

## 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
Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit .....	2
AMBOSafe - Angriffe auf Mitarbeiter .....	3
AMBOSafe - Ablauf Ereignisprotokoll .....	4
Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein .....	5
Studie zu Arbeitsschutzstandards .....	6
Fragwürdige Rechtsschutzempfehlung .....	7
Zurück ans Land Berlin? .....	8
Abschalten am Feierabend .....	9
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich! .....	10
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft .....	11
Cartoon .....	12
GANZ ZUM SCHLUSS ... ..	12

## Hauptstadtzulage

Sie finden auf unserer Website eine Widerspruchsbe-  
gründung.

Diese Widerspruchsbeurteilung können alle beamteten Dienstkräfte der Besoldungsgruppe A 14 nutzen. Für höhere Besoldungsgruppen müssten individuelle Anpassungen vorgenommen werden. Tarifbeschäftigte haben kein Vorverfahren, sondern klagen direkt vor dem Arbeitsgericht. Für die Sicherung dieser Ansprüche besteht aber noch Zeit (Verwirkung). Über das weitere Verfahren werden wir auch im jeweils aktuellen Newsletter und auch unserer Website berichten.

## Grußwort

Liebe Menschen,

diesmal ist Ihre Mitarbeit erwünscht. Wir haben zwei bundesweite Umfragen zu Themen, die Ihnen auch auf den Nägeln brennen müssten. Gewalt am Arbeitsplatz, die gefühlt ansteigt, da der Respekt vor den Mitarbeiter\*innen des öffentlichen Dienstes ständig sinkt. In der Forschung ist es bisher kaum gelungen die Prävalenz, also das tatsächliche Vorkommen von physischen und psychischen Angriffen zu erfassen. Insbesondere zu Beleidigungen und Belästigungen fehlen noch verlässliche Zahlen. Das Ereignisprotokoll soll diese Lücke schließen.

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz wird in den Gefährdungsbeurteilungen viel zu wenig beleuchtet. Dabei können sie gravierende Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Der Erfolg der Studie hängt von einem hohen Beteiligungsgrad ab. Nur so können Handlungsempfehlungen der Unfallversicherungsträger für zukünftige Pandemien weiter konkretisiert und valide Aussagen über die Belastung der Beschäftigten getroffen werden. Die Unfallkasse Berlin beteiligt sich zwar aufgrund der besonderen Struktur der Mitgliedsbetriebe (Stadtstaat vs. Unfallversicherungsträger in der Fläche) nicht direkt an dem Projekt. Sie wird aber die für die Berliner Betriebe relevanten Ergebnisse für die Präventionsstrategie berücksichtigen. Machen Sie also bitte mit. Nur dann kann es auch Verbesserungen am Arbeitsplatz geben.

Gruß




# Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit

Am 30. November 2020 hat der Hauptpersonalrat (HPR) mit dem Land Berlin die Rahmendienstvereinbarung (RDV) zum Thema „Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit“ abgeschlossen. In einer Zeit, in der die Pandemie, ausgelöst durch den Coronavirus, unser Bundesland Berlin fest im Griff hat. In einer Zeit, in der auf erschreckende Art und Weise deutlich und sichtbar wird, wie schlecht das Land Berlin bzgl. der Digitalisierung der Verwaltung aufgestellt ist. Es fehlt an sicheren IT-Zugängen, mit denen man von außerhalb der Dienstgebäude auf den dienstlichen PC zugreifen und arbeiten kann. Es fehlt an technischen Geräten wie z.B. Laptop`s und es fehlt die belastbare IT-Infrastruktur, die den gesteigerten Bedarf an Videokonferenzen bewältigen kann. Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber (AG) wirbt verstärkt damit, dass er für eine besondere Arbeitsplatzsicherheit und eine große Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht. Die aktuellen Entwicklungen zeigen nach unserer Auffassung jedoch, dass diese Versprechen so schwer zu halten sind.

In der Rahmendienstvereinbarung vom 30. November 2020 wird u.a. vereinbart, dass zukünftig ein dienstliches Gerät zu verwenden ist. Warum? Der AG hat nun seit Beginn der Pandemie (also gut seit einem Jahr) die Verwendung privater Geräte erlaubt. Sind private zukünftig unsicherer als heute? Kann und vor allem möchte der AG ausreichend dienstliche Geräte beschaffen, damit das Arbeiten von außerhalb der Dienstgebäude möglich bleibt? Die Haushaltslage des Landes Berlin lässt hier Zweifel aufkommen. Schließlich steht die Frage im Raum, ob es für die Beschäftigten reizvoll ist, neben den privaten auch dienstliche Geräte zu Hause stehen zu haben, die man nur für dienstliche Zwecke nutzen kann? Und wie sehen es die Kolleginnen und Kollegen? In der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz (SenUVK) wollten wir es genau wissen und haben alle Beschäftigten der SenUVK befragt.

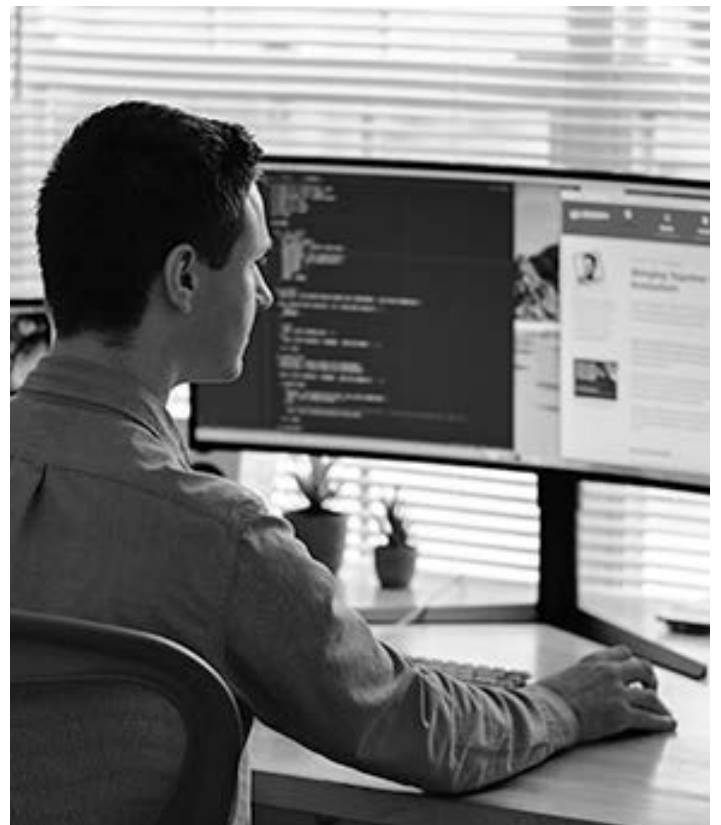
Gut ein Drittel aller Mitarbeitenden hat an unserer Umfrage teilgenommen. Für die große Mehrheit (über 90%) ist mobiles Arbeiten eine wichtige Arbeitsform, deren Beantragung kurzfristig und unbürokratisch möglich sein sollte. Leider kennt nur ein Bruchteil den aktuellen Status des eigenen Antrages auf mobiles Arbeiten.

Für den AG ist besonders wichtig zu wissen, dass nur 14% ein dienstliches Gerät für das mobile Arbeiten vom AG erwarten. Die große Mehrheit von 78% der Kolleginnen und Kollegen reicht ein Citrix-Zugang (VPN-Tunnel) in Verbindung mit dem eigenen technischen Gerät, um mobil zu arbeiten. In Zeiten, in denen der AG keine/ kaum technische Geräte beschaffen kann, ist diese Haltung der Arbeitnehmer (AN) ein Lichtblick für die Zukunft.

Wir haben auch gefragt, wie groß das Interesse an alternierender Telearbeit ist. Etwa die Hälfte aller AN (51%) hat an dieser Form Interesse und würde einen entsprechenden Antrag stellen. Auch hier erwarten nur 28% der AN die technische Ausstattung vom AG. 65% würden lieber die eigenen technischen Geräte nutzen.

Flexiblen Arbeitsortmodelle wie „Homeoffice“, „mobile Arbeit“ oder „alternierende Telearbeit“ müssen in Form einer Dienstvereinbarung zwischen AG und AN vereinbart werden - und darin liegt die große Chance für beide Seiten. Wenn beide Seiten aufeinander zugehen, die Interessen der anderen Seite kennen und berücksichtigen, dann können beide Seite gewinnen! Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann gefördert werden, die Krankheitsquote wird gesenkt, der Landeshaushalt kann entlastet werden, es werden nur Geräte angeschafft und Ressourcen verbraucht, die auch benötigt werden, ....

*zu Seite 1*



Gewalt gegen Funktionsträger\*innen der Gesellschaft und des Staates wird gegenwärtig medial und politisch verstärkt thematisiert, unabhängig davon, ob es sich um Verkehrsgesellschaften, Polizei, Feuerwehr oder auch Hilfsorganisationen handelt. Die wissenschaftliche Aufarbeitung der Thematik ist allerdings noch lückenhaft und beschränkt sich einerseits überwiegend auf Polizei und Notfallrettung und andererseits primär auf die Feststellung von Häufigkeiten. AMBOSafe zielt daher auf eine Erweiterung der Kenntnisse über die Eskalationsbedingungen und -dynamiken ab, um die Gründe für eine Auseinandersetzung zu verstehen und daran anknüpfend zielgerichtete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.

## AP 1 | Bestandsaufnahme von Praxis und Wissenschaft

- Abfrage und Vergleich von bisher vorhandenen Maßnahmen und Strategien
- Auswertung wissenschaftlicher Literatur
- Teilnehmende Beobachtung

## AP 2 | Online Erhebungen zur Häufigkeit

- Quantitative Befragungen von Mitarbeiter\*innen
- Vergleich normdurchsetzender und helfender Funktionsträger\*innen

## AP 3 | Situationsanalyse Durch Interviews & Aktenanalyse

- Qualitative Analyse von Situationen und Dynamiken unter Einbeziehung der Perspektive aller Tatbeteiligten
- Analyse von Strafverfahrensakten

## AP 4 | Kooperation in Aus- und Fortbildung

- Erforderlichkeiten und Möglichkeiten des Informationsaustausches sowie der Zusammenarbeit in Aus- und Fortbildung und Einsatzlagen
- Durchführungen von Übungen

## AP 5 | Praxistransfer der Ergebnisse

- Durchführung von Workshops
- Formulierung von Handlungsempfehlungen

GEFÖRDERT VOM



Programm: *Forschung für die zivile Sicherheit*  
Fördermaßnahme: *Anwender Innovativ: Forschung für die zivile Sicherheit II*

### Projektlaufzeit

September 2020 – August 2022

### Projektpartner



### Assoziierte Partner

- Deutsche Hochschule der Polizei
- Deutsches Rotes Kreuz e.V.
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Staatsanwaltschaft Düsseldorf
- Kreisfeuerwehrverband Rhön-Grabfeld
- Hamburg Northern Business School
- RHÖN-KLINIKUM AG
- Technisches Hilfswerk
- Universitätsklinikum Würzburg
- Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt

# Ablauf Ereignisprotokoll

In der Forschung ist es bisher kaum gelungen die Prävalenz, also das tatsächliche Vorkommen von physischen und psychischen Angriffen zu erfassen. Insbesondere zu Beleidigungen und Belästigungen fehlen noch verlässliche Zahlen. Das Ereignisprotokoll soll diese Lücke schließen und erhebt **sämtliche Vorfälle, die Sie im Dienst in einem Zeitraum von 4 Monaten erleben.**

Erfasst werden durch das Ereignisprotokoll folgende Vorfälle:

Beginn der Erhebung:  
1. Mai 2021

- ein verbaler Angriff (z.B. Beleidigung) bzw. eine Bedrohung
- ein körperlicher Angriff
- Gewalt gegen Ausrüstungsgegenstände/Fahrzeuge oder Diebstahl der Ausrüstung
- bewusstes Behindern oder Stören von Maßnahmen

In wöchentlichen Rückmeldungen wird erfragt, ob solche Vorfälle in der letzten Woche stattgefunden haben. Durch diese regelmäßige Rückmeldung wird sichergestellt, dass auch erfasst wird, wenn **keine Vorfälle** erlebt wurden. Diese Eingaben sind daher ebenfalls sehr wichtig.

**Die Teilnahme erfolgt in 3 Schritten:**

## **1. Anmeldung: Bis 1. Mai möglich!**

Zu Beginn werden Angaben zu Person und beruflichen Tätigkeit abgefragt. Zudem erfolgt die Angabe Ihrer E-Mail-Adresse, die ausschließlich dazu dient, Ihnen im Rahmen der Befragung die Internetlinks zuzusenden und zu erinnern. Im Anschluss an die Erhebung erfolgt eine sofortige Löschung Ihrer E-Mail-Adresse.

**Zugang:** <https://vw2.unipark.de/uc/AMBOSafe/Anmeldung/>



## **2. Wöchentliche Rückmeldungen: Dauert max. 5 min!**

Jeden Sonntag bekommen Sie eine E-Mail mit einem neuen Internetlink, in dem erfragt wird, ob ein Vorfall stattgefunden hat oder ob nicht. Zudem ermöglicht die Häufigkeit Ihrer Dienste eine verhältnismäßige Einordnung. Bitte noch am selben Tag ausfüllen.

**Zugang:** Jede Woche neu, wird per E-Mail gesendet.

## **3. Ereignisprotokoll: Nur auszufüllen, wenn Sie einen Vorfall erlebt haben.**

Dies ermöglicht uns nähere Informationen zum Vorfall zu bekommen. Die Fragen sollten möglichst zeitnah nach dem Vorfall ausgefüllt werden, um möglichst unverfälscht zu sein.

- Örtlichkeit
- Situation
- Art
- bestehendes Stresslevel & Risikofaktoren der Betroffenen
- Voreinschätzung der Situation
- Vorhandene und / oder gewünschte hilfreiche Maßnahmen und Hilfsmittel
- Fragen zur angreifenden Person
- Belastung, Folgen und Meldung

**Zugang:** Der Link ist mehrfach benutzbar und in jeder E-Mail zu finden.

- Alle Fragebögen werden online durchgeführt: Handy, Tablet oder PC
- **Keine** Weitergabe von Informationen an Dritte
- **Keine** Rückschlüsse auf Ihre Person möglich

Weitere Informationen unter [www.ambosafe.de](http://www.ambosafe.de) | Ansprechpartnerin: Anne Herr | [anne.herr@hfpv-hessen.de](mailto:anne.herr@hfpv-hessen.de)



# Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein

**Ob Rufbereitschaft als Arbeitszeit gewertet wird, hänge von den Möglichkeiten der Freizeitgestaltung in dieser Zeit ab. Dass diese Einordnung aber nichts mit der Vergütung zu tun haben muss, stellt der EuGH auch klar.**

Rufbereitschaft kann nur dann als Arbeitszeit gewertet werden, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit ganz erheblich in der Ausübung seiner Freizeit beeinträchtigt wird. Ist dies der Fall, dann muss Rufbereitschaft jedoch nicht zwingend wie "Arbeitszeit" vergütet werden. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Fall eines deutschen Feuerwehrmannes (Urt. v. 9.3.2021, Rs. C-580/19) und eines slowenischen Technikers (Urt. v. 9.3.2021, Rs. C 344/19) entschieden, der seine Rufbereitschaft einsam auf einem Berggipfel verbringen musste. Der Generalanwalt des EuGH hatte in seinen Schlussanträgen bereits Stellung genommen.

Zum einen geht es um einen Feuerwehrmann aus Offenbach, der seine Bereitschaft zwar außerhalb der Dienststelle verbringen darf, jedoch die Vorgabe hat, binnen 20 Minuten in Arbeitskleidung und mit dem Einsatzfahrzeug die Stadtgrenze zu erreichen. Der Betroffene ist laut Angaben des Gerichts der Ansicht, dass diese Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaften wegen der mit ihnen verbundenen Einschränkungen in vollem Umfang als Arbeitszeit anzuerkennen sind. Entsprechend müssten sie vergütet werden und zwar unabhängig davon, ob er während dieser Zeit tatsächlich tätig war.

Das Verwaltungsgericht (VG) Darmstadt beschäftigte sich mit der Klage des Feuerwehrmanns gegen seinen Arbeitgeber und legte in der Folge dem EuGH die Frage vor, inwiefern Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft als "Arbeitszeit" oder als "Ruhezeit" im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen sind.

Der slowenische Techniker hingegen habe nach Darstellung des EuGH mehrere Tage hintereinander damit verbracht, in den slowenischen Bergen den Betrieb von Fernsehseendeanlagen sicherzustellen. Neben seiner Arbeitszeit musste er in Form einer Rufbereitschaft erreichbar sein, was in Folge seines Aufenthaltsorts in den Bergen so endete, dass er mangels Freizeitmöglichkeiten in einer Dienstunterkunft bleiben musste. Auch das slowenische Gericht reichte in dem Fall ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH ein.

## **"Ruhezeit" und "Arbeitszeit" schließen sich aus**

Die höchsten europäischen Richterinnen und Richter stellen laut Pressemitteilung dazu zunächst fest, dass die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers immer entweder als "Arbeitszeit" oder als "Ruhezeit" nach der Richtlinie 2003/88 einzustufen seien, schließlich würden sich die beiden Begriffe gegenseitig ausschließen. Eine "Ruhezeit" liege auch nicht immer zwangsläufig vor, wenn der Arbeitnehmer gerade

nicht für den Arbeitgeber tätig ist. "Arbeitszeit" hingegen liege immer vor, wenn der Arbeitnehmer sich an seinem Arbeitsplatz befinden muss, der nicht mit seiner Wohnung identisch ist.

Davon ausgehend hat der EuGH nach eigenen Angaben entschieden, dass Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft unter den Begriff der "Arbeitszeit" fallen, wenn der Arbeitnehmer währenddessen objektiv ganz erheblich beeinträchtigt ist, sich seinen eigenen Interessen zu widmen. Ob eine derartige Beeinträchtigung vorliegt, richte sich nach nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Vorgaben des Arbeitgebers. Ist dies nicht der Fall, dann sei nur die Zeit als Arbeitszeit zu werten, in der von der Rufbereitschaft tatsächlich Gebrauch gemacht wird und die Bereitschaftszeit tatsächlich mit der erbrachten Arbeitsleistung verbunden ist.

Der EuGH betont dabei, dass es Sache der nationalen Gerichte ist, eine Gesamtwürdigung des Einzelfalls vorzunehmen und anhand dessen über eine Einstufung der Rufbereitschaft zu entscheiden. Dabei sei miteinzubeziehen, wie die konkrete Frist aussieht, innerhalb derer der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnehmen muss.

## **Arbeitsrechtler: "20 Minuten Zeit zur Arbeitsaufnahme heißt wohl Arbeitszeit"**

Zuletzt stellt der EuGH klar, dass die Frage der Vergütung von Bereitschaftszeiten nicht der Richtlinie 2003/88 unterliegt. Ob die Rufbereitschaft daher wie Arbeitszeit vergütet wird oder nicht, sei von der Einordnung als "Arbeitszeit" oder "Ruhezeit" nicht abhängig und könne in nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen geregelt oder von Entscheidungen des Arbeitgebers abhängen.

Der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott sagte zu LTO, dass das aktuelle Urteil die bisherige Rechtsprechung des EuGH fortschreibe. "Es macht damit deutlich, dass Rufbereitschaft weiterhin möglich ist. Deutlich ist aber auch, dass maßgebliches Kriterium die tatsächliche Einschränkung des Arbeitnehmers ist", so Fuhlrott weiter. Der Fachanwalt und Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius schätzt, dass Zeiten zur Arbeitsaufnahme von nur 20 Minuten regelmäßig der Annahme von Rufbereitschaft entgegenstehen dürften und damit als Arbeitszeit zu qualifizieren seien.

*pdi/LTO-Redaktion*

[zu Seite 1](#)

# Studie zu Arbeitsschutzstandards

## SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und psychische Belastung

In Zeiten der Coronavirus-Krise haben Sicherheit und Gesundheitsschutz oberste Priorität, wobei auch der Arbeitsschutz von hoher Bedeutung ist. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) formulierte den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Damit wurden konkrete Anforderungen an den betrieblichen Infektionsschutz gestellt. Branchenspezifische Ergänzungen helfen bei deren Umsetzung.

### Branchenabhängiges SARS-CoV-2-Infektionsrisiko

Die SARS-CoV-2-Epidemie zwang Unternehmen zur Einführung alternativer Beschäftigungsformate. Dazu gehört auch die temporäre Verlagerung des Arbeitsplatzes in das Homeoffice. Jedoch ist dies nicht für jeden Beruf möglich und die Arbeit im Homeoffice kann auch nachteilige Faktoren für die Beschäftigten mit sich bringen. Das Infektionsrisiko ist erwartungsgemäß branchenabhängig variabel. Dennoch können sich zusätzlich zu der Sorge vor einer SARS-CoV-2-Infektion die Neugestaltung des Arbeitsalltags, Kurzarbeit oder die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes als Belastung der Beschäftigten aller Branchen erweisen.

### Das Studienziel

Das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IPA) führt in Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgenossenschaften (BGHW, BG RCI, VBG), der Unfallkasse Hessen und dem Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) eine Studie durch, mit der die Auswirkung der SARS-CoV-2-Pandemie in den Branchen Öffentlicher Personennahverkehr, Öffentlicher Dienst, Industrie, Finanzwesen und Einzelhandel untersucht werden soll. Daraus abgeleitete Strategien können helfen, das Vorgehen der Unfallversicherungsträger zukünftig zu verbessern und die Belastung der Beschäftigten in einer solchen Extremsituation zu verringern. Die Studie gliedert sich in zwei Module.

### Modul I:

Online-Befragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa), Personal- und Betriebsräte in den jeweiligen Betrieben zur realen Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards, die durchgeführten Präventionsmaßnahmen und die möglichen langfristigen Konsequenzen der Pandemie auf Pandemiepläne und Präventionsmaßnahmen in den Betrieben. Insgesamt dauert die Befragung etwa 15 Minuten.

### Modul II:

Online-Befragung der Beschäftigten aus den genannten

Branchen zur Auswirkung der Pandemie auf ihre psychische Belastung während des Lockdowns im Frühjahr 2020 und in der aktuellen Situation bis heute. Insgesamt dauert die Befragung etwa 20 Minuten. Am Ende besteht die Möglichkeit für die Beschäftigten, einer weiteren Befragung zu einem späteren Zeitpunkt zuzustimmen. Auf diese Weise können Langzeitauswirkungen der Pandemie auf die psychische Belastung untersucht werden.

Die Daten der Studienteilnehmer werden ausschließlich für die beschriebenen Studienziele verwendet und nicht an Dritte weitergeleitet. Die erforderlichen datenschutzrechtlichen Anforderungen wurden durch den zuständigen Datenschutzbeauftragten geprüft. Es liegt ein positives Votum der Ethik-Kommission der Ruhr-Universität Bochum vor.

### Startschuss für die Online-Befragung

Der Erfolg der Studie hängt von einem hohen Beteiligungsgrad ab. Nur so können Handlungsempfehlungen der Unfallversicherungsträger für zukünftige Pandemien weiter konkretisiert und valide Aussagen über die Belastung der Beschäftigten getroffen werden. Hier geht es zu den Umfragen:

#### Sifa / Personalräte

<https://bit.ly/3uM6vJy>



#### Beschäftigte

<https://bit.ly/3v2aW3h>



Ansprechpartnerin am IPA

Dr. rer. nat. Swaantje Casjens

Institut für Prävention und Arbeitsmedizin

der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

Institut der Ruhr-Universität Bochum (IPA)

Bürkle-de-la-Camp-Platz 1 • 44789 Bochum

Tel 030 13001-4218 • E-Mail: [casjens@ipa-dguv.de](mailto:casjens@ipa-dguv.de)

# Fragwürdige Rechtsschutzempfehlung

Rechtsschutz in der Sozialen Arbeit – GVV fordert Rücknahme einer fragwürdigen Empfehlung des DBSH im DBB -

Vor zwei Monaten ist der „Leitfaden für Auflehnung und Widerstand in der Sozialen Arbeit – So Nicht!“ des Arbeitskreises Kritische Soziale Arbeit Berlin – AKS – vom Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. – DBSH – Landesverband Berlin im Internet öffentlich vorgestellt worden.

Die Broschüre soll zur Selbstreflexion und zur gemeinsamen Reflexion in der Gruppe anregen. Grundlagen dafür sind eine Orientierung an berufsethischen Prinzipien und die Forderung nach einer widerständigen Praxis, wenn die Rechte von Nutzer\*innen (der Sozialen Arbeit) missachtet werden. Der DBSH ([www.dbsch.de](http://www.dbsch.de)) hat die Herausgabe der Broschüre finanziell und organisatorisch gefördert. Weitere finanzielle Unterstützung kam vom AstA der TU Berlin.

Die Widersprüche der Sozialen Arbeit sind für den AKS und den DBSH Anlass für den Appell: „Vernetzt Euch, organisiert Euch und findet Antworten auf die Widersprüche und Fragen, die die Praxis stellt.“ Die vom DBSH seit Jahren mit entwickelte Berufsethik bildet in ihren wesentlichen Kernpunkten dafür die entscheidende Basis.

Unter den allgemeinen Tipps für die Sozialarbeitenden werden auf Seite 28 der Broschüre die Kontakte zur Presse näher beschrieben.

Da heißt es: „Ein Pressebeitrag kann Arbeitsbedingungen und Zustände in Einrichtungen skandalisieren. Dieser Schritt setzt – in der Regel – eine gewisse Eskalationsstufe voraus. Persönliche Kontakte können beim Kontakt zu Journalist\*innen hilfreich sein. Du hast die Möglichkeit, Deine Anonymität zu wahren: Wenn Du nicht namentlich zitiert werden möchtest, teile dies der\*dem Pressevertreter\*in mit. Bevor Du zum „Whistleblower“ wirst, solltest Du Dein Vorgehen gut überdenken. Tipps und Beratung findest Du zum Beispiel auf der Internetseite vom Whistleblower-Netzwerk e.V., einem gemeinnützigen Verein aus Berlin (Hinweise zur Kontaktaufnahme beachten!). Auch der Rote Hilfe e.V. kann ein hilfreicher Ansprechpartner sein, v.a. wenn es um Rechtsbeistand, Prozess- oder Repressionskosten geht, die Du nicht selber tragen kannst.“

Besonders der Hinweis auf die „Rote Hilfe e.V.“ verwundert sehr.

Der DBSH ist auch in Berlin eine Mitgliedsgewerkschaft des DBB Beamtenbund und Tarifunion, die in Zusammenarbeit

mit einem Dienstleistungszentrum des DBB in Berlin seinen Mitgliedern Rechtsschutz gewährt. Mit der Aussage „auch der Rote Hilfe e.V. kann ein hilfreicher Ansprechpartner sein, v.a. wenn es um Rechtsbeistand, Prozess- oder Repressionskosten geht, die du nicht selber tragen kannst.“ empfiehlt der DBSH seinen Mitgliedern, nicht den eigenen Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen, sondern den eines anderen Vereins. Aus welchen Gründen der DBSH seinen Rechtsschutz in Frage stellt, ist in der Broschüre nicht nachlesbar.

Die „Rote Hilfe e.V.“ wird mit ihrer Ortsgruppe Berlin seit 2004 und zuletzt im Verfassungsschutzbericht 2019 des Senators für Inneres und Sport bei den aktuellen Entwicklungen in den Beobachtungsfeldern des Linksextremismus auf Seite 141 beschrieben. Mit der Erwähnung im Verfassungsschutzbericht werden verfassungsfeindliche Bestrebungen verbunden mit einer Warnung davor aufgeführt (vgl. Plenarprotokoll 18/46 des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 12. September 2019 – Seite 5473).

Im Verfassungsschutzbericht des Bundes für 2019 – Seite 159 – wird die „Rote Hilfe e.V.“ (RH) laut deren Satzung als eine „parteionabhängige, strömungsübergreifende linke Schutz- und Solidaritätsorganisation“ definiert. Sie leistet nach den Ausführungen in dem Verfassungsschutzbericht des Bundes Straf- und Gewalttättern aus dem linksextremistischen Spektrum politische und finanzielle Unterstützung, beispielsweise bei anfallenden Anwalts- und Prozesskosten sowie bei Geldstrafen und Geldbußen.

Für die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr – GVV – ist nicht nachvollziehbar, wie der DBSH als Mitgliedsgewerkschaft des DBB Beamtenbund und Tarifunion angesichts der Ausführungen in den Verfassungsschutzberichten des Bundes und des Landes Berlin dazu aufrufen konnte, sich wegen der Gewährung von Rechtsschutz an die „Rote Hilfe e.V.“ in Berlin zu wenden. Allen Verantwortlichen im DBSH müssen doch die Ausführungen über die Rote Hilfe e.V. in den Verfassungsschutzberichten bekannt sein, die eine Empfehlung zur Inanspruchnahme des Rechtsschutzes dieses Vereins aus sich heraus verbietet.

Auch ist es der Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr – GVV – nicht verständlich, warum der Verfassungsschutz, der beim Senator für Inneres und Sport Berlin ressortiert, oder der DBB Beamtenbund und Tarifunion mit seinem

weiter Seite 8

Rechtsschutzangebot und Informationsquellen über die Tätigkeiten des Verfassungsschutzes bis heute nicht wenigstens aufklärend gegenüber dem DBSH tätig geworden sind.

Im Interesse einer kritischen Sozialen Arbeit, aber auch

zum Schutz der vielen Sozialarbeitenden innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin fordert die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr – GV – die Verantwortlichen im DBSH im DBB auf, sich von der ausgesprochenen Rechtsschutzempfehlung loszusagen.

[zu Seite 1](#)

## Zurück ans Land Berlin?

Das Angebot von Vattenfall zum Kauf von 100% der Stromnetz Berlin GmbH hat uns nicht überrascht. Die Berliner Rot-Rot-Grünen wollten schon vor 2010 das Stromnetz und übrigens auch die Fernwärme komplett zurückkaufen. Es war nur eine Frage des Weges und des Preises. Es ist ein guter Zeitpunkt für Vattenfall nach den gerichtlichen Erfolgen. Ohne die anstehenden Investitionen sinken die Erlöse, es droht auch regulatorischer Gewinneinbruch mit Auswirkungen auf den Kaufpreis. Auch haben CDU und FDP bekanntermaßen einen Kauf stets abgelehnt und die nächste Wahl steht auch in Berlin Ende 2021 an.

Es ist auch kein Geheimnis, dass wir dies grundsätzlich begrüßt haben, sofern sich bestimmte Rahmenbedingungen daran anknüpfen lassen. Während eine andere Gewerkschaft eine solche Übernahme eher abgelehnt hat, haben wir als GVV dieser Übernahme grundsätzlich offen gegenübergestanden. Als verantwortliche Gewerkschaft hatten wir bereits vor einigen Monaten hierzu Gespräche aufgenommen, um unsere Vorstellungen zum Schutz der Arbeitnehmer/innen vorzutragen. Aufgrund unserer guten Kontakte zur Berliner

Verwaltung bietet sich nun eine große Chance, den richtigen Weg im Sinne unserer Mitglieder zu vereinbaren. Hierzu hatten wir auch (der) dem regierenden Bürgermeister von Berlin unser Eckpunkteprogramm überreicht, was unsere Forderungen beinhaltet hatte.

Auch wir halten eine Wertschöpfung zu Gunsten der Stadt Berlin für sinnvoll, sofern die Arbeitnehmer/innen der Stromnetz Berlin GmbH und alle Vattenfall - Mitarbeiter, deren Aufgaben am Stromnetz hängen, mit ihren Besitzständen am besten in der bestehenden Gesellschaft Stromnetz Berlin GmbH weiter arbeiten. Jetzt geht es in die einzelnen Themen, die hoffentlich alle als Besitzstand weitergeführt werden können.

Die mündlichen Erläuterungen stimmen uns weiterhin optimistisch auf eine gute Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und dem sehr wahrscheinlichen neuen Eigentümer Land Berlin.

[zu Seite 1](#)





# Abschalten am Feierabend

## Kostenfreie Online-Trainings für Berufstätige, denen Abschalten am Feierabend schwerfällt

Alexander Hart ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fachrichtung Psychologie an der Universität des Saarlandes, die derzeit ein öffentlich gefördertes Projekt in Kooperation mit der Leuphana Universität Lüneburg durchführt. Innerhalb dieses Projektes haben sie Online-Trainings entwickelt, die Berufstätigen helfen sollen nach Feierabend wieder „Freiraum im Kopf“ zu schaffen. Die Thematik des richtigen Abschaltens hat in den letzten 10 Jahren zunehmende Relevanz im Kontext der Prävention stressbezogener Überlastung am Arbeitsplatz gewonnen, z.B. beim Thema Burn-out. Gerade durch die Veränderungen der Arbeitsabläufe, die viele durch die COVID-19 Pandemie erfahren und die von Sorgen bezüglich der eigenen Tätigkeit, der eigenen Gesundheit und der beruflichen Zukunft begleitet sein können, könnte das Thema „Abschalten nach der Arbeit“ kaum aktueller sein.

Im Rahmen dieses Projektes werden freiwillige Berufstätige gesucht, die kostenfrei an diesen sechswöchigen Online-Trainings teilnehmen möchten. In diesem Training werden

den Teilnehmenden Kompetenzen vermittelt, wie sie in ihrer Freizeit mehr Abstand von ihren beruflichen Anforderungen gewinnen können. Im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, in der Zeit vor, nach und während des Trainings einige begleitende Fragebögen zu verschiedenen Tageszeiten auszufüllen. Diese Online-Fragebögen werden nur außerhalb Arbeitszeiten der Teilnehmenden versendet, sodass die berufliche Tätigkeit davon nicht beeinträchtigt ist. Daher sollten die typischen Arbeitszeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer idealerweise zwischen 06:45 Uhr und 17:30 Uhr liegen.

Eine Anmeldung für Interessierte ist bis spätestens zum 9. Mai 2021 möglich. Ausführliche Informationen zum Ablauf des Projekts und weiteren Vorteilen für die Teilnehmenden finden Sie ebenfalls auf unserer Anmeldeseite ([www.freiraum-im-kopf.de](http://www.freiraum-im-kopf.de)).

*[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 sind eine Dienstaftpflicht 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*





# 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.

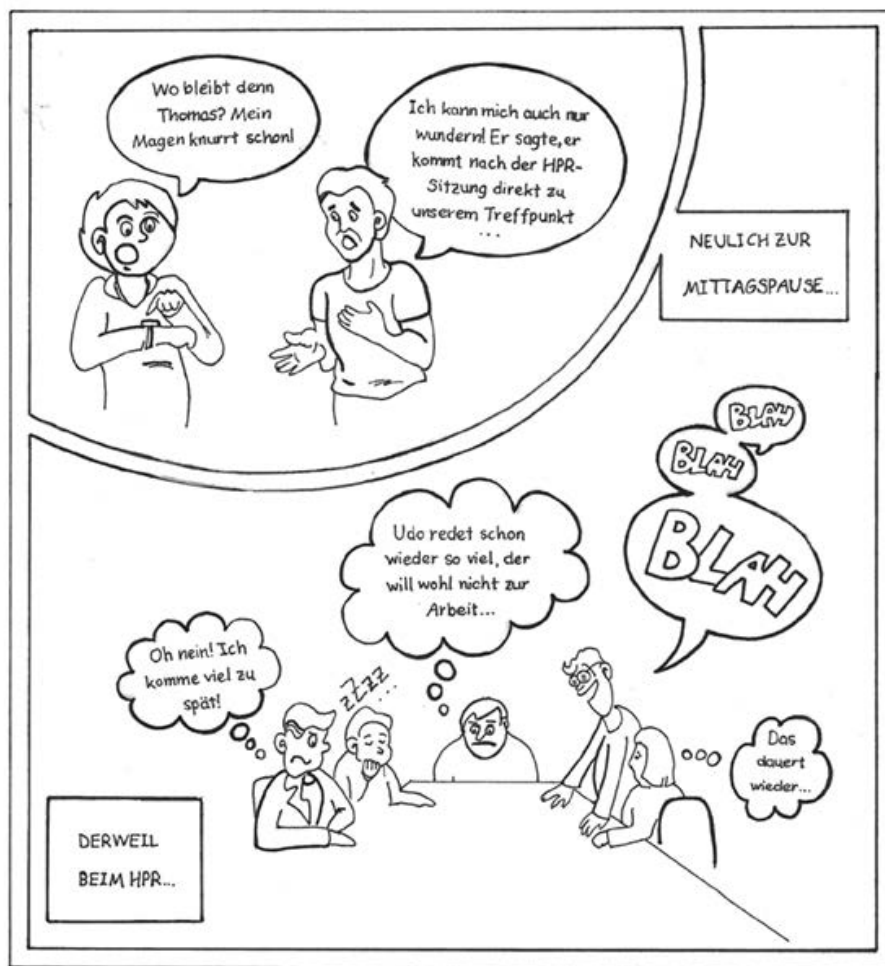
Ort

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

### 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)

Redaktion: Joachim Jetschmann, Ulf Radtke

[zu Seite 1](#)