

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.

Rettungsschirm.....	1
Grußwort.....	1
Haftung und Regress.....	2
Menschen für den Hauptpersonalrat gesucht	3
Gewalt gegen Arbeitnehmer.....	5
Kein Einzelfall: Gewalt am Arbeitsplatz.....	5
Wie würde eine Welt ohne Hacker aussehen?.....	7
Downloads ohne Risiko.....	8
66 Tipps für ein genussvolles und aktives Leben.....	8
Telearbeit: Auf die gute Gestaltung kommt es an.....	9
Wann ist ein Pausenraum Pflicht?.....	10
Hauptstadtzulage.....	11
Ist die Berliner Richterbesoldung amtsangemessen?	11
Gesetzliche Neuerungen im Justizvollzug.....	12
Daten bei Kriminalität besser nutzen	12
Bakterien an Tastatur, Kopierer und Co.....	13
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	14
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!.....	15
Systemwechsel nicht vorgesehen.....	16
GANZ ZUM SCHLUSS	16

Rettungsschirm

Sie finden alles zum Rettungsschirm der GVV auf Seite 2

Grußwort

Liebe Menschen,

herzlich willkommen wieder im Büro. Die Zeit des Homeoffice neigt sich dem Ende. Hinderlich für eine effektive Aufgabenerfüllung sorgte die noch unzureichende Digitalisierung. Die Technik auf Arbeit lässt sich eben nicht so einfach in die eigenen vier Wände transferieren. Da ist noch viel nachzuholen.

Ohne eine effektive Verwaltung lassen sich die Schäden, die die Pandemie anrichtet nicht bewältigen. Das überaus große Engagement von Ihnen allen kann auch die vielen Personallücken nicht ausgleichen. Auch hier muss dringend nachbesteuert werden. Attraktive Arbeitsplätze mit einer angemessenen Bezahlung sind vonnöten. Ein Rumspielen mit den Erfahrungsstufen bei Neueinstellten ist der falsche Weg. Er frustriert die, die jetzt schon den Laden zusammenhalten.

Was können wir als Gewerkschaft noch tun, um Sie, liebe Menschen, zu schützen? Wir bieten Ihnen einen Schutzschirm, um Sie vor Schäden zu schützen. Wir haben uns deshalb entschlossen, Ihnen den vollen Schutz ohne Wartezeiten anzubieten. Mit uns können Sie coronabedingte Schäden abwehren. Lesen Sie dazu den Artikel Haftung und Regress.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Angehörigen ein schönes und erholsames Pfingstfest. Bleiben Sie gesund.

Mit freundlichen Grüßen



Klaus-Dietrich Schmitt



Haftung und Regress

Es ist erkennbar, dass viele geltende Regeln im Ausnahmezustand, der durch die Pandemie verursacht wird, nicht eingehalten werden können. Der normale Verwaltungsbetrieb kann nicht mehr vollständig aufrecht erhalten werden. Trotzdem müssen Entscheidungen zum Wohle des Landes und der Beschäftigten getroffen werden. Dies erfolgt aber eben auch außerhalb der geregelten Bahnen und betrifft viele Bereiche des öffentlichen Dienstes, bei der Beschaffung, Verlängerung von Bescheinigungen, Personaldokumenten, Gewährung von allen Formen von sozialen Leistungen, Stundungen, Erlassen, Aufstellung von Regeln des Dienstbetriebs, abgekürzten Entscheidungsketten, Entscheidungen aus dem Homeoffice ohne Kenntnis des gesamten Sachverhalts, Nutzung der ungesicherten privaten Infrastruktur usw.

Bei der Flüchtlingskrise 2015/16 wurde von Vertretern der Politik versprochen, sich schützend vor die Beschäftigten zu stellen, wenn Entscheidungen nicht nach den üblichen Abläufen getroffen wurden. Die Realität sah anders aus. Beschäftigte des LAGeSo und des LAF mussten über lange Zeiträume Verfahren ertragen, in denen existenzbedrohende Beträge im Raum standen.

Der Hauptpersonalrat hat diesen Sachverhalt an den Berliner Senat geschickt und ihn aufgefordert, Ermittlungsverfahren gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wegen grob fahrlässigen Verhaltens in Zeiten der Pandemie auszuschließen. Bisher ist keine befriedigende Antwort ergangen und mit Verlaub, wir erwarten das leider auch nicht. **Deshalb entschlossen wir uns, Ihnen einen Schutzschirm anzubieten. Werden Sie Mitglied der GVV mit ihrem hervorragendem Rechtsschutz, gewährleistet durch eine renommierte Anwaltskanzlei und einer bereits im Mitgliedsbeitrag enthaltenen Haftpflichtversicherung. Für 10 € können Sie einen großen Teil berufsbedingter Unbilden abwehren.**

Wenn Sie den speziellen Coronaschutzschirm der GVV nutzen wollen, können Sie bis zum 16.06.2020 rückwirkend zum 01.03.2020 Ihren Eintritt erklären. Diese Aktion endet am 16.06.2020. Danach sind Sie uns ebenfalls herzlich als Mitglied willkommen. Coronabedingte Schäden lassen sich dann nur noch lückenhaft abwehren. ▲

Menschen für den Hauptpersonalrat gesucht

Im Herbst 2020 finden die Wahlen zu den Personalräten und zum Hauptpersonalrat statt. Wir stellen für die Beschäftigtengruppen wieder unabhängige Personalratslisten auf. Mit engagierter Personalratsarbeit lässt sich einiges verbessern.

Unsere Personalratstätigkeit wird sachorientiert und ideologiefrei gestaltet. Das dient den Menschen mehr, als vorgefertigte Schablonen, "ich muss erstmal in der Zentrale nachfragen". Unsere Arbeit kommt allen Menschen zugute, egal, ob sie in einer Gewerkschaft oder eben auch nicht organisiert sind.

Wenn Sie sozial engagiert sind, etwas für andere erreichen wollen und selbständig denken, dann sind Sie richtig bei uns. Wenn Sie mit uns für den Hauptpersonalrat kandidieren möchten, dann füllen Sie bitte die Einverständniserklärung je nach Beschäftigtengruppe aus und schicken uns das Formular im Original an GVV, Postfach 20 07 39, 13517 Berlin.

Wir werden dann mit Ihnen den weiteren Weg zur Nominierung abstimmen.

Sie benötigen im Vorfeld keine speziellen Rechtskenntnisse. Nach den Wahlen haben Sie, sofern Sie ein Mandat erzielen, 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 bei uns richtig.

Was geht aber nicht: Sie haben herausragende Vorgesetztenfunktionen oder sind in einer zu uns konkurrierenden Gewerkschaft organisiert. ▲

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



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



Zustimmungserklärung Beamte

Ich stimme der Aufnahme in den Wahlvorschlag zum Personalrat mit dem Kennwort **Die Unabhängigen-jetzt reicht's** beim Hauptpersonalrat des Landes Berlin für die Gruppe der **Beamten** zu. Im Falle meiner Wahl nehme ich das Amt an.

Ort Datum Unterschrift

Angaben zur Person:

Vor- und Zuname _____
Geboren am _____
private E-Mail _____
Privatanschrift _____
Tel. mobil _____
Dienststelle _____
Tel. _____
Dienstliche E-Mail _____
Berufs- / Amtsbezeichnung _____
Beschäftigt in der Dienststelle seit _____
Beschäftigt im öffentlichen Dienst seit _____
Gruppenzugehörigkeit Arbeitnehmer Beamt



Zustimmungserklärung Arbeitnehmer

Ich stimme der Aufnahme in den Wahlvorschlag zum Personalrat mit dem Kennwort **Die Unabhängigen-jetzt reicht's** beim Hauptpersonalrat des Landes Berlin für die Gruppe der **Arbeitnehmer** zu. Im Falle meiner Wahl nehme ich das Amt an.

Ort Datum Unterschrift

Angaben zur Person:

Vor- und Zuname _____
Geboren am _____
private E-Mail _____
Privatanschrift _____
Tel. mobil _____
Dienststelle _____
Tel. _____
Dienstliche E-Mail _____
Berufs- / Amtsbezeichnung _____
Beschäftigt in der Dienststelle seit _____
Beschäftigt im öffentlichen Dienst seit _____
Gruppenzugehörigkeit Arbeitnehmer Beamt

Gewalt gegen Arbeitnehmer

Berufsgenossenschaft informiert

Gewalt gegen Beschäftigte ist vielfältig – auch verbale Attacken können dazu gehören. Viele Beschäftigte z. B. in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen erleben im Arbeitsalltag verbale oder körperliche Gewalt. Aber wann zählt ein solcher Vorfall als Arbeitsunfall, und wann sollte ein Gewaltereignis gemeldet werden? Darüber informiert die BGW und stellt außerdem einen neuen Ratgeber vor, der zeigt, wie Betriebe hier effektiv vorbeugen können.

Arbeitsunfall?

„Verursacht ein Gewaltvorfall im Zusammenhang mit der Arbeit einen körperlichen Schaden oder eine psychische Erkrankung, handelt es sich versicherungsrechtlich um einen Arbeitsunfall“, erklärt Claudia Drechsel -Schlund, Reha-Expertin der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). „Je nach Einzelfall kann das auch bei verbalen Übergriffen gegeben sein.“

Gewaltereignis melden?

Notfallmanagement einrichten!

Wie bei anderen Arbeitsunfällen, so gilt auch bei Gewaltvorfällen: Meldepflicht besteht, wenn sie mehr als drei Kalendertage Arbeitsunfähigkeit verursachen. Bei Gewalt- und anderen Extremereignissen können psychische Folgen jedoch auch zeitverzögert auftreten. Die BGW empfiehlt daher:

- Extremereignisse immer melden: insbesondere schwere Körperverletzungen, Sexualdelikte oder (Raub-)Überfälle, auch auf dem Arbeitsweg. Berücksichtigt werden müssen auch Beschäftigte, die das Geschehen miterlebt oder Betroffenen geholfen haben und dadurch ebenfalls psychisch belastet sein können.
- Gewaltereignisse immer dann melden, wenn psychische Auffälligkeiten bei direkt oder indirekt betroffenen Beschäftigten bemerkbar werden.
- Bei häufigem Auftreten von Gewalt- oder Extremereignissen im Betrieb individuell Kontakt mit der BGW aufnehmen.

Hinweis: Sofern keine Meldepflicht für den jeweiligen Arbeitsunfall besteht, muss für eine fallbezogene Meldung an die Berufsgenossenschaft die Zustimmung der betreffenden versicherten Person vorliegen.

Neuer Präventionsratgeber

Die neue Broschüre „Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte“ der BGW hilft bei der Prävention solcher Vorfälle: Sie zeigt Unternehmen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege, wie sie Übergriffe auf Beschäftigte vorbeugen können, was nach einem Vorfall zu tun ist und welche Unterstützung die BGW ihren Mitgliedsbetrieben und Versicherten bietet.

Die Broschüre sowie weitere Informationen finden Interessierte unter www.bgw-online.de/gewalt ▲

Kein Einzelfall: Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz kommt vor – häufiger als gedacht. Statistiken zeigen einen Anstieg von Gewaltunfällen. Vor allem Beschäftigte mit Patienten- oder Kundenkontakt sind Übergriffen ausgesetzt.

Ein Mann greift im Jobcenter Hattingen einen Sachbearbeiter mit einem Messer an. Hintergrund für den Angriff seien gekürzte Leistungen gewesen. Mit Verletzungen an Oberkörper und Bauch kann sich der Sachbearbeiter nach Angaben der Polizei hinter einer Tür in Sicherheit bringen, wie das Online-Magazin Welt.de berichtet. Der Übergriff ereignete sich im Dezember vergangenen Jahres. In Jobcentern kam es in der Vergangenheit immer wieder zu Übergriffen und Angriffen. Viele Arbeitsplätze sind daher mit Alarmknöpfen ausgestattet.

Von tätlichen Angriffen sind nicht nur Jobcenter-Mitarbeiter betroffen. Als besonders gefährdet von Übergriffen Dritter gelten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zufolge alle Beschäftigten, die während ihrer Tätigkeit Kontakt mit Patienten oder Kunden haben. Allerdings gelten manche Arbeitsbereiche hinsichtlich Bedrohungen und Gewalt als besonders risikoreich. Dies sei zum Beispiel der Fall, wenn Personen mit Bargeld umgehen, Kontrollaufgaben ausüben, mit schwierigen Personengruppen umgehen oder an öffentlich zugänglichen Einzelarbeitsplätzen arbeiten.

Steigende Zahl an Übergriffen

Im Jahr 2016 ereigneten sich gut 31 Prozent aller Übergriffe auf Beschäftigte in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Ein Fünftel geschah im öffentlichen Bereich, [weiter Seite 6](#)

von Seite 5 auf Straßen oder in Transportmitteln. Rund 13 Prozent waren in Läden und Geschäften mit Übergriffen konfrontiert. Das zeigt der Arbeitsunfallbericht 2016 der DGUV. Der Anteil der Gewaltunfälle durch Personen an allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen liegt bei 1,4 Prozent. Im Berichtsjahr erlitten 10.432 Beschäftigte einen Unfall während einer betrieblichen Tätigkeit durch Einwirkung von physischer oder psychischer Gewalt. Im Vergleich zum Jahr 2012 haben die gemeldeten Gewaltunfälle um 22 Prozent zugenommen. Ob sich hinter dieser Zahl eine Zunahme des Gewalttrisikos verberge, sei laut DGUV schwer zu sagen. Beispielsweise habe in den vergangenen Jahren auch die Beschäftigungsquote in einem der relevanten Bereiche wie Pflege zugenommen.

Eine hohe Zahl an Angriffen in Bereichen mit Patientenkontakt – insbesondere auf Mediziner und ihre Praxisteams – zeigt der aktuelle Ärztemonitor des Verbands der niedergelassenen Ärzte Deutschlands (NAV-Virchow-Bund). Für den Monitor werden insgesamt 11.000 niedergelassene Ärzte zur Arbeitssituation befragt. Erste Auswertungen von über 7.000 Befragten lassen erkennen, dass es in deutschen Arztpraxen pro Arbeitstag 75 Mal zu körperlicher Gewalt kommt. Verbale Gewalt kommt noch häufiger vor. Es besteht zudem ein Zusammenhang mit der Praxisgröße. Mit steigender Praxisgröße nimmt die verbale Gewalt zu. Körperliche Gewalt

nimmt hingegen zu, je kleiner die Praxis ist. Mit verbalen und körperlichen Übergriffen sind auch Einsatzkräfte von Rettungsdienst und Feuerwehr betroffen.

Präventive Maßnahmen im Arbeitsschutz

Werden Beschäftigte Opfer eines Übergriffs, können neben körperlichen Verletzungen auch psychische Beeinträchtigungen damit einhergehen. Gesundheitsschäden sowie krankheitsbedingte Fehlzeiten sind oftmals die Folge. Gewalt am Arbeitsplatz gehört daher zu wichtigen Themen des Arbeitsschutzes. Die DGUV empfiehlt zur Prävention von Gewalt unterschiedliche Maßnahmen. Im Arbeitsumfeld können unter anderem bauliche und technische Maßnahmen für mehr Sicherheit sorgen – zum Beispiel Notausgänge, Schutzwände, Zugangskontrollen oder Notrufsysteme. Die Vermeidung von Einzelarbeitsplätzen kann in risikoreichen Arbeitsfeldern ratsam sein. Im Kundenkontakt sind geringe Bargeldbestände sowie bargeldlose Alternative eine weitere, präventive Maßnahme. Wichtig ist ebenso, die Beschäftigten hinsichtlich Sicherheitsvorschriften zu informieren und zu unterweisen. Sie sollten wissen, wie sie Stresssituationen und bedrohliche Situationen mit Dritten vermeiden. Dafür bieten sich Deeskalationsseminare an.

Quelle/Text: DGUV, Welt.de, NAV-Virchow-Bund; Redaktion arbeitssicherheit.de (SL)



Wie würde eine Welt ohne Hacker aussehen?

Heilbronn, 30. März 2020 – IT-Sicherheit ist für jedes Unternehmen eine große Herausforderung. Doch was schützt wirklich? Und wie würde eine Welt ohne Cyber-Bedrohungen aussehen? Der Sicherheitsspezialist Bromium hat sich Gedanken gemacht, was auf der Wunschliste von Unternehmen und ihren IT-Abteilungen stehen könnte.

Hacker-Angriffe und Datendiebstähle gehören für viele Unternehmen inzwischen zum Alltag. Phishing-Mails, Ransomware-Offensiven, Zero-Day-Attacken oder Advanced-Persistent-Threat-Angriffe ziehen fast immer einen mehr oder minder großen Schaden nach sich und sorgen bei Geschäftsführern, Vorständen und IT-Entscheidern für schlaflose Nächte. Gerade vor dem Hintergrund, dass traditionelle Security-Maßnahmen wie Antiviren-Software, Firewalls oder Netzwerk-Segmentierung gegen diese Art der Angriffe nicht wirklich etwas ausrichten können, würden sich wohl viele Unternehmen eine Welt ohne Cyber-Bedrohungen wünschen, um sich entspannt zurückzulehnen.

Eine „Welt ohne Hacker“ bedeutet:

- Menschliche Fehler bleiben ohne Konsequenzen. Mitarbeiter müssen sich keine Gedanken darüber machen, auf welche Links sie klicken oder ob sie den E-Mail-Anhang öffnen dürfen. Auch USB-Sticks, die etwa auf Parkplätzen oder in der Kantine „gefunden“ werden, können in den Unternehmensrechner gesteckt werden, ohne dass die Gefahr einer Kompromittierung des Gerätes und nachfolgend eine Infiltrierung des Netzwerks besteht.
- Komplizierte Passwörter gehören der Vergangenheit an. Wenn etwa Mitarbeiter den Zugriff auf ihren Rechner mit „12345“ schützen, stellt ein unsicheres Passwort kein Problem mehr dar.
- Die Webcam spioniert nicht. Das lästige Abkleben der Webcam entfällt, Klebereste verschleiern – wenn dann doch genutzt – nicht das Bild.
- Geräte müssen nicht an die Kette gelegt werden. Mobile Devices, die normalerweise nicht über die gleichen Sicherheitsstandards verfügen wie In-House-Rechner, bedürfen keinerlei Kontrolle durch die IT-Abteilung.
- Keine Rückkehr zu längst überholten Prozessen. Unternehmen müssen nicht zum „Einsiedler“ werden und die Zugriffe von Mitarbeitern oder Partnern auf die unterschiedlichsten Systeme streng reglementieren.
- Der Blick in die Kristallkugel ist entspannt. Die IT-Verantwortlichen müssen keine Angst haben, welche neuen Angriffsmethoden Hacker künftig nutzen werden.

„Eine Welt ohne Cyber-Kriminelle ist eine tolle Vision. Fakt ist, Hacker und ihre Angriffsmethoden werden immer raffinierter, sodass Unternehmen und Behörden überspitzt formuliert fast auf verlorenem Posten stehen und manchmal sogar zu drastischen Maßnahmen greifen“, erklärt Jochen Koehler, Regional VP Sales Europe bei Bromium in Heilbronn. „Manche Behörden etwa blockieren im Kampf gegen Emotet E-Mails, die Links oder Microsoft-Office-Dokumente enthalten, andere schneiden Anhänge wie Microsoft-Excel-Files vor der Zustellung einfach ab. Die eigene Arbeitsfähigkeit wird dadurch allerdings massiv beeinträchtigt. Vor Schadsoftware jeglicher Art können sich Unternehmen viel besser schützen, indem E-Mail-Links und -Anhänge sowie Webseiten-Aufrufe in Hardware-isolierten Micro-VMs ausgeführt werden.“

Intelligente Lösungen auf Grundlage von Micro-Virtualisierung setzen darauf, die Wirkung von Schadsoftware zu verhindern, ohne diese als solche erkennen zu müssen. Dabei wird jede riskante Anwenderaktivität wie das Öffnen eines E-Mail-Anhangs oder das Downloaden eines Dokuments in einer eigenen Micro-VM (Virtual Machine) gekapselt. Eine mögliche Schädigung durch Viren oder Malware bleibt dadurch immer auf die jeweilige Micro-VM beschränkt, die zudem nach Beendigung einer Aktivität wieder automatisch gelöscht wird. Eine Kompromittierung des Endgerätes und nachfolgend des Netzwerks über einen dieser Angriffswege ist damit ausgeschlossen – die Cyber-Kriminellen laufen quasi ins Leere. ▲



Downloads ohne Risiko

Autor: Jochen Koehler*

Das sichere Downloaden und Öffnen von Dokumenten aus unbekanntem Quellen erscheint vielen als Illusion. Bei einer ausschließlichen Nutzung klassischer Sicherheitsapplikationen trifft diese Einschätzung auch zu, nicht aber im Hinblick auf neue Lösungen, die auf Sicherheit durch Isolierung mittels Virtualisierung setzen.

Aus dem Arbeitsalltag vieler Mitarbeiter ist das Downloaden von Dateien aus externen Quellen nicht mehr wegzudenken. Dabei besteht aber immer die Gefahr, Opfer von Malware zu werden. Mit klassischen Sicherheitslösungen wie Antiviren-Tools oder Firewalls können die mit Downloads verbundenen Gefahren nicht zuverlässig ausgeschlossen werden. Der Grund: Sie sind auf die Detektion von Schadsoftware angewiesen und daher bei neuer, bisher unbekannter Malware auch nur bedingt erfolgreich.

Einen anderen Ansatz wählt deshalb Bromium. Die Lösung lautet: Sicherheit durch Isolierung potenzieller Gefahren; das technische Hilfsmittel ist dabei die Virtualisierung. Vereinfacht ausgedrückt erfolgt bei der Bromium-Lösung Secure Platform der Malware-Schutz direkt am Endpunkt durch Hardware isolierte Micro-VMs, mit denen alle Anwenderaktivitäten gekapselt werden – zum Beispiel das Downloaden eines Dokuments, das Öffnen eines E-Mail-Anhangs, das Aufrufen einer Webseite oder der Zugriff

auf die Daten eines USB-Geräts. Eine Kompromittierung des Endpunkts über einen dieser Angriffswege ist damit ausgeschlossen. Jeder einzelne Task, also zum Beispiel unterschiedliche Seitenaufrufe in einem Browser oder das Öffnen verschiedener Dokumente mit Word, Excel oder anderen Anwendungen läuft dabei in einer eigenen Micro-VM – und zwar strikt getrennt voneinander, vom eigentlichen Betriebssystem und vom verbundenen Netzwerk. Damit wird zuverlässig verhindert, dass sich Schadprogramme ausbreiten. Eine mögliche Schädigung bleibt somit immer auf die jeweilige Micro-VM beschränkt, die zudem nach Beendigung einer Aktivität, beispielsweise dem Schließen eines Files oder Browser-Tabs, automatisch gelöscht wird.

Gefahrlose Downloads mittels Micro-Virtualisierung bedeuten aber nicht nur ein Sicherheitsplus, sondern auch eine höhere Benutzerfreundlichkeit, da die Mitarbeiter durch die Sicherheitslösung nicht be-, sondern entlastet werden. Zum einen werden sie in ihrer Arbeit nicht durch restriktive Sicherheitsrichtlinien behindert und zum anderen müssen sie sich nicht ständig mit Vorgaben wie „Bei E-Mails unbekannter Absender keine Links anklicken und keine Anhänge öffnen“ herumschlagen.

* Jochen Koehler ist Regional Director DACH bei Bromium in Heilbronn ▲

66 Tipps für ein genussvolles und aktives Leben

Damit in der Fülle der 66 Tipps eine schnelle erste Orientierung möglich ist, sind die Texte zum Thema „Ernährung“ beziehungsweise „Bewegung“ mit unterschiedlichen Symbolen versehen.

Zu einigen Tipps finden Sie im hinteren Teil des Buches weiterführende Informationen, Hinweise zu Bestellmöglichkeiten oder hilfreiche Webseiten.

Auch diese Tipps sind gekennzeichnet. Der Apfel kennzeichnet alle Tipps zum Thema Ernährung. Der Turnschuh kennzeichnet alle Tipps zum Thema Bewegung. Sie sind eingeladen, sich aus den 66 Tipps diejenigen herauszusuchen, die Sie interessieren, motivieren und

zu Ihnen passen. Denn ganz unabhängig von Alter und Gesundheitszustand ist jede Lebenssituation verschieden.

Anbei der Link: <https://bit.ly/2WwvMJx>
DL/act/dl ▲



Telearbeit: Auf die gute Gestaltung kommt es an

Gleichzeitig arbeitet knapp jeder Dritte ohne Vereinbarung gelegentlich von zuhause aus. Dieses unregelmäßige Arbeiten von zuhause geht häufig mit hoher Arbeitsbelastung und Überstunden einher. Daher ist es für die Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten wichtig, die Arbeit von zuhause gut zu gestalten und die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen. Zudem gaben in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 etwa 60 Prozent der abhängig Beschäftigten an, dass sie nicht in Telearbeit arbeiten möchten. Diese und weitere Ergebnisse enthält der baua: Bericht kompakt „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland“, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jetzt veröffentlicht hat.

Betrieblich vereinbarte Telearbeit ist insgesamt nur einer kleinen Gruppe von etwa zwölf Prozent der Beschäftigten möglich. Für diese Beschäftigten ist Telearbeit ein Instrument, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. So nutzen die Beschäftigten Telearbeit etwa, um lange Pendelwege zu vermeiden. 21 Prozent der Fernpendler (Beschäftigte mit einem Arbeitsweg von mindestens zwei Stunden täglich) arbeiten an mindestens einem Tag pro Woche in Telearbeit. Insgesamt zeigt sich, dass sich bei Beschäftigten mit betrieblich vereinbarter Telearbeit Ressourcen, wie beispielsweise selbstbestimmte Arbeitszeiten, Reduktion von Pendelzeiten oder soziale Unterstützung durch Kollegen, und Belastungen, wie Überstunden oder erweiterte Erreichbarkeit, die Waage halten.

Ein weitaus größerer Teil der Beschäftigten (31 Prozent) arbeitet gelegentlich ohne eine betriebliche Vereinbarung von zuhause. Diese Beschäftigten arbeiten jedoch länger und

mit höherer Intensität als Beschäftigte mit einer Vereinbarung über Telearbeit. Die Ergebnisse legen nahe, dass diese Beschäftigten ihre Arbeit mit nach Hause nehmen, wenn sie die Arbeit in der regulären Arbeitszeit nicht bewältigen können. Außerdem werden Beschäftigte ohne Vereinbarung häufiger in ihrer Freizeit beruflich kontaktiert. Bei ihnen überwiegen insgesamt die belastenden Arbeitsanforderungen, da sie zum Teil über weniger Ressourcen verfügen - es ist ihnen zum Beispiel seltener möglich, die eigene Arbeit und Arbeitszeit mitzubestimmen.

Die Autorinnen und Autoren der Studie weisen darauf hin, dass auch bei der Arbeit von zuhause die geltenden arbeitszeitgesetzlichen Regelungen einzuhalten sind. Dementsprechend muss auch bei Telearbeit auf Tageshöchst- arbeitszeiten und auf Ruhezeiten geachtet werden. Konkrete Telearbeitsvereinbarungen können sicherstellen, dass die Beschäftigten von zuhause nicht über das vereinbarte Ausmaß hinaus arbeiten. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass soziale Kontakte zu Kollegen und Führungskräften erhalten bleiben. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht scheint deshalb ein moderates Ausmaß an Telearbeit, zum Beispiel an einem Tag pro Woche, empfehlenswert.

„BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland“; Nils Backhaus, Anne Marit Wöhrmann, Anita Tisch; Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2019; 1. Auflage; 4 Seiten; DOI: 10.21934/baua:berichtkompakt20191216. Den baua: Bericht kompakt gibt es im PDF-Format zum Herunterladen im Internetangebot der BAuA unter <https://bit.ly/2RNDQTF> ▲



Wann ist ein Pausenraum Pflicht?

Arbeitsstättenregeln (ASR) richtig umsetzen

Haufe Online Redaktion

Der Pausenraum gehört zum betrieblichen Alltag der meisten Unternehmen. Pausenräume sind rechtlich nicht immer ein Muss, aber in vielen Fällen unverzichtbar. Wo findet man die rechtlichen Anforderungen an Pausenräume und was wird gefordert?

Rechtliche Grundlagen für Pausen- und Bereitschaftsräume sind der Anhang 4.2 der Arbeitsstättenverordnung sowie die Arbeitsstättenregel ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“.

Was ist überhaupt ein Pausenraum?

Pausenräume bzw. Pausenbereiche sind nach ASR A4.2 allseits umschlossene Räume, die der Erholung oder dem Aufenthalt der Beschäftigten während der Pause oder bei Arbeitsunterbrechung dienen. Für Arbeitsstätten im Freien oder auf Baustellen können dies z. B. auch Räume in vorhandenen Gebäuden sowie in Baustellenwagen, absetzbaren Baustellenwagen oder in Containern sein.

Pausenraum: Pflicht nach Arbeitsstättenverordnung

Gemäß Anhang 4.2 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung muss ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung gestellt werden, wenn

- der Betrieb mehr als 10 Beschäftigte hat oder
- die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit es erfordern.

Ausnahme: Die Beschäftigten sind in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt und es sind dort gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Pause gegeben.

Pausenraum: Kriterien nach ASR A4.2

In ASR A4.2 werden die Bedingungen aufgelistet, unter denen ein Pausenraum bzw. -bereich erforderlich ist:

- Pausenräume/-bereiche müssen unabhängig von der Zahl der Mitarbeiter eingerichtet werden, wenn es aus Gründen der Sicherheit und Gesundheit zwingend erforderlich ist, z. B. in allen Betrieben, in denen es sehr kalt, heiß, staubig, feucht oder schmutzig ist oder keine Sitzmöglichkeiten vorhanden sind oder wo ständig Kunden oder Besucher Zutritt haben (vgl. Abschn. 4.1 Abs. 3 ASR A 4.2).

- Pausenräume/-bereiche müssen nicht eingerichtet werden, wenn die Mitarbeiter in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind, wo es während der Pausen keine arbeitsbedingten Störungen gibt.
- Bei allen dazwischen einzustufenden Betrieben (das dürfte die Mehrzahl der produzierenden Betriebe sein) sind Pausenräume/-bereiche ab einer Belegschaftsstärke von 10 gleichzeitig anwesenden Personen vorgesehen. Dabei müssen Zeitarbeitnehmer berücksichtigt werden, aber keine Mitarbeiter, die max. 6 Stunden am Tag arbeiten oder die überwiegend im Außendienst tätig sind.

Pausenraum: Grundlegende Anforderungen

Anhang 4.2 Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung enthält einige grundlegende Anforderungen an Pausenräume. Die Räume müssen

- für die Beschäftigten leicht erreichbar an ungefährdeter Stelle sein,
- eine ausreichende Größe aufweisen,
- entsprechend der Anzahl der gleichzeitigen Benutzer mit leicht zu reinigenden Tischen und Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne ausgestattet sein,
- als separate Räume gestaltet sein, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsstätte dies erfordern.

Es muss sich also um „normale“ Aufenthaltsräume im Sinne des Baurechts handeln: z. B. nicht ausgebaute Keller- und Dachräume. Abstellräume ohne Außenlicht kommen hingegen grundsätzlich nicht infrage.

Tipp: Treffpunkt Pausenraum

Auch unabhängig vom Arbeitsstättenrecht bringt ein gut gestalteter Pausenraum viele Vorteile: Es unterstützt das Betriebsklima, wenn Pausen gemeinsam verbracht werden können und signalisiert den Mitarbeitern Wertschätzung. Zudem werden in den Arbeitsräumen „Kaffeecken“ überflüssig. ▲

Hauptstadtzulage

Im Entwurf des Senats für ein neues Haushaltsumsetzungsgesetz ist ab dem 1. Januar 2021 eine Zulage zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität geplant – die Hauptstadtzulage.

Die Hauptstadtzulage beläuft sich auf 150 € pro Monat. Gewährt werden soll die Zulage Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 13. Gleichzeitig soll durch die Verknüpfung der besoldungsrechtlichen Zulage mit dem Zuschuss für ein Firmenticket des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg ein wesentlicher Schritt hin zur klimafreundlichen Hauptstadt gemacht werden. Die Hauptstadtzulage soll neben den Beamtinnen und Beamten des mittelbaren und unmittelbaren Landesdienstes und den Anwärtinnen und Anwärtern auch den Tarifbeschäftigten und Auszubildenden des unmittelbaren Landesdienstes, den nachgeordneten Betrieben (§ 26 Landeshaushaltsordnung) und Kita-Eigenbetrieben gewährt werden.

Der vorliegende Gesetzentwurf regelt ausschließlich die besoldungsrechtliche Rechtsgrundlage für die Zulagengewährung an die Beamtinnen und Beamten bis einschließlich zur Besoldungsgruppe A 13. Über die Ruhegehaltfähigkeit schweigt der Senat bisher. Alle Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 14 sind von der Gewährung der Zulage ausgenommen. Ebenso nicht berücksichtigt worden sind bei der Neuregelung die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Ferner sind nach den Informationen des Senats die Berliner Richterinnen und Richter nicht in den Kreis der Berechtigten einbezogen worden. Die aufgeführten Ausschlüsse von der Gewährung der Hauptstadtzulage ist deshalb besonders ungerecht und willkürlich, weil der Senat beabsichtigt, die Hauptstadtzulage (bisher als Ballungsraumzulage bezeichnet) bei der Ermittlung des Besoldungsdurchschnitts der anderen Bundesländer als Maßstab für die Berliner Besoldung bei

den Besoldungsanpassungen zu berücksichtigen. Das kann nur als Betrug an den betroffenen Personengruppen eingestuft werden.

Der Senat hat mitgeteilt, dass Tarifbeschäftigte der unmittelbaren Berliner Landesverwaltung entsprechend den besoldungsrechtlichen Maßstäben die Zulage ebenso erhalten sollen, ohne näher auszuführen, welche Tarifbeschäftigte danach auch von der Gewährung der neuen Zulage im Vergleich zur besoldungsrechtlichen Regelung für die Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 14 ausgenommen werden sollen. Da die notwendige außertarifliche Regelung noch erarbeitet und von der die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) dafür die Zustimmung einzuholen ist, bleibt abzuwarten, ob und wie die Tarifbeschäftigten tatsächlich die Hauptstadtzulage erhalten.

Die jährlichen Kosten betragen voraussichtlich rund 250,1 Mio. €. Für 2021 ist im aktuellen Haushaltsplan jedoch nur eine Vorsorge in Höhe von 243,2 Mio. € enthalten. Das Abgeordnetenhaus hat also den berechneten finanziellen Mehrbedarf noch zu bewilligen.

Da der Senat seine ursprüngliche Absicht, die Hauptstadtzulage ab Herbst 2020 zu gewähren, wegen der Leistungsprämie von bis zu 1.000 Euro für Beschäftigte, die in der Corona-Krise außergewöhnliche Leistungen erbracht haben und in Serviceeinrichtungen einer erhöhten gesundheitlichen Gefahr ausgesetzt waren, aufgegeben hat, werden Haushaltsmittel, die eigentlich für die Hauptstadtzulage 2020 im Haushaltsplan 2020 vorgesehen sind, anderweitig verwendet. Allein dieses Verfahren lässt sehr daran zweifeln, ob den politischen Aussagen der Fraktion des SPD im Abgeordnetenhaus und ihres Fraktionsvorsitzenden vertraut werden kann. Denn die Hauptstadtzulage war für 2020 für alle Beschäftigten versprochen worden. ▲

Ist die Berliner Richterbesoldung amtsangemessen?

Für den Zweiten Senat des Bundesverfassungsgericht ist unter Vorsitz des Präsidenten des Gerichts, Prof. Dr. Voßkuhle, die Verhandlung - 2 BvL. 4/18 - zum Aussetzungs- und Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts zu der Frage, ob die Besoldung von

Richterinnen und Richtern (Besoldungsgruppen R1, R2 und R3) in Berlin in den Jahren 2009 bis 2015 im Sinne von Art. 33 Abs. 5 Gg amtsangemessen war („Richterbesoldung II“), für 2020 jetzt in der Jahresvorausschau der Terminplanung vorgesehen. ▲

Gesetzliche Neuerungen im Justizvollzug

Ein von der Berliner Justizverwaltung zur Verbändebeteiligung vorgelegter Entwurf eines Gesetzes zur Änderung von Berliner Justizvollzugsgesetzen sieht drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Berliner Justizvollzuges verschiedene Änderungen vor. Sie beruhen auf verschiedenen Urteilen des Bundesverfassungsgerichts, der Notwendigkeit der Anpassung an EU-Recht sowie der weitergehend gesetzlichen Betonung der Resozialisierungsfunktion des Vollzugs.

- Der Gesetzentwurf stellt klar, dass neben der ausschließlichen Zuweisung zum weiblichen oder männlichen Geschlecht weitere Geschlechtszuordnungen existieren, und regelt Ausnahmen von den in den Vollzugsgesetzen bestimmten Trennungsgrundsätzen und lässt bei transgeschlechtlichen Menschen und bei Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, Einzelfallentscheidungen im Zusammenhang mit der Unterbringung zu.
- Dann wird im Strafvollzugsgesetz, dem Jugendstrafvollzugsgesetz, dem Untersuchungshaftvollzugsgesetz und dem Sicherungsverwahrungsvollzugsgesetz geregelt, dass die

Anstalten bzw. Einrichtungen sicherstellen müssen, dass der ausgewählte private Telefonanbieter die Leistung zu marktgerechten Preisen erbringen muss.

- Sodann wird dem Regelungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts gefolgt, den Richtervorbehalt für nicht nur kurzfristige Fixierungen gesetzlich zu regeln (2 BvR 309/15 - 502/16 vom 24. Juli 2018).
- Der Gesetzentwurf vom 23. Januar 2020 sieht neue Regelungen zum Übergangsmanagement sowie zur Differenzierung von minderjährigen und erwachsenen Gefangenen vor.
- Mit dem Änderungsgesetz werden vorhandene gesetzliche Regelungen konkretisiert, um die Strukturen zur Wiedereingliederung nach der Haftentlassung zu verbessern und die verschiedenen Instrumente und Träger der Bewährungshilfe weiter zu unterstützen und zu fordern.
- Bei Gefangenen, die ausschließlich eine Ersatzfreiheitsstrafe zu verbüßen haben, soll die Vollstreckung der Ersatzfreiheitsstrafe nach Möglichkeit im geschlossenen Vollzug vermieden werden. ▲

Daten bei Kriminalität besser nutzen

Für politische Entscheidungen sind Informationen über die Entwicklung von Kriminalität und die Effektivität ihrer Bekämpfung zentral. Die Statistiken der deutschen Polizeien und der (Straf-)Justiz sind hier einschlägig, weisen aber erhebliche Lücken auf. Datenverknüpfungen zwischen den Statistiken sind nicht möglich. Aufgrund des unvollständigen Zuganges zu den Statistiken kann die wissenschaftliche Forschung ihre Potenziale auch zur Beratung nicht ausschöpfen. Die Veröffentlichung des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten RatSWD analysiert das (unvollständige) Ineinandergreifen der bestehenden Statistiken und entwickelt Lösungsansätze. Die Analyse richtet sich an Politik, Behörden und die statistikproduzierenden Stellen. Für eine evidenzbasierte Kriminalpolitik, zur effizienten

Ressourcenplanung, zur rechtsstaatlichen Kontrolle, für die Wissenschaft und damit auch für die Information der Öffentlichkeit sind valide, aktuelle und gut ausgebaute Kriminal- und Strafrechtspflegestatistiken unabdingbar. Die Kriminalstatistik beinhaltet beispielsweise die polizeilich registrierten Straftaten. Die Strafrechtspflegestatistiken fassen einen Korpus an Statistiken zusammen, die über die Phasen eines Strafverfahrens hinweg anfallen. Der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) nennt in seiner jüngsten Publikation „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Kriminal- und Strafrechtspflegestatistik in Deutschland“ zentrale Lücken der deutschen Kriminal- und Strafrechtspflegestatistiken und formuliert konkrete Empfehlungen zur Optimierung. ▲

Bakterien an Tastatur, Kopierer und Co.

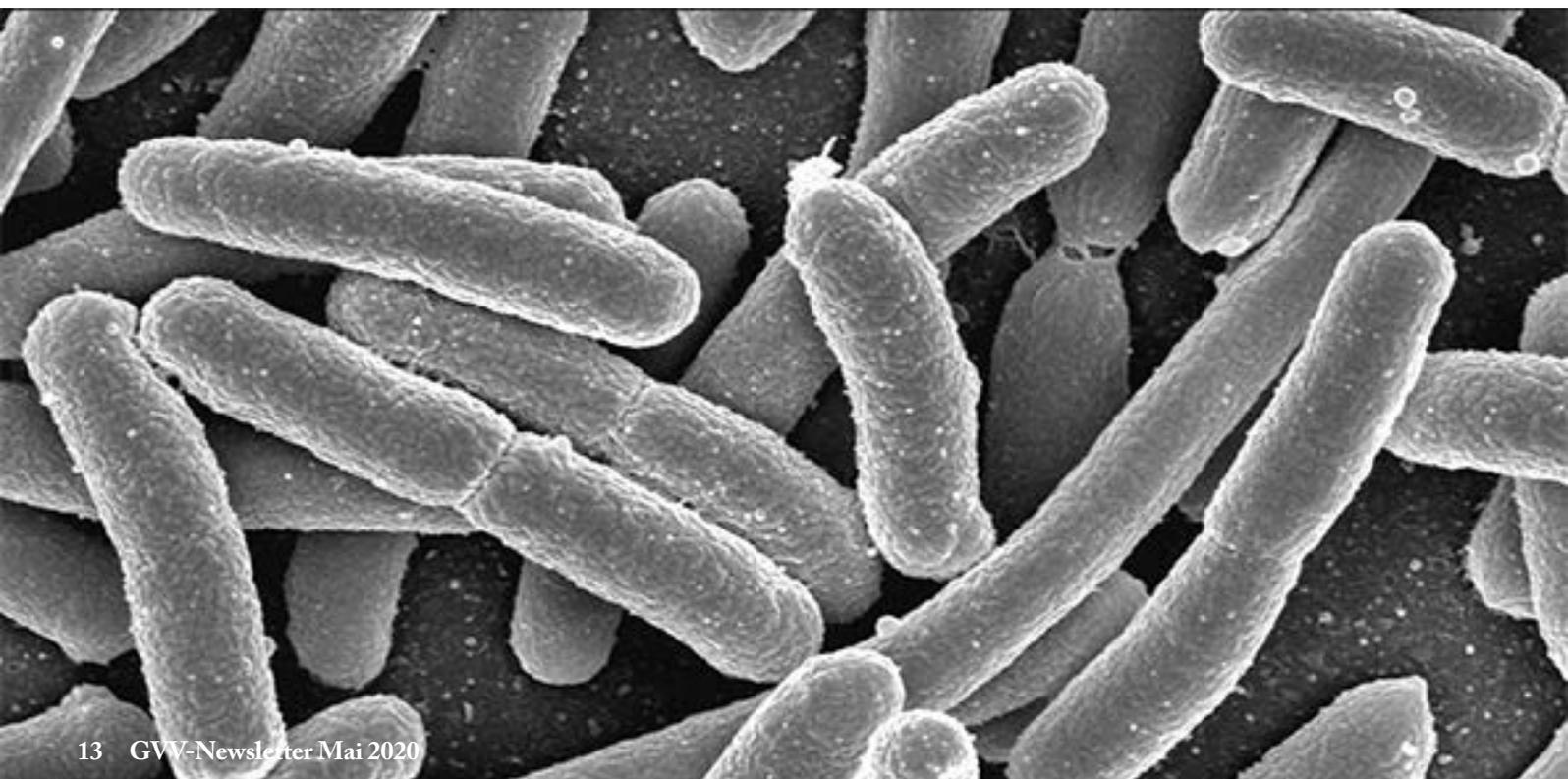
Auf welchen Oberflächen im Büro die meisten Bakterien – und damit Gesundheitsrisiken – lauern, haben amerikanische Schmutz - Forscher herausgefunden. Nach dem Berühren gilt: Hände waschen!

Insgesamt 5.000 Oberflächen in Büros von Versicherungen, Anwälten und Callcentern haben die Wissenschaftler laut dem Online-Portal der Wirtschaftswoche unter die Lupe genommen. Das sind die zehn schlimmsten Bakterien-Brutstätten.

- Auf Platz eins stehen Wasserhähne: Viele (nicht alle!) Mitarbeiter waschen sich nach dem Toilettengang die Hände, weswegen sich dort ganz einfach Bakterien und Keime ablagern und sich in den Ritzen festsetzen können.
- Platz zwei geht an Mikrowellen, die gerne und oft zum Erwärmen von Speisen genutzt werden. Auf den Griffen befinden sich viele Keime.
- Krümel vom Frühstücksbrot, Staub zwischen den einzelnen Tasten, Spucke vom Niesen oder Husten - das alles sammelt sich auf und in der Tastatur, die es auf Platz drei schafft.
- Stellt der Arbeitgeber eine Kaffeeküche bereit, steht dort oftmals auch ein Kühlschrank. Nicht nur aufgrund der dort gelagerten verderblichen Lebensmittel ist er eine beliebte Brutstätte für Keimlinge. Er landet auf Platz vier.

- Auf dem fünften Platz machen sich Wasserspender breit. Viele Arbeitnehmer zapfen sich Wasser ab und hinterlassen dabei Bakterien und Keime an der Spendertaste.
- Süßigkeiten- und Getränkeautomaten erfreuen sich reger Kundschaft - mit oftmals schmutzigen Händen. Das fanden Experten heraus, weil sich an den Automaten eine Vielzahl von Bakterien tummelt und vergaben ihnen den sechsten Platz.
- Der siebte Platz geht an Computermäuse. Jeden Tag stehen sie unter Dauernutzung und werden fast minütlich angefasst und hin- und hergeschoben. So bildet sich langsam aber sicher eine Schicht aus Dreck auf den Gegenständen.
- Telefone sind ständig in Gebrauch und werden gelegentlich von mehr als nur einem Mitarbeiter genutzt. Sie sind kleine Bakterien-Sammelplätze und landen daher auf Platz acht.
- Die Kaffeetasse nimmt den neunten Platz ein, da sie oft und dann meist auch lange in nicht verschließbaren Schränken stehen.
- Auf Platz zehn steht der Kopierer. Weil viele Mitarbeiter sich ein Gerät teilen, können sich Bakterien ganz leicht absetzen und von dort aus gut verteilen. ▲

Quelle/Text: *Wirtschaftswoche.de, arbeitsicherheit.de*





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

Als Mitglied unterstützen Sie uns dabei, Ihre Anliegen sowie die Interessen Ihrer Kolleginnen 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 Alimentspflicht 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, so dass sich Einkommenssteigerungen nicht auf dessen Höhe auswirken. ▲



Systemwechsel nicht vorgesehen

Die Kommission Verlässlicher Generationsvertrag hat ihren Bericht am 27. März mit Leitgedanken für eine zukunftsfeste und gerechte Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme in Deutschland über das Jahr 2025 hinweg vorgelegt. Der Bericht und die dazugehörigen Empfehlungen enthalten Überlegungen zu Beamtinnen und Beamten. Danach verkennt die Kommission nicht, dass es Argumente gibt, die dafürsprechen könnten, Beamtinnen und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Für den Aspekt der nachhaltigen Finanzierung der Rentenversicherung gilt dies jedoch voraussichtlich eher nicht. Die Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung könnte kurz- und mittelfristig zwar die gesetzliche Rentenversicherung finanziell entlasten. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass den zunächst entstehenden finanziellen

Entlastungen der Rentenversicherung langfristig hohe zusätzliche Rentenleistungen gegenüberstehen würden, die die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung voraussichtlich eher erschweren würden. Zusätzlich zur Zahlung der bestehenden Beamtenpensionen müssten die öffentlichen Arbeitgeber sowohl die Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung zahlen als auch hohe Beiträge für die betriebliche Altersversorgung aufwenden. Aus verfassungsrechtlich hergeleiteten Gründen (Alimentationsprinzip) müsste neben der ersten auch die zweite Säule der Alterssicherung abgedeckt werden, um ein ähnliches Versorgungsniveau zu erreichen. Die Kommission empfiehlt, alle Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung systemgerecht und wirkungsgleich auf die Beamtenversorgung zu übertragen. ▲

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

KONTAKT

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

Fotos/Darstellungen:

GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

Layout/Satz:

www.hasenecker.de ▲