

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.

Machen Sie beim Personalrat mit.....	1
Grußwort.....	1
Sicherheit 2.0.....	2
Demenzvortrag am 05.12.2019.....	2
Digitale Stellenbewertungen mit Kasaia®.....	3
GVV auf Personalversammlung.....	4
Machen Sie beim Personalrat mit.....	4
Konkurrenzfähigkeit in der Beamtenausbildung.....	5
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	6
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!.....	7
Arbeiten im Freien.....	8
GANZ ZUM SCHLUSS	8

Machen Sie beim Personalrat mit

Im Herbst des nächsten Jahres finden wieder die Wahlen zu den Personalräten statt. Dafür suchen wir engagierte Kolleginnen und Kollegen, die mit uns für die verschiedenen Gremien kandidieren wollen.

[Mehr auf Seite 4](#)



Grußwort

Liebe Menschen,

Sie leisten nicht nur gute, sondern sehr gute Arbeit. Alle sind mit Ihnen zufrieden, die Bürgerinnen und Bürger und auch Ihre Vorgesetzten. Ihnen macht Ihre Arbeit Spaß, Sie gehen darin auf, sozusagen, Ihr Traumjob. Allerdings würden Sie sich auch gerne materielle Anerkennung wünschen. Die Aussage, dann musst Du Dich woanders hin bewerben, können Sie nicht nachvollziehen.



Um mehr Geld zu bekommen, sollen Sie was völlig anderes, was Ihnen vielleicht keinen Spaß bereitet, machen? Auch das kollegiale Miteinander stimmt und das alles aufgeben? Vielleicht könnte der Arbeitgeber auch Ihre bisherige Arbeit neu und hochwertiger beurteilen? Sie haben diesen Weg schon gewählt und sind getröstet worden, da könne man nichts machen? Jetzt tritt die Stellenbewertung aus dem Dunkel weniger Wissender hervor. Auch Sie können jetzt nachvollziehen, ob Sie höherwertige Tätigkeiten ausüben. Ab Januar 2020 gibt es ein Programm, das diese Anliegen unterstützt und transparent ist, weiteres auf den folgenden Seiten. Für unsere Mitglieder bieten wir an, Stellenbewertungen im Bereich des TV-L nachzuvollziehen. Ein Fragebogen, welche Angaben wir benötigen, wird Anfang des nächsten Jahres zur Verfügung gestellt.

Sie versichern sich gegen alle Unbilden des Lebens, teilweise sehr sinnvoll, aber nicht immer. Haben Sie schon mal über eine Arbeitsplatzversicherung nachgedacht? Das zentrale Element Ihres Lebens überlassen Sie dem Zufall? Näheres dazu im nächsten Newsletter.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

Sicherheit 2.0

Anregende Vorträge und spannende Diskussionen zeichneten das Politische Frühstück am 12.11.2019 im Adlon zum Thema „Sicherheit 2.0 – ganzheitlich und vorausschauend“, mit sehr spannenden Vorträgen führender Persönlichkeiten aus: Tankred Schipanski (MdB), digitalpolitischer Sprecher der CDU/CSU Bundestagsfraktion, referierte über die Anforderungen an Unternehmen, KRITIS Betreiber und Behörden. Peter Neuhauser, Leiter des CERT der Bundesagentur für

Arbeit, sowie Walter Karl, Leiter des SOC der Bundesagentur für Arbeit, berichteten über Abwehr und Umsetzung in ihrer Agentur. Zuletzt wird Hans-Peter Bauer, Vice President Central und Eastern Europe bei McAfee, das aktuelle Thema Business Transformation beleuchten. Auf dem Foto R. Uwe Proll, Herausgeber des Behördenspiegel (links am Rednerpult) und Klaus-D. Schmitt, Vorsitzender der GVV (ganz rechts) Foto: BS/Fieseler ▲



Demenzvortrag am 05.12.2019

Demenz Partner ist die Aufklärungsinitiative rund um das Thema Demenz in Deutschland. Zusammen mit aktuell über 700 kompetenten Einrichtungen und Organisationen informiert die Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. über Demenzerkrankungen und sensibilisiert für die Bedürfnisse der Erkrankten und ihrer Familien. Mittlerweile sind über 50.000 Menschen Demenz Partner geworden.

Im Mittelpunkt der Initiative stehen Veranstaltungen, die in mindestens 90 Minuten Informationen zum Krankheitsbild, aber vor allem zu Umgang und Kommunikation vermitteln. Als Demenz Partner tragen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu bei, dass Demenzerkrankungen weniger tabuisiert werden. Denn Menschen mit Demenz begegnet man nicht nur in der Familie, sondern vielfach im Alltag, in der Nachbarschaft und auch am Arbeitsplatz.

Und ein aufmerksames Umfeld ist wichtig, damit Menschen mit Demenz länger in der vertrauten Umgebung leben können.

Auch die GVV möchte Ihnen den Besuch einer solchen Veranstaltung ermöglichen. Leider dürfte jede/r davon betroffen sein. Daher findet am **5. Dezember 2019 in der Galerie des Kulturhauses Spandau, Mauerstr. 6, 13597 Berlin von 15 -17.00 Uhr** ein Kompaktkurs statt. Sie sind herzlich eingeladen! Anmeldungen bitte an info@gewerkschaftsverwaltungundverkehr.de Sie erhalten dann nach Maßgabe freier Plätze eine Bestätigung.

Weitere Informationen zur Initiative Demenz Partner unter www.demenz-partner.de ▲

Digitale Stellenbewertungen mit Kasaia®

Verwaltungen sind darauf angewiesen, regelmäßig Stellenbewertungen zu erstellen. Mit Kasaia® bietet die PICTURE GmbH aus Münster eine Softwarelösung, um Stellen nach dem Tarifvertrag TVöD VKA, nach KGSt®-Dienstpostenbewertung für Beamtenstellen und ab Anfang 2020 auch nach TV-L einfacher, rechtskonform und nachhaltig zu bewerten.

Standardisierung und Konzentration auf das Wesentliche

Der Einsatz von Kasaia® ermöglicht es Behörden, die Bewertungsgutachten personenunabhängig zu standardisieren, die Arbeit zur Gutachtenerstellung zu vereinfachen und gleichzeitig die Gesamtqualität der Ergebnisdokumente zu steigern. Bemerkenswert dabei ist, dass Kasaia® keineswegs vorgibt, wie eine Stelle entsprechend der Tarifautomatik eingruppiert ist. Die Softwarelösung fördert vielmehr die

individuelle Auseinandersetzung der/des Stellenbewerter/-in mit der konkreten Stelle, ihren Arbeitsvorgängen und Besonderheiten. Dies bietet für die Verantwortlichen den Vorteil, dass Stellenbewerber/-innen sich voll und ganz auf die fachlichen Themen und die rechtliche Feststellung der Tarifmerkmale konzentrieren können.

Wissensmanagement und Wiederverwendung

Ein wichtiger Aspekt im Hinblick auf ein nachhaltiges Stellenmanagement ist die Auswahl eines Software-Tools, welches konsequent datenbankorientiert arbeitet. Dies fördert das langfristige Wissensmanagement beim Umgang mit Stellenbewertungen. So können in Kasaia® z. B. Arbeitsvorgänge aufgefunden und einzeln oder zusammen für neue Stellenzuschnitte wiederverwendet

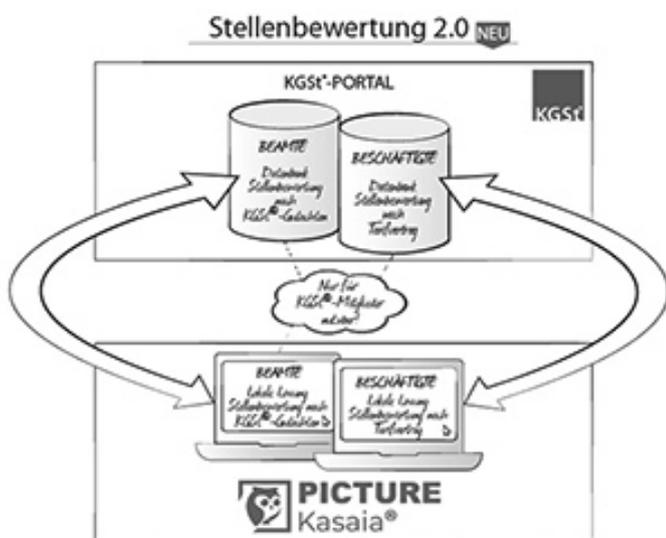
werden. Stellenbewerber/-innen können in dem Tool auch alle Einzelbewertungen der Tarifmerkmale sowie die dazu hinterlegten rechtlichen Begründungen mit kopieren. Eine individuelle Anpassung ist jederzeit möglich. Dies ermöglicht es dem Personalmanagement, langfristig einheitlich und konsistent zu arbeiten.

Konsequenzen direkt erkennen

Eine deutliche Arbeitserleichterung bietet Kasaia® darüber hinaus durch spezialisierte Bewertungsassistenten für die einschlägigen Abschnitte der Entgeltordnungen.

Abbildung: Bewertungsassistenten sorgen für mehr Komfort bei der Stellenbewertung© PICTURE GmbH

Hiermit können die Stellenbewerber/-innen die einzelnen Arbeitsvorgänge einer Stelle durchbewerten. Widersprüche oder Ungereimtheiten erkennt die Software und weist die Mitarbeitenden automatisch darauf hin. Bei jeder Änderung, z. B. bei Zeitanteilen, erfüllten Tarifmerkmalen oder Ausbildungsvoraussetzungen, ermittelt der Bewertungsassistent automatisch und live im Hintergrund die resultierende Entgeltgruppe der Stelle sowie für jeden Arbeitsvorgang die entsprechende Einzelwertigkeit. Selbst bei komplexeren Stellen mit Misch Tätigkeiten erfolgt die Ermittlung nach dem Verfahren des BMI vollständig automatisch und hilft so beim konstruktiven Zuschneiden von Stellen im Rahmen organisatorischer Veränderungen.



Teamwork und einheitliche Gutachten

In der Arbeitsrealität führen oft mehrere Sachbearbeiter/-innen Stellenbewertungen durch und erstellen die jeweiligen Bewertungsgutachten. Mit Kasaia® können diese Mitarbeiter gegenseitig auf aktuelle und ältere Arbeitsergebnisse zugreifen, voneinander lernen und wechselseitig Qualitätssicherungen durchführen. Kasaia® führt dabei automatisch eine Versionshistorie aller Bearbeitungsstände im

Hintergrund mit und unterstützt die explizite Freigabe von Neubewertungen. Die Software setzt auf Basis der Eingaben automatisch ein Bewertungsgutachten zusammen, formatiert dieses und liefert es im PDF-Format aus. Dies fördert in der Verwaltung die Einheitlichkeit, Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Arbeitsergebnisse.



Zusammenarbeit mit der KGSt®



Abbildung: die KGSt®-Datenbank Stellenbewertung 2.0 © PICTURE GmbH

Kasaia® bietet das Erweiterungsmodul zur Dienstpostenbewertung nach "KGSt®-Gutachten Nr. 1/2009: Stellenplan und

Stellenbewertung" an. Dieses Modul ist offiziell lizenziert, qualitätsgesichert und freigegeben durch die KGSt®. Mit dem Erweiterungsmodul können KGSt®-Mitglieder Stellen sowohl tarifrechtlich als auch nach dem KGSt®-Modell bewerten. Mit dem offiziellen KGSt®-Bewertungsmodell für Beamte arbeiten Verwaltungen rechts- und prüfungssicher.

Kasaia® ist zudem exklusiv an die KGSt®-Datenbank Stellenbewertung 2.0 gekoppelt. Hierdurch entstehen für Kasaia®-Nutzer/-in weitere Vorteile in der digitalen Stellenbewertung.

Interessierte können die Kasaia® Explorer-Edition auf www.kasaia.de/ausprobieren kostenlos beantragen und einfach ausprobieren. Mit der Kasaia® Explorer-Edition erhalten Verwaltungen einen vollwertigen Kasaia®-Mandanten, damit Sie sich unter realen Bedingungen ein umfassendes Bild von der Leistungsfähigkeit machen können. ▲

GVV auf Personalversammlung



Bevor der große Ansturm auf unseren Infostand begann, ein Foto mit den Akteuren:

Marlis Bökemeier, Eventmanagerin der GVV, Klaus-D. Schmitt, Vorsitzender der GVV, Andreas Steinecke, Personalrat, Gabriele Schubert, Personalrätin und stellv. Vorsitzende der GVV und Carsten Polte, Personalrat (v.l.n.r.) ▲

Machen Sie beim Personalrat mit

Im Herbst des nächsten Jahres finden wieder die Wahlen zu den Personalräten statt. Dafür suchen wir engagierte Kolleginnen und Kollegen, die mit uns für die verschiedenen Gremien kandidieren wollen. Wir stellen wieder gewerkschaftsunabhängige Listen auf und laden Sie ein, mitzumachen. Wenn Sie sozial engagiert sind und die Verhältnisse in Ihrem Amt positiv beeinflussen wollen, dann sind Sie bei uns richtig. Rechtskenntnisse müssen Sie vorab nicht mitbringen. Im Falle der Wahl werden danach Schulungen durchgeführt.

Wenn Sie Interesse an dieser interessanten Aufgabe haben, dann melden Sie sich bitte per E-Mail:

info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de ▲



Konkurrenzfähigkeit in der Beamtenausbildung

Das „integrierte Lernen“ (engl. Blended Learning) ist zweifelsohne eine zeitgemäße Form der Wissensaneignung in Theorie und Praxis. Es vernetzt in sinnvoller Weise und vielfältigen Lernarrangements die Möglichkeiten des Internets mit den klassischen Lernmethoden. Seit dem 1. April 2019 gibt es dieses Format auch im Studiengang Öffentliche Verwaltung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR). Er richtet sich vorrangig an Teilzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes, da er je zur Hälfte online und in Präsenz gelehrt wird.

Man sollte meinen, der öffentliche Dienst hat großes Interesse an einer Lernform, die den Arbeitsbedingungen in diesem Sektor entgegen kommt und den Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, Arbeit und Fernstudium besser zu vereinbaren. Doch eine Kollegin in einem Berliner Bezirksamt machte da ganz andere Erfahrungen. Gegen den massiven Widerstand von Teilen der Verwaltung konnte sie ihren Qualifizierungswunsch mit Hilfe der politischen Leitung realisieren.

Ende gut, alles gut, könnte man meinen. Doch weit gefehlt. Das war ein mühevoller Kampf und das Problem bleibt. Dieser Sieg bewirkt noch keinen Automatismus dahingehend, dass alle Verantwortlichen die Vorteile dieser Lernmethode erkannt hätten. Andere Bezirke sind noch weit entfernt, würden sich aber gern diesem Beispiel anschließen. Es wäre für sie eine große Chance, auf der Suche nach qualifizierten Beschäftigten, konkurrenzfähiger zu sein.

Obere Landesbehörden und Bundesbehörden haben die Vorteile längst erkannt und nutzen das Blended Learning intensiv. Beschäftigte der Senatsverwaltungen studieren seit Jahren regulär im Studiengang „Öffentliche Verwaltung“.

Sie werden dafür in den unterschiedlichsten Zeitmodellen freigestellt, bereits zu Studienbeginn auf die benötigten Stellen gesetzt und nach Abschluss des Studiums verbeamtet. Auch die Bundesbehörden bieten ihren Beschäftigten ähnliche Bedingungen und großzügige Arbeitszeitmodelle, damit sie sich im Blended Learning qualifizieren können; darunter u. a. Telearbeitsplätze mit einer Nutzung von 50 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit.

Ganz klar ist jener im Vorteil, der für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Qualifizierung herstellt. Nicht schwer, zu schlussfolgern, wer den Konkurrenzkampf um die Absolventen der HWR gewinnt. Um sie wird intensiv gerungen. Die Bundesbehörden sind sehr präsent und bieten großzügig Praktikumsstellen und Absolventenstellen an. Natürlich haben die Bezirke ebenso dringenden Bedarf, sind aber fast aussichtslos in diesem Konkurrenzkampf, da sie das Studium nicht unterstützen und auch zu wenig Praktikumsplätze und Absolventenstellen (Verbeamtung) anbieten.

Es wäre – gerade für die Bezirke – ein zeitgemäßes Handeln, dem Studiengang der öffentlichen Verwaltung im Format Blended Learning mehr Aufmerksamkeit zu schenken und mehr Raum zu geben. In Verbindung mit lukrativen Anreizen für die Beschäftigten nach Studiumsabschluss, wäre es für sie eine Chance, mehr Absolventen in die Bezirke zu holen und sich im Konkurrenzkampf besser behaupten zu können.

Weitere Informationen zum Blended Learning:

<https://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/fachbereiche-und-zentralinstitute/fb-3-allgemeine-verwaltung/>





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 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) ▲



Arbeiten im Freien

Outdoor-Beschäftigte sind – selbst bei bedecktem Himmel – schädlicher UV-Strahlung ausgesetzt. Eine neue arbeitsmedizinische Regel macht Arbeitgebern ab sofort Vorgaben zum präventiven Schutz der Gesundheit ihrer Beschäftigten.

Es gibt eine neue Arbeitsmedizinische Regel (AMR). Sie heißt AMR 13.3 »Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag« und ist mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 24. September 2019 in Kraft getreten. Im Kern geht es darum, dass Arbeitgeber Beschäftigten, die viel oder regelmäßig draußen arbeiten, ein Angebot zur Vorsorge machen müssen.

Die Ergänzung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge ist laut des Gesetzgebers notwendig geworden, da Plattenepithelkarzinome oder multiple aktinische Keratosen der Haut durch natürliche UV-Strahlung inzwischen nach der Lärmschwerhörigkeit die am häufigsten anerkannten Berufskrankheiten in Deutschland sind. Die Ermittlung, welche Tätigkeiten unter den neuen Angebotsvorsorgeanlass fallen, erfolgt – wie bei allen Gefährdungen – durch die Gefährdungsbeurteilung.

Kriterien für Tätigkeiten im Freien

Die AMR 13.3 konkretisiert, wann bei Tätigkeiten im Freien eine intensive Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag anzunehmen ist. So muss etwa allen Beschäftigten in Deutschland, die im Zeitraum zwischen April und September in der Zeit zwischen zehn und 15 Uhr ab einer Dauer von mindestens einer Stunde pro Arbeitstag an mindestens 50 Tagen im Jahr eine arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden. Ist die UV-Strahlungsintensität geringer, beispielsweise bei dauerhaften Tätigkeiten im Schatten oder in Einhausungen, ist die Vorsorge erst ab einer Dauer von zwei Stunden anzubieten. Bei Tätigkeiten auf Schneeflächen in 1.000 Metern Höhe oder mehr, ist der Zeitraum auf das ganze Jahr ausgedehnt. Für Tätigkeiten außerhalb Deutschlands gelten leicht abgewandelte Kriterien.

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG Bau) hat dazu ein Musterschreiben veröffentlicht, das Arbeitgeber verwenden können, um ihre Beschäftigten auf das Vorsorgeangebot aufmerksam zu machen.

Quelle/Text: BG Bau, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Redaktion arbeits-sicherheit.de ▲

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

Herausgeber:
Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Postfach 20 07 39
13517 Berlin

Verantwortl. Chefredakteur:
Joachim Jetschmann, Klaus Schmitt (V.i.S.d.P.)

KONTAKT

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

Fotos/Darstellungen:
BS/Fieseler, GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia
Layout/Satz: www.hasenecker.de ▲