

GEWERKSCHAFT VERWALTUNG UND VERKEHR



Newsletter

AKTUELLES

Organisieren Sie sich



- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen

Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

So der Artikel 9 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Nur Sie können das mit Leben erfüllen, in dem Sie sich organisieren. Offiziellen Angaben zufolge ist nur jede/r fünfte Arbeitnehmer/ in Mitglied einer Gewerkschaft. Dies hat gravierende Folgen für die Durchsetzungskraft. Wenn Sie meinen, Sie erhalten die tariflichen Erhöhungen sowieso und können sich den Mitgliedsbeitrag sparen, [weiter auf Seite 2](#)



INHALT:	
Vortrag Beamtenversorgung	2
Bevölkerungsentwicklung	2
Abend für den öffentlichen Dienst	3
Rekord bei Fehltagen	3
Nicht Sklave seines Jobs sein	4
Abgesicherte Ersthelfer	4
Gewalt am Arbeitsplatz	5
An den Pranger gestellt	6
Betriebsrentenstärkungsgesetz	6

von Seite 1 dann kann das fatale Folgen haben. Die Arbeitgeber wissen sehr wohl, wie wir organisiert sind. Da werden Krisensituationen gnadenlos für eine Absenkung von Standards genutzt. Bestes Beispiel ist der Anwendungstarifvertrag von Berlin, der auf die Dauer ein Jahresgehalt kostete. ArbeitnehmerInnen kommen im nächsten Jahr wieder auf die 100%, während die BeamtInnen noch vertröstet werden. Das jüngste Beispiel, wie sogar gesetzliche Mindeststandards ausgehöhelt werden, finden Sie in der Sendung Kontraste vom 31.08.2017:

<https://www.rbb-online.de/kontraste/archiv/kontraste-vom-31-08-2017/tarifvertraege-hebeln-gesetzliche-schutzbestimmungen-aus.html>

Wenn Sie meinen, Gewerkschaften tun nichts für Sie, dann treten Sie ein, mischen Sie mit. Es gibt keine schlechten Gewerkschaften, sie tun das, was Sie auf den Versammlungen fordern. Das ist manchmal schwierig, aber lohnend. Auch die Beiträge sind erschwinglich. Maximal wird 1% vom Brutto fällig. Bei uns zahlen Sie z.B. 110€/Jahr. Sie profitieren

vom Streikgeld, dem Rechtsschutz und Versicherungsleistungen, wie Diensthaftpflicht und Freizeitunfallschutz. Alles zusammen eine gewinnbringende Angelegenheit für Sie. Wie unterscheiden wir uns eigentlich von anderen Gewerkschaften? Als oberstes Entscheidungsgremium haben wir unsere Mitgliederversammlung, kein Delegiertensystem. Das ist Demokratie pur. Absolutes Alleinstellungsmerkmal: Wir rechnen keine Mitgliedszeiten aus anderen Gewerkschaften an, da wir uns vordringlich um die zu 80% Nichtorganisierten bemühen.

Vortrag Beamtenversorgung

Die Beamtenversorgung – 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 ein am **12. Oktober 2017, 15.00 Uhr, Galerie Kulturhaus Spandau, Mauerstraße 6, 13597 Berlin.**

Zielgruppe der Veranstaltung sind Beamtinnen und Beamte. Ein Experte der DBV Deutsche Beamtenversicherung AG, Bernd Müller, informiert zu den folgenden Themen:

Grundlagen der Beamtenversorgung

- Statusabhängige Versorgung und Versorgungsansprüche
- Berechnung der Versorgungsansprüche

(Dienstzeiten, Dienstbezüge und tatsächlich ausgezahltes Ruhegehalt)

- Mindestversorgung

Dienstzeitversorgung

- Versorgungsansprüche bei Dienstunfähigkeit (Zusammenfassung)
- Versorgung im Alter (Pension)
- Hinterbliebenenversorgung

Dienstunfähigkeit

- Unterschiede zwischen Dienst- und Berufsunfähigkeit
- Definition von Allgemeiner und Spezieller

Dienstunfähigkeit

- Versorgungssituation und Versicherungsbedarf bei Dienstunfähigkeit

Gut zu wissen

- Beamtenirrtümer
- Reaktionsmöglichkeiten
- Ausblicke

Noch Plätze frei

Bitte melden Sie sich bis zum 02.10.2017 per Mail an, wenn Sie an dem Vortrag teilnehmen wollen. Sie erhalten dann nach Maßgabe freier Plätze eine Bestätigung.

An der Bevölkerungsentwicklung kommt auch der öffentliche Dienst nicht vorbei!

Der Polizeipräsident hat eine dritte Verlängerung des Bewerbungszeitraums für den Einstellungsjahrgang 2018 bekannt gegeben.

Mitte August meldete die Polizeibehörde noch einen Rekord bei den Bewerbungen für 2017. Für die beiden Einstellungstermine im Frühjahr und Herbst 2017 lagen 18.137 Bewerbungen vor. Die Zielzahl von 9.000 Bewerbungen je Halbjahr war erreicht. Die diesjährige Zielzahl an Bewerbungen ist inzwischen von 9.000 auf 8.000 im Halbjahr gesenkt worden. Eine Potenzialanalyse zu den Bewerbungen des Jahres 2017 liegt nicht vor. Um den Verlauf der Einstellungskampagne und die Anzahl und Qualität der Bewerbungen gemeinsam mit den Fakten des Jahres 2018 einschätzen zu können, wäre eine Auswertung zu empfehlen.

Verlässliche Daten zur Lage des Bewerbermarkts sind nun mal die Grundlage für die kommenden Einstellungsrounds - und nicht nur für den Polizeivollzugsdienst. Bei den Lehrkräften ist der Bewerbermarkt in diesem

Jahr richtig abgegrast worden. Es musste auf berufliche „Quer- oder Seiteneinsteiger“ ausgewichen werden. Für den Lehrberuf stellen lebensältere Bewerberinnen und Bewerber, die hochqualifizierte berufliche Tätigkeiten außerhalb des Lehramtes ausübten, fast die Hälfte der Einstellungen. Gegenwärtig werden bei der Polizei generationsübergreifend Frauen und Männer bis zum 39. Lebensjahr angeworben. Wenn es zutrifft, dass - wie bei den Lehrkräften oder der allgemeinen Verwaltung - das durchschnittliche Lebensjahr bei Bewerbung oder Einstellung nahe dem 40. Lebensjahr liegt, müssen Konsequenzen gezogen werden. Die Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen zwingt schon lange zum Handeln. Die bevorzugte Altersgruppen der 18- bis 25-Jährigen nimmt bis zum Jahre 2030 kontinuierlich ab. Die Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen ist und bleibt die stärkste

Bevölkerungsgruppe. Es wird daher darauf ankommen, sich bei den Einstellungskampagnen stärker als bisher auf die lebensälteren Berufsinteressenten zu konzentrieren. Von den Einstellungsbehörden, und nicht nur bei Polizei und der Berliner Schule, wird mehr Handlungsflexibilität erwartet.

Die Bevölkerungsentwicklung lässt keine andere Wahl. Vorbehalte, die sich gegen Veränderungen bei der Personalgewinnung richten, sind nicht angebracht. Überall sind die gestellten staatlichen Aufgaben zu erfüllen. Sonst droht uns allen Chaos. Sollten rechtliche Hindernisse bestehen, sind diese zu beseitigen. Die Berliner Verwaltung muss sich insgesamt für alle Altersgruppen öffnen. Dieser Prozess könnte durch eine weitere Spezialisierung der Laufbahnzweige bei den Beamtinnen und Beamten erfolgreich begleitet werden. (J. Jetschmann)

Exklusiver Abend für den öffentlichen Dienst 2017



Die BBBank als die Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst in Deutschland lädt wieder herzlich zum Exklusiven Abend für den öffentlichen Dienst am Dienstag, den 04. Oktober 2017, 18:30 Uhr in der „Großen Orangerie“ - Schloss Charlottenburg, Spandauer Damm 22, 14059 Berlin, ein.

Thema: „Der öffentliche Dienst in Deutschland – der Arbeitgeber mit Zukunft“

Begrüßung: Oliver Lüscher, Mitglied des Vorstands der BBBank
Gastredner: Christian Lindner, Mitglied des Landtags Nordrhein-Westfalen

Es wird Sie, wie auch in den vergangenen Jahren, wieder eine sehr interessante Veranstaltung erwarten.

Im Anschluss ist ein Genuss- und Infomarkt- platz der Ihnen ein exzellentes Forum zum Austausch über aktuelle Themen sein wird.

Wenn Sie Interesse an dieser Veranstaltung haben, sollten Sie zeitnah Ihre kostenfreie und personalisierte Eintrittskarte unter dem nachfolgenden Link: www.bbbank.de/ea anfordern. (Bitte pro Person eine Karte anfordern!!) Die Eintrittskarte/en bitte ausgefüllt und unaufgefordert beim Einlass vorlegen.

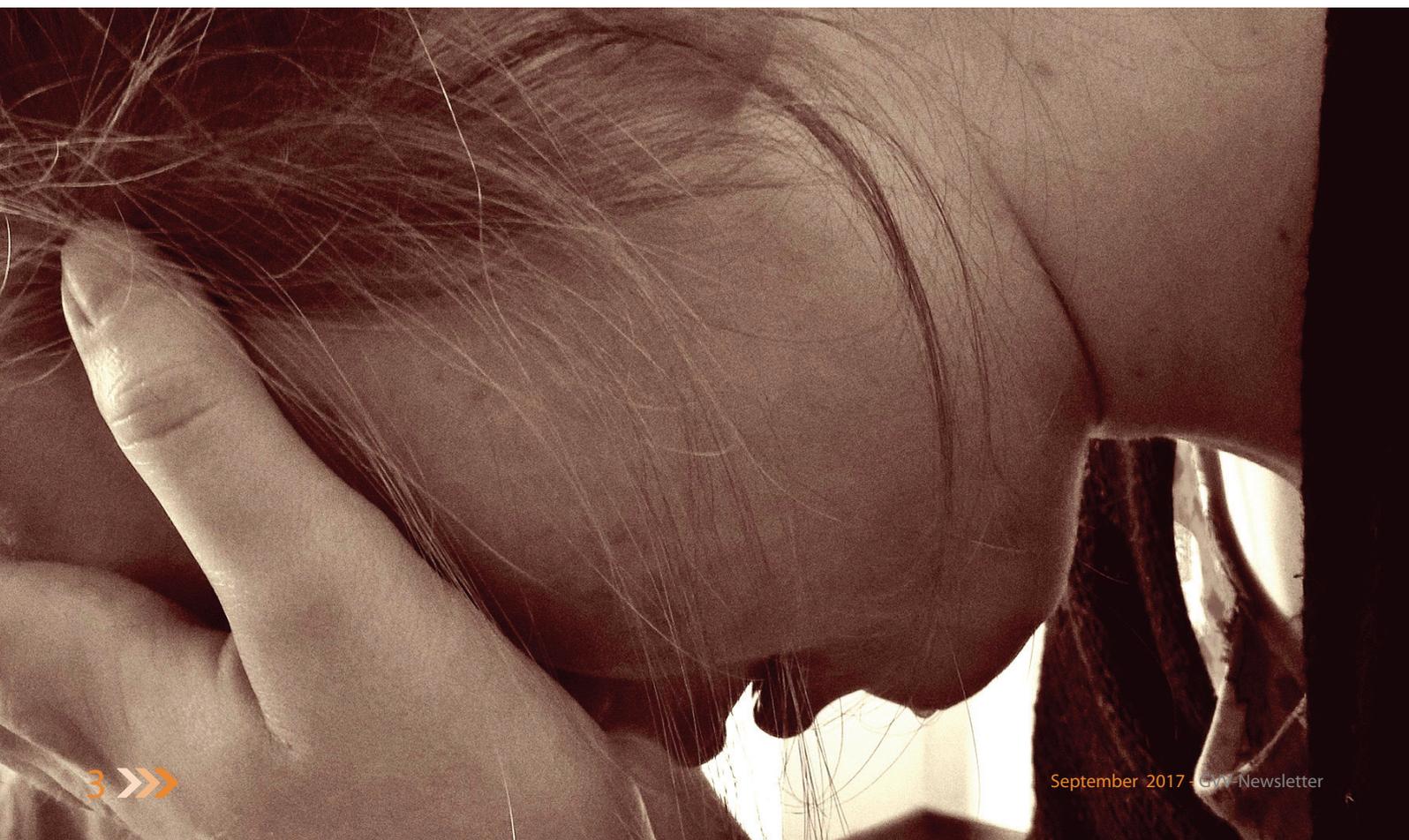
Neuer Rekord bei Fehltagen

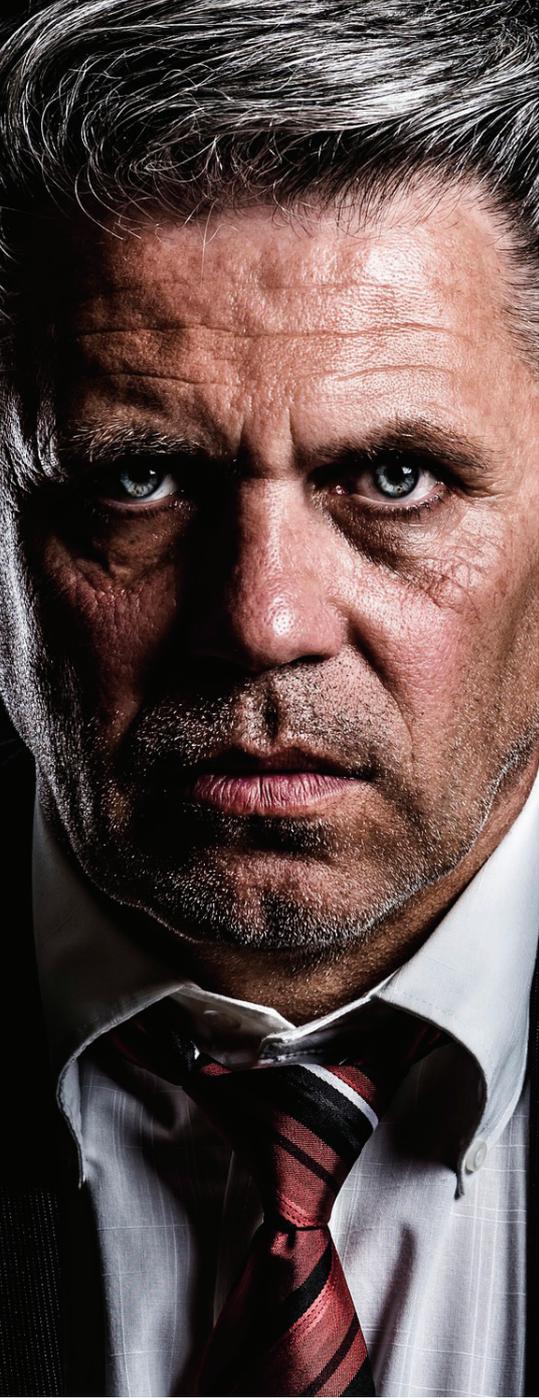
Das ist nicht neu: Arbeit macht Spaß und Arbeit macht krank. Allerdings gerät die Balance zwischen beidem zunehmend aus dem Gleichgewicht.

Vor allem die Psyche leidet unter den Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Viele können mit ihren Veränderungen nicht mehr mithalten, werden depressiv, leiden unter Anpassungsstörungen. Das belegt die Krankenstands-Analyse 2016 von 2,6 Millionen erwerbstätig Versicherten der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK). Danach gab es in Deutschland noch nie zuvor so viele Ausfalltage wegen seelischer Leiden.

Diese drei Krankheitsarten verursachten mehr als die Hälfte aller Fehltage: Muskel-Skelett-System 22 %; psychische Erkrankungen 17 % und Atemwegserkrankungen 15 %. Während bei den Männern weiterhin Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems die meisten Fehltage verursachen, dominieren bei den Frauen erstmals psychische Erkrankungen. Seit Ende der 90-er Jahre stieg die Zahl der Ausfalltage aufgrund

psychischer Erkrankungen von 77 auf 246 je 100 Versicherte – ein Anstieg um mehr als das Dreifache! Bei den Frauen waren es sogar 311 Tage und damit 60 Prozent mehr als bei den Männern. Zwar sank der Krankenstand insgesamt, doch die Länge der Krankschreibungen nahm deutlich zu: So dauerte eine Krankschreibung wegen einer psychischen Erkrankung 2016 durchschnittlich 38 Tage; das sind drei Tage mehr als 2015.





Nicht Sklave seines Jobs sein

Das war geplant: Teneriffa, Sonne, Meer, Strand. Das wurde daraus: Halskratzen, Husten, Schüttelfrost, Bett.

Der Urlaub startet krank. Und oft endet er auch so. Nicht immer trägt „Montezumas Rache“ die Schuld; deren Symptome sind klar zuzuordnen. Doch viele sind erschöpft, leiden unter Schmerzen und Infektionen. Experten nennen dieses reale Phänomen „leisure sickness“ - die Freizeitkrankheit. Nach neuesten Studien sind in Deutschland mehr als ein Fünftel der Beschäftigten davon betroffen. Krank im Urlaub, krank am Wochenende. Warum ist das so?

Derart geplagte Menschen sind – so die Ergebnisse der Studie – im Job oftmals großem Stress und hoher Arbeitsbelastung ausgesetzt. Sie können nicht abschalten; ihre Gedanken kreisen ständig um die Arbeit. Ständige Erreichbarkeit ist für sie ein zwangsläufiges Muss; häufig erledigen sie während der regulären Arbeitszeit nicht Geschafftes in unbezahlten Überstunden. Sie schlafen schlecht, sind ausgepowert. Sie schleppen diesen Ballast voller Unruhe und dem Gefühl des Unerledigten Kräfte zehrend mit in die Freizeit. Sie sind Perfektionisten, mit hohen Ansprüchen an sich selbst, Sklaven ihres Jobs, fühlen sich oft schuldig, wenn sie eigentlich ruhen und sich entspannen sollten. Eine krank machende Daueranspannung; ein ständiger Kreislauf, aus dem es für viele kein Entkommen gibt – nicht im Urlaub, nicht am Wochenende. Der harmonische Ausgleich zwischen Entspannung und Anspannung ist überlebenswichtig. Wir brauchen den positiven Stress, um gesund zu bleiben. Aber wir brauchen dafür auch Ruhe- und Erholungsphasen.

Die Balance unseres Lebens wird weniger von der tatsächlichen Arbeitsbelastung gehalten, sondern von unserem persönlichen Umgang damit. „Leisure sickness“ muss nicht sein; jeder kann vorbeugen. Der Touristik-Radar 2017 der Internationalen Hochschule Bad Honnef Bonn (IUBH) zeigt, wie es geht:

- Vor freien Tagen nur das Allernotwendigste erledigen; manches klärt sich von selbst, außerdem ist man bald wieder zurück.
- Keine Extra-Überstunden vor dem Urlaub.
- Keine zu hohen Erwartungen an den Urlaub stellen.
- Spontan von Tag zu Tag entscheiden, wie der Urlaubstag gestaltet wird.
- Smartphone aus und sich von der ständigen Erreichbarkeit befreien.

Eigentlich Selbstverständlichkeiten – doch für viele schwer zu beherzigen. Um so wichtiger ist es, ihre Arbeitsbedingungen und mögliche psychische Gefährdungen zu prüfen sowie die betrieblichen Statistiken zu Krankheitstagen regelmäßig auszuwerten. Sie sind der Maßstab für ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement, dass das Training stressgefährdeter Beschäftigter begleitet, damit sie zu einem gesunden Verhältnis von Anspannung und Entspannung zurück finden. Und das ihnen vermittelt: Arbeit ist wichtig, aber sie ist nicht alles im Leben! Weitere Informationen unter IUBH Touristik-Radar 2017 zu Leisure Sickness.

Abgesicherte Ersthelfer

Erste-Hilfe-Kurse sind wichtig, um sich nötiges Wissen anzueignen. Aber der Dummy ist nun mal kein echter Verletzter.

Auch hier trennen Theorie und Praxis Welten. Deshalb sind viele Ersthelfer unsicher, wie sie sich verhalten sollen. Oft beeinträchtigt die Angst, etwas falsch zu machen, ihre Hilfsbereitschaft. Genährt wird diese Unsicherheit auch aus der Furcht, bestraft werden, wenn sie im Ernstfall etwas falsch machen.

Doch ist diese Furcht begründet? Zwar droht § 323c StGB bei unterlassener Hilfeleistung Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe an. Aber die Hürden dafür sind hoch. Niemand wird bestraft, wenn ihm in einem zumutbaren Notfall Fehler unterlaufen oder wenn er sich bei Hilfeleistung selbst

in erhebliche Gefahr bringen würde. Auch mangelndes Wissen wird nicht geahndet. Fahrlässige Körperverletzung oder gar fahrlässige Tötung kommen nicht in Betracht, wenn der Helfende mit der gebotenen Sorgfalt gehandelt hat.

Bestraft kann nur werden, wer Erste Hilfe vorsätzlich unterlässt oder billigend in Kauf nimmt, grob fahrlässig oder vorsätzlich unsachgemäß handelt. Ist das erwiesen, kann er für die entstandenen Schäden an Leib und Sachgütern haftbar gemacht werden. Erleidet ein Ersthelfer mit seinem Einsatz im Interesse des Verletzten selbst einen Schaden, kann er

seinen Anspruch sowohl gegenüber dem Verletzten als auch gegenüber dem zuständigen Unfallversicherer geltend machen.

Fazit: Niemand muss rechtliche Nachteile befürchten, wenn er einem Verletzten so gut hilft, wie er es vermag. Deshalb ist es gut, sich auch am Dummy das Wissen und die Fähigkeiten dafür anzueignen, um im Notfall Leben retten zu können. Ausführlicher über dieses überlebenswichtige Themenfeld informiert die DGUV-Broschüre „Rechtsfragen bei Erster-Hilfeleistung durch Ersthelferinnen und Ersthelfer“, im Internet abrufbar unter <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-503.pdf>.

Gewalt am Arbeitsplatz

Es trifft ganz unterschiedliche Berufsgruppen: Polizisten sowieso, Bahn- und Handelsmitarbeiter, Beschäftigte im öffentlichen Dienst können ein Lied davon singen - Aggressionen, verbale und gewalttätige Attacken gegen sie nehmen zu.

Nach aktuellen Statistiken der Polizei-Hochschule trifft es jährlich etwa 1.800 Mitarbeiter bei der Bahn; ca. 1.100 im Handel; über die Hälfte der in Kliniken und Pflegeeinrichtungen Beschäftigten sind körperlichen Attacken ausgesetzt. Eine Bedrohung, die Angst macht und zunehmend auch psychische Schäden nach sich zieht. Sie haben ein Recht auf wirksamen Schutz und funktionierende Sicherheitskonzepte.

Eine Orientierung für solche Konzepte bietet das sog. Aachener Modell mit seinen drei Gefährdungsstufen. In einem ersten Schritt wird das Gefahrenpotenzial analysiert und die tatsächliche Gefährdung ermittelt. Die Ergebnisse werden dann den verschiedenen Gefährdungsstufen zugeordnet. Die Szenarien dürfen eine mögliche Gefährdung weder überspitzen noch verharmlosen; die realistische

Einschätzung, das Heranziehen dokumentierter Vorfälle, Erfahrungsberichte und Umfragen sind Voraussetzung für die Ermittlung einer tatsächlichen Gefährdung. Relativ harmlos geht es noch bei der Gefährdungsstufe 0 zu. Sie ist praktisch das täglich Brot vieler im Publikumsverkehr Beschäftigten – im gereizten Ton laut vorgetragene Beschwerden, unangenehme Gespräche, verbale Beschimpfungen leichter Art. Alles noch nicht strafrechtlich relevant. Mitarbeiter erlernen in Schulungen Strategien für ein deeskalierendes Verhalten, um mit solchen Situationen selbst fertig zu werden.

Die Aggression steigt in der Gefährdungsstufe 1. Dabei handelt es sich um ein unangemessenes Sozialverhalten; es wird Angst machend belästigt, geduzt,

die Distanz zum anderen überschritten. Ebenfalls noch nicht strafrechtlich relevant, doch aufgrund entwürdigender Beleidigungen wird oft die Grenze zur Strafwürdigkeit überschritten und Anzeigen sind denkbar. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber Hausverbote und Platzverweise aussprechen. Meistens kann der betroffene Beschäftigte solche Situation nicht allein händeln und braucht die Unterstützung von Vorgesetzten.

Die Gefährdungsstufe 2 ist erreicht, wenn angebrüllt, gespuckt und genötigt wird; eindeutig Attacken mit strafrechtlich relevantem Charakter. Dabei spielt sich die Nötigung in einer Grauzone ab. Mit der Androhung von körperlicher Gewalt soll ein genehmes Verhalten des Beschäftigten erzwungen werden; einbezogen in die Drohung werden auch Familienangehörigen oder Eigentum. Das Gefahrenpotenzial steigt deutlich; neben den psychischen Schäden drohen nun auch physische Verletzungen. Eine Situation, die von den Beschäftigten – abhängig von ihren Erfahrungen, ihrer Schmerzgrenze – ganz unterschiedlich verarbeitet wird. In jedem Fall sollte das niemand allein verarbeiten, sondern sich Hilfe bei Kollegen und Vorgesetzten suchen.

Die Gefährdungsstufe 3 umfasst das höchste Gefährdungspotenzial – die Angriffe mit Waffen und Werkzeugen. Sie werden als „gefährliche Körperverletzung“ eingestuft und mit einem hohen Strafmaß belegt. Dabei ist es unerheblich, ob der Angreifende die Waffe mitgebracht hat oder beispielsweise nach der Schere auf dem Schreibtisch oder dem Obstmesser daneben greift. Prävention verlangt hier, im Publikumsverkehr solche Gegenstände nicht sichtbar liegen zu lassen.

Wie verhält man sich in solchen Situationen? Immer wieder ist zu beobachten, dass Kollegen ihren attackierten Kollegen furchtlos zu Hilfe eilen, ohne an die eigene Sicherheit zu denken. Das mag in den harmloseren Gefährdungsstufen 0 und 1 noch folgenlos bleiben. Doch in Stufen 2 und 3 kann solche Solidarität bei eskalierender Situation gefährlich werden. Ab dann sollte professionelle Hilfe geholt und an den Eigenschutz gedacht werden. Weitere Hinweise und Tipps zum Aachener Modell, zur Erarbeitung von Sicherheitskonzepten und wie man sich im Ernstfall verhält, sind im Internet unter <http://tinyurl.com/gegengewalt> abrufbar.



An den Pranger gestellt

Es geht um Datenschutz und Informationsfreiheit, um die grundgesetzlich und beamtenrechtlich festgeschriebene Schutz- und Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber einem Beamten. Ein Konflikt, der in unserer zunehmend medialen Welt nicht mehr ungewöhnlich ist und vielerorts hoch kochen kann. Auch in Berlin.

Der Fall: Da erteilt das Umweltressort einer Bezirksbehörde einem Wassersportklub die Auflage, dass seine Steganlagen u.a. nicht beleuchtet werden dürfen und in Booten nicht übernachtet werden darf. Eine klare Sache, zu der es auch Gerichtsurteile gibt. Diese bewirken, dass künftige Genehmigungen für Beleuchtungsanlagen u.a. erheblich restriktiver ausfallen würden als bisher. Dem Klub wurde eine Anhörungsfrist gewährt. Doch dieser ist empört, sieht die Sache völlig anders. Und wehrt sich in einer Weise, die die Grenzen von persönlichem Datenschutz und Informationsfreiheit deutlich überschreitet: Er macht das Schreiben im Internet publik und forderte die Wassersport-Vereine bundesweit auf, gegen die vermeintliche Beamten-„Willkür“ zu protestieren. Ein rechtlich unzulässiges Vorgehen mit fatalen Folgen für den Beamten, dessen Name und Hausnummer aus dem Schreiben ja ersichtlich war: Die Protest-Aufforderung löste einen „Shitstorm“ gegen ihn aus; er ist der „Buhmann“ in vielen Chats und Foren. Allein das ist schon schlimm genug. Doch es kam noch schlimmer:

Das ist eine Sache mit Geschmäcke ...

Sein oberster Dienstherr, der Bezirksbürgermeister, versagte ihm die Rückendeckung. Eigentlich ist er verfassungsrechtlich dem Schutz seiner Beamten verpflichtet, sofern sie in rechtsgetreuer Ausübung ihrer Dienstpflichten auf Widerstand stoßen. Dieser tat es nicht. Im Gegenteil: Er plädierte dafür, die neue rechtliche Bewertung rückgängig zu machen – und stellte damit den Kollegen einmal mehr an den Pranger. Eine völlig unzumutbare Situation für den Kollegen, der sich diskriminiert sieht und in Ausübung seiner Dienstpflichten öffentlich diffamiert wurde. Er beruft sich auf Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz sowie auf § 45 Beamtenstatusgesetz, die den Dienstherrn dazu verpflichten, ihn gegen die Bloßstellung in Schutz zu nehmen, und fordert seine öffentliche Rehabilitation.

Wir meinen: Es ist hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, sich schützend vor seine Leute zu stellen. Angesichts der medialen Kommunikationsmöglichkeiten, von Facebook und Fake News wird dies immer wichtiger. Wir teilen die Besorgnis des diskriminierten Kollegen und erwarten, dass sein Dienstherr seine diesbezüglichen Pflichten endlich wahr nimmt.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Durch das im nächsten Jahr inkrafttretende Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) werden Möglichkeiten geschaffen, um möglichst flächendeckende betriebliche Versorgungssysteme überall dort zu ermöglichen, wo die betriebliche Altersversorgung nur wenig verbreitet ist, also kleine und mittelständische Unternehmen. Davon sind etwa 12 bis 13 Millionen ArbeitnehmerInnen betroffen. Aber auch dort, wo es schon solche Versorgungssysteme gibt, werden Veränderungen möglich. Man geht nicht an bestehende Regelungen. Es werden zusätzliche geschaffen. Einen ersten Überblick verschaffte sich die GVV gemeinsam mit PersonalrätInnen von „jetzt reicht’s“ auf einer Infoveranstaltung am 05.09.2017 (Foto, v.l.n.r.: Joachim Jetschmann, Uwe Winkelmann, Klaus-D. Schmitt und Heide Jung). Weitere Infos zu den Vorträgen vom 18.07. und 05.09.2017 finden Sie auf unserer Website.



Downloadversion

Sie können sich aus unserer Website <http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/> die Downloadversion dieses Newsletters herunterladen, da wir die Versandversion vom Volumen minimiert haben. Ab Anfang nächster Woche steht diese Version mit glasklaren Bildern zur Verfügung.

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.

Selbstverständlich respektieren wir, wenn Sie keine Mails wünschen. Bitte teilen Sie uns das per Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de mit, damit wir Sie aus dem Verteiler löschen können.

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr • Postfach 200739 • 13517 Berlin
<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>
E-Mail:
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de
Klaus Schmitt (V.i.S.d.P.)

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