

INHALTSVERZEICHNIS

Wie bisher auf die Überschrift hier im Inhaltsverzeichnis klicken und der Newsletter springt zum gewünschten Artikel. Beim Klick auf **zu Seite 1** springt das Dokument zurück zum Inhaltsverzeichnis.

Grußwort.....	1
Arbeitsschutz.....	1
Einreichung der Wahlvorschläge.....	2
Wahlvorschläge.....	3
Hauptstadtzulage wird gezahlt!.....	4
Justizfachangestellte können jubilieren.....	4
Berliner Besoldung mitten im Wirbelsturm.....	5
Richterbesoldung in Berlin.....	6
Homeoffice: 10 Regeln für Arbeitnehmer.....	8
Notebook am Küchentisch macht noch kein Homeoffice ...	9
Media Alert.....	10
Unfallfürsorge für Beamtinnen und Beamte verbessern....	11
Steuergerechtigkeit nach 45 Jahren.....	12
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!.....	13
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft.....	14
GANZ ZUM SCHLUSS ...	15

Arbeitsschutz

Handlungshilfe für Ersthelfende

<https://bit.ly/2YMnKgd>

Abstandsregel/Mindestabstand

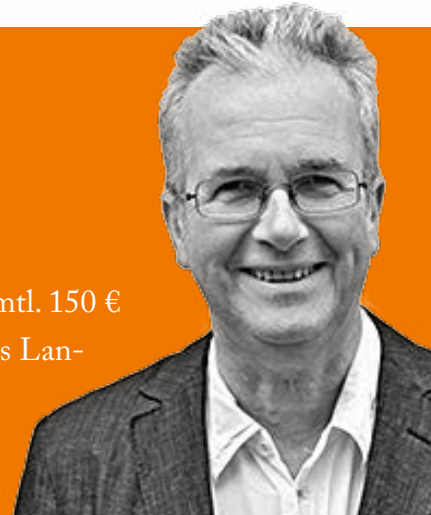
Ein Abstand von mindestens 1,5 m zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und anderen Personen (zum Beispiel Kunden, Lieferanten, Beschäftigte anderer Arbeitgeber) vermindert das Risiko einer Übertragung von SARS-CoV-2. Bei bestimmten Tätigkeiten mit erhöhtem Aerosolausstoß, zum Beispiel beim professionellen Singen, können größere Abstände notwendig sein.

<https://bit.ly/31BSQsW>

Grußwort

Liebe Menschen,

die versprochene Hauptstadtprämie von mtl. 150 € für die Beschäftigten des Landes Berlin hatte viele Hürden zu überwinden. Die beamtenrechtliche Regelung wurde getroffen. Die Übernahme für tariflich Beschäftigte wurde jetzt auch beschlossen. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Arbeitgeberverband) legte vorab Veto ein. Die Auswirkungen sind in dem Artikel „Zulagen in der Hauptstadt“ beschrieben. Aus unserer Sicht könnte das Problem auf eine andere Art geschickter gelöst werden. Begründung für die Hauptstadtzulage ist die unattraktive Bezahlung der Beschäftigten im Vergleich mit anderen öffentlichen Arbeitgebern. Bei den Beamt*innen könnte der Gesetzgeber die Besoldung auf das Niveau des Bundes angleichen. Bei den Tarifbeschäftigten könnte mit den Gewerkschaften ausgehandelt werden, dass der TV-L durch den TVöD abgelöst wird. Bei den Sozialarbeiter*innen der Jugendämter ist dies in diesem Jahr geschehen. Das gab einen kräftigen Gehaltssprung im dreistelligen Bereich. Beide Vorschläge sind systemkonform und verhindern dauerhaft die Abgänge von Personal zu den attraktiven öffentlichen Arbeitgebern.



Mit freundlichen Grüßen

Klaus-Dietrich Schmitt

Klaus-Dietrich Schmitt

Einreichung der Wahlvorschläge

Bei dieser Wahl wurde für die Einreichung der Listen ein verändertes Verfahren gewählt. Wir zitieren aus den Wahlausschreiben aus 2020 und 2016:

2020 „Nach Gruppen getrennte Wahlvorschläge können innerhalb von 18 Kalendertagen nach Erlass dieses Wahlausschreibens schriftlich vom 22.08.2020 ab 00:00 Uhr bis zum 08.09.2020 bis 24:00 Uhr beim Hauptwahlvorstand eingereicht werden.“

„Wahlvorschläge können ausschließlich schriftlich im Original an folgender Stelle abgegeben werden: Pförtnerloge (Dienstraum der Pförtnerinnen und Pförtner) im BDG Altes Stadthaus, Klosterstr. 47, 10179 Berlin. Hinweis: Eine Übersendung per E-Mail oder Telefax ist nicht möglich. Die Frist zur Einreichung wird damit nicht gewahrt!“

2016 „Wahlvorschläge werden vom Hauptwahlvorstand nach Erlass dieses Wahlausschreibens ab 18. August 2016 im Büro des Hauptwahlvorstandes, Klosterstr. 47, 10179 Berlin, in der Zeit 9:00 bis 14:00 Uhr, im Zimmer 1211, entgegengenommen. (Das Enddatum wurde an anderer Stelle formuliert).“

Wir haben im Vorfeld dieses Verfahrens kritisiert und auf die Notwendigkeit der Anwesenheit eines Wahlvorstandsmitglieds hingewiesen.

Am 22.08.2020 gegen 00:00 Uhr wurden die Wahlvorschläge der einzelnen Listen von einer Pförtnerin entgegengenommen. Alle vor Ort befindlichen Listenvertreter wurden vor 00:00 Uhr durch die Pförtnerin

ins Gebäude eingelassen. Gegen 00:00 Uhr begann die Entgegennahme der Wahlvorschläge. Auf den Wahlvorschlägen wurden jedoch unterschiedliche Eingangszeiten vermerkt!

Es sei auch dahingestellt, ob die Pförtnerin als „geschäftsführende Beamtin“ zu bewerten ist und die Wahlvorschläge für den Wahlvorstand entgegennehmen kann. (VGH BW 25.10.1983, PersR 1987, 228), ausreichend ist es, wenn der Wahlvorschlag nach Dienstschluss z. B. einem geschäftsleitenden Beamten übergeben wird, der ihn mit einem Eingangsstempel und der Angabe der Uhrzeit versieht (Sommer in Ilbertz/Widmaier/Sommer § 7 WO-BPersVG Rn. 4).

In der Rechtsprechung wird durchgehend davon ausgegangen, dass bei gleichzeitiger Anwesenheit, die Listennummern ausgelost werden müssen. Mit diesem Procedere ist das umgangen worden. Ein rechtlich zweifelhaftes Verfahren. Nun lässt sich spekulieren, weshalb der Hauptwahlvorstand sich dieses Verfahren ausgedacht hat. Vermutlich wollte er in die Auseinandersetzungen der einzelnen Listen, wer denn die Nr. 1 bekommt, nicht hereingezogen werden. Wir haben seit vielen Wahlperioden nämlich eine Besonderheit: Es gibt keine einheitliche DGB-Liste und damit auch keine Vorabvereinbarung über die Listennummern. Gewinner*innen sind allerdings die Wähler*innen. Sie können aus einer größeren Vielfalt aussuchen.

zu Seite 1



Samstag, den 22.08.2020, 00:00 Uhr reichten unsere Spitzenkandidaten Mirko Prinz und Uwe Winkelmann (Foto, v.l.n.r.) unsere Wahlvorschläge zum Kennwort „DIE UNABHÄNGIGEN-jetzt reicht´s“ bei der Pforte der Senatsinnenverwaltung, Klosterstr. ein.

Wahlvorschläge

DIE UNABHÄNGIGEN – jetzt reicht's

Als Personalratsmitglieder werden vorgeschlagen:

Für die Gruppe der ArbeitnehmerInnen

Uwe Winkelmann	Sen UVK
Thomas Kleemann	Pol.Präs.
Lars-Peter Wieg	Berliner Feuerwehr
Gabriele Schubert	BA Spandau
Ronald Pötter	Pol.Präs.
Heide Jung	Berliner Feuerwehr
Linda-May Gordon	Sen UVK
Marela Sonnek-Maier	Pol.Präs.
Michael Stahl	BA F'hain-Kreuzberg
René Skladnikiewicz	Pol.Präs.
Uwe Brandt	BA T'hof-Schöneberg
Schüle Stefan	Pol.Präs.
Sebastian Pralat	BA Spandau
Sabine Plaumann	Pol.Präs.
Jessica Naumann	BA Spandau
Cihan Karadag	Pol.Präs.
Marie Sophie Borck	BA T'hof-Schöneberg
Mario Keßler	Pol.Präs.
Markus Hofmann	Sen Kult
Bodo Albrecht	Pol.Präs.
Veronica-Felicia Fandl	BA Pankow
Marc Holefeld	Pol.Präs.
Ronny Burde	BA Pankow

Für die Gruppe der BeamtInnen

Mirko Prinz	Pol.Präs.
Gardi Naitychia	AG Wedding
Jens Mielke	Berliner Feuerwehr
Michael Kranz	Pol.Präs.
Claudia Grobler	BA Spandau
Jan Hüttig	Berliner Feuerwehr
Marco Ottomann	Pol.Präs.
Marion Gottschling	BA Marzahn-Hellersdorf
Robert Vetter	Berliner Feuerwehr
Bernd Geißler	Pol.Präs.
Markus Jakupčić-Böse	Sen BJF
Thomas Rohde-Seelbinder	Berliner Feuerwehr
Jörn Badendick	Pol.Präs.
Reiner Schultz	JVA Plötzensee
Manuel Barth	Berliner Feuerwehr
Bastian Wolf	Pol.Präs.
Gerald Genzmer	LAGetSi
Michael Küstner	Berliner Feuerwehr
Jens Richter	Pol.Präs.
Kira Zeuner	Sen BJW
Peter Balkau	Sen SW
Alexander Passlack	Pol.Präs.

zu Seite 1



Wir kandidieren auf Liste 4



v.l.n.r.: Markus Hofmann, Markus Jakupčić-Böse, Thomas Kleemann, Uwe Brandt, Veronica-Felicia Fandl, Uwe Winkelmann, Gardi Naitychia, Ronald Pötter und Michael Stahl

Hauptstadtzulage wird gezahlt!

Der Senat von Berlin hat erneut die beamtenrechtlichen bzw. außertariflichen Regelungen zur Hauptstadtzulage für Beamtinnen und Beamte bzw. Ballungsraumzulage für Tarifbeschäftigte beraten. Trotz ablehnenden Beschlusses der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und in vollständiger Kenntnis der möglichen Konsequenzen eines Satzungsverstoßes im Fall der Umsetzung hat der Senat die Zulage beschlossen.

Die Hauptstadtzulage erfasst die Besoldungsgruppen bis einschließlich A 13/Entgeltgruppen bis E 13 und umfasst im Gesamtwert von bis zu 150 Euro pro Monat ein ÖPNV Ticket für Berlin (Jobticket AB) und eine entsprechende Barkomponente.

Die Zulage soll ab 1. November 2020 ausgezahlt werden.

Da die Umsetzung der außertariflichen Hauptstadtzulage für die Tarifbeschäftigten gegen die Satzung der TdL verstößt, besteht das nicht unerhebliche Risiko eines Ausschlusses Berlins aus dem Verband.

Die wesentlichen Argumente der anderen Bundesländer hat der Senat so zusammengefasst, „dass der Flächentarifvertrag zwar geschwächt wird, dass gerade in der Krise wegen der Verlässlichkeit der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst die Zulage aus der Zeit gefallen ist, dass zudem in der Krise die beschränkten Finanzmittel nicht in einer Zulage gebunden werden sollten und dass Einzelverhandlungen statt Tarifverbundverhandlungen auf längere Sicht weder für Arbeitnehmer/innen noch die Arbeitgeberseite zielführende sind“.

Die erst vor sieben Jahren wiedererlangte Mitgliedschaft Berlins in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder stellt einen großen personalpolitischen Fortschritt dar. Diesen gilt es zu bewahren. Ziel des Senats ist es deshalb, respektvoll gegenüber der TdL darauf hinzuwirken, dass es zu keinem Ausschluss kommt.

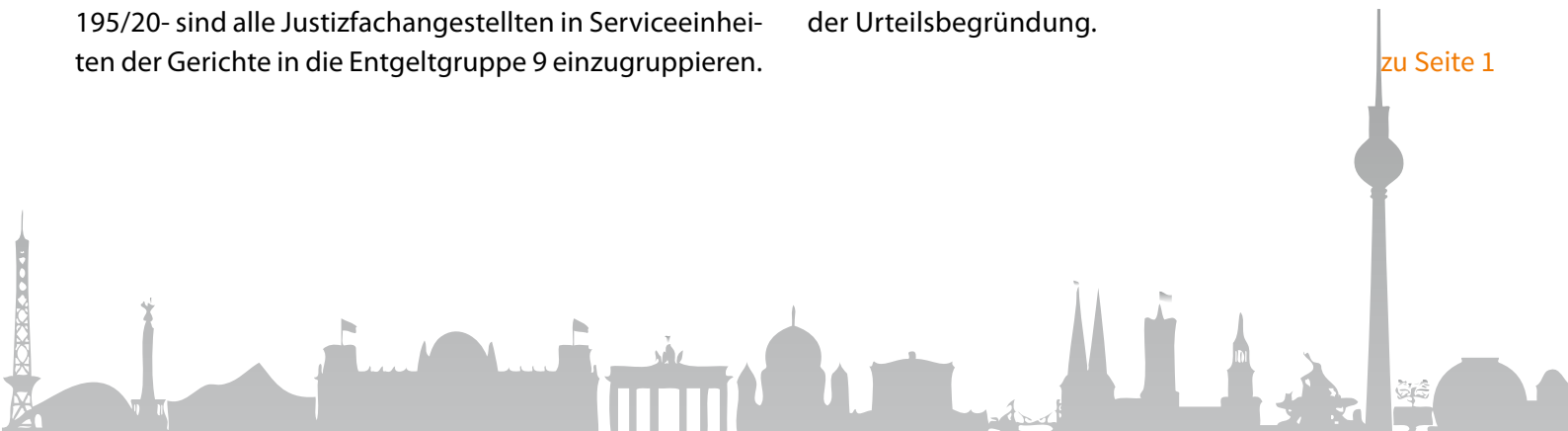
[zu Seite 1](#)

Justizfachangestellte können jublieren

Die Klage einer Justizfachangestellten beim Amtsgericht Tiergarten hatte Erfolg. Statt bisher in den Entgeltgruppen 6 bis 9a TV-L sind nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts-BAG-vom 9. September 2020-4 AZR 195/20- sind alle Justizfachangestellten in Serviceeinheiten der Gerichte in die Entgeltgruppe 9 einzugruppieren.

Nach der Pressemitteilung des BAG ist das Land Berlin, vertreten durch die Berliner Justizverwaltung verpflichtet, die Klägerin-wie beantragt-bis zum 31. Dezember 2018 nach Entgeltgruppe 9 zu vergüten. Näheres bei Vorliegen der Urteilsbegründung.

[zu Seite 1](#)



Berliner Besoldung mitten im Wirbelsturm

Zwei Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 über Richterbesoldung im Land Berlin in den Jahren 2009 bis 2015-4 BvL 4/18 – und zu den Besoldungsvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen zur Alimentation kinderreicher Richter und Staatsanwälte - 2 BvL 6/17 u. a. – haben für Klarheit gesorgt. Die Besoldung ist in beiden Ländern in verfassungswidriger Weise zu niedrig bemessen. Das Land Berlin muss spätestens mit Wirkung vom 1. Juli 2021 verfassungskonforme Regelungen getroffen haben. Dem Land Nordrhein-Westfalen hat das Bundesverfassungsgericht eine Frist bis zum 31. Juli 2021 gesetzt.

Der Deutsche Bundestag hat am 2. Juli 2020 beschlossen, die von 11.237 Mitzeichnungen und 87 Diskussionsbeiträgen im Internet begleitete Petition vom 16. Juli 2019 - Geschäftszeichen Pet 1-19-06-2012-022360 - eines Beamten aus Berlin über die Wiederherstellung der Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Besoldung sämtlicher Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder und der Kommunen der Bundesregierung - dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat - zu überweisen, um auf das Anliegen der Petition besonders aufmerksam zu machen. In der Begründung für die Überweisung an die Bundesregierung wird ausführlich dargelegt, wie es zu der Aufsplitterung der Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung im Rahmen der Förderalismusreform I im Jahre 2006 mit der Länderzuständigkeit gekommen ist. Der Petitionsausschuss hebt hervor, dass eine unbegrenzte Auseinanderentwicklung der Besoldung im Bund und in den Ländern durch die infolge der Neuordnung der Kompetenzverteilung im Grundgesetz eröffnete Befugnis zum Erlass jeweils eigener Besoldungsregelungen verfassungsrechtlich nicht statthaft und durch das aus Artikel 33 Absatz 3 GG abgeleitete Alimentationsprinzip sowie die hierzu ergangenen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts begrenzt ist. Maßgeblich kommt es insoweit auf einen Quervergleich der Besoldung des Bundes und der Länder an.

Mitte Juli hat der Senator für Finanzen den Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Besoldung und Versorgung für das Land Berlin 2021 und Änderung weiterer Vorschriften (BerlBVAnpG 2021) vorgelegt.

Der Gesetzentwurf sieht für das Jahr 2021 vor:

- a. allgemeine Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge der Beamtinnen und Beamten, der Richterinnen und Richter sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Berlin um 2,5 Prozent ab 1. Januar 2021,
- b. Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 2,5 Prozent ab 1. Januar 2021,
- c. Erhöhung der Stellenzulagen um 2,5 Prozent ab 1. Januar 2021,
- d. Erhöhung des Sonderbetrages für Kinder im Sonderzahlungsgesetz von 25,56 Euro und pro berechtigtem Kind auf 50,00 Euro pro berechtigtem Kind (§ 6 Sonderzahlungsgesetz),
- e. Erhöhungen der Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung um 11,5 Prozent ab 1. Januar 2021,
- f. Streichung der Besoldungsgruppe A 4 und gesetzliche Überleitung in die Besoldungsgruppe A 5,
- g. sinngemäße Überleitung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, deren erdientes Ruhegehalt sich aus den Besoldungsgruppen A 1 bis A 4 berechnet, sowie deren Hinterbliebene in die Besoldungsgruppe A 5,
- h. Berechnung der Mindestversorgung aus der Besoldungsgruppe A 5 (bisher Besoldungsgruppe A 4) sowie
- i. Einfügung einer besoldungsrechtlichen Fortzahlungsregelung im Zusammenhang mit Zuschusszahlungen des Dienstherrn zu Firmentickets des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg.

Zu dem Gesetzentwurf konnten die Interessen- und Beschäftigtenvertretungen Stellung nehmen.

Nach den eingangs genannten Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts sind für dieses Jahr noch die Entscheidungen des Gerichts zur Besoldung der Beamtinnen und Beamten zu erwarten. Erst dann werden für die Besoldung und Versorgung als Teilelemente des einheitlichen Tatbestandes der Alimentation im Land Berlin die Entscheidungen des Besoldungsgesetzgebers zu erwarten sein, und zwar einschließlich der Zusammenführung des Landesbesoldungsgesetzes von Berlin und des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin in ein einheitliches Landesbesoldungsgesetz nach dem Beschluss des Senats vom 6. November 2018 über ein umfangreiches Eckpunktepapier.

zu Seite 1

Richterbesoldung in Berlin

Eine „kurze“ Zusammenfassung und Stellungnahme zum Urteil des BVerfG zu 2 BvL 4/18 – Richterbesoldung im Land Berlin ist verfassungswidrig zu niedrig (gewesen) - von André Grashof:

Vorausschicken möchte ich, dass ich kein Jurist bin und daher die folgende Schilderung nur meine persönlichen Ansichten darstellt. Das 47-seitige Urteil des BVerfG in Kürze darzustellen, bedeutet auch, dass viele Details nicht genannt werden können. Trotzdem werde ich nachfolgend versuchen, mich kurz zu fassen:

Nachdem das BVerfG im Jahr 2017 bereits festgestellt hatte, dass das Land Berlin die Besoldung in einer Höhe bemessen hat, die nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen entspricht, musste dieser Umstand durch das BVerfG bestätigt werden. Das ist erst einmal für die Richterbesoldung geschehen. Mit dem Urteil 2 BvL 4/18 hat das BVerfG in überdeutlichen Worten dem Berliner Senat aufgezeigt, dass sein Handeln im beklagten Zeitraum (2009 – 2015) entgegen der Verfassung gerichtet war. Aus meiner Sicht wird sogar der Vorsatz dieses rechtswidrigen Handelns bestätigt, indem von den Richtern dargestellt wird: „... dass das Land Berlin die Besoldung sehenden Auges hinter die von ihm ausgehandelten Tariflöhne hat zurückfallen lassen.“

In welchem Maße das Land Berlin die verfassungsrechtlichen Abstände zum Grundsicherungsniveau (also den verfassungsrechtlich erforderlichen Abstand der Besoldung zu den Leistungen der Sozialhilfe-/Hartz-IV-Empfänger) missachtet hat ist unglaublich dramatisch: „In allen verfahrensgenständlichen Jahren wurde das Mindestabstandsgebot verletzt. Die Nettoalimentation blieb mindestens 24 % hinter der aus dem Grundsicherungsniveau abgeleiteten Mindestalimentation zurück.“ Dieser Verstoß reicht bereits aus, um die Verletzung des Alimentationsprinzips zu begründen! (Daraus schließe ich auch, dass das Urteil für die A-Besoldung im Land Berlin ebenfalls zugunsten der Beamtinnen und Beamten ausfallen muss.)

Das bedeutet, dass das Land Berlin die Besoldung der untersten Besoldungsgruppe mit der Erfahrungsstufe 1 um MINDESTENS 24 % in der Vergangenheit anheben muss, um diesen gesetzlich vorgeschriebenen Abstand einzuhalten. Das Urteil des BVerfG beinhaltet aber noch weiteren Sprengstoff. Es besagt nämlich auch: „Das Alimentationsprinzip verlangt ... durch eine entsprechende Bemessung der

Bezüge zu verhindern, dass das Gehalt infolge eines Anstiegs der allgemeinen Lebenshaltungskosten aufgezehrt wird ...“ Das bedeutet, dass der Berliner Senat unsere Besoldung nicht nur knapp über diesen geforderten Mindestabstand anheben darf, sondern einen akzeptablen Abstand wählen muss.

Weiterhin hat das BVerfG festgelegt: „Ein Verstoß hiergegen betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge ...“ Wenn die Basis des Besoldungsgefüges so dermaßen falsch gewählt wurde,

muss sich die Erhöhung auf alle Besoldungsgruppen und Stufen auswirken, bis hin in die Richterbesoldung. Denn das Besoldungsgefüge spiegelt die jeweiligen Pflichten und Verantwortungsbereiche der einzelnen Besoldungsgruppen wieder. Ist die Basis falsch, sind auch alle darauf aufgebauten Stufen falsch.

Für die Zukunft könnte der Besoldungsgesetzgeber ein neues Besoldungsgefüge entwerfen. In der Vergangenheit jedoch kann er das nicht rückwirkend ändern. Aus meiner



Sicht bedeutet das: In jeder Stufe und jeder Gruppe der Besoldung müssen diese MINDESTENS 24 % nachgezahlt werden. Daran glauben viele meiner Mitstreiter derzeit nicht. Wir werden sehen, wie der Besoldungsgesetzgeber damit umgehen wird.

Darüber hinaus sind auch noch andere Parameter des Nachweises für eine verfassungswidrige Besoldung erfüllt gewesen, die das BVerfG bereits im Urteil zum Land Sachsen im Jahr 2015 aufgestellt hatte. Aufgrund der eindeutigen materiellen Verstöße gegen das Alimentationsprinzips wurde der Bereich der prozeduralen Anforderungen an die Besoldungsgesetze im Land Berlin gar nicht mehr vom BVerfG geprüft. Aus meiner Sicht sehr schade, denn auch hier hat sich das Land Berlin gegen sämtliche frühere Urteile vom OVG Berlin-Brandenburg und vom BVerwG hinweggesetzt. Aus meiner Sicht eine absolute Schande für das Land Berlin, denn das BVerwG sprach sehr deutlich von „defizitären Gesetzesbegründungen“. Seit spätestens dem Jahr 2014 wissen die Besoldungsgesetzgeber, welche Anforderungen an ein Besoldungsgesetz gestellt werden, setzen sich aber fortwährend darüber hinweg. Sowohl in den Gesetzen 2019/2020 und auch im Entwurf für 2021 sind die prozeduralen Anforderungen in keiner Weise erfüllt. Ein trauriges Bild für einen Rechtsstaat!

Wann kommt das Urteil für die A-Besoldung?

Nach Mitteilung des BVerfG steht eine Verkündung terminlich noch nicht fest. Im Land Sachsen brauchten die Richter des BVerfG damals sechs Monate, um das Urteil nach der R-Besoldung auch für die A-Besoldung zu verkünden. Inhaltlich war es jedoch fast identisch.

Warum nur 2009 – 2015?

Die Richter hatten ab einem bestimmten Zeitpunkt ihre Klage eingereicht. Das ging dann durch die Instanzen und wurde erst jetzt durch das BVerfG entschieden. Der klagende Feuerwehrmann hatte bereits im Jahr 2008 begonnen und wird hoffentlich auch für diese Zeit bestätigt. Die Zeiten 2016 – 2020/21 müssen anhand der vom BVerfG vorgegebenen Berechnungsgrundlagen neu berechnet werden. Diese Zeiten sind aber halt noch nicht in der zu entscheidenden Klage enthalten gewesen und wurden deswegen auch noch nicht höchstrichterlich beschieden. Anhand der sehr präzisen Vorgaben des BVerfG sollte eine Berechnung jedoch nicht

schwerfallen und aufzeigen, dass das Land Berlin auch nach 2015 noch immer verfassungswidrig zu niedrig alimentiert hatte. Sicherlich relativieren sich diese 24 % im Laufe der Jahre, in denen die Besoldung stärker als früher angehoben wurde, aber auch die Hartz-IV-Sätze wurden erhöht. Das wird eine heftige Arbeit, dies alles neu zu berechnen. An dieser Stelle sind jetzt ganz klar die Berufsverbände und Gewerkschaften gefordert, wie auch die gesamte Opposition des Landes! Sie müssen in sehr kämpferischer Art und Weise der Öffentlichkeit und vor allen Dingen diesem Verfassung brechenden Berliner Senat aufzeigen, dass SOFORT und ohne weitere Tricks in RECHTLICH EINWANDFREIER Art und Weise gehandelt werden muss. Schlimm genug, dass dieser Senat tatsächlich ein Jahrzehnt die Verfassung mit Füßen treten konnte, ohne dafür schon vorher zur Verantwortung gezogen zu werden.

Wie geht es weiter?

Ein Nachzahlungsgesetz muss vom Besoldungsgesetzgeber in nächster Zeit (bis spätestens Juli 2021 muss der verfassungswidrige Zustand behoben sein) verabschiedet werden, um zu dokumentieren, welche Summen den „Geschädigten“ ausgezahlt werden müssen. Davon profitieren jedoch ausschließlich die Beamtinnen und Beamten, die „zeitnah“ (gemeint dürfte sein: mindestens einmal im Jahr) Widerspruch eingelegt (der noch nicht beschieden wurde) oder Klage erhoben hatten. Alle anderen würden leer ausgehen, obwohl auch sie durch die Politiker in (vorsätzlicher?) niederträchtiger Art und Weise um ihre ihnen zustehende volle Besoldungshöhe gebracht wurden. Sicherlich könnten die Politiker entscheiden, dass ALLE die hinterzogenen Bestandteile der Besoldung auch rückwirkend erhalten (so wie es damals im Land Sachsen war, um den Amtsfrieden nicht zu gefährden), im Land Berlin wage ich jedoch zu bezweifeln, dass die Politiker von rot/rot/grün gewillt sind, dies zu tun (auch wenn sie gerade für sich selbst eine rückwirkende erhebliche Diätensteigerung gesetzlich beschlossen haben). Wäre schön, wenn sie anders handeln würden, aber so, wie sie bisher agiert haben, befürchte ich, dass sie sehr spitz rechnen werden, um sich im Besitz der hinterzogenen Bestandteile der Besoldung zu halten. Eventuell muss neu geklagt werden, aber das steht auf einem anderen Blatt.

zu Seite 1

Homeoffice: 10 Regeln für Arbeitnehmer

Nach Feierabend abschalten

Feierabende, Wochenende, Urlaube und Krankschreibungen gelten auch bei flexiblen Arbeitsplätzen und sollten respektiert werden. Mitarbeiter müssen Eigenverantwortung für ihre Zeiteinteilung übernehmen und Überlastung frühzeitig signalisieren.

Eignung prüfen

Eigene Eignung für flexible Arbeitsmodelle kritisch überprüfen. Nicht jeder eignet sich für flexible Arbeitsmodelle. Mitarbeiter, die diese Möglichkeiten austesten, müssen ehrlich zu sich selbst und ihrem Arbeitgeber sein. Wer sich zu Hause schnell ablenken lässt oder den regelmäßigen Austausch mit Kollegen benötigt, wird sich damit eher schwertun. Ebenso können beispielsweise persönliche Rahmenbedingungen wie ein lautes Umfeld für unliebsame Störungen sorgen. Dies wirkt sich nicht nur negativ auf die Arbeit, sondern auch auf das eigene Wohlbefinden und die Motivation aus.

Selbstbewusstsein entwickeln

Auch bei flexiblen Arbeitsplatzmodellen hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf ständige Rufbereitschaft. Eine ständige Rufbereitschaft ist nicht nötig und sogar kontraproduktiv. Auch im Home-Office müssen ungestörte Phasen für konzentriertes Arbeiten eingeplant werden, um effektiv Aufgaben zu erledigen. Eine permanente Erreichbarkeit erzeugt nicht nur zusätzlichen Stress, sondern führt durch Ablenkungen auch zu schlechten Ergebnissen. Mitarbeiter im Home-Office müssen deshalb ihre Bedürfnisse klar und offen äußern können.

Verantwortung klären

Jeder Arbeitnehmer muss im virtuellen Office die „Bedingungen mit dem Arbeitgeber und seinen Kollegen gegenüber klären“. Flexible Arbeitsmodelle entbinden den Mitarbeiter nicht von seinen Aufgaben. Durch eindeutige Zielvorgaben werden Aufgaben klar definiert und für alle Beteiligten messbar.

Klare Ziele setzen

Flexible Arbeitsmodelle sind kein Abstellgleis, aber sie erfordern mehr Durchsetzungswillen. Mitarbeiter, die flexibel oder in Teilzeit arbeiten, werden häufig nicht als Leistungsträger gesehen. Hingegen gelten die ständig anwesenden Kollegen als Top-Performer, die „hart arbeiten“. Um dies zu ändern, muss der flexible Mitarbeiter mehr Durchsetzungswillen und Präsenz gegenüber seinen Vorgesetzten zeigen. Regelmäßige Feedbackgespräche verhindern eine Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Mitarbeiter, die flexibel arbeiten, sollten Maßnahmen zur Weiterbildung einfordern. Oftmals ist hier mehr Nachdruck nötig als bei jemandem, der vor Ort im Büro arbeitet.

Richtig kommunizieren

Die eigenen Aufgaben, Prozesse und Termine klar kommunizieren. Eine enge Abstimmung mit Kollegen und Vorgesetzten erleichtert die Kommunikation und sorgt für Verständnis. Wenn für die Kollegen nachvollziehbar ist, wo sich der Kollege gerade aufhält und mit welchen Aufgaben er beschäftigt ist, wächst das Vertrauen. Stundensplittings (z. B. am Nachmittag drei freie Stunden für die Kinder), Mittagspausen und externe Termine sollten daher klar kommuniziert werden. So geht man Missverständnissen und Gerüchten aus dem Weg. Moderne IT kann dabei eine wichtige Hilfestellung sein.

Arbeitsrhythmus definieren

Der Arbeitsrhythmus sollte an die eigene Produktivität und die persönlichen Bedürfnisse angepasst werden, ohne dabei die Prozesse im Team zu missachten. Studien zeigen, dass die Produktivität dann am höchsten ist, wenn zwischen zwei und zweieinhalb Tagen im Home-Office gearbeitet und der Rest der Woche für Tätigkeiten und Abstimmungen im Büro genutzt wird. Auch die eigenen Produktivitätszyklen können bei flexiblen Arbeitsmodellen stärker berücksichtigt werden. So arbeiten manche Menschen früh morgens am besten, andere eher am Abend. Aber das erfordert auch Abstimmung: Die Kollegen müssen wissen, wann man erreichbar ist.



Mit Kollegen austauschen

Networking ist Pflicht: Die virtuelle Präsenz entbindet den Mitarbeiter nicht von seinen Aufgaben als Teammitglied, dazu zählen nicht nur die reinen Jobkriterien, sondern auch die Sozialkompetenz. Der Austausch mit den Kollegen sollte sich nicht nur auf das fachliche beschränken. Freundlichkeit, Offenheit, Aufmerksamkeit, Respekt und Hilfsbereitschaft dienen nicht nur dem eigenen Wohlbefinden, sondern unterstützen das ganze Team. Nur in einem Umfeld aus Miteinander und Vertrauen lassen sich virtuelle Teams erfolgreich umsetzen.

Sorgfältig arbeiten

Bei virtuellen Teams ist Wissensmanagement mit einem eindeutigen Ablagesystem Pflicht. Die systematische Speicherung und Aufbereitung von Wissen erleichtert die Arbeit und die Kommunikation in virtuellen Teams. Der aktuelle Stand von Unterlagen muss zentral – die Cloud macht es möglich – abgelegt werden. Alle relevanten Mitarbeiter brauchen Zugriff auf die Ordner. Diese Systeme sichern die Freizeit, denn nur Kollegen, die Zugriff auf alle Unterlagen haben, können auch bei Bedarf füreinander einspringen.

Sich selbst managen

Flexible Arbeitsmodelle verlangen ein hohes Maß an Selbstorganisation. Wer in flexiblen Arbeitsmodellen arbeitet, muss sich auch zuhause ein produktives Umfeld schaffen (Raum, Technik, Rahmenbedingungen) Um in flexiblen Arbeitsmodellen erfolgreich zu arbeiten, müssen sich Mitarbeiter mit ihren eigenen Stärken und Schwächen auseinandersetzen: Wer gut organisiert und diszipliniert ist, wird in solchen Strukturen bessere Leistungen erzielen.

Eine informelle Regelung jedoch hat wieder andere Konsequenzen. Das Arbeitsrecht etwa schreibt in seiner derzeitigen Fassung vor, dass die Pause zwischen den Arbeitseinsätzen elf Stunden betragen muss. Teilt sich ein Angestellter im Homeoffice seinen Acht-Stunden-Tag in vier Einheiten à zwei Stunden ein, kommt er schon in einen rechtlichen Graubereich – obwohl das Modell sonst vielleicht die perfekte Flexibilität bietet.

zu Seite 1

Notebook am Küchentisch macht noch kein Homeoffice

Der Arbeitgeber ist nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Das heißt, alle Vorgaben bezüglich Bildschirmarbeitsplätzen gelten selbstverständlich auch im Homeoffice. Anders ausgedrückt: Mit dem Notebook am Küchentisch sitzen entspricht nicht den Arbeitsschutzvorgaben. Das heißt auch, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber ein Zutrittsrecht zur Wohnung einräumen muss, damit letzterer seinen Beurteilungspflichten nachkommen kann. Damit die Beschäftigten von Zuhause aus arbeiten können, müssen Arbeitgeber zunächst einmal einen Homeoffice-Arbeitsplatz einrichten.

Eine typische Gefährdung ist etwa die Verwendung von ungeeigneten Stühlen oder Tischen an Bildschirmarbeitsplätzen, die eine schlechte Sitzhaltung begünstigen und auf Dauer zu Problemen im Bereich des Rückens führen. Auch die dauerhafte Verwendung eines Laptops ist gesundheitlich

bedenklich. Es muss vom Arbeitgeber ein vollwertiger Computer bereitgestellt werden, also mit einer vom Bildschirm getrennten Tastatur, da dauerhaftes Arbeiten an einer Laptop- oder Tablet-Tastatur gesundheitsschädlich ist.

Daneben spielen Fragen der Datensicherheit eine erhebliche Rolle. Auch die Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit werden bei der Heimarbeit besonders relevant, denn nach dem Arbeitszeitgesetz muss zwingend die elfstündige Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eingehalten werden. Wer also gegen 22 Uhr noch für ein Stündchen E-Mails beantwortet, darf seine Tätigkeit am nächsten Tag erst gegen 10 Uhr wiederaufnehmen.

Quellen u.a.:

- § 5 Arbeitsschutzgesetz
- § 3 Arbeitsstättenverordnung
- § 5 Abs.1 Arbeitszeitgesetz

zu Seite 1

Media Alert

Die fünf großen Gefahren für die IT-Sicherheit

Schwachstellen in der IT-Infrastruktur können zum Einfallstor für Hacker werden. Aber auch ein mangelndes Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter erhöht das Risiko für erfolgreiche Angriffe von außen. HP nennt fünf große Gefahren für die IT-Sicherheit.

- **Schadsoftware über Phishing-Mails:** Ein Großteil aller Cyber-Angriffe erfolgt über Phishing-Mails mit manipulierten Links oder Anhängen. Ganz gezielt verschaffen sich Hacker so Zugriff auf Unternehmensnetzwerke. Es geht um den Diebstahl von Anmeldeinformationen oder die Verbreitung von Malware. Die Zeiten, in denen Phishing-Mails einfach zu erkennen waren, sind lange vorbei. Sie sind authentisch und von echten Mails fast nicht zu unterscheiden. Eine Dynamit-Phishing-Mail der neuesten Generation hängt beispielsweise gestohlene Mails an, um so eine schon existierende Kommunikation aufzugreifen. Der Trojaner Emotet, der seit 2014 zahlreiche Rechner infiziert hat und aktuell wieder aktiv ist, hat mit Dynamit-Phishing seine Angriffe perfektioniert. Ein anderes Angriffsszenario bilden täuschend echt aussehende Links auf täuschend ähnlichen Benutzeroberflächen. Der ahnungslose Nutzer meldet sich auf der Fake-Seite an und gibt somit seine Zugangsdaten preis.
- **Downloads von Dateien:** Bei Downloads von Dateien aus externen Quellen – ob nun durch die Installation von Programmen oder das Starten von FTP-Filetransfers – besteht immer die Gefahr, Opfer von Malwareangriffen zu werden. Die Angriffsvarianten reichen von Fake-Updates, URL-Weiterleitungen, DNS-Manipulationen sowie fingierten Treiber und Systemtools.
- **Social-Media-Seiten:** Soziale Plattformen werden als Bedrohung oft unterschätzt, dabei sind sie ein idealer Ort für Betrüger – Nutzer tappen schnell in die Falle. Neben der Platzierung von Malware können Angreifer hier Informationen über Mitarbeiter sammeln, die sie später für gezielte Phishing-Kampagnen nutzen.
- **Schatten-IT:** Nutzen Mitarbeiter ohne Wissen der IT-Abteilung ihre eigenen Apps oder gar Hardware, erhöht sich das Risiko für Cyber-Attacken. Da diese Schatten-IT unterhalb des Radars der IT-Abteilung bleibt, ist es unmöglich, sie in die üblichen firmeninternen Schutzmechanismen und Update-Zyklen zu integrieren.

- **Ungepatchte Rechner:** Zahlreiche Angriffe geschehen nicht mit Hilfe von ausgefeilten Angriffskits, sondern nutzen bekannte Schwachstellen. Viele Unternehmen brauchen aber noch immer zu lange, um sicherheitsrelevante Systemupdates über die komplette Hardware-Flotte



auszurollen. Ein bekanntes Beispiel ist die Schadsoftware WannaCry. Sie infizierte innerhalb weniger Tage Hunderttausende Rechner. WannaCry nutzte eine bekannte Windows-Schwachstelle aus, die Microsoft bereits Wochen vorher gepatcht hatte. Gleichzeitig können vermeintliche System-Updates eine Gefahr sein, wenn sie vom Mitarbeiter selbst gestartet und von einer nicht qualifizierten Webseite heruntergeladen werden.

zu Seite 1

Unfallfürsorge für Beamtinnen und Beamte verbessern

Jahrelang ist der Arbeitsschutz im Bereich der Berliner Polizeibehörde vernachlässigt worden. Auch die zuständige Aufsichtsbehörde hat versagt. Das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheits- und technische Sicherheit als staatliche Aufsichtsbehörde nach dem Arbeitsschutzgesetz durfte nicht tätig werden. Die Leidtragenden waren über zwei Jahrzehnte die Nutzerinnen und Nutzer der Schießstände. Der Senat von Berlin schuf einen Ausgleichsfonds, um die Opfer entschädigen zu können. Der Ausgleichsfonds soll für zusätzliche Entschädigungszahlungen weiterentwickelt werden. Die Prüfung eines Vorschlages erfolgt seit Mai 2020. Aus einer Antwort vom 4. August auf eine parlamentarische Anfrage ist zu entnehmen, dass 441 Dienstunfallanzeigen im Zusammenhang mit der Schießstand-Thematik auf Anerkennung eines Dienstunfalls sich immer noch in der

„Prüfung“ befinden. Der Staatsanwaltschaft Berlin liegen seit langer Zeit diverse Strafanzeigen gegen - ehemalige - Führungskräfte der Berliner Polizei vor.

Der Ausschuss für Inneres, Sicherheit und Ordnung des Berliner Abgeordnetenhauses befasst sich in seiner Sitzung am 17. August 2020 mit einem Gesetzentwurf der Fraktion der CDU zur Ergänzung der § 31 - Dienstunfall - des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBeamtVG). Es soll erreicht werden, dass bei Verletzung von Vorschriften, die zum Schutz vor Gefahren für die körperliche Unversehrtheit an dem Ort seines regelmäßigen dienstlichen Aufenthalts erlassen wurden, die Erkrankung immer als Dienstunfall anzusehen ist.

zu Seite 1

Von der Betriebsgruppe Justiz / Justizvollzug der GVV wird ergänzend vorgeschlagen:

1. Grundsätzlich ist die Unfallfürsorge für Beamtinnen und Beamte nach dem LBeamtVG zu verbessern.
2. Das LBeamtVG befindet sich leider immer noch in der Fassung zum Zeitpunkt der Übernahme des Rechts des Bundes nach der Föderalismusreform 2006 in das Landesrecht durch das Zweite Dienstrechtsänderungsgesetz - 2. DRÄndfG vom 21. Juni 2011. Eine konsolidierte Fassung des Gesetzes hat der Senat dem Abgeordnetenhaus bisher nicht zur Beschlussfassung vorgelegt.
3. Der Senat hat ferner keine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des LBeamtVG erlassen, da die vorstehend erwähnte Neufassung des Gesetzes nicht vorliegt. Dagegen liegt für den Bundesbereich eine aktuelle Fassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Beamtenversorgungsgesetz vom 2. Mai 2018 vor, die ihre Vorgängervorschrift vom 3. November 1980 ablöst, die allerdings in der Berliner Verwaltungspraxis weiter Anwendung findet.
4. Es wird die allgemeine Auffassung geteilt, dass in den vergangenen zwei Jahrzehnten beim Betreiben der Schießstätten im Bereich der Berliner Polizei vom Dienstherrn schwerwiegende Verletzungen der Fürsorge- und Schutzpflicht nach § 45 des Beamtenstatusgesetzes - BeamStG - in Verbindung mit § 74 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes - LBG - begangen worden sind.
5. Die verfassungsrechtlich durch Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz garantierte Fürsorge- und Schutzpflicht ist deshalb unbedingt wieder sicherzustellen.
6. Um dieser Forderung Rechnung zu tragen, wird in § 74 - Fürsorge und Schutz - des Landesbeamtenversorgungsgesetzes (LBG) dem vierten Absatz der Halbsatz angefügt: „ohne dass die Grundpflichten des Dienstherrn nach § 3 sowie die Überwachungsrechte der Arbeitsschutzbehörden nach § 21 und 22 des Arbeitsschutzgesetzes eingeschränkt werden.“ Mit dieser Ergänzung werden die materiellrechtlichen Grundpflichten des Dienstherrn für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten und die Rechte der Arbeitsschutzbehörden in Berlin gesetzlich festgeschrieben. Dies ist notwendig, weil der Dienstherr zum Beispiel im Bereich der Berliner Polizei seine Pflichten vernachlässigt hat und die Arbeitsschutzbehörden wegen der Arbeitsschutzanwendungsverordnung in besonderen Teilen der Berliner Verwaltung nicht tätig geworden sind. Die Voraussetzungen für ein Abweichen von Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes nach §§ 1, 3 und 4 der Verordnung über die modifizierte Anwendung von Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Landes Berlin (Arbeitsschutzanwendungsverordnung - Berlin - ArbSchGANwV-Bln) vom 10. August 2006 wären damit hinsichtlich der materiell-rechtlichen Grundpflichten des Dienstherrn nicht mehr möglich. Die Verantwortung des Dienstherrn bliebe vollständig bestehen.

Die Arbeitsschutzbehörden könnten endlich ihre Tätigkeiten aufnehmen.

7. § 79 - Forderungsübergang - LBG - wird als neuer Absatz 2 angefügt: „Der Dienstherr ist verpflichtet, bei eigener Außerachtlassung der Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber den Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Unfallfürsorge angemessen zu entschädigen.“ Hiermit soll klar gestellt werden, dass der Dienstherr für sein Verhalten in den vergangenen zwei Jahrzehnten auch künftig haftbar ist und einzutreten hat.
8. Für einen neuen Absatz 3a im § 31 LBeamtVG wird folgende Fassung vorgeschlagen: „Erkrankt ein Beamter, der Bedenken (§ 36 Landesbeamtengesetz) wegen einer vorsätzlichen Handlung des Dienstherrn, die Leben oder Gesundheit gefährdet geltend gemacht hat (§ 26 Nr. 2 Arbeitsschutzgesetz), gilt dies ebenfalls als Dienstunfall.“ Mit dieser Formulierung wird beamtenrechtlich den Mitwirkungspflichten nach § 15 Arbeitsschutzgesetz und dem Kernanliegen der unmittelbar betroffenen Beamtinnen und Beamten Rechnung getragen, die maßgebliche Strafvorschrift erwähnt und auf die nach §§ 18 Absatz 1 und 19 des

Arbeitsschutzgesetzes beachtenswerten Rechtsverordnungen nach § 26 Nr. 2 des Gesetzes verwiesen. Die Gefahrstoffverordnung - GefStoffV - sieht zum Beispiel durch die Verweisung auf das Chemikaliengesetz entsprechende Regelungen vor. Aus Sicht der Betriebsgruppe sind die Schießstandsrichtlinien mit der Beschreibung der Betreiberpflichten im Arbeitsschutz und dem ausdrücklichen Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz ebenfalls erfasst. Weitere Detailregelungen können in den Verwaltungsvorschriften zum Landesbeamtenversorgungsgesetz getroffen werden (z.B. Anerkennung des Schießtrainings in der Aus- und Fortbildung als Dienst im Sinne von § 31 LBeamtVG, Ort der Dienstleistung, spätere gesundheitliche Folgeschäden).

9. Die seit länger Zeit im Zusammenhang mit dem Betreiben der Schießstände vorliegenden schriftlichen Unfallanzeigen sind offensichtlich nicht bearbeitet worden. Daher wird vorgeschlagen, dem Absatz 3 von § 45 LBeamtVG folgenden Satz anzufügen: „Unterbleibt eine Entscheidung innerhalb von drei Monaten nach Kenntnis des Schadensereignisses durch den Dienstvorgesetzten, liegt ein Dienstunfall vor.“

Steuergerechtigkeit nach 45 Jahren

Eine Erhöhung der Pauschbeträge für Menschen mit Behinderungen im Einkommensteuerrecht ist im Bundeskabinett beschlossen und wird auf den parlamentarischen Weg gebracht.

Die Beträge sind seit 45 Jahren nicht mehr angepasst worden. Es ist eine Frage der Steuergerechtigkeit, vor allem aber auch ein wichtiges behinderten- und arbeitsmarktpolitisches Signal. Denn viele Menschen mit Behinderungen gehen arbeiten und zahlen entsprechend Einkommensteuer, haben aber oftmals behinderungsbedingt höhere Aufwendungen. Durch Steuererleichterungen werden diese abgemildert. Dies ist ein wichtiger Schritt hin zu dem Ziel, mehr Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Das neue Gesetz sieht vor, die Pauschbeträge in den einzelnen GdB-Stufen (GdB = Grad der Behinderung) zu verdoppeln. Bei einem GdB von 100 sind das zum Beispiel 2840 Euro statt bisher 1420 Euro Pauschbetrag, für blinde Menschen sowie Menschen, die rechtlich als „hilflos“ eingestuft sind,

erhöht sich der Pauschbetrag auf 7400 Euro. Zudem sollen die Pauschbeträge bereits ab einem GdB von 20 in Anspruch genommen werden können, unter Verzicht auf das Vorliegen weiterer Anspruchsvoraussetzungen bei einem GdB kleiner 50. Weiterhin soll ein behinderungsbedingter Fahrtkosten-Pauschbetrag eingeführt werden.

Von der Anpassung der Pauschbeträge profitieren alle Menschen mit Behinderungen, die Einkommensteuer zahlen - dazu zählen unter anderem auch Eltern von Kindern mit Behinderungen sowie ihre Ehe- und Lebenspartner. Darüber hinaus soll der Pflege-Pauschbetrag deutlich erhöht und ein Pflege-Pauschbetrag für die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 2 und 3 eingeführt werden.

zu Seite 1



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 Kollegen 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 Alimentationspflicht 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, sodass sich Einkommenssteigerungen nicht auf dessen Höhe auswirken.

zu Seite 1





Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft

Unsere Passion sind Ihre Interessen

Die GVV ist basisdemokratisch

Die GVV ist unabhängig

Die GVV ist nah

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

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

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

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

Ich war/bin _____ tarifbeschäftigt _____ verbeamtet

Ich möchte aktiv mitgestalten und bitte um Kontaktaufnahme.

Ich wurde von _____ geworben.

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

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

Per Post: Postfach 20 07 39, 13517 Berlin

Per E-Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Name

Vorname

Straße

Hausnr.

PLZ, Ort

E-Mail

Dienststelle

Telefon

Geb. Datum

Kontoinhaber

Kreditinstitut

IBAN DE _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _

Ich ermächtige die GVV den Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GVV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mir ist bekannt, dass ich innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen kann.

Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Ihre vorstehenden Daten werden nur im Rahmen der Vereinsführung verarbeitet.

Ort

Datum

Unterschrift

Stand Mai 2019



Cartoons: Jessica Naumann

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

zu Seite 1