai 2025 ein Seminar für Personalräte und interessierte GVV-Mitglieder, die keine Personalräte sind, durch.

Das Seminar ist kostenpflichtig. Für den Personenkreis der interessierten Mitglieder übernimmt die Gewerkschaft die Kosten. Anmeldung an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

nach gefühlten Ewigkeiten liegt Ihnen wieder unser Newsletter vor. Der Ersatz von Uwe Winkelmann hat für diesen Bereich leider etwas länger gedauert. Dank an den neuen Kollegen und haben Sie bitte Nachsicht, wenn noch nicht alles wie gewöhnt läuft.



Wir haben unser Eintrittsmanagement digitalisiert. Ab sofort können Sie über einen Button Ihren Eintritt erklären. Das umständliche ausdrucken, ausfüllen und einscannen des Formulars entfällt und wird auch nicht mehr im Newsletter zur Verfügung gestellt.

Auf Seite 3 - Wohlbefinden am Arbeitsplatz - finden Sie eine Darstellung von Stimulus. Ich habe ihr Wirken in zwei Behörden kennengelernt: Senatsverwaltung Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt und Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf. Es wäre sehr hilfreich, wenn möglichst viele Behörden diese Leistungen für ihre Beschäftigten anbieten. Vielleicht könnte die JVA Moabit mal Wege, die den Beschäftigten dienen, beschreiten. Das auf der linken Seite ausgeschriebenen Seminar dient zwar vorrangig der Schulung unserer Personalratsmitglieder, steht aber im Rahmen der Kapazität auch interessierten GVV-Mitgliedern offen. Sie sind noch kein Mitglied? Nutzen Sie einfach die im Newsletter platzierten Buttons.

Mit freundlichen Grüßen
Klaus-Dietrich Schmitt
Vorsitzender

unREFORMIERBAR

Impulse für die Staatsmodernisierung

Auf die künftige Bundesregierung kommen große Aufgaben zu. Wie wird der Staat leistungsfähiger, um Vertrauen in die Demokratie zurückzugewinnen? Wie kann die Gesetzgebung als gestaltende Kraft helfen, die gesellschaftlichen Herausforderungen zu meistern? Und wie muss die entsprechende Governance aussehen, um die digitale Transformation von Staat und Gesellschaft zu steuern? Kurz nach der Bundestagswahl wollen wir die Gelegenheit nutzen, um der Politik wichtige Impulse und notwendige Reformvorschläge mit auf den Weg zu geben. Die Rufe nach einem radikalen Bürokratieabbau werden immer lauter. Gleichzeitig wächst die Zahl der Regeln und Vorgaben jedes Jahr. Wie kommen wir aus dieser Schleife heraus? Erreichen die Gesetze tatsächlich das, was sie sollen? Wie kann gute Gesetzgebung aussehen und kann Bürokratie helfen, ihre Ziele zu erreichen? Wir diskutieren, was es braucht, um wirksame Gesetze zu schaffen und Gesetzgebung als eine Kraft für gesellschaftliche Veränderung einzusetzen. Koordinierung und Priorisierung stellen die digitale Transformation des Staates immer wieder vor Herausforderungen. In der Folge entstehen Reibungsverluste und

Umsetzungslücken. Doch wie könnte es besser gehen? Wie lassen sich die anstehenden Aufgaben bestmöglich bündeln und verteilen? Was für eine Governance braucht es und welche Organe sind hierfür notwendig?

Montag, 17.03.2025, 14:30-19:30 Uhr, Fraunhofer FOKUS, Berlin



Digitaler Staat 2025

Digitale Verwaltung geht auf Sendung

„Top, die Wette gilt!": Dieser Ausspruch ist aus der Fernsehgeschichte des deutschsprachigen Raums nicht wegzudenken. Mehrere Generationen von Zuschauern saßen bei dieser und anderen TV-Shows gebannt vor dem Fernseher und wurden Zeuge, wie – spielerisch und originell – die Wett-Kandidatinnen und Kandidaten ihre besonderen Fähigkeiten einem Millionenpublikum präsentierten.

Die Übertragung von spieltypischen Elementen und Vorgängen in spielfremde Zusammenhänge – kurz Gamification – hat mittlerweile auch bei der Implementierung digitaler Technologien Einzug gehalten. Durch die Integration spielerischer Elemente soll insbesondere die Motivation der Nutzer gesteigert werden, was letztlich

positiv auf den gesamten Prozess oder das gesamte Produkt auswirken soll.

Am 18. und 19. März 2025 werden diese beiden Elemente beim Digitalen Staat kombiniert. Unter dem Motto „Digitale Verwaltung geht auf Sendung“ werden an beiden Kongrestagen – im Haupt- und Fachforenprogramm – bekannte TV-Shows der Vergangenheit und der Gegenwart Pate stehen und den äußeren Rahmen bieten, um sich intensiv mit den vielfältigen Themen des digitalen Wandels in Staat und Verwaltung zu beschäftigen.

Themen wie Onlinezugangsgesetz, Registermodernisierung, Cloud, KI etc. treffen dann auf Formate wie „Dalli Dalli“, Ruck Zuck, Wetten, dass...?“, „Geh auf's Ganze!“ und Co.



Der Kongress Der Digitale Staat ist der etablierteste Kongress im Umfeld von IT und Verwaltungsmodernisierung. Das zweitägige Event verzeichnete 2024 rund 3.000 Teilnehmende.

Der digitale Transformationsprozess der öffentlichen Verwaltung bei Bund, Ländern und Kommunen ist eine zentrale Daueraufgabe auf allen föderalen Ebenen. Der Kongress bietet innovative Lösungen und praxisnahe Konzepte an. In Foren und Workshops werden Themen tiefgreifend debattiert und bearbeitet, um der Verwaltung Szenarien für den Praxisalltag anbieten zu können. Eine begleitende Fachausstellung zeigt Lösungen für Projekt- und Digitalisierungsverantwortliche sowie Anwendungen in Behörden.

Veranstaltung „Digitaler Staat“, K. Schmitt, Vorsitzender der GVV neben Guido Gehrt, Stellvertretender Chefredakteur, Behörden Spiegel

Wohlbefinden am Arbeitsplatz – Mehr als nur ein Trend



Interview mit Emilie Martin, CEO der Stimulus Consulting GmbH

- Warum wird die Förderung mentaler Gesundheit in Unternehmen und Organisationen immer wichtiger? Psychische Gesundheit ist heutzutage ein Muss für Unternehmen, denn psychische Belastungen haben als Grund für Krankmeldungen immer weiter zugenommen. Das schlägt sich nicht nur direkt auf die Produktivität nieder, sondern wirkt sich langfristig auch auf die Stimmung im Team aus. Stress oder Überforderung enden oft in körperlichen Beschwerden – und das zieht dann lange Ausfallzeiten und höhere Kosten nach sich. Wenn eine Organisation in das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden investiert, investiert es auch in die eigene Zukunft. Denn: Wer sich wertgeschätzt fühlt und gesund ist, hat mehr Energie und Motivation, sich einzubringen.
- Was sind die größten Herausforderungen, vor denen Organisationen stehen, wenn es um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden geht?
Ein großes Problem ist, dass viele Organisationen

einfach nicht genau wissen, wo sie anfangen sollen. Es fehlt oft an einer klaren Vorstellung davon, was die Mitarbeitenden wirklich brauchen und welche Lösungen es gibt. Angebote wie Employee Assistance Programs (EAP) oder spezielle Schulungen sind vielen noch nicht bekannt oder werden unterschätzt. Außerdem ist es eine Herausforderung, alle Mitarbeitenden für das Thema zu gewinnen. Besonders in Teams mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen, Altersgruppen oder kulturellen Hintergründen ist es schwer, Maßnahmen zu finden, die wirklich jeden ansprechen.

- Was können Organisationen tun? Wo fängt man an?
Der erste Schritt ist, sich einen Überblick zu verschaffen: Wie geht es den Mitarbeitenden wirklich? Das kann man zum Beispiel mit Umfragen, anonymem Feedback oder Fokusgruppen herausfinden. Dann heißt es, Prioritäten setzen: Was sind die dringendsten Themen, und wo drückt der Schuh am meisten? Mit kleinen, machbaren Maßnahmen lässt sich oft schon viel bewegen – und die ersten Erfolge motivieren, weiterzumachen.
Ein weiterer Tipp: Sich Expert:innen ins Boot holen, die dabei helfen können, ein durchdachtes und nachhaltiges Konzept zu entwickeln.

- Welche Rolle spielen Führungskräfte und Teamleitungen?
Führungskräfte sind absolut entscheidend. Sie sind Vorbilder und prägen die Kultur in Organisationen. Wenn sie offen über mentale Gesundheit sprechen und selbst auf sich achten, machen sie es auch für ihre Teams einfacher, Unterstützung anzunehmen. Die Geschäftsführung muss dafür sorgen, dass genügend Ressourcen bereitgestellt werden. Außerdem sollten sie das Thema fest in der Strategie verankern und zeigen, dass es mehr ist als nur ein „nice to have“ – nämlich ein Schlüssel zum Erfolg.
- Warum lohnt sich ein EAP oder Schulungen?
Ein Employee Assistance Program (EAP) bietet Mitarbeitenden eine einfache und vertrauliche Möglichkeit, sich bei privaten oder beruflichen Problemen Hilfe zu holen. Das senkt die Hemmschwelle enorm. Für Organisationen ist ein EAP eine im Verhältnis kostengünstige und effektive Lösung, um die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und Fehlzeiten zu reduzieren. Schulungen, z. B. zu Stressbewältigung, Resilienz oder Kommunikation, sind ebenfalls Gold wert. Sie helfen den Mitarbeitenden,

besser mit Herausforderungen umzugehen, und stärken das Miteinander. Außerdem zeigt die Organisation damit, dass es die persönliche Entwicklung und das Wohl seiner Mitarbeitenden ernst nimmt.

Über Emilie Martin

Emilie Martin verbrachte den ersten Teil ihrer Karriere in der Kommunikationsbranche, wo sie in der Projektentwicklung und -integration auf internationaler Ebene tätig war. Aus diesen Erfahrungen hat sie eine Leidenschaft für interkulturelle Themen und deren Auswirkungen auf das Management mitgenommen.



Die JVA-Moabit und der Arbeitsschutz...

Im Jahr 2016 wurde im Sprechbereich der JVA Moabit nach mehreren Beschwerden der Mitarbeiter eine orientierende Messung der Raumluftqualität während der Nutzungszeiten gemacht. Mit verheerendem Ergebnis. Ein kurzer Blick in die Technischen Regeln (ASR 3.6), in denen die Vorgaben für die Lüftung am Arbeitsplatz festgelegt sind, belegt, dass die Regeln nicht eingehalten wurden und deshalb die Messwerte so schlecht waren. Der Arbeitsplatz entsprach also nicht den gesetzlichen Bestimmungen. Die Räume sind für eine nur einseitige Lüftung teilweise zu groß, die Flächen der Lüftungsöffnungen für die Anzahl der Raumnutzer zu klein und zudem bei Regen oder niedrigen Temperaturen nicht nutzbar. Wer will schon im strömenden Regen oder bei -5 Grad Celsius direkt unter einer geöffneten Dachluke sitzen?!?

Folgen der schlechten Luft sind Konzentrationsstörungen, Müdigkeit und Kopfschmerzen. Auch die über die Luft übertragbaren Krankheitserreger können so leichter einen neuen Wirt finden.

In der Folge wurden den Kollegen über die Jahre dann Ausreden und Versprechungen präsentiert. Man versprach unter Anderem, dass dieser Bereich ja demnächst umgebaut

werden soll und dann auch bestimmt eine RLT-Anlage (Raumlufttechnische Anlage / Lüftung) eingebaut wird. Ganze NEUN Jahre später ist es nun endlich soweit: Demnächst ist JETZT – nur die RLT-Anlage war wohl doch nicht eingeplant. Stattdessen setzt man wieder auf einfache Klimasplit-Geräte, welche die verbrauchte Raumluft dann im Sommer gekühlt umherwirbeln. Offensichtlich ist die Gesunderhaltung der Mitarbeiter nicht ganz so wichtig. Man ist ja ersetzbar.

Ja – so eine Anlage kostet Geld und ja – die JVA Moabit ist ein altes Gebäude mit begrenzten baulichen Möglichkeiten. Dies ist jedoch kein Grund die Mitarbeiter über Jahrzehnte wider besseren Wissens unter rechtlich unzulässigen Bedingungen arbeiten zu lassen.

Wäre dies ein Einzelfall, könnte man ja meinen: „Halb so wild – kann man ja mal aushalten. Morgen arbeitet man an einem anderen Arbeitsplatz“. Leider ist dieses Beispiel nur eines von vielen. So hat manch Mitarbeiter zwar die Möglichkeit an einem anderen Arbeitsplatz zu arbeiten, muss dann aber oftmals mit anderen Einschränkungen leben. Wertschätzung von Mitarbeitern sieht anders aus.

Welche Sozialleistungen stehen zu?

(Universität Speyer v. 25.1.25) Bürgergeld, Mutterschaftsgeld, Wohngeld, Pflegegeld, Unterhaltsvorschuss, Grundsicherung und einige mehr. Das Problem ist, dass nicht jeder, der Anspruch auf eine oder mehrere davon hat, weiß das auch.

Der Lehrstuhl für „Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft“ an der Universität Speyer hat sich diesem Problem angenommen und unter www.kooperationsgebote-sozialrecht.de eine benutzerfreundliche Online-Plattform ins Leben gerufen. Dort können Hilfsbedürftige unter Eingabe einiger Daten genau das herausfinden, welche Sozialleistungen ihnen aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation zustehen können. Damit die Plattform ein brauchbares Ergebnis liefern

kann, muss sie mit folgenden persönlichen Informationen gefüttert werden: Alter, Familienstand, Anzahl der Kinder, Beschäftigungsstatus, Einkommen, Unterhaltskosten, Bildungsstand, Wohnkosten und einigen gesundheitlichen Umständen.

Mit ihrem Angebot will die Uni Speyer Familien und Einzelpersonen nach eigenen Angaben dabei helfen, ihre Rechte wahrzunehmen. Die Professorin Constanze Janda, die das Projekt organisiert und begleitet hat, glaubt daran, dass Transparenz der Schlüssel ist, um soziale Gerechtigkeit zu fördern.

Quellen: Universität Speyer, Ihre Vorsorge

Steuerbescheid/Steuerrückerstattung

Mehrere Behörden warnen derzeit vor einer Betrugsmasche mit Mails, die mit Steuerrückerstattungen locken und so aussehen, als kämen sie vom Online-Finanzamt Elster. Bei genauer Betrachtung ist festzustellen, dass Elster hier Eister heißt, beim Überfliegen des Schreibens nur schwer zu erkennen ist. Wer den darin befindlichen Link anklickt, landet entweder auf unterschiedlichen Onlineshops oder erhält einen gefälschten Warnhinweis, dass der Computer mit einer Schadsoftware infiziert ist.

Um das Problem zu beheben, soll entweder eine Software installiert oder ein Kundensupport angerufen werden. Weder das eine noch das andere sollten Betroffene tun. Stattdessen sollte der Browser einfach geschlossen werden. Auch nach dem versehentlichen Anklicken des Betrugslinks niemals persönliche Daten angeben. Sollten Sie doch auf die Masche hereingefallen sein, informieren Sie unverzüglich die Stellen deren Daten Sie auf den gefälschten Seiten angegebenen haben, rät das Landeskriminalamt Niedersachsen. Zum Beispiel die jeweilige Bank bei der Übertragung von Bankdaten oder das zuständige Finanzamt bei der Übertragung von Steuerdaten.

Es ist wichtig Anzeige bei der örtlich zuständigen Polizei oder über die Onlinewache (<https://portal.onlinewache.polizei.de>) zu stellen und den Computer auf mögliche Schadsoftware hin zu überprüfen.



Organspende kennt kein Alter

Die Deutsche Stiftung Organtransplantation (DSO) möchte das Bewusstsein dafür schärfen, dass Menschen unabhängig von ihrem Alter Organe spenden können. Viele Menschen haben Angst davor, sich mit dem eigenen Tod auseinanderzusetzen, was die Entscheidung für eine Organspende erschwere. Laut DSO gibt es keine feste Altersgrenze für die Organspende. Entscheidend sei der gesundheitliche Zustand der Organe zum Zeitpunkt der Spende. Auch im hohen Alter könnten Organe noch funktionsfähig und für eine Transplantation geeignet sein. Ärztinnen und Ärzte prüften im Einzelfall, ob die Organe für eine Spende infrage kommen. In Deutschland gilt derzeit die Entscheidungslösung: Eine Organentnahme ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung erlaubt. In einigen anderen Ländern existiert hingegen die Widerspruchslösung, bei der jede Person als potenzielle Organspenderin gilt, sofern sie nicht zu Lebzeiten widersprochen hat.

Wer einen Organspendeausweis besitzt, kann darin seine bewusste Entscheidung für oder gegen eine Organspende

dokumentieren. Der Ausweis kann individuell ausgefüllt werden. Er ist jedoch kein rechtsverbindlicher Vertrag, sondern eine persönliche Willenserklärung. Eine Organspende kommt nur zustande, wenn die betroffene Person aktiv zugestimmt hat. Es ist nie zu spät auch noch im fortgeschrittenen Alter über die Organspende nachzudenken und sich dafür zu entscheiden. Vor zehn Jahren spendete eine damals 96-jährige Frau aus Rheinland-Pfalz erfolgreich ihre Niere und Leber. Eindrucksvoller geht es nicht mehr dafür zu werben sich für eine Organspende durch einen Eintrag in einem Organspendeausweis zu entscheiden oder das über die Patientenverfügung zu ermöglichen. Der Bundesrat hat einen Gesetzentwurf für die Einführung der Widerspruchslösung in Deutschland eingebracht, um die Zahl der Organspenden zu erhöhen. Die Zukunft der Organspende könnte von solchen gesetzlichen Änderungen und einer verstärkten gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema profitieren.

Quelle: Deutsche Stiftung Organtransplantation

Junge Menschen arbeiten viel

Dass die Generation Z viel fordert, aber wenig arbeitet, ist ein verbreitetes Vorurteil. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat nun das Gegenteil festgestellt. Demnach ist die Erwerbsbeteiligung der 20- bis 24-Jährigen kräftig um 6,2 Prozentpunkte auf 75,9 Prozent gestiegen.

Das häufig transportierte Bild in der öffentlichen Diskussion sieht in etwa so aus: Junge Leuten schielen nur auf ihre Work-Life-Balance, zeigen kein Engagement und lassen sich nur noch auf eine Viertagewoche ein. Das gängige Klischee richtet sich insbesondere gegen die sogenannte Gen Z, also die ab 1995 oder später Geborenen.

Beteiligen sich die Menschen dieser Altersgruppe tatsächlich schwächer am Arbeitsmarkt als früher? Das haben Forscher des IAB auf Grundlage von Daten des Mikrozensus, der Bundesagentur für Arbeit und der Bevölkerungsstatistik des Statistischen Bundesamtes analysiert - und das Gegenteil herausgefunden.

Drei von vier der 20- bis 24-Jährigen sind erwerbstätig
So ist die Erwerbsbeteiligung der 20- bis 24-Jährigen seit 2015 überdurchschnittlich um mehr 6 Prozentpunkte auf rund 76 Prozent gestiegen.

2015 ist dabei das Jahr, in dem der erste Jahrgang der Generation Z in die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen vorrückte. In den Jahren 1995 bis 2015 war die Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe dagegen konstant gesunken.

Im Vergleich: Die Erwerbsbeteiligung der 25- bis 64-Jährigen hat im gleichen Zeitraum ihren langfristigen Aufwärtstrend fortgesetzt und ist um 2,8 Prozentpunkte auf fast 87 Prozent gestiegen. Damit fällt der Anstieg deutlich geringer aus als bei den Jungen. Die Erwerbsbeteiligung der 20- bis 24-Jährigen ist laut IAB-Studie heute so hoch wie zuletzt Mitte der 1990er-Jahre – und dies, obwohl deutlich mehr Menschen studieren.

Mindestgröße und Raumhöhe eines Büros

Wie sollte die Mindestgröße für ein Büro laut Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sein? Die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“ nennt Richtwerte für die Bürofläche pro Mitarbeiter.

Die ASR A1.2 konkretisiert die Arbeitsstättenverordnung. Bei Einhaltung der Technischen Regel kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass auch die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung erfüllt sind.

ASR A1.2: Bürofläche pro Mitarbeiter nach Arbeitsstättenverordnung

Bei den Bemessungen geht es darum, wie viel Platz ein Beschäftigter braucht, um an seinen Arbeitsplatz zu gelangen und wie viel er dann zum Arbeiten braucht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass er mit seinem rollenden Bürostuhl an einem Schreibtisch sitzt und sich im Büro noch ein Schrank befindet. Außerdem muss er hin und wieder das Fenster öffnen oder die Heizung regulieren.

Mindestgröße Büro: Wie groß muss ein Büro sein?

Die Grundfläche von Arbeitsräumen muss mindestens 8 qm betragen, für jeden weiteren Arbeitsplatz zusätzlich mindestens 6 qm. Schränke oder Bürocontainer brauchen Stellfläche. Zudem muss Platz vorhanden sein, um Türen und Schubladen öffnen zu können. Damit ergibt sich für ein Einzelbüro der Richtwert von 8–10 qm und bei bis zu 50 qm Fläche eine Raumhöhe von 2,50 m. In Großraumbüros ist der Richtwert pro Arbeitsplatz 12–15 qm.

Wie viel Bürofläche pro Mitarbeiter?

Um die Bewegungsfläche für einen Bildschirmarbeitsplatz festzulegen, werden sollten alle Körperhaltungen, die während einer Tätigkeit eingenommen, berücksichtigt werden. Die Tiefe und Breite eines Bildschirmarbeitsplatzes muss mindestens 1 m betragen, die Bewegungsfläche mindestens 1,50 qm.

Übrigens: Bewegungsflächen dürfen sich nicht überlagern, z. B. mit Flächen für Verkehrswege oder Sicherheitsabstände.

Mindestgröße Büro: Breite der Wege beachten

Wichtig sind für die Berechnung auch die unterschiedlichen Wegetypen. So muss ein Verkehrsweg, der zugleich Fluchtweg für max. 5 Personen ist, mindestens 0,9 m breit sein. Der Gang, der zum Fenster oder zum Heizkörperregler führt, muss mindestens 0,6 m breit sein.

Was sagt die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Büro zur Raumhöhe?

Büroräume müssen eine ausreichend große Grundfläche und auch eine ausreichend lichte Höhe haben - in Abhängigkeit der Größe der Grundfläche. Die ASR A1.2 spezifiziert die Abhängigkeit der lichten Höhe von der Grundfläche. Bei einer Grundfläche von:

- bis zu 50 qm: mindestens 2,50 m
- mehr als 50 qm: mindestens 2,75 m
- mehr als 100 qm: mindestens 3,00 m
- mehr als 2000 qm: mindestens 3,25 m

Wohlfühlen im Büro

Wohlfühlen im Büro ist möglich: durch Beachten psychologischer und ästhetischer Bedürfnisse sowie einer individuellen Gestaltung. Oft genügen schon kleine Änderungen, damit sich Beschäftigte im Büro wohlfühlen:

- mehr Privatsphäre am Arbeitsplatz und mehr Fläche zur persönlichen Dekoration durch Stellwände,
- Pflanzen,
- ansprechende Farben,
- eine angenehme Beleuchtung.

Büros müssen nicht immer umfassend und aufwendig neu gestaltet werden, damit sich die Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Auch kleine Änderungen können eine große Wirkung haben.

Quelle: Haufe Online Redaktion



Gesundheit der Beschäftigten fördern

Obwohl jeder von uns mehr oder minder weiß, welche Lebensmittel besonders gesund und wie wichtig ausreichend Schlaf und Bewegung für die Gesundheit sind, fällt es uns oftmals schwer, danach zu leben. Für Arbeitgeber hat das wesentliche Folgen. Doch wie genau beeinflusst die Gesundheit der Mitarbeiter den Unternehmenserfolg und was können Unternehmen tun, um ihre Angestellten zu unterstützen?

Ihre Mitarbeiter sind der Grundstein für Ihren Erfolg und Ihr Image. Sie schaffen, wozu Maschinen nicht in der Lage sind. Sie transportieren Menschlichkeit, Emotionen und geben Ihrem Unternehmen ein Gesicht gegenüber Partnern, Kunden und Kollegen. Ob Ihr Unternehmen für Fortschritt steht, hängt von der Kreativität und Innovationskraft Ihrer Beschäftigten ab, ob es als verlässlich und schnell gilt, können Sie auf die Motivation und Effektivität Ihres Teams zurückführen, tritt es als kundenfreundlich in Erscheinung, hängt von der emotionalen Verfassung Ihres Kundenservices ab. All diese Faktoren sind an die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter geknüpft und diese können Sie als Arbeitgeber positiv beeinflussen.

Der Einfluss der Mitarbeitergesundheit auf die Leistung

Sind Ihre Mitarbeiter in einer guten körperlichen und psychischen Verfassung, verfügen sie über ein höheres Energielevel. Sie leiden also seltener unter Erschöpfung und sind weniger anfällig für Krankheiten, wodurch es seltener zu krankheitsbedingten Ausfällen kommt. Ihre Mitarbeiter sind somit leistungstärker und effizienter, es bleibt weniger liegen und Verlässlichkeit wird gewährleistet.

Gesunde Mitarbeiter sind außerdem weniger anfällig für Stress und Burnout. Dies hat direkte Auswirkungen auf ihre Produktivität, Kreativität und ihr Engagement im Unternehmen. Denn nur mit engagierten und kreativen Mitarbeitern kommt es zu Fortschritt und Innovationen. Zudem wirkt sich eine gute Gesundheit auch positiv auf die Stimmung Ihrer Mitarbeiter aus, was einer wertschätzenden Kommunikation mit ihren Kunden zugutekommt.

Es lohnt sich also, in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu investieren. Aber wie können Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter aktiv fördern?

Verringern Sie die Hürden für Sport und Bewegung

Besonders wichtig für die Gesundheit sind sportliche Aktivitäten. Neben einer Vollzeitstelle und den privaten Verpflichtungen ist es aber alles andere als leicht, auch noch sportliche Betätigungen im Alltag unterzubringen. Wie können Sie Ihren Mitarbeitern helfen, Sport und Bewegung in den Wochenplan zu integrieren?

1. Bieten Sie eine Duschmöglichkeit & flexible Arbeitszeiten

Richten Sie in Ihrem Büro eine Duschmöglichkeit ein und

schaffen Sie damit die Option, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren oder in der Mittagspause laufen zu gehen. Bieten Sie außerdem flexible Arbeitszeiten an, sodass für den Sport und das anschließende Essen eine längere Mittagspause oder ein späterer Start in die Arbeit möglich ist.

2. Subventionieren Sie Sport oder trainieren Sie gemeinsam

Um die körperliche Fitness Ihrer Mitarbeiter zu fördern, können Sie beispielsweise Mitgliedschaften in Fitnessstudios subventionieren oder zur gemeinsamen Teilnahme an Stadt- oder Firmenläufen aufrufen. Trainieren Sie als Team gemeinsam mit einem Coach auf den nächsten Firmenlauf, das steigert nicht nur die Fitness, sondern auch das Teamgefühl.

3. Führen Sie Bewegungspausen in der Arbeitszeit ein

Besonders bei sitzenden Tätigkeiten sind regelmäßige Bewegungspausen von großer Bedeutung. Betonen Sie, wie wichtig die Pausen sind, stellen Sie automatische Erinnerungen ein, die Ihre Mitarbeiter zum Aufstehen und Dehnen animieren und gehen Sie als Vorbild voraus, indem Sie selbst Bewegungspausen machen.

4. Schaffen Sie ergonomische Arbeitsplätze

Auch ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz kann bei sitzender Tätigkeit körperlichen Beschwerden vorbeugen. Ein hochwertiger, individuell einstellbarer Bürostuhl und ein höhenverstellbarer Schreibtisch, der auch das Arbeiten im Stehen ermöglicht, können Beschwerden im Rücken, Nacken oder in den Gelenken verhindern.

Schützen Sie die psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter

Die psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter ist genauso wichtig wie die körperliche. Psychische Erkrankungen zählen zu den häufigsten Ursachen für Krankschreibungen von Arbeitnehmern. Aber was können Sie zur emotionalen Gesundheit Ihrer Mitarbeiter beitragen?

1. Schaffen Sie regelmäßige Möglichkeiten, Probleme anzusprechen

Geben Sie Ihren Mitarbeitern im Rahmen von Feedbackgesprächen oder Update-Terminen regelmäßig die Möglichkeit, Probleme anzusprechen, denn nur dann können Sie aktiv etwas dagegen tun. Auch ein Firmenpsychologe oder

eine Firmenpsychologin kann Mitarbeiter mit emotionalen Problemen eine wichtige Unterstützung bieten.

2. Helfen Sie gestressten Mitarbeitern, sich zu strukturieren

Oftmals leiden Mitarbeitende psychisch unter der Arbeitslast, weil sie es nicht schaffen, den Überblick zu bewahren und ihre Aufgaben sinnvoll nach Prioritäten abzuarbeiten. Anstatt eine Aufgabe nach der anderen strukturiert anzugehen, machen sie alles auf einmal, aber nichts ordentlich. Zeigen Sie Verständnis für diese Überforderung und helfen Sie diesen Mitarbeitenden, sich zu strukturieren und ihre Zeit mithilfe von To-Do-Listen, Kalendereinträgen oder Projektmanagement-Tools besser zu managen. Sprechen Sie auch darüber, welche Arbeiten Priorität haben und welche erst später oder durch Kollegen erledigt werden können.

3. Stärken Sie den sozialen Kontakt unter den Mitarbeitenden

Organisieren Sie regelmäßige gemeinsame Mittagspausen oder Teamevents, um den Zusammenhalt und das Vertrauen im Team zu stärken. Teil einer Gruppe zu sein, sich zugehörig zu fühlen und sich austauschen zu können ist enorm wichtig für die emotionale Gesundheit jedes Einzelnen.

Gesunde Ernährung fördert die Mitarbeitermotivation

Auch die Ernährung hat großen Einfluss auf das Wohlergehen Ihrer Mitarbeitenden und kann mit einigen Maßnahmen vom Arbeitgeber gefördert werden, beispielsweise mit einer Prepaidkarte für den Essenszuschuss. Weitere Tipps und welche Rolle die Ernährung für die Gesundheit spielt, lesen Sie im nächsten Teil dieser Themenserie.

Quelle: Haufe Online Redaktion

Dokumente für die Rente

Wie hoch die individuelle Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sein wird, hängt von der beruflichen Laufbahn ab. Aus diesem Grund sollten die relevanten Unterlagen über die geleisteten Beiträge aufbewahrt werden, bis der Rentenanspruch geklärt und bestätigt ist. Hierzu zählen unter anderem Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen und Sozialversicherungsnachweise sowie Bescheinigungen über den Bezug von Kranken- und Arbeitslosengeld, wie die Deutsche Rentenversicherung erklärt.

Beachtet werden muss hier auch, dass bestimmte Zeiten nicht automatisch erfasst werden und separat nachgewiesen werden müssen, zum Beispiel Zeiten der Schulausbildung oder der Kindererziehung. Beschäftigte erhalten vom Arbeitgeber zum Anfang des Jahres die Meldebescheinigung zur Sozialversicherung. Diesem Dokument ist zu entnehmen, welche Daten der gesetzlichen Rentenversicherung übermittelt wurden. Beschäftigungsdauer und die Höhe des Verdienstes ergeben die Anzahl der Rentenpunkte, der Name und die Versicherungsnummer sollten ebenfalls stimmen. Sind diese Angaben falsch, wirkt sich das negativ

auf spätere Rentenansprüche aus, der Arbeitgeber muss dann eine Korrektur vornehmen.

Hinweis: Problemlos möglich ist die rückwirkende Anerkennung der Zeiten der Kindererziehung für den Vater. Unterschieden wird dann, wenn er nicht überwiegend erzieht, weil beide Elternteile im gleichen Maße berufstätig sind. In diesen Fällen kann der Vater die Kindererziehungszeit nur erhalten, wenn beide Eltern dieses schriftlich gegenüber dem Rentenversicherungsträger erklären. Die Erklärung kann immer nur für die Zukunft, maximal für zwei Monate rückwirkend, abgegeben werden. Wird keine Erklärung abgegeben, erhält die Mutter die Kindererziehungszeit.

Die DRV empfiehlt daher eine frühzeitige Kontenklärung. Mehr zum Thema: www.deutsche-rentenversicherung.de „Rente und Erziehung“ sowie „Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente“.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

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 Dienstaufpflicht und eine Unfallversicherung bereits enthalten. Weitere Infos auf unserer Website <https://www.gewerkschaftverwaltungund-verkehr.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



Cartoon



Ich würde jetzt lieber Schneeborden

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

KONTAKT

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

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

Layout/Satz:
www.hasenecker.de

Redaktion: Michael Theis

zu Seite 1