

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.

Verstärkung für unser Team.....	1
Grußwort.....	1
Wir wollen was verändern.....	2
Extremistische Einstellungen?.....	3
Zukunft des öffentlichen Dienstes?.....	3
IT-Sicherheitsvorfall beim Kammergericht.....	4
Innensenator Geisel ist gefordert!.....	5
Demenzveranstaltung.....	6
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	7
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!.....	8
Verantwortung übernehmen.....	9
Schwarzer Schimmel im Gesundheitsamt.....	10
Dem Social Engineering keine Chance.....	10
„Elf6 Elf7“ – Die Elfen, die helfen.....	11
Eingruppierungsassistent nach TV-L.....	11
Wertschätzung motiviert.....	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 andern 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 wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen ein gesundes und erfolgreiches Neues Jahr. Mögen Sie die Kraft haben, alle notwendigen Aufgaben zu erledigen und die Erkenntnis, was Sie nicht machen müssen. Wenn Sie Vorgesetztenfunktion haben, gehen Sie sorgsam mit Ihren Mitarbeitenden um. Sie sind das wertvollste Kapital, was wir haben.



Der sorgsame Umgang ist natürlich auch untereinander notwendig. Vorgesetzte sind aber auch hier in der Verantwortung. Hängt der Betriebsfrieden schief, müssen sie steuernd eingreifen. Bei aller Überlastung, genießen Sie Ihre Freizeit bewusst, verschieben dort keine Dinge, die Sie irgendwann nicht mehr machen können. Private Zeit ist auch ein wertvolles Gut und keine beliebige Verschiebemasse. Wenn Sie auf Arbeit überlastet sind, dann zeigen Sie dies an. Sie sind sogar dazu verpflichtet, da auch Sie haftbar sind, wenn ein Schaden für das Land Berlin entsteht. Eine Überlastungsanzeige mag für einige Vorgesetzten unbequem sein, Sie als Betroffene werden im Fall eines Falles aber geschützter sein.

Zu dieser Thematik werden wir Ihnen in den nächsten Ausgaben weitere Hinweise geben. Wenn Sie selbst aktiv und positiv Ihr Umfeld gestalten wollen, dann bieten Ihnen die in diesem Jahr stattfindenden Personalratswahlen vielfältige Möglichkeiten. Wenn Sie engagiert und sozial eingestellt sind, etwas Gutes für andere und Ihre Arbeitsstelle bewirken möchten und eigenständig denken, dann stellen Sie sich doch zur Kandidatur zur Verfügung. Personalratsarbeit ist übrigens Dienstzeit. Nach der Kosten- und Leistungsrechnung wird dies berücksichtigt. Ihre Fachdienststelle hat durch Ihr Engagement im Personalrat keine Nachteile.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

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. ▲



Extremistische Einstellungen?

BDK (Bund Deutscher Kriminalbeamter) fordert valides Lagebild durch wissenschaftliche Studie „Die Vorwürfe, die Polizei sei auf dem rechten Auge blind“, sind alt.

Sie entbehren jedoch spätestens seit den NSU-Ermittlungen nicht unbedingt ihrer Grundlage. Aktuell erleben wir verschiedenste Verfahren gegen Polizeibeamte, die einen mutmaßlich rechtsextremen Hintergrund haben, beispielsweise in Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und in Berlin. Dieser Umstand wirkt sich auf die gesamte Polizei als Institution und auch auf alle anderen Kolleginnen und Kollegen negativ aus und schädigt das Vertrauen der Bevölkerung gegenüber den Sicherheitsbehörden.

Hierauf mit den sich wiederholenden Plattitüden zu reagieren, es handele sich um Einzelfälle, ist offenkundig nicht angemessen. Zu oft nehmen wir Vorkommnisse wahr, die neuen Anlass zu (ggf. berechtigter) Kritik geben.

Die Polizei wäre deshalb gut beraten, wieder vor die Lage zu kommen und hierfür zunächst einmal mit einer wissenschaftlichen Erhellung der Situation die Grundlage zu schaffen.

Nur mit offensiven und glaubwürdigen Instrumenten wird es möglich sein, für Aufklärung und nachhaltiges Vertrauen hinsichtlich dieser Vorwürfe zu sorgen. Gleichzeitig ist es für alle Kolleginnen und Kollegen, die zu Unrecht mit an den Pranger gestellt werden, wichtig, die Dimensionen extremistischer Einstellungen in der Polizei zu kennen und ihnen wirkungsvoll zu begegnen. Der Bundesvorstand des BDK hat deshalb beschlossen, dass der BDK zur Erstellung eines Lagebildes eine bundesweit harmonisierte Studie zu extremistischen Einstellungen in den Sicherheitsbehörden für erforderlich hält. Hierfür kann nicht ein Teil der Sicherheitsbehörden – namentlich der Verfassungsschutz – die Verantwortung übertragen bekommen, wie von der Innenministerkonferenz Medienberichten zufolge jüngst diskutiert. Alle Sicherheitsbehörden, wenn nicht der gesamte öffentliche Dienst, sind wissenschaftlich in den Blick zu nehmen.“ ▲

Zukunft des öffentlichen Dienstes?

Die einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts Berlin über die Besetzungssperre zur Direktorenstelle bei der Bauakademie Berlin setzt Maßstäbe über den Einzelfall hinaus. Schon lange ist zu beobachten, dass beim Berliner Arbeitsgericht die eindeutige Tendenz besteht, die Regelungen über öffentliche Ämter nicht nur auf den "klassischen" öffentlichen Dienst im Streitfall anzuwenden. Dabei scheint das Arbeitsgericht in Berlin besonders diejenigen Einrichtungen, Institutionen, Verbände oder staatlicherseits eingerichteten Gremien im Blick zu haben, die ihre finanziellen Grundlagen auf Zuwendungen des Landes oder Bundes ausgerichtet haben.

Das ist für die vielen Empfängerinnen und Empfänger von Zuwendungen und Zuschüsse im Land Berlin richtungsweisend. Zumal diese immer mehr übertragene staatliche Aufgaben wahrnehmen und ihr Personal nach den Grundsätzen der Tarifbeschäftigten des Landes Berlin auf Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin entlohnen. Es könnte durchaus sein, dass sich der öffentliche Dienst bei konsequenter Fortentwicklung der bisher nur in Andeutungen wiederfindenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit um mindestens mehr als fünfzig Prozent des derzeitigen Bestandes ausweitet. ▲

IT-Sicherheitsvorfall beim Kammergericht

Bereits die von den Oppositionsfraktionen (CDU, FDP) und den Koalitionsfraktionen (SPD, Die Linke und Bündnis 90/ Die Grünen) getrennt beantragten Beratungen zum IT-Sicherheitsvorfall beim Kammergericht im Rechtsausschuss des Abgeordnetenhauses am 25. September sollten als Ergebnis Perspektiven und Schlussfolgerungen erbringen. Aus der Sitzung des Rechtsausschusses am 30. Oktober ist jedoch wenig bekannt geworden. Zum IT-Sicherheitsvorfall hat die Justizverwaltung Hinweise zu den Abläufen und Mängeln (freie Nutzung privater USB-Sticks, keine regelmäßige Überprüfung der IT-Sicherheitsbelehrungen, fehlende Schulungen zum Thema „Social Engineering“, fehlendes Grundschutzkompendiums in der Verantwortung der zuständigen Behördenleitung) später bei der Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage eines Oppositionsabgeordneten gegeben. Nun soll auf Antrag der Fraktion der CDU eine Besprechung im Ausschuss für Kommunikationstechnologie und Datenschutz des Abgeordnetenhauses am 9. Dezember die allseits fehlende Aufarbeitung des Vorfalls nachgeholt werden. Anträge der Fraktionen im Abgeordnetenhaus zu dem schwerwiegenden Vorfall zur IT-Sicherheit sind bisher beim Kammergericht nicht gestellt worden.

Eine bemerkenswerte Initiative des Justizsenators zur IT-Sicherheit im Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit kann auch nicht verzeichnet werden. Die medienwirksame Bekanntgabe der ohnehin geplanten Beschaffung von Laptops für die Richterschaft entlastet den Justizsenator nicht entscheidend in seiner Verantwortlichkeit für die IT-Sicherheit bei den Gerichten. Seit mehreren Jahren sind in den von der für Justiz zuständigen Senatsverwaltung erstellten Beschreibungen zum „IT-Einsatz in der Berliner Justiz“ keine Ausführungen zur IT-Sicherheit enthalten. Die wenige Wochen vor dem IT-Sicherheitsvorfall von der Justizverwaltung auf ihrer Website veröffentlichte Übersicht zu den IT-Vorhaben der Berliner Justiz enthält nicht einen einzigen Satz zur IT-Sicherheit. Die im Haushaltsplanentwurf für 2020/2021 beim Haushaltskapitel 0615 - Kammergericht - beim Titel 81254 - Informationsmanagement in der Ordentlichen Gerichtsbarkeit (Masterplan IMOG) jeweils eingestellten Jahresraten von 300.000 Euro für die IKT-Sicherheit: Erstellung und Fortschreibung von Sicherheitskonzepten sind für Dienstleistungen des IT-Dienstleistungszentrums Berlin (ITDZ) für ausgewählte IT-Fachverfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit vorgesehen.

Die Haushaltsansätze entsprechen denen der Jahre 2018 und 2019. Grundsätzliche IT-Sicherheitskonzeptionen werden damit nicht finanziert. Bei den diesjährigen parlamentarischen Haushaltsberatungen sind Aspekte der IT-Sicherheit im Bereich der Gerichte nicht angesprochen worden. Was deshalb auffällig ist, weil der ein oder andere Abgeordnete schwere Vorwürfe nach dem IT-Sicherheitsvorfall erhob.

Das zurückhaltende Verhalten des Justizsenators bei der Umsetzung von IT-Sicherheitsmaßnahmen findet im übrigen seinen besonderen Niederschlag bei der am 24. April 2018 zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und dem erweiterten Hauptpersonalrat sowie Haupttrichter- und Hauptstaatsanwaltsrat des Landes Berlin abgeschlossenen und vom Justizsenator mit unterschriebenen Rahmenvereinbarung zum elektronischen Rechtsverkehr und zur elektronischen Aktenführung in den Berliner Gerichten, Staatsanwaltschaften und der Anwaltschaft. Sie weist den örtlichen Dienststellen die Beachtung der IT-Sicherheitsgrundsätze des Landes Berlin ausdrücklich zu. Den einzelnen Gerichten wird verantwortlich die Erstellung von Sicherheitskonzepten mit den aktuellen BSI-Standards übertragen. Es hat eine fortlaufende Dokumentation der getroffenen Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes und der IT-Sicherheit zu erfolgen. Die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und Sicherheitsrichtlinien ist regelmäßig von der Dienststelle zu prüfen. Festgestellte Mängel sind unverzüglich zu beheben. Mit diesen Regelungen hat der Senat seine Verantwortlichkeiten und die der Behördenleitungen auf die Dienststellenleitungen verlagert, obwohl diese die ihm zuordneten Kompetenzen höchst eingeschränkt selbst wahrnehmen können. Die Dienststellenleitungen können sehr selten über die notwendigen fachlichen, personellen und finanziellen Möglichkeiten verfügen, um die IT-Sicherheit in eigener Verantwortung zu gewährleisten. Bei den Gerichten kommt hinzu, dass das Gesetz zur Ausführung des Gerichtsverfassungsgesetzes - AGGVG - vom 23. März 1992 nur eine geringe Grundlage für die Anforderungen an die IT-Sicherheit in der heutigen Zeit bildet. Aus dieser Sicht heraus muss nicht nur der Justizsenator tätig werden, um die Gewährleistung der IT-Sicherheit im Bereich der Gerichte gesetzlich unter Einbeziehung der umfangreich vorhandenen IT-Sicherheitsvorschriften vorzuschreiben und die Rahmenbedingungen dafür zu beschreiben. ▲

Innensenator Geisel ist gefordert!

Aktueller ging es diesmal wirklich nicht! Das Plenum des Abgeordnetenhauses diskutierte am 16. Januar auf Antrag der Fraktion der FDP in der aktuellen Stunde über die Angriffe auf Polizei und Feuerwehr. Es war eine lebhaftige Debatte. Die Vertreter aller Fraktionen wiederholten ihre bekannten Vorschläge zur Verbesserung des Schutzes der Vollzugskräfte und sparten nicht mit Vorwürfen gegenüber dem politischen Gegner.

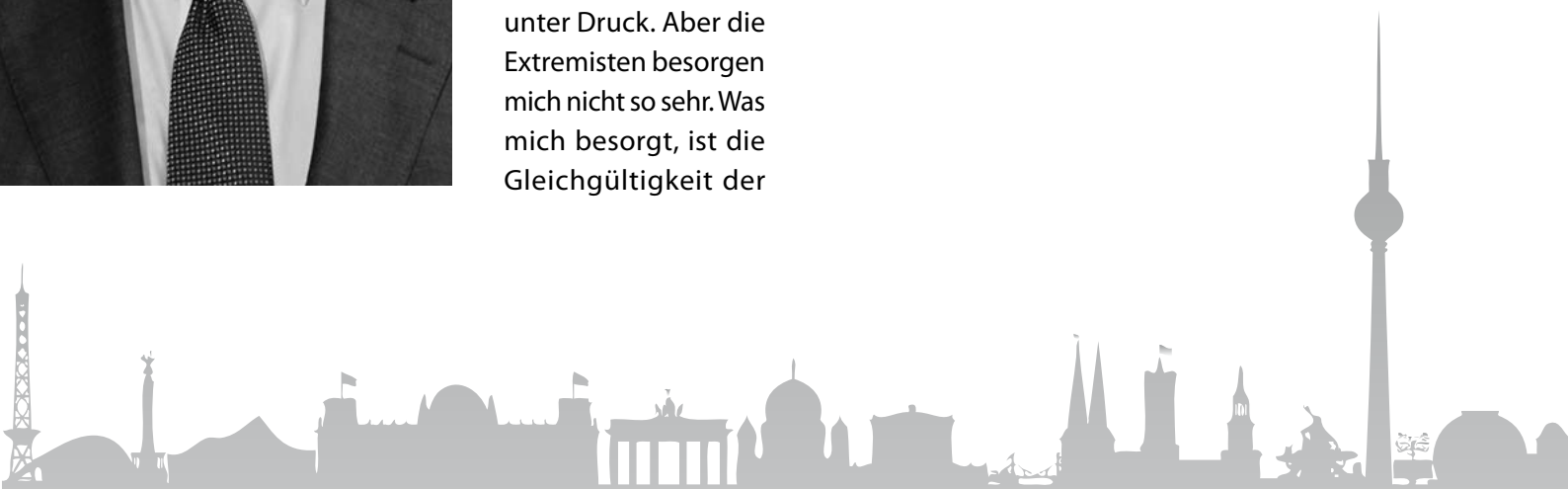
Erst am Ende der Debatte ergriff Berlins Innensenator Andreas Geisel das Wort zu den Übergriffen auf die Einsatzkräfte der Polizei, des Rettungsdienstes, der Feuerwehr sowie die Mitarbeitenden in den Ordnungsämtern in den Bezirken. Die Gewalttaten von Extremisten an den Rändern der



Gesellschaft besorgen ihn eigentlich gar nicht so sehr. Er glaubt, dass der Staat in der Lage ist, diese Situation in den Griff zu bekommen. Wörtlich führte er aus: „Ja, die Zahl der Rechtsextremisten und der rechtsextremistischen Straftaten steigt. Und ja, wir haben gewaltbereite Linksextremisten in dieser Stadt, und auch das setzt den Rechtsstaat unter Druck. Aber die Extremisten besorgen mich nicht so sehr. Was mich besorgt, ist die Gleichgültigkeit der

Mitte der Gesellschaft, der Glaube, dass Demokratie und Rechtsstaat Selbstverständlichkeiten seien und irgendwie funktionieren.“

Zuvor hatte der Senator für Inneres und Sport die vielen guten Taten des Senats zum Schutz der Landesbeschäftigten hervorgehoben. Danach hat er alles Notwendige getan. Das aber hat er nicht. Die ihm zugeordnete Landeskommission Berlin gegen Gewalt war letztmalig im Frühjahr 2014 im Kampf gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes tätig. Immerhin sind Mitglieder der Landeskommission acht Staatssekretärinnen und Staatssekretäre der Landesregierung, der Opferbeauftragte des Landes Berlin, der Polizeivizepräsident, der Integrationsbeauftragte und zwei Bezirksstadträte. Diese hätten schon längst überlegen müssen, wie sie die in den Gewaltereignissen erkennbaren Tendenzen der gesellschaftlichen Entwicklung aufnehmen und mit interessierten Bürgerinnen und Bürgern sowie Verbänden und Beschäftigtenvertretungen Möglichkeiten zur Problemlösung erörtern können. Nichts davon ist geschehen, stattdessen entlastet sich der Innensenator mit einem pauschalen Hinweis auf bekannte gesellschaftliche Phänomene und versucht so, die Verantwortung von sich zu weisen und von seiner eigenen Untätigkeit abzulenken. ▲



Demenzveranstaltung

Rund 25 interessierte Zuhörerinnen und Zuhörer haben am 5. Dezember 2019 einen Kompaktkurs zum Thema Demenz in der Spandauer Mauerritze besucht. Eingeladen hatte die Alzheimer Gesellschaft Berlin e. V. und die Initiative Demenz Partner der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. Der 90-minütige Kurs vermittelte Informationen zum Thema Demenz sowie Tipps zum Umgang mit demenzkranken Menschen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wissen nun, was Demenzerkrankungen sind und welche Folgen sie für das Leben der Betroffenen und für ihr Verhalten haben.

Auch Diagnose und Behandlung der unterschiedlichen Erkrankungen waren Thema. Im Mittelpunkt standen aber Informationen rund um die Begegnung mit Menschen mit Demenz, Tipps und Hinweise für den Umgang und das Gespräch mit den Erkrankten. Für weitere Hilfsangebote in Berlin können Sie sich an Alzheimer Gesellschaft Berlin e. V. per E-Mail (info@alzheimer-berlin.de) oder Telefon wenden (030- 89 09 43 57). Bundesweite Angebote finden Sie auf der Homepage der Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. (www.deutsche-alzheimer.de). ▲



Uwe Winkelmann, stellv. Vorsitzender und Schatzmeister der GVV; Anna Gausmann, Demenz Partner – Initiative; Carsten Polte, Personalrat beim BA Spandau; Kathrin Breternitz, Demenz Partner – Initiative und Klaus Schmitt, Vorsitzender der GVV (v.r.n.l.)

Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaftlicher Mitarbeiter gesucht

<https://newsletter.fraunhofer.de/-viewonline2/10075/1623/2019/QMgJLtSQ/3p5F0frVJ/1>



Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft

Unsere Passion sind Ihre Interessen

Die GVV ist basisdemokratisch

Die GVV ist unabhängig

Die GVV ist nah

Für uns ist Datenschutz wichtig, deshalb wenden wir die EU-Datenschutzgrundverordnung 2018 und das Bundesdatenschutzgesetz an.

Ich möchte ab dem _____ Mitglied in der GVV werden und bin damit einverstanden, dass meine persönlichen Daten inklusive meiner Gewerkschaftszugehörigkeit zum Zwecke der Gewerkschaftsarbeit und der Vereinsführung gespeichert und verarbeitet werden.

Über meinen persönlichen Zugang kann ich jederzeit die über mich vorgehaltenen Daten einsehen und ändern.

Ich entrichte den nach der Satzung zurzeit gültigen Mitgliedsbeitrag von
jährlich 110 € monatlich 10 €
60€ als Pensionär/in, Rentner/in oder in Ausbildung/Studium
durch die Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandates

Ich war/bin _____ tarifbeschäftigt _____ verbeamtet

Ich möchte aktiv mitgestalten und bitte um Kontaktaufnahme.

Ich wurde von _____ geworben.

Mandatsreferenz wird mit der Eintrittsbestätigung mitgeteilt. SEPA-Lastschriftmandat für Gläubiger-Identifikationsnummer DE85 ZZZ0 0001 1533 21

Bitte drucken Sie das Eintrittsformular aus und senden das Original an die GVV.

Per Post: Postfach 20 07 39, 13517 Berlin

Per E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Name

Vorname

Straße

Hausnr.

PLZ, Ort

E-Mail

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



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 Bekleidungs nachweis
- 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) ▲



Verantwortung übernehmen

Wie du mir, so ich dir – das ist die simpelste und kürzeste Zusammenfassung für die Qualität menschlichen Umgangs miteinander. Es ist eine Binsenweisheit, aber immer wieder richtig: Das, was Sie von den Kollegen erwarten, müssen Sie auch selbst geben wollen. Ein offenes Verhältnis zueinander verlangt auch Ihre Offenheit. Wollen Sie Informationen, müssen Sie auch Informationen weitergeben. Erwarten Sie Vertrauen, müssen Sie selbst Vertrauen zeigen. Sollen Kollegen zu ihren Fehlern stehen, dann müssen Sie das auch.

In diesem komplizierten Geflecht menschlicher Beziehungen geht es um Verantwortung; Verantwortung übernehmen, Verantwortung tragen. Die Fähigkeit dazu ist wichtige Voraussetzung für ein funktionierendes, kollegiales Arbeitsklima. Man hat oft den Eindruck, dass dies in der Ausbildung schlichtweg nicht gelehrt wird. Und es dann nicht verwundert, wenn in Verwaltungen und Behörden die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, nicht zur wichtigsten Arbeitsmotivation zählt.

Wir alle kennen die „W“-Fragen und die Vokabeln, mit denen wir den Dingen auf den Grund gehen - wer, wie, wann, womit, warum, wofür? Das sind berechtigte Fragen; unabdingbar für alle, die Verantwortung für sich und andere übernehmen wollen. Doch auch „Wahnsinn“ beginnt mit „W“ – Wahnsinn, in den mancher getrieben wird, wenn der Umgang mit §§ 4 und 5 der GGO I missachtet wird.

Mehr Klarheit darüber, in welchem Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vorgesetzter und Untergebener im Staatsdienst zueinanderstehen wäre schon ein wichtiger Schritt hin zu größerer Akzeptanz auf beiden Seiten. Vorgesetzte im Staatsdienst sind keine Arbeitgeber. Sie sind – wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch – Angestellte des Volkes; sie beziehen ihren Lohn aus der Staatskasse, aus den Steuern. Arbeitgeber – im Sinne dieses Begriffes – sind ausschließlich jene Personen, die das

in ihrem eigenen Unternehmen erwirtschaftete Geld selbst verwalten und ausgeben. Sie wissen ihre Beschäftigten zu motivieren, um aus ihren Dienstleistungen und Produkten maximale Profite herauszuholen – mit allen positiven und negativen Effekten der Marktwirtschaft.

Im Staatsdienst sollte es nicht um Profitmaximierung, sondern um den Dienst, um die Dienstleistung am Bürger gehen. Das ist ein hoher Anspruch. Ebenso wie in der Werkhalle und am Fließband Lob und Anerkennung zu höherer Leistung motivieren, braucht auch der dem Staat dienende Angestellte Lob und Anerkennung. Es braucht Aufmerksamkeit und Wertschätzung – von „oben“ nach „unten“ wie von „unten“ nach „oben“. Denn: Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es auch zurück.

Die Frage ist: Warum beginnen wir nicht bei uns selbst damit, Probleme zu hinterfragen, die das kollegiale Klima belasten? Wir wollen arbeiten, etwas verändern, etwas bewirken. Was also kann der einzelne für ein freundliches, befriedigendes und dienstleistungsorientiertes Arbeitsumfeld tun? Als Staatsdiener sind wir keineswegs bloße Befehlsempfänger, die Arbeitsanweisungen ungefiltert gehorsam zu erfüllen haben. Wir sind aufgefordert, darüber nachzudenken, was sie bewirken und wie das eigene Handeln Tempo und Qualität des Auftrages beeinflussen kann. Schließlich gucken wir ja auch genau, wofür wir unser Geld ausgeben oder hüten uns tunlichst davor, mit den Gesetzen in Konflikt zu geraten. Was hier – meistens – gut funktioniert, sollte auch regelhafte Selbstverständlichkeit am Arbeitsplatz sein. Wir übernehmen Verantwortung für uns – doch wir müssen Verantwortung auch auf der Arbeit übernehmen, wenn wir ein kollegiales und produktives Klima wollen.

(In der nächsten Folge unserer „Arbeitsklima“-Reihe beschäftigen wir uns mit motivationshemmenden Beispielen und wie man ihnen begegnet.) ▲



Schwarzer Schimmel im Gesundheitsamt

Die Geschichte des Schimmelbefalls einiger Diensträume im GA Marzahn-Hellersdorf tritt in ein neues Kapitel.

Zwei weitere Hebeanlagen sorgen in 2 weiteren Etagen durch Defekt für einen Wasserschaden in ihrer Umgebung und lassen zumindest in einem Raum den dringenden Verdacht auf eine neue Saat des Schimmels aufkeimen. Die Sporen sind offenbar gut im ganzen Gebäude verteilt und bedürfen nur überbordender Feuchtigkeit um sichtbar zu werden.

Konsequenzen zur Beseitigung dieser Gesundheitsgefahr sind von Seiten des Bezirksamtes nur minimal möglich, da dieses Objekt angemietet wurde. Der Vermieter hat es überhaupt nicht eilig zu reagieren.

Die 3 Räume aus dem ersten Artikel sind seit mittlerweile 11 Monaten aus jeglicher Nutzung ausgeschlossen. Die Schimmelbekämpfung hat im September stattgefunden und seitdem ist von baulicher Seite nichts mehr passiert. Nach nochmaliger Bitte hat sich nun auch der Personalrat intensiver mit unserem Problem beschäftigt – aber! – auch ihm sind die Hände gebunden. Die Arbeitsbedingungen sind mehr als schlecht. Wir hoffen hier alle, dass mit diesem Kapitel nicht eine unendliche Geschichte eröffnet wurde. Sollte jemand, der das liest noch eine Idee haben, wie wir für mehr Druck zur Beseitigung dieser Zustände sorgen können, sind wir für deren Übermittlung dankbar. ▲

Dem Social Engineering keine Chance

*Autor: Jochen Koehler**

Bei Cyber-Kriminellen stehen Social-Engineering-Angriffe hoch im Kurs. Nur eine Kombination aus der Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen und technischen Maßnahmen bietet eine wirksame Abwehr.

Mit klassischen Sicherheitslösungen ist Social-Engineering-Angriffen und Deepfakes nicht beizukommen. Intrusion-Prevention-Systeme, Antiviren-Tools und Next-Generation-Firewalls sind auf die Detektion von Angriffen angewiesen. Bisher unbekannte Schadsoftware, wie einen neuen Virus in einem E-Mail-Anhang, können sie kaum aufspüren.

Unternehmen und Behörden sind sich oft der Begrenztheit ihrer Abwehr bewusst und versuchen, die Nutzer für die Gefahren durch E-Mails und E-Mail-Anhänge zu sensibilisieren. Es ist zwar richtig, greift aber zu kurz. Ebenso wichtig ist es, die Mitarbeiter mit technischen Maßnahmen zu entlasten.

Dabei rücken verstärkt neue Sicherheitslösungen ins Blickfeld, die einen gänzlich anderen methodischen Ansatz als herkömmliche Tools wählen. Sie setzen auf „Isolation statt Detektion“. Das technische Fundament dafür bildet vielfach die Virtualisierung.

Die Micro-Virtualisierung kapselt jede einzelne Anwenderaktivität, wie das Öffnen eines E-Mail-Anhangs oder den Aufruf einer Webseite, in einer eigenen Micro-VM. Eine mögliche Schädigung bleibt immer auf die jeweilige Micro-VM beschränkt – und die wird nach Beendigung einer Aktivität automatisch gelöscht. Selbst raffinierte Social-Engineering-Angriffe verpuffen damit folgenlos. Die Micro-Virtualisierung erhöht die Sicherheit und entlastet die Mitarbeiter, da sie nicht mehr jeden Klick auf einen E-Mail-Anhang überdenken müssen.

* Jochen Koehler ist Regional VP Sales Europe bei Bromium in Heilbronn ▲

„Elf6 Elf7“ – Die Elfen, die helfen

Mit der neuen Smartphone-App 116117 können Menschen als Ergänzung zum Telefon- und Online-Angebot der Kassenärztlichen Vereinigungen (KVen) jetzt schnell die geeignete medizinische Hilfe finden. Kern der App ist eine einfach gestaltete Smartphone-Oberfläche mit drei Dringlichkeitsstufen „Sofort“, „Heute“ und „Bald“.

- Wer „Sofort“ anwählt, landet beim Notruf 112 – der etablierten Nummer für lebensbedrohliche Notfälle.
- „Heute“ führt zu einer Suche, die die nächstgelegenen Bereitschaftspraxen samt Öffnungszeiten und Routenplanung für akut Erkrankte, die keine lebensbedrohlichen Beschwerden haben.
- „Bald“ verbirgt eine Arzt- und Psychotherapeutensuche mit Verbindung zu den Terminservicestellen, die bei der Vermittlung von Arztterminen helfen. Seit 2020 können über die App direkt Termine gebucht werden.

Bis Ende 2020 sollen weitere Funktionen hinzukommen, wie Spracheingabe der gesundheitlichen Beschwerden mit anschließendem Hinweis, wohin man sich am besten wenden soll, ob an einen niedergelassenen Arzt, sofort an den Rettungsdienst oder ob eine Selbstbehandlung ausreichend ist. Die App stellt keine Diagnose, sondern gibt „lediglich eine Einschätzung der Dringlichkeit und eine Empfehlung ab. „Künstliche Intelligenz kann den Arzt oder die Ärztin allenfalls unterstützen, nicht ersetzen“. ▲



Eingruppierungsassistent nach TV-L

Sind Sie richtig eingruppiert?

In enger Zusammenarbeit mit ausgewählten Kommunen ist speziell für Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber ein elektronischer Eingruppierungsassistent namens „Kasaia“ entwickelt worden, der sie bei der Stellenbewertung unterstützt. Er kann natürlich auch von den Betroffenen selbst genutzt werden. Das haben wir von der Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr für Sie, liebe Menschen, so geregelt.

Wir freuen uns sehr, Sie auf die folgenden Neuerungen hinweisen zu dürfen: Ab sofort unterstützt Kasaia auch den TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder).

Herzlichst sind Sie dazu eingeladen, Kasaia unverbindlich und kostenfrei unter www.kasaia.de/ausprobieren auszu probieren.

Mit Klick auf den Link gelangen Sie zu einer kurzen Eingabemaske. Über die abgefragten Informationen erhalten Sie Ihren persönlichen Kasaia Mandanten, den unser Support exklusiv für Sie einrichten wird. Hier können Sie auch den für Sie relevanten Tarifvertrag auswählen.

Viel Freude beim Ausprobieren! ▲

Wertschätzung motiviert

Seit einiger Zeit beschäftigen wir uns in mehreren Ausgaben mit dem Arbeitsklima – welche Faktoren beeinflussen gutes Arbeiten; was kann der Einzelne tun; was müssen Betriebe und Einrichtungen dafür leisten?

Dazu erreichte uns kürzlich ein Beitrag von Mario Kutz aus Lichtenberg; er fragt:

Muss ich mir alles gefallen lassen oder muss ich lernen, nein zu sagen?

Der Krankenstand in Berlins Verwaltungen und Behörden ist hoch. Unzufriedenheit, schlechte Bezahlung, geringe Wertschätzung und Aufmerksamkeit machen krank und begünstigen die Fluktuation. Was kann helfen, diese Missstände zu beseitigen? Was machen die besser dastehenden Bezirke richtig?

Es gibt kein Rezept für alle – doch ein wichtiges „Medikament“ ist Wertschätzung.

Wertschätzung ist elementarer Grundbaustein eines glücklichen Lebens und von existenzieller Bedeutung für Beziehungen, Partnerschaft, Arbeit, Karriere.

Doch heutzutage hat es Wertschätzung schwer. Der Arbeitsdruck ist hoch, viele sind permanent Stresssituationen ausgesetzt. In dieser Situation vergisst man ganz einfach, sich Regeln für stressfreie Zonen und Zeiten zu schaffen. Dies geht oftmals einher mit Angst – Angst wegen Verlust des Arbeitsplatzes; Angst, in der Arbeit oder der Partnerschaft zu scheitern; Angst, Liebe und Zuwendung zu verlieren.

Aber sind solche Ängste real? Sie fokussieren auf die Zukunft – und wer kann schon in die Zukunft blicken? Warum setzen wir uns unter Druck und damit solchen Ängsten und dem damit verbundenen Stress aus? Warum glauben wir, ständig „funktionieren“ zu müssen?

Ich glaube, viele Menschen nehmen sich einfach zu wichtig und hindern sich selbst, ein ausgeglichenes, erfülltes Leben zu führen. Sie wollen „funktionieren“ und vergessen zu

leben. Sie hören nicht auf die Signale ihres Körpers – und setzen sich den fatalen Folgen aus: Ermüdung, Aggressivität, Unausgeglichenheit, Unzufriedenheit, Magenschmerzen, Bluthochdruck, Erschöpfung und mehr. Ein zufriedenes Leben braucht Regeln und die Fähigkeit, auch nein sagen zu können.

Viele Menschen sind Situationen ausgesetzt, in denen ihr Wertegefühl schwindet. Und sie „funktionieren“, vorseilend gehorsam und oft hyperaktiv, weil sie hoffen, Aufmerksamkeit, Anerkennung, Wertschätzung von den Vorgesetzten zu bekommen. Doch diese – zugegeben oft selbst unter Druck – interessiert der Zustand ihrer Untergebenen oftmals nicht; Hauptsache, sie „funktionieren“. Wenn es dann weniger gut läuft, wird selten nach dem

Warum gefragt, sondern werden – ganz im Gegenteil – noch Berichte abverlangt, warum man die Ziele nicht erreicht hat. Doch wo Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, keine neuen geschaffen werden und die Bedingungen jenseits rechtlicher Normen sind – dort kann man noch so viel schufteln, man schafft es nicht.

Dann ist der Stress programmiert und der fatale Kreislauf von Krankheit, Verlust des Selbstwertgefühls, hin zu Burnout oder aggressivem Verhalten beginnt. Deshalb ist es wichtig, eigene Regeln zu entwickeln und vor allem, auch nein sagen zu können, wenn der Arbeitsberg wächst und wächst ohne, dass Wege zu seiner Bewältigung geschaffen werden. Natürlich

wissen die Vorgesetzten, dass jeder seine Arbeit behalten will und viele freiwillig bis zur Erschöpfung „funktionieren“. Doch wer nicht ausgebrannt zusammenbrechen will, muss sich wehren. Jeder Arbeitnehmer hat Rechte, solange er die Regeln befolgt. Und wenn die Arbeitgeberseite nicht in der Lage oder nicht willens ist, gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, dann muss man sich gemeinsam mit Verbündeten wehren. Tut man es nicht, beginnt – wie schon gesagt – die endlose Spirale immer länger anhaltender Krankheiten, von schlechtem Gewissen gegenüber anderen Menschen, von Verlust der Selbstachtung.

[weiter nächste Seite](#)



Die Missachtung von Wertschätzung und der Regeln für ein gesundes, kollegiales Arbeiten – das ist eines der Hauptprobleme der Berliner Verwaltung; und nicht nur dort.

Wertschätzung kann so viel Positives bewirken, denn sie ist ein wichtiger Motivationsfaktor. Zuwendung, Feedbacks, ein Dankeschön sind enorme emotionale Multiplikatoren. Sie spornen zu Leistungen an, weil man an Selbstachtung und Selbstsicherheit gewinnt. Wer dieses Gefühl entwickelt, muss es einfach mit anderen teilen. Von den positiven Impulsen profitieren der Gebende wie der Nehmende. Überwiegen jedoch die Selbstzweifel, erreicht man wenig. Die Fähigkeit sinkt, den Gegenüber und seine Botschaften gesund wahrzunehmen.

Es ist nicht einfach, diesen Schritt zu gehen und sich von Angesicht zu Angesicht mit seinem Vorgesetzten auseinanderzusetzen. Denn natürlich machen wir uns

immer angreifbar, indem wir echte Gefühle zeigen, Mängel deutlich kritisieren und Abhilfe fordern. Wahrheit und Ehrlichkeit haben es schwer in einer Welt, in der viele Menschen nur noch auf ihr eigenes Ich fokussiert sind und die Ellenbogen dominieren. Wir können kaum noch miteinander reden, die Masse kommuniziert per SMS, Ehrlichkeit bleibt auf der Strecke. Fake News verunsichern uns, es wird schwieriger in unserer globalisierten und rasanten Veränderungen unterworfenen Welt, Wahrheit und Lüge zu unterscheiden.

Aber wenn wir das verlieren, wonach wir uns sehnen – Anerkennung, Respekt, Wertschätzung, Zuwendung –, dann leiden wir. Wegschauen ist keine Lösung – und kein Gott wird uns helfen, unsere Probleme zu lösen. Das müssen wir schon selbst tun. Gegenseitige Wertschätzung und Achtung sind wichtige Meilensteine dahin. ▲

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, Bettina Möckel

KONTAKT

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

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

Layout/Satz:
www.hasenecker.de ▲