

INHALTSVERZEICHNIS

Neuer Lesekomfort: Ein Klick auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis und der Newsletter springt an die gewünschte Stelle. Beim Klick auf das „nach oben“ am Ende des jeweiligen Artikels springt das Dokument zurück zu Seite 1.

Ein Auftrag. Ein Ziel. Mehr Arbeitsschutz!	2
Ein Fall. Der Auftrag. Mehr Überwachung ...	2
Arbeitsschutz – Nachrichten	3
Aufruf - Die neue Personalmisere beseitigen!	4
Vortrag VBL	4
Monatsinterview Mario Hafermann	5/6
Die zwei Wölfe	6
Schnupperkurs Selbstverteidigung	7
Was junge Beamtinnen und Beamte beachten sollten!	7
Das Betriebsrentenstärkungsgesetz	8
Betriebsrentenstärkungsgesetz – eine Chance ...	8
Geschafft	9
Ausbildung/Fortbildung-News	9/10
Ganz zum Schluss	10

Liebe Menschen,

Sie werden ob dieser Anrede vielleicht verwundert sein. Sie spiegelt meine Absicht, alle Geschlechter gleichmäßig, diskriminierungsfrei und ohne ellenlange Beschreibungen anzusprechen, wider. Es liegt in uns allen, wie unsere Gesellschaft funktioniert. Ich empfehle Ihnen, lesen Sie die Wolfsmetapher. Es ist völlig natürlich, für eigene Vorteile einzutreten, das „wie“ ist aber entscheidend. Daran hapert es häufig.



Auf dem Schlachtfeld bleiben nur noch Verlierende. Mit etwas Verständnis für die Ansichten unseres „Widerparts“ können wir mit einiger Übung und Beharrlichkeit auch bei der Gegenseite auf Verständnis treffen.

Schon das Verstehen, weshalb jemand so tickt, hilft. Ganz nebenbei bekommen wir die Möglichkeit, eigene Vorteile stressfreier zu erlangen. Wenn Sie morgens in den Spiegel sehen, sich auf den Dienst vorbereiten und überlegen, was Ihr „Lieblingsgegenpart“ diesen Tag für Sie bereithält, denken Sie um.

Begegnen Sie mit ehrlicher Liebenswürdigkeit. Sie werden nach einer kurzen Zeit feststellen, dass Ihre Signale ankommen und das Verhalten sich positiv verändert. Ich habe es mehrmals ausprobiert, es funktioniert.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

Ein Auftrag. Ein Ziel. Mehr Arbeitsschutz!

Seit 2013 haben die Berichte der Berliner Arbeitsschutzbehörden diesen Titel: Ein Auftrag. Ein Ziel. Mehr Arbeitsschutz! Wer nachliest, findet viele Anregungen für einen wirkungsvollen Arbeitsschutz – in den Unternehmen der Stadt. Stellvertretend für die vielfältigen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst werden lediglich die Polizeibehörden im Bericht 2017 über ein initiiertes Fachgespräch „Emotionale Herausforderungen“ erwähnt. Das entspricht den Jahresberichten ab 2012, die keine Besonderheiten für den öffentlichen Sektor erwähnen. Die Teilberichte über Mutterschutz in öffentlichen Schulen im Jahre 2012 und über Gefahrstoffe in Schulen im Berichtsjahr 2015 sind Ausnahmen.

Aus den statistischen Tabellen über die Dienstgeschäfte 2017 in Betriebsstätten ist erkennbar, dass die 92 aufgesuchten Betriebsstätten der „Leitbranche Verwaltung“ im Zuständigkeitsbereich Berlin nur 4,6 Prozent der insgesamt aufgesuchten 1.979 Betriebsstätten ausmachten. Messungen, Probeentnahmen, Analysen, ärztliche Untersuchungen fanden 2017 durch die Arbeitsschutzbehörden nicht statt. Wo die vier angegebenen Untersuchungen von Unfällen und Berufskrankheiten stattfanden, ist nicht vermerkt.

nach oben



Ein Fall. Der Auftrag. Mehr Überwachung des Arbeitsschutzes!

Das Ausblenden der öffentlichen Verwaltung durch die Arbeitsschutzbehörden ist erstaunlich, wird doch zum Beispiel seit Jahren über die Verhältnisse an den Schießständen der Berliner Polizei berichtet.

Die Liste der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen und Regelungen zum Schießbetrieb für die von der Berliner Polizei betriebenen Schießständen ist lang. Die Schießstandrichtlinien

sehen allgemeine Pflichten sowie besondere Betreiberpflichten im Arbeitsschutz für den Betreiber vor. Der hat offensichtlich seine Pflichten nach den in die andauernden Auseinandersetzungen um die Schießstände nicht erfüllt und wird nicht kontrolliert. Also ein Fall für die zuständige Behörde zur Überwachung des Arbeitsschutzes. Aber nichts passiert. Wie es da weitergeht, könnte sich im Strafverfahren entscheiden.

nach oben

Arbeitsschutz – Nachrichten

Arbeitgeberpflichten:

Am 20. Juli 2018 stellte der ab Beginn der Legislaturperiode des Abgeordnetenhauses für das Landespersonal zuständige Finanzsenator Kollatz gegenüber dem Hauptpersonalrat für die Behörden,

Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin – HPR - fest, dass die Umsetzung des Arbeitsschutzes zu den Grundpflichten des Arbeitgebers - Dienstherrn gehört.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes:

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit, der Gesundheitsförderung und der betrieblichen Eingliederung gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX dienen. Die Durchführung dieser Maßnahmen stellte eine rechtliche Verpflichtung insbesondere zur menschengerechten Gestaltung

der Arbeit im Sinne von § 2 Abs. 1 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) dar (Zitiert nach Nr. 3.1 der DV Gesundheit zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem HPR Berlin).

Gefährdungsbeurteilung:

Das neue Mutterschutzgesetz nimmt hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich Bezug auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Verantwortlich für die Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung ist der Arbeitgeber. Er kann sich dabei beispielsweise durch fachkundige Personen wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und / oder durch Betriebsärztinnen / Betriebsärzte

unterstützen lassen. Darüber hinaus besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit nach dem Mutterschutzgesetz zuverlässige und fachkundige Personen mit der Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beauftragen. Ebenso besteht die Option bei der zuständigen Landesbehörde Beratung bei der Erfüllung der Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnpflichten im Einzelfall einzuholen.

Arbeitsstättenverordnung:

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat ein Rechtsgutachten zum Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht vorgelegt. Das Gutachten ist unter www.baua.de/L/dok/8749838 abrufbar. Für den Geltungsbereich der Bauordnung für Berlin kommen die Gutachter

zu dem Ergebnis, dass die Bauordnung der Musterbauordnung – MBO – in ganz wesentlichen Teilen entspricht. Widersprüche zur Arbeitsstättenverordnung ergeben sich nicht. Im Baugenehmigungsverfahren muss die Arbeitsstättenverordnung nicht zwingend berücksichtigt werden.

Grundlagen für „Hitze frei“:

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 der Arbeitsstättenverordnung ist die körperliche Belastungssituation der Beschäftigten zu ermitteln und im Hinblick auf die Anforderungen an die Raumtemperatur zu beurteilen. In den arbeitsstättenrechtlichen Anforderungen an die Arbeitsbedingungen gemäß Nr. 3 des Anhanges zur Arbeitsstättenverordnung – ASR A3.5 Raumtemperatur – sind die Mindest- und Höchsttemperaturen festgeschrieben. So sind zum Beispiel bei Außentemperaturen über +26° C zusätzliche Maßnahmen zu prüfen. Wird die Marke von

+30° C überschritten, sind anhand der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen unter Beachtung des Vorrangs von technischen und organisatorischen vor personenbezogenen Maßnahmen vom Arbeitgeber zu treffen. Wird die Marke von +35° überschritten, gilt der betreffende Raum nicht mehr als für die Nutzung als Arbeitsraum geeignet, es sei denn, es werden die für Hitzearbeit geltenden technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen getroffen. Ein so gestuftes Vorgehen kann durch das Beteiligungsrecht des Personalrats realisiert werden.

Arbeitsgestaltungskompetenz:

Das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen hat in seiner Untersuchung ‚Gesund arbeiten im Zeitalter der Digitalisierung‘ festgestellt, dass Beschäftigte mehr Gestaltungs-

potenziale erleben, wenn ihre Führungskräfte und bereichsbezogene Arbeitsschutzakteure über eine gute Arbeitsgestaltungskompetenz verfügen (www.iaq.uni-due.de/iaq-report).

nach oben

AUFRUF

DIE NEUE PERSONALMISERE BESEITIGEN!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, viele dachten, die Personalnot ist vorbei.

Irrtum! Es sind neue Merkmale der Personalnot zu verzeichnen.

Erstes Beispiel: Am 31. August 2018 waren in der Bezirksverwaltung von Charlottenburg-Wilmersdorf in allen Fachämtern, Serviceeinheiten, sonstigen Organisationseinheiten und bei den Beauftragten rund 384 Stellenanteile von 1.881,462 Stellen und Beschäftigungspositionen nicht besetzt. Damit waren ca. 21. Prozent der Bezirksverwaltung nicht arbeitsfähig.

Zweites Beispiel: Ende Juni 2018 sind von 1.740 Stellen im Öffentlichen Gesundheitsdienst der zwölf Bezirke insgesamt 252 Stellen nicht besetzt gewesen.

Drittes Beispiel: Von den im Januar 2018 Beschäftigten bei der Berliner Feuerwehr scheiden bis 2025 altersbedingt 1.026 von den 4.008 Beschäftigten aus dem Dienst. Die über 200 in der Ausbildung befindlichen Anwärterinnen und Anwärter für den feuerwehrtechnischen Dienst werden, sofern sie im Dienstverhältnis zum Land Berlin verbleiben, nach der Ausbildung in zwei Jahren nicht die sich abzeichnende Personallücke schließen können. Was wird unternommen, um die zahlreichen Personallücken zu schließen? Viele Maßnahmen sind eronnen worden und werden praktiziert. Doch werden die Vorschläge zum Erfolg führen?

Wir meinen: Nein! Bitte teilen Sie uns unter info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de mit, was Sie vorschlagen, damit die neue Personalmisere beseitigt wird. Wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit!

[nach oben](#)

Vortrag VBL

Die betriebliche Altersversorgung – das ist ein komplexes Thema, dessen Feinheiten für viele schwer durchschaubar sind. Wer jedoch ihre Möglichkeiten ausschöpfen will, sollte sich frühzeitig damit beschäftigen. Wir bieten professionelle Aufklärung aus erster Hand und laden herzlich zu einem Vortrag am

27. November

15.00 Uhr

Galerie im Kulturhaus Spandau

Mauerstraße 61

13597 Berlin

über die VBL-Altersversorgung ein. Zielgruppe der Veranstaltung sind Tarifbeschäftigte, die in der VBL pflichtversichert

sind. Ein Experte der VBL aus Karlsruhe referiert ausführlich über die Leistungen der Versorgungsanstalt. Insbesondere erhalten Sie Informationen zur Versicherungspflicht und zu den Anspruchsvoraussetzungen der klassischen Betriebsrente. Vorgestellt werden ebenso die Möglichkeiten staatlicher Förderung (wie Entgeltumwandlung und Riesterförderung). Der Vortrag wird abgerundet mit Informationen zu den Produkten der freiwilligen Versicherung VBLextra und VBLdynamik. Eine Veranstaltung also, die Sie in die Lage versetzt, Ihre Altersversorgung individuell und gut informiert planen zu können. In einigen Dienststellen des Landes Berlin kann für diese Veranstaltung Dienstbefreiung gewährt werden. Klären Sie das bitte vorab. Ansonsten ist die Teilnahme für Sie private Zeit. Bitte melden Sie sich per Mail info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de an. Nach Maßgabe freier Plätze erhalten Sie eine Zusage. [nach oben](#)

Mario Hafermann, Betriebsgruppe der BVG in der GVV

Der Senat von Berlin bereitet den Nahverkehrsplan 2019 bis 2023 vor. Weitere Veränderungen im öffentlichen Nahverkehr sind nicht nur nach dem Mobilitätsgesetz zu erwarten. Aktuell werden die Konzepte zum Ausbau der Angebote zum Straßenbahnnetz, der Buslinien und des U-Bahn-Netzes diskutiert.

Im vergangenen Sommer sind Beschäftigte der BVG mit offenen Briefen an die Öffentlichkeit getreten, um auf ihre Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Der Vorstand der BVG hat mit zwei veröffentlichten Briefen darauf geantwortet.

Wir haben den Vorsitzenden der Betriebsgruppe der BVG in der GVV, Mario Hafermann, zum gegenwärtigen Stand der Auseinandersetzung befragt:

Redaktion: Im Sommer traten Beschäftigte der BVG mit offenen Briefen an die Öffentlichkeit, um auf die miserablen Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Was ist seither im Bereich der U-Bahn geschehen?

Mario Hafermann: Einige wenige Züge der Gattung IK / (auch bezeichnet als „ICKE“) wurden ausgeliefert, während ältere Zugkategorien in etwa der gleichen Anzahl aus dem Personenverkehr gezogen wurden, so dass sich die Anzahl der Züge nicht merklich erhöht hat. Nach wie vor ist dies negativ im täglichen Fahrgeschäft wahrzunehmen.

Red.: Bei der Aufbereitung der Vorstandsaktivitäten fiel auf, dass der Vorstand nichts zur Kritik an den Personalproblemen ausgesagt hat (z.B. Besetzung der Dienste, Personalmangel, Dienstplangestaltung, Tagesbesetzung der Fahrzeuge durch die Leitstelle, Taktveränderungen). Damit sind wesentliche Dinge öffentlich nicht angesprochen worden.

M.H.: Der Inhalt der Vorstandsbriefe ist oberflächliches Blabla, und geht in keiner Weise ernsthaft ein auf die Belange der Arbeitnehmervertreter, also der Belegschaft. Es wird großenteils den Anmerkungen der Arbeitnehmer widersprochen, wobei die tägliche Praxis / der Alltag eher

die Aussagen der Belegschaft bekräftigen. Der eigens dafür anberaumte Termin zur Besprechung der Problematik am 21. August 2018) wurde bereits Monaten vor dem Brandbrief zur U-Bahn vereinbart und hatte insofern mit dem Brandbrief selbst nichts zu tun. Die BVG-Chefin Nikutta ließ übrigens verlauten, dass sie die Einladungen zu den Personalversammlungen 2018 nicht annehmen wird.

Red.: Kann aber davon ausgegangen werden, die für die Kollegenschaft wichtigen Sachen wurden intern mit den Personalvertretungen besprochen. Sind Ergebnisse bereits feststellbar?

M.H.: Die Problematiken existieren bereits wachsend seit Jahren, bedingt insbesondere durch die massiven Sparmaßnahmen, dem Erreichen und Aufrechterhalten der sog. „schwarzen Null“ im Wirtschaftsplan. Die Problematiken wurden in ihren Entstehungen bereits in den vergangenen Personalversammlungen angeprangert, wobei sie offensichtlich dem Berliner Senat sehr entgegen kommt, Verbesserungen sind nicht eingetroffen, werden in Kürze auch nicht eintreffen. Dafür hält die Chefin zu sehr an ihren Sparmaßnahmen fest, wobei sie offensichtlich dem Berliner Senat sehr entgegen kommt.

Red.: Dann sind die Verteiler der Vorstandsbriefe aufgefallen. Als einzige Gewerkschaft wird ver.di als Adressat aufgeführt, obwohl im Gesamtpersonalrat auch andere Gewerkschaften vertreten sind.

M.H.: Die Personalratsgremien (örtliche Personalratsgremien ebenso wie das GPR-Gremium) sind durchzogen von Verdianern, die leider Gottes noch immer in den Gremien die Mehrheit stellen. Der Brandbrief ist ebenfalls nur unterschrieben von den „Verdi-Personalräten“, jenen Konsorten, die aus unserer Sicht mit ihren Mehrheitsentscheidungen die jetzigen Zustände großenteils mit zu verantworten haben. So ist z.B. die Vorsitzende des Personalratsgremiums



VBU-Verkehr (Bereich U-Bahn) Mitglied im Aufsichtsrat und hätte bereits seit Entstehung der Misere an dieser Stelle explizit auf die Problematiken hinweisen können und müssen.

Red.: Die Personallage ist besonders unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes und zur Gesundheitsförderung zu betrachten. Dazu ist nichts bekannt geworden. Im Geschäftsbericht 2017 der BVG haben wir nichts gefunden.

M.H.: Der Personalmangel zieht auch betriebsinternen Problematiken nach sich, zum Beispiel hohe Mehrbelastungen an jede/n einzelnen Mitarbeiter/in, was ebenfalls zu einer höheren Anzahl bei den Krankentagen mit anschließenden „Krankenrückgesprächen“ führt. Worauf man vermehrt achten sollte, damit Beschäftigte nicht ihre Arbeitsplätze verlieren. Bei der Urlaubskoordination ist die Anzahl der Urlauber/innen sehr stark begrenzt, die gleichzeitig in den Urlaub gehen können. Die flexible Arbeitszeitregelung ist hinfällig, da Überleistungen nicht abgebummelt werden können, um hier nur einige Problematiken zu benennen.

Red.: Welche Beispiele kannst Du nennen, um die Personalmisere bei der BVG zu beschreiben?

M.H.: Eltern, die zur Einschulung ihrer Kinder Sonderurlaub beantragt haben, denen wurde dieser nicht gewährt, so dass diese Eltern sich krankschreiben ließen, um der Einschulung ihrer Kinder beiwohnen zu können. Einer alleinerziehenden Mutter (Kind 7 Jahre alt) wurde an einem Brückentag der Sonderurlaub zur Betreuung ihres Kindes abgelehnt, so dass diese Mutter in ihrer Verzweiflung das Kind mit auf Arbeit brachte, aber dadurch ihrer Tätigkeit als Zugfahrerin nicht nachkommen konnte. Der Mutter wurde seitens der Dienststelle vorgeworfen, die Gesundheit des Kindes aufs Spiel gesetzt zu haben (Stichwort Zertifikat Familienfreundliches Unternehmen). Zum Jahresende verlassen wieder etliche (junge) Mitarbeiter/innen (zweistelliger Bereich) das Unternehmen im Bereich Fahrdienst, um sich in anderen Betrieben zu bewerben, in denen sie weitaus mehr Geld verdienen für weitaus weniger zu tragender Verantwortung.

nach oben

DIE ZWEI WÖLFE

Abends am Lagerfeuer erzählte ein alter Indianer seinem Enkelsohn von einem Kampf, der in seinem Inneren tobt.

Er sagte: „Mein Sohn, dieser Kampf wird von zwei Wölfen ausgefochten.“ Der eine Wolf ist böse: Er ist der HASS, der Zorn, der Neid, die Eifersucht, die Sorgen, der Schmerz, die Gier, die Arroganz, das Selbstmitleid, die Schuld, die Vorurteile, die Minderwertigkeitsgefühle, die Lügen, der falsche Stolz und das Ego.

Der andere Wolf ist gut: Er ist die LIEBE, die Freude, der Friede, die Hoffnung, die Heiterkeit, die Demut, die Güte, das Wohlwollen, die Zuneigung, die Großzügigkeit, die Aufrichtigkeit, das Mitgefühl und der Glaube.

Sein Enkel dachte einige Zeit über die Worte des Großvaters nach und fragte dann: „Und welcher der beiden Wölfe gewinnt den Kampf?“

Der alte Cherokee antwortete: „Der den du fütterst!“

nach oben



Schnupperkurs Selbstverteidigung



Sie sind nach langem Dienst auf dem Heimweg - allein im Dunkeln? Sie haben mit schwierigem, mitunter aggressivem Publikum zu tun - im Jobcenter, Sozialamt, Jugendamt; als Ordnungshüter oder Busfahrer? Da beschleicht einen schon ein mulmiges Gefühl der Unsicherheit, und man wünschte sich in solchen Situationen, gegen eventuelle Übergriffe besser gewappnet und mutiger zu sein. Der Wunsch kann erfüllt werden:

Am Dienstag, den 4. Dezember, von 15 bis 17 Uhr, zeigt Ihnen René Baldow in der Galerie des Kulturhauses Spandau, Mauerstraße 6, 13597 Berlin wie man sich wirksam gegen Übergriffe schützen kann.

Der langjährige Experte für Selbstverteidigung macht Sie mit dem System Anti-Terrorkampf (ATK) bekannt und demonstriert einige Techniken der effektiven Selbstverteidigung.

Von seinen „Tipps für jedermann“ profitieren gerade auch Frauen und Schwächere.

Wenn Sie also Ihr Wissen erweitern, Ihre Fitness stärken, Unsicherheiten überwinden wollen und an diesem kostenlosen Schnupperkurs interessiert sind, mailen (info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de) Sie uns Ihren Teilnahmewunsch. Nach Maßgabe freier Plätze erhalten Sie eine Zusage. Wir wollen, dass Sie gesund bleiben! [nach oben](#)

Was junge Beamtinnen und Beamte beachten sollten!

Beeindruckende Zahlen: Über 90 Prozent der Deutschen sind mit ihrer medizinischen Versorgung sehr zufrieden. Eine deutsche Besonderheit ist, dass das Gesundheitssystem auf zwei Säulen ruht: der Gesetzlichen und der Privaten Krankenversicherung.

Beamtinnen und Beamte sind in diesem dualen System meist nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, sondern in der privaten Krankenversicherung. Der Grund: Als Staatsdiener*innen erhalten sie mit der Beihilfe einen Zuschuss ihres Dienstherrn zu den Behandlungskosten bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit von mindestens 50 Prozent. Für den Rest versichern sie sich über passgenaue Tarife in der Privaten Krankenversicherung.

Die wichtigsten Unterschiede zwischen beiden Systemen lassen sich an den Schlagworten individueller Versicherungsschutz, Leistungsgarantie und Flexibilität erklären. Beamte können ihren maßgeschneiderten Versicherungsschutz in Ergänzung zur Beihilfe zusammenstellen; zudem haben sie Anspruch darauf, ihren Versicherungsschutz flexibel jeder neuen Lebenssituation anzupassen. Eine lebenslange Garantie des vereinbarten Leistungskatalogs schützt die Versicherten,

denn in der Gesetzlichen Krankenversicherung – GKV – kann der Gesetzgeber jederzeit den Leistungsumfang ändern.

Hinzu kommt: Während die Leistungen der gesetzlichen Kassen stets wirtschaftlich sein müssen, zählt bei den Privaten das Kriterium der medizinischen Notwendigkeit. Ärzte und Therapeuten können Privatpatienten frei von Budgetgrenzen behandeln und kommen nicht in Versuchung, Behandlungen in ein neues Abrechnungsquartal zu verschieben. Im Krankenhausbereich bieten die Privaten Versicherungen über Wahlleistungen zusätzlichen Komfort und Sicherheit, etwa bei der Behandlung durch Chefärzte oder durch die Unterbringung im Ein- oder Zweibettzimmer.

Die ganze Beamten-Familie profitiert davon, denn auch Ehepartner*innen und Kinder können sich zu geringen Beiträgen versichern. Möglich machen dies die höheren Beihilfesätze. Auch Vorerkrankungen oder einer Behinderung sind keine Hindernisse: Wer seinen Antrag bei der PKV innerhalb von sechs Monaten nach Verbeamtung stellt, wird unabhängig vom Gesundheitszustand über die „Öffnungsaktion“ aufgenommen. Mehr Informationen erhalten Beamtinnen und Beamte auf beamte-in-der-pkv.de [nach oben](#)

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz fördert und fordert eine starke Betriebsrente für Deutschland

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist eine gute Sache für die betriebliche Altersversorgung. Denn es macht die Betriebsrente noch interessanter für Arbeitgeber und Beschäftigte. Damit soll sie der zunehmenden Altersarmut in Deutschland entgegenwirken. Die neue Betriebsrente stärkt auch unsere Rolle als Sozialpartner.

So haben wir jetzt die Chance, unseren Mitgliedern maßgeschneiderte Angebote zu machen, die es so nur bei uns gibt. Denn je besser Ihre Tarifrente ist, desto attraktiver sind Sie für Ihre bestehenden und für neue Mitglieder.

Ein besonderer Anbieter für eine neue Betriebsrente ist DAS RENTENWERK, das von fünf namhaften Versicherungsver-einen auf Gegenseitigkeit (Barmenia, Debeka, Die Stuttgarter, Gothaer und HUK-COBURG) gegründet wurde. Das Produkt-konzept des Rentenwerks legt Wert auf Transparenz und Fairness. Denn aufgrund der genossenschaftlichen Prägung der fünf Versicherungsunternehmen des Rentenwerks stehen Erträge ausschließlich den Kunden zu, die nach Abzug von Kosten und optionalem Versicherungsschutz (z.B. für Todesfall oder Erwerbsunfähigkeit) erwirtschaftet

werden. Damit unterscheidet sich Das Rentenwerk grund-sätzlich von klassischen Versicherungen und auch manchem Pensionsfonds. Bei Letzteren ist es dem Versicherungskonzern möglich, durch eine Anlage im eigenen Deckungsstock selbst von den Kapitalerträgen des Kunden zu profitieren.

Bereits heute verwalten die Konzerne der beteiligten Ver-sicherer über eine Million Verträge in der betrieblichen Altersvorsorge.

Zusammen verfügen sie über Kapitalanlagen von 190 Milli-arden Euro, blicken in Summe auf über 615 Jahre Erfahrung zurück und zählen fast 26 Millio-nen Kunden. (Christian Birkenheier)

nach oben



Betriebsrentenstärkungsgesetz – eine Chance auch für den ö. D.?

In vielen Bereichen der Privatwirtschaft existiert bisher keine Zusatzversorgung, wie im öffentlichen Dienst mit der VBL. Dies soll sich mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz än-dern. DAS RENTENWERK bietet dazu Rahmenbedingungen für die Umsetzung (siehe Beitrag von Christian Birkenheier).

Am 13. September fand dazu ein Workshop statt. Auf dem Foto: J. Jetschmann, K. Jochen, K.-D. Schmitt, T. Ifland, H. Jung, v.l.n.r. Am Rande des Workshops stellte K.-D. Schmitt,

Vorsitzender der GVV, fest, dass dieses Instrument auch eine Rolle im öffentlichen Dienst spielen könnte. Nicht als Ersatz der VBL, sondern on Top.

Diese weitere Zusatzversorgung könnte es auch Tarifbeschäf-tigten ermöglichen, im Rentenalter wieder eine in der Höhe der Beamtenversorgung vergleichbare Altersversorgung zu erreichen. Nach der „Reform“ der VBL ist das derzeit nicht mehr möglich.

nach oben



Geschafft

Der Vortrag zu den Pflegegraden am 11.9.2018. Da hier bereits direkt von der Thematik Betroffene anwesend waren, bekamen sie hochwertige Informationen.

Auf dem Bild Frau Schmidt-Statzkowski (Pflegesachverständige) und Marlis Bökemeier (Veranstaltungsmanagerin der GVV), v.r.n.l.

nach oben



Ausbildung/Fortbildung-News

Digitale Bildung: Die neue Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des Bundestages hat ihre Arbeit aufgenommen. Den Vorsitz übernahm Stefan Kaufmann (CDU). Dem Gremium gehören in den kommenden zweieinhalb Jahren 19 Bundestagsabgeordnete und 19 externe Sachverständige an.

Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble (CDU) eröffnete die konstituierende Sitzung und betonte die neuen Herausforderungen vor der die Berufliche Bildung angesichts der Digitalisierung stehe.

Lehramtsstudium: Erstmals vergibt das Land Berlin zum Wintersemester 2018/2019 bis zu 100 Stipendien für den Wechsel in ein Lehramtsstudium. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat das Stipendium gemeinsam mit den für Lehrkräftebildung zuständigen

Fachkräfte für den Verwaltungsdienst: Das Land Berlin vergibt erstmals zwanzig Stipendien für den Studiengang Soziale Arbeit. Das Angebot richtet sich an Studierende der Alice Salomon Hochschule, die das Studium in diesem Wintersemester aufnehmen. Interessierte haben die Möglichkeit, sich bis zum 21. Oktober dieses Jahres online zu bewerben. Mit dem Motto „Du studierst und Berlin bezahlt“ wirbt das Land um dringend benötigte Fachkräfte für den Verwaltungsdienst. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten werden mit monatlich 850 Euro brutto finanziell unterstützt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, bereits während des Studiums Praktika zu absolvieren. Diese geben einen gezielten Einblick in den abwechslungsreichen, aber auch fordernden Arbeitsalltag der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter des Landes Berlin.

Die Enquete habe den Auftrag „die Entwicklungsperspektiven der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der künftigen Arbeitswelt zu untersuchen und die ökonomischen und sozialen Potentiale einer Modernisierung zu prüfen“, sagte Schäuble. Dies umfasse auch, dass vorhandene Stärken ausgebaut und mögliche Hürden abgebaut werden. Ein besonderes Augenmerk soll in der Strategie daraufgelegt werden, dass die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung gestärkt werde, sagte der Bundestagspräsident.

Schools of Education der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Technischen Universität Berlin entwickelt. Berlin stellt hierfür in diesem Jahr 600.000 Euro zur Verfügung, im kommenden Jahr 1,2 Mio. Euro.



Eintrittsalter: Bei den 18.321 Auszubildenden an öffentlichen und privaten Berufsschulen waren im 1. Ausbildungsjahr des Jahres 2017/18 (einschließlich Mischklassen) im Durchschnittsalter von 21,1 Jahren wie im Vorjahr 2016/17. Als Ursachen für das hohe Eintrittsalter gab die Senatsverwaltung für Bildung,

Jugend und Familie an, dass ältere Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt in der Gastronomie und der Hotellerie eingestellt wurden. Weiterhin existiert ein kontinuierlich hoher Anteil Abiturientinnen und Abiturienten, die in eine Berufsausbildung eintreten (2016/17: 36 Prozent).

Erfolgreiche Personalgewinnung:

Während der Einstellungskampagne 2018 für den allgemeinen Justizvollzugsdienst verzeichnete die Justizvollzugsverwaltung bis 31. August rund 2.300 Bewerbungen. Der Großteil der Bewerberinnen und Bewerber war zwischen 21. Und 30 Jahren alt, etwa 200 Personen zwischen 41 und 45 Jahren. Der Frauenanteil lag bei fast einem Drittel. Rund 20 Prozent der



Bewerberinnen und Bewerber haben einen Migrationshintergrund. Nach dem schriftlichen Einstellungstest standen einstellenden Justizvollzugsanstalten über 750 Bewerbungen für Einstellungsgespräche zur Verfügung und bis zum 1. September 2018 haben 119 Anwärterinnen und Anwärter ihren Dienst im Berliner Justizvollzug angetreten.

nach oben

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 und möchten Ihnen unseren Flyer empfehlen.

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: pixabay, privat, unsplash, wikipedia
Layout/Satz: hasenecker.de

nach oben