

INHALTSVERZEICHNIS

Wie bisher auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis klicken und der Newsletter springt an die gewünschte Stelle. Und beim Klick auf das ▲ am Ende des jeweiligen Artikels springt das Dokument zurück auf Seite 1.

Grußwort.....	1
Verstärkung für unser Team.....	1
Nominierung für die Personalratswahlen.....	2
Wir wollen was verändern.....	3
Stufenweise Wiedereingliederung.....	5
Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	5
Sexismus am Arbeitsplatz – ein Moloch in der Berliner Verwaltung?.....	6
Antwortverhalten der Verwaltung.....	6
Barrierefreie Beschwerde.....	7
Arbeitsplatzversicherung abgeschlossen?.....	7
Wissen, Genuss und Bewegung.....	8
Führung durch die Waldsiedlung, ehemalige Politbürosiedlung, heute Brandenburgklinik, am 15.03.2020.....	8
Schloss Wackerbarth, 31.05.2020, Pfingstsonntag.....	8
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	9
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!.....	10
Pflanzen im Büro.....	11
Strafrecht im Arbeitsschutz.....	12
GANZ ZUM SCHLUSS ...	13

Verstärkung für unser Team

In Ihrer Dienststelle läuft nicht alles rund? Sie wollen was verändern? Sie sind sozial orientiert und engagiert? Sie wollen ändern helfen? Dann sind sie bei uns richtig. Kandidieren Sie bei den Personalratswahlen. Trauen Sie sich und melden sich bei uns:
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Grußwort

Liebe Menschen,

ich habe Ihnen im letzten Newsletter mit dem Artikel „Eingruppierungsassistent nach TV-L“ wiederholt einen Weg geschildert, wie Sie Ihre Eingruppierung selbst überprüfen können. Das geht leider nicht mehr. Es sind schlechte Erfahrungen gemacht worden, die aber erst mit mir kommuniziert wurden, als der Newsletter mit der erneuten Information zu dieser Software draußen war:



„Kasaia“ erzeugt in allen Verwaltungen (noch nicht in Berlin), in denen es bereits im Einsatz ist, für faire Stellenbewertungen. Die Vergleichbarkeit zwischen den Stellen / Arbeitsvorgängen wird erhöht und die Arbeit für die Stellenbewerber/-innen vereinfacht. Gleichwohl ist es sehr wichtig zu verstehen, dass „Kasaia“ nicht automatisch bewertet. Diese Aufgabe obliegt weiter den Stellenbewerbern/-innen der Verwaltung. Die Bewertung einer Stelle ist ein individueller und intensiver Prozess, der von einem Menschen mit hoher Fachkenntnis und Erfahrung durchgeführt werden muss. „Kasaia“ kann, will und wird den Menschen nicht durch eine Software ersetzen, sondern die Software soll dem Menschen helfen, seine Arbeit einfacher zu gestalten. Bewerten muss heute und auch in Zukunft der Mensch. Wenn jemand ohne umfangreiche Fachkenntnis zum Thema Stellenbewertung Zugang zu Kasaia bekommt, wird er/sie ohne Probleme durch die intuitive Oberfläche den Bewertungsassistenten bedienen können. Die unbestimmten Rechtsbegriffe, wie z.B. „Fachkenntnis“ und „Selbstständige Leistung“ würden unweigerlich umgangssprachlich interpretiert und genutzt werden. Dies könnte - mit hoher Wahrscheinlichkeit - zu einer Überbewertung einer Stelle nach tarifrechtlichen Vorschriften führen. Derartige Ergebnisse der Software würden dann die Runde machen und es besteht die Gefahr, dass die gute Reputation hierdurch Schaden nimmt. Weiterhin könnte der Eindruck entstehen, dass die Software die Stelle bewertet hat - was weder heute noch in Zukunft der Fall ist / sein wird.

Es tut mir leid, wenn ich Hoffnungen geweckt habe, die nicht realisierbar sind.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

Nominierung für die Personalratswahlen

Wir laden alle Menschen, die für die Personalratswahlen 2020 auf unseren Listen kandidieren möchten zu einer weiteren Veranstaltung am Mittwoch, den 18.03.2020, 16:00 Uhr herzlich ein. Für alle Neulinge werden wir auch über die Aufgaben von Personalräten informieren.

Dort wollen wir mit Ihnen entscheiden, in welchen Bereichen wir antreten werden. Eingeladen sind auch alle, die nicht kandidieren, aber abstimmen wollen. Sie können kommen, wenn Sie keiner Gewerkschaft angehören, Mitglieder der GVV oder

einer befreundeten Gewerkschaft (gemeinsam auf unseren Listen kandidierend) sind. Bitte melden Sie sich bis zum 10.03.2020 per Mail, info@gewerkschaftsverwaltungundverkehr.de an. Bei Anmeldung teilen wir Ihnen mit, wo die Veranstaltung stattfindet.



Gardi Naytichia, Amtsgericht Wedding, soll am 18.03.2020 als Spitzenkandidatin der GVV für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten des Hauptpersonalrates nominiert werden.



Uwe Winkelmann, Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz, soll am 18.03.2020 als Spitzenkandidat der GVV für die Gruppe der Tarifbeschäftigten des Hauptpersonalrates nominiert werden

Wir wollen was verändern

Unserem Aufruf, sich für die Personalratswahlen zur Verfügung zu stellen, sind die ersten Kolleginnen und Kollegen gefolgt. In vielen Verwaltungen und Betrieben läuft es nicht rund.

Mit engagierter Personalratsarbeit lässt sich einiges verbessern. Unsere Personalratsarbeit wird sachorientiert und ideologiefrei gestaltet. Das dient den Menschen besser, als vorgefertigte Schablonen, „ich muss erstmal in der Zentrale nachfragen“. Unsere Arbeit kommt allen Kolleginnen und Kollegen zugute, egal, ob sie in einer Gewerkschaft oder eben auch nicht organisiert sind. Wollen Sie in unserem Team mitmachen, dann melden Sie sich bitte per E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de.

Wenn Sie sozial engagiert sind, etwas für andere erreichen wollen und selbständig denken, dann sind Sie richtig bei uns. Sie benötigen im Vorfeld keine speziellen Rechtskenntnisse.

Nach den Wahlen haben Sie, sofern Sie ein Mandat erlangen, einen Rechtsanspruch auf Schulungen. Trauen Sie sich und melden Sie sich bei uns.

Zum Anfang gehört nur etwas Mut dazu. Wenn Sie den haben, dann sind Sie richtig bei uns. ▲



DIGITIZE PUBLIC SERVICES

27. – 29. Oktober 2020

www.smartcountry.berlin

smart country

convention

Startschuss für die führende Kongressmesse rund um E-Government, Smart City & Smart Region

Der **offizielle Vorverkauf** für die SCCON 2020 hat begonnen: Vom 27. bis 29. Oktober 2020 dreht sich in der dritten Ausgabe der Smart Country Convention wieder alles um die Digitalisierung des Public Sector.

Expo, Congress, Workshops, Networking: Freuen Sie sich auf drei Tage volles Programm mit vielen spannenden Formaten. Mit unseren ganztägigen Fachkonferenzen, breiten Weiterbildungsangeboten, verschiedenen Side Events sowie einem einzigartigen Career Day erhalten Sie umfassende Einblicke in **digitale Verwaltung und intelligente Städte**. Darüber hinaus knüpfen Sie hochwertige Kontakte und erweitern Ihr persönliches Netzwerk.

Seien Sie gespannt auf den digitalen Wandel des Öffentlichen Sektors. Treffen Sie namhafte **Vertreter der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung** sowie aus Behörden, Politik und Unternehmen der öffentlichen Hand. Gehen Sie auch in einen exklusiven Ideenaustausch mit **Top-Innovatoren der Digitalwirtschaft und Wissenschaft**.

Die Smart Country Convention 2020 kann kommen! ▲

Stufenweise Wiedereingliederung

Die stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) ist eine gute Maßnahme, um Betroffene, die länger arbeitsunfähig erkrankt sind, die Rückkehr in das Arbeitsleben zu erleichtern. Mit der stufenweisen Wiedereingliederung haben diese die Möglichkeit, sich nach längerer Erkrankung schrittweise wieder an die bisherige Arbeitsbelastung zu gewöhnen. Medizinische Voraussetzung für eine stufenweise Wiedereingliederung ist eine ausreichende Belastung und die Prognose, dass die stufenweise Eingliederung wieder zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit am alten Arbeitsplatz führen wird. Dabei wird die Arbeitsbelastung für die Betroffenen unter ärztlicher Aufsicht in festgelegten Schritten und Zeiträumen langsam wieder bis zu dem Stand vor ihrer Erkrankung gesteigert. Während der Wiedereingliederung gelten Tarifbeschäftigte weiterhin als arbeitsunfähig und sie erhalten weiter Kranken- oder Übergangsgeld, Beamte jedoch sind dienstfähig. Gut zu wissen: Die Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung kann nicht nur

der behandelnde Arzt, der Arbeitgeber, sondern auch die arbeitsunfähig Beschäftigten selbst anregen. Sie kann auch ein Ergebnis im Rahmen eines BEM-Verfahrens (Betriebliches Eingliederungsmanagement) sein. Die Dauer der Wiedereingliederung hängt immer von der individuellen Situation des Betroffenen ab. Es gibt keine allgemeine Festlegung über die Dauer der Wiedereingliederung.

Wichtig

Die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (SbV) unterstützt Sie vor und während der Wiedereingliederung. Sprechen Sie sie an, damit gemeinsam die beste Lösung gefunden wird.

Hinweis

Die SbV ist zwingend zu beteiligen, wenn ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch betroffen ist. Da die Vermutung einer drohenden Behinderung im Wiedereingliederungsfall naheliegend ist, ist die SbV im Rahmen der Prävention ebenfalls einzubeziehen. ▲

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BEM-Ergebnisse und ihre Umsetzung

Führt ein BEM zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer auf einem leidensgerechten anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden sollte, muss der Arbeitgeber das Ergebnis umsetzen: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 11.04.2018, 6 Sa 361/17

11.07.2018. Bereits vor Jahren hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, die Ergebnisse eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) umzusetzen (BAG, Urteil vom 10.12.2009, 2 AZR 400/08. In einem aktuellen Fall hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein auf der Grundlage dieser Vorgaben des BAG herausgearbeitet, welche Nachweise der Arbeitgeber erbringen muss, um vor Gericht zu rechtfertigen, dass bzw. warum er ein solches positives BEM-Ergebnis nicht durchführt: LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 11.04.2018, 6 Sa 361/17.

Erst „bemmen“, dann kündigen?

Der Streitfall: KassiererIn fällt von 2013 bis 2016 pro Jahr in erheblichem Umfang krankheitsbedingt aus

LAG Schleswig Holstein: Im Rahmen des BEM ermittelte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten muss der Arbeitgeber umsetzen ▲

Sexismus am Arbeitsplatz – ein Moloch in der Berliner Verwaltung?

Gerüchte oder Wahrheit? In einer Mensa eines Bezirksamtes von Berlin: Der eigentliche Andrang zur Mittagspause ist bereits abgeebbt, an diesem Tag, als ich zufällig bei einer Tasse Kaffee meine Pause genießen möchte. Ich sitze ein wenig versteckt in einer Ecke und lese die neusten Nachrichten als ich unfreiwilliger Lauscher eines Gespräches zweier erzürnter Frauen werde, die sich bereits aufgebracht ganz in meiner Nähe hinsetzen. Schnell bekomme ich mit, dass es um handgreifliche Tätlichkeiten von Führungskräften auf Untergebene geht, worüber sich die Frauen etwas zu erzählen haben. Ob es sich dabei um Hörensagen oder selbst erlebte handelt erfahre ich nicht. Nur so viel steht wohl fest, dass es angeblich die verschiedensten Vorfälle von sexuellen Belästigungen und sogar Übergriffe durch

überwiegend männliche Vorgesetzte auf weibliche Angestellte in diesem Bezirksamt gegeben haben muss. Darüber wurden Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Bürgermeister/in informiert, aber die Täter kommen davon. Warum? Wer schützt sie – die Gewerkschaft? Soll es sich dabei nur um Belästigungen in einem Bezirksamt von Berlin handeln oder geht dies weit darüber hinaus? Aber was alles ist eigentlich „Sexismus am Arbeitsplatz“? Den vollständigen Artikel können Sie auf unserer Website lesen.

<https://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/Sexismus-am-Arbeitsplatz.pdf>

Hilfe können Betroffenen bei LARA e.V. erhalten:

LARA, Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*

Unbürokratische Hilfen für Frauen* nach dem 14. Lebensjahr, die eine Vergewaltigung, sexuelle An- und Übergriffe und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder anderswo erfahren haben. Die Beraterinnen von LARA gehen auf Ihr Anliegen ein und nehmen Sie ernst.

Grundsätzlich ist die Unterstützung vollkommen unabhängig davon, ob Sie die Tat(en) zur Anzeige gebracht haben oder nicht. Die Mitarbeiterinnen von LARA können Ihnen bei der

Entscheidung behilflich sein, ob Sie die Tat(en) zur Anzeige bringen wollen. Hierzu gibt es auch die Möglichkeit einer kostenlosen Rechtsberatung durch erfahrene Anwältinnen. Die Unterstützung ist unabhängig davon, wie lange die Taten zurückliegen und von wem sie begangen wurden. Selbstverständlich werden alle Inhalte der Beratung streng vertraulich behandelt.

<https://www.lara-berlin.de/angebote/willkommen/>



Antwortverhalten der Verwaltung...

... im Mittelpunkt. Um die langen Bearbeitungszeiten zu rechtfertigen, wurden jahrelang die Beschäftigtenvertretungen dafür verantwortlich gemacht. Jetzt ist das anders! Wenn der Vorgang mittwochs bei der Frauenvertreterin eingeht ist er im Regelfall über die SbV in der Personalratssitzung am darauffolgenden Mittwoch. Leider scheint dies eine Einbahnstraße zu sein.

Ich bin seit 1988 in der Berliner Verwaltung tätig und über die Bezirksamter Tempelhof, Lichtenberg und Mitte zur Senatsverwaltung gekommen.

Rückblickend bin ich der Auffassung, dass das tägliche Geschäft in den Bezirken pragmatisch angegangen wird, um die Aufgabenflut ziel- und zeitgerecht zu erledigen.

In der Senatsverwaltung steht hingegen der Vorgang an sich im Mittelpunkt, aber mir sind eine Vielzahl von Fällen bekannt, in der die Verwaltung mir und anderen nicht innerhalb von vier Wochen bzw. gar nicht geantwortet hat. Liebe Verwaltung, bitte auch internes Antwortverhalten nach der GGO !! Jeder Mitarbeitende ist auch Bürger*In und hat dieselben Rechte. *von Uwe Winkelmann*



Barrierefreie Beschwerde

Beim Eisenbahn-Bundesamt gibt es eine Durchsetzungsstelle für Fahrgastrechte. Inwieweit diese auch den Belangen behinderter Menschen gerecht wird und warum deren Beschwerdeformular nicht barrierefrei ist, das wollten Abgeordnete der FDP-Bundestagsfraktion um deren behindertenpolitischen Sprecher Jens Beeck von der Bundesregierung wissen. Nun liegt die Antwort vor.

„Als Durchsetzungsstelle zur Wahrung von Fahrgastrechten im Sinne des Artikels 30 der Verordnung (EG) Nr. 1371/2007 über die Rechte und Pflichten der Fahrgäste im Eisenbahnverkehr kommt dem Eisenbahn-Bundesamt aus Sicht der Fragesteller auch bei der Wahrung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und Mobilitätseinschränkungen eine besondere Bedeutung zu“, hieß es in der Kleinen Anfrage der Abgeordneten vom 7.1.2020. Auf die Frage „Wie viele Beschwerden gab es seit Benennung des Eisenbahn-Bundesamtes als Durchsetzungsstelle?“ listet die Bundesregierung dann auch konkrete Zahlen in ihrer Antwort auf. Im Jahr 2019 waren dies beispielsweise insgesamt 2.533 Eingaben, worunter 310 Beschwerden, 1555 übrige Eingaben und 668 telefonische Eingaben über das Bürgertelefon waren. Im Jahr zuvor gab es 2721 Eingaben, 2017 lediglich 1.905 und 2016 sogar nur 1.356.

Wie viele davon mobilitätseingeschränkt bzw. behindert waren, darüber hat die Bundesregierung keine Angaben und schreibt: „Das Verfahren steht diskriminierungsfrei jedem Beschwerdeführer zur Verfügung. Mobilitätseinschränkungen von Beschwerdeführern werden nicht erhoben. Dass das Ganze dann doch nicht so diskriminierungsfrei zugeht, macht die Antwort der Bundesregierung auf die Frage der Abgeordneten, warum das Online-Beschwerdeformular zur Eisenbahn nicht barrierefrei ist. Die Antwort der Bundesregierung spricht dabei für sich selbst: „Die Nutzung des Beschwerdeformulars ist den Beschwerdeführern freigestellt und keine Voraussetzung für die Beschwerdebearbeitung durch die Durchsetzungsstelle. Die Durchsetzungsstelle ist auch formlos per E-Mail erreichbar. Dieser Kontaktweg wird von einem Großteil der Fahrgäste genutzt.“ Immerhin kommt dann doch noch die Einsicht und der Satz: „Das Beschwerdeformular soll zukünftig als barrierefreies Online-Beschwerdeformular bereitgestellt werden.“

Da es gar nicht so einfach ist, diese vielen nicht bekannte unternehmensunabhängige Beschwerdestelle beim Eisenbahn-Bundesamt zu finden, hier der Link zu weiteren Infos und zum Kontakt:

https://www.eba.bund.de/DE/Themen/Fahrgastrechte/fahrgastrechte_inhalt.html



Arbeitsplatzversicherung abgeschlossen?

- Rechtsschutzversicherung
- Reisegepäckversicherung
- Haftpflichtversicherung
- Mietkautionsversicherung
- Reisekrankenversicherung
- Wohnungsgebäudeversicherung
- Reiserücktrittsversicherung
- Berufsunfähigkeitsversicherung
- Risikolebensversicherung
- Rentenversicherung
- Riester-Rente
- Reiseversicherung
- Wohngebäudeversicherung
- Kfz-Versicherung
- Feuerversicherung
- Hausratversicherung
- Die gesetzliche Krankenversicherung
- Die private Krankenversicherung
- Kapital-Lebensversicherung

Haben Sie auch eine Arbeitsplatzversicherung abgeschlossen? Wir empfehlen Ihnen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. **Bei der GVV sind Sie schon mit 10€/mtl. dabei.**



Wissen, Genuss und Bewegung

Unter dem Motto „Wissen, Genuss und Bewegung“ bieten wir Ihnen in diesem Jahr verschiedene Veranstaltungen an, die mal nichts mit der eigentlichen Gewerkschaftsarbeit zu tun haben. Ausflüge und Besichtigungen, die Sie alleine vielleicht nicht machen, weil Sie es nicht kennen, sollen möglichst monatlich angeboten werden.

Abseits der täglichen Hektik können wir mal durchatmen, interessante Dinge erleben und nette Gespräche führen.

Teilnehmen können nur Mitglieder der GVV und ihre Begleitpersonen. Die Kalkulation erfolgt stets auf Selbstkostenbasis.

Es werden immer kleinere Gruppen (max. 20) sein, um den Austausch und die Übersichtlichkeit zu gewährleisten. Manchmal muss auch eine Mindestteilnehmerzahl erreicht werden, um die Kosten für Führungen und Bahntickets zu minimieren. ▲



Unsere erste Veranstaltung führte uns am 13.02.2020 in eine kleine Braumanufaktur in Hermsdorf.

Führung durch die Waldsiedlung, ehemalige Politbürosiedlung, heute Brandenburgklinik, am 15.03.2020

Es wird die Entstehungsgeschichte erläutert und die Funktion des Gesamtkomplexes, also auch der einzelnen Gebäude und wer wohnte wo. Uns wird etwas vermittelt von den Eigenheiten der verschiedenen Politbüromitglieder, also eine „Plauderei aus dem Nähkästchen“, sowie zu dem Umgang der Leute miteinander.

Es wird auf die Bewachung, die Versorgung und Bedienteten eingegangen.

Auch die heutige Nutzung wird an entsprechender Stelle erläutert. ▲

Schloss Wackerbarth, 31.05.2020, Pfingstsonntag

Ausflug zum Schloss Wackerbarth bei Dresden. Zwei Stunden mit dem Zug entfernt liegt eine traumhafte Landschaft und mitten drin das Schloss. Dort werden wir standesgemäß mit einem Sektfrühstück verwöhnt. Danach besichtigen wir Schloss und Garten. Der Nachmittag kann dann individuell gestaltet werden, z.B. Besichtigung von Dresden.

Wir lassen uns komfortabel und stressfrei mit einem EC/IC bis Dresden Neustadt chauffieren und steigen dann in die S-Bahn um. Vom Bahnhof sind es noch knapp 1000 Meter bis zum Ziel. Wir haben im EC/IC reservierte Plätze! Wenn Sie Mitglied der GVV sind, können Sie teilnehmen. ▲



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

Dienststelle

Telefon

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





Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!

Als unser Mitglied müssen Sie dafür
keinen zusätzlichen Beitrag entrichten

Gruppendienst- und Gruppendienstregresshaftpflichtversicherung mit folgenden Höchstleistungen je Schadenereignis ab dem 01.09.2016:

- EUR 10.000.000 pauschal für Personen- und Sachschäden und für Vermögensschäden, die als Folgeschaden von Personen- oder Sachschäden auftreten.
- EUR 50.000 Regresshaftpflicht für Benutzer fremder, nicht versicherungspflichtiger Fahrzeuge
- EUR 50.000 für das Abhandenkommen von Dienstschlüsseln
- EUR 5.000 für das Abhandenkommen persönlicher Ausrüstungsgegenstände

Die Gesamtleistung für alle Versicherungsfälle eines Versicherungsjahres beträgt das Doppelte dieser Deckungssummen. Abgesichert sind Regressansprüche des Dienstherrn/Arbeitgebers, die leicht bis grob fahrlässig verursacht wurden. Vorsätzlich verursachte Schäden sind nicht versichert.

Folgende beispielhafte Sachverhalte sind in der Diensthaftpflicht abgesichert:

- Schäden, die aus hoheitlichen, fiskalischen und privatwirtschaftlichen Tätigkeiten der Beamten und Angestellten resultieren
- Schäden am fiskalischem Eigentum, wie Rechner, Laptop, Beamer und GPS
- Schäden, die beim dienstlichem Umgang mit Geräten, sowie Waffen und Munition des Dienstherrn entstehen
- Abhandenkommen und Schäden an persönlichen Ausrüstungsgegenständen, nach dem Bekleidungsnachweis
- Schäden aus dem Gebrauch von nicht versicherungspflichtigen Kraftfahrzeugen, hierzu zählen auch selbstfahrende Arbeitsmaschinen mit Geschwindigkeiten unter 20 km/h
- Übernahme der Kosten (z. B. einer neuen Schließanlage) bei Verlust des Dienstschlüssels und einer Objektbewachung bis zu 14 Tagen
- Abwehr unberechtigter Ansprüche (passiver Rechtsschutz) ▲



Pflanzen im Büro

Pflanzen im Büro sind Multitalente. Nicht nur ihr Anblick sorgt für angenehmes Raumklima. Bestimmte Sorten sind echte Filterprofis für Schadstoffe und Staub.



Pflanzen im Büro filtern Schadstoffe

Besonders Efeutute, Einblatt und Grünlilie tun sich hier hervor. Allerdings darf man die Filterwirkung auch nicht überschätzen.



Pflanzen im Büro fangen Staub

Nicht zu vernachlässigen ist die Wirkung von Pflanzen als Staubfänger. Am Staub in der Raumluft werden gasförmige Schadstoffe und Feuchtigkeit gebunden. „Überschreitet die Raumfeuchte 35 bis 40 Prozent, dann wird der Staub so schwer, dass er sinkt und unter anderem auf den Pflanzen und deren Blättern liegen bleibt“, erklärt Umweltbiologe Manfred Radtke. Davon kann der Staub samt den gebundenen Stoffen einfach entfernt werden.



Pflanzen im Büro produzieren Sauerstoff

Durch sie wird Kohlendioxid aus der Luft gezogen. Dabei geben die Pflanzen Feuchtigkeit und Sauerstoff an die Luft ab.



Pflanzen im Büro sorgen für angenehme Luft

„Abhängig von der Raumtemperatur fühlt sich der Mensch bei einer Luftfeuchte zwischen 35 und 50 % wohl“, erläutert Gartenbauingenieur Engelke. Wo diese Werte unterschritten werden, können die Pflanzen helfen.



Pflanzen im Büro dämpfen Schall

In Büroräumen werden Zimmerpflanzen mittlerweile als Schalldämpfer eingesetzt. „Je größer die Blattoberfläche, je dichter die Pflanze und je mehr Pflanzen im Raum stehen, desto mehr Schall wird gedämpft“, erklärt Gartenbauingenieur Engelke. Aber auch hier sind die Effekte nicht mit Zahlen belegbar. Pflanzen im Büro - mehr Gesundheit für die MitarbeiterInnen.



Strafrecht im Arbeitsschutz

„Wir stehen hier mit einem Bein im Gefängnis!“ – Ein Satz, den man im Arbeitsschutz nicht selten hört. Meist geht es darum, dass Vorschriften massiv verletzt und Gefahren toleriert werden, ohne dass jemand einschreitet. Tatsächlich gibt es im Strafrecht einige Regelungen, die nicht nur dem Arbeitgeber, sondern auch denjenigen, die mit der Umsetzung des Arbeitsschutzes beauftragt sind, Strafen androhen. Passiert ein Unfall, heißt es schnell: „Wer haftet denn dafür?“

Meist wird hier an ein zivilrechtliches Verfahren gedacht und die Frage gestellt, wer die Kosten für die Wiederherstellung eines verletzten Arbeitnehmers übernehmen muss. Aber es gibt auch eine strafrechtliche Dimension, die man nicht vergessen sollte: So muss bei Arbeitsunfällen auch geklärt werden, ob die Tatbestände der Körperverletzung und gegebenenfalls der Tötung erfüllt sind, wie sie in den Paragraphen 222 und 229 Strafgesetzbuch (StGB) beschrieben werden.

Auch Beauftragte haben Verantwortung im Arbeitsschutz

Diese Frage betrifft beileibe nicht nur die Unternehmensleitung, sondern auch die Akteure im Arbeitsschutz (§ 13 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)). **§ 14 StGB und § 9 OWiG führen aus, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die Personen, die von diesem mit der Durchführung entsprechender Aufgaben beauftragt worden sind, bestraft werden können.** Voraussetzung für eine Strafbarkeit ist das

Bestehen einer sogenannten Garantenpflicht. Diese kann als rechtliche Handlungspflicht, die sich aus der Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern ergibt, beschrieben werden. Konkret ergibt sich die Garantenstellung aus den gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie aus einer übernommenen Aufgabe (**Führungskräfte und beauftragte Personen**).

Wie macht man sich strafbar?

Damit Strafbarkeit möglich ist, muss zunächst ein Unfall mit einer Verletzung oder mit Todesfolge vorliegen (§§ 212, 222, 223, 229 StGB). Der Unfall muss zudem durch eine rechtswidrige Handlung verursacht worden sein. Zusätzlich muss eine vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung von Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften erfolgt sein. Kommt es also zu einem Personenschaden und wurden Vorschriften verletzt, ist zu fragen, ob ein Vorsatz oder eine Fahrlässigkeit gegeben ist.

- Fahrlässig im Sinne des Strafrechts handelt, wer die erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Was diese Sorgfalt beinhaltet, muss im Einzelfall bestimmt werden, denn es

geht auch darum, zu welcher Sorgfalt eine Person nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten grundsätzlich imstande gewesen wäre. Ausbildung, Erfahrung und intellektuelle Fähigkeiten spielen hier also eine Rolle. Von einer groben Fahrlässigkeit gehen die Richter aus, wenn einfachste Überlegungen nicht angestellt und naheliegende Handlungen unterlassen werden.

- Wer die Folgen seiner Handlung kennt und diese bewusst oder billigend herbeiführt, handelt vorsätzlich.
- Hinweise auf einen Vorsatz geben das Vorhandensein einer konkreten Gefährdungslage und eine begründete Wahrscheinlichkeit für den Eintritt einer Verletzung oder Tötung.

Straftat ohne Unfall

In Sonderfällen kann es auch ohne einen Unfall zu einer Straftat kommen. Liegt eine konkrete Gefährdungslage vor und werden Leben und Gesundheit von Arbeitnehmern bewusst gefährdet oder wird einer

sofort vollziehbaren behördlichen Anordnung beharrlich zuwidergehandelt (§ 26 ArbSchG), ist bereits das eine Straftat, ohne dass erst ein Unfall passieren muss.



Bußgelder und Strafen

Ein Bußgeld kann nach § 25 ArbSchG immer dann auferlegt werden, wenn erstmalig vorsätzlich oder fahrlässig Vorschriften missachtet werden oder vollziehbaren Anordnungen zuwidergehandelt wird. Bußgelder können bis zu 25.000 Euro betragen.

Wer dieses Verhalten „beharrlich wiederholt“ (§ 26 ArbSchG) bzw. wer durch vorsätzliche Handlungen das Leben und die Gesundheit von Arbeitnehmern gefährdet, kann sogar mit Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr bestraft werden.

Bußgelder außerhalb des Strafrechts

Bußgelder gibt es natürlich auch außerhalb des Strafrechts, etwa im Rahmen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder der Betriebsicherheitsverordnung (BetrSichV). So schlagen fehlende Einrichtungen zur Ersten Hilfe mit bis zu 1.000 Euro und fehlende Flucht- und Rettungspläne mit bis

zu 2.000 Euro zu Buche. Eine fehlende oder unvollständige Gefährdungsbeurteilung kann bis zu 3.000 Euro kosten. Zu bezahlen sind diese Bußgelder natürlich vom Unternehmen, nicht von den beauftragten Personen.

von Markus Horn ▲

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: Joachim Jetschmann
Einzelne Beiträge: Mario Kutz

KONTAKT

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

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

Layout/Satz:
www.hasenecker.de ▲