

Newsletter



AKTUELLES

Gefahrenzone öffentlicher Dienst

Hier einen kleinen Teil der Reaktionen, die die Wichtigkeit dieses Themas betonen und das etwas unternommen werden muss.

„bei uns in der Lebensmittelaufsicht wird vom Arbeitgeber nicht viel unternommen. Das ist zumindest mein Gefühl. Wir gehen noch immer alleine in den Außendienst und schließen Betriebe. Auf der anderen Seite bin ich in meiner Freizeit ja auch Bürger und kann den Hass auf die Ämter verstehen. Man wird oft wie der letzte Dreck behandelt, hat keine oder ständig wechselnde Ansprechpartner, wartet über Stunden, um dann gesagt zu bekommen, dass man an entsprechender Stelle falsch ist oder noch mal wiederkommen muss, weil der rosa Passierschein A38 nicht vorliegt oder falsch ausgefüllt wurde. Das kann es doch auch nicht sein.“

„ich bin als Baukontrolleur allein unterwegs und habe körperliche Angriffe noch nicht abwehren müssen. Verbal sind mir bisher nur einige Bürger frech geworden, bis hin zur Betitelung als ...nutte. Da hab ich einfach das Gespräch abgebrochen und wir haben unsere Forderung schriftlich formuliert. Für die jüngeren Mitstreiter, könnte man Deeskalationskurse anbieten.“

„ich schreibe Ihnen aus dem Jugendamt zu o. g. Thema. Ich bin Verwaltungskraft im Jugendamt und in meinen 25 Jahren zwei Mal körperlich bedroht worden. Einmal bin ich sogar Zeugin vor dem Strafgericht gewesen, als mein Chef körperlich und verbal massiv bedroht und angegriffen wurde von einem Kindesvater. Wir werden hier beschimpft, bespuckt, beleidigt usw. Die Hemmschwelle der Menschen wird immer geringer. Wir haben keinerlei Schutz; weder einen Notknopf (Alarmknopf) am Schreibtisch oder im Zimmer allgemein, noch andere Schutzmöglichkeiten. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fehlt hier komplett.“

Hier die ersten Angebote, wie etwas verändert werden und geholfen werden kann:

Dazu erreichte uns eine Ergebnisdarstellung einer Umfrage in den Berliner Ordnungsämtern zu Gewalterfahrungen im Außendienst von Ronald Mikkeleitis.

http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/umfrage_ordnungsaemter_gewalt.pdf

Ein Einführungsvortrag Zur psychischen Regulation bei/nach Bedrohungen/Übergriffen am Arbeitsplatz von Dr. Klaus Mucha

http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/Mucha_zur_psychischen_regulation.pdf

Ein im Jobcenter Spandau entwickelter Vordruck zur Anzeige einer Gefährdungssituation, den wir auf die Belange der Berliner Verwaltung umformulierten und Ihnen als beschreibbaren Vordruck Link zur Verfügung stellen. Die Dokumentation jeden Falles führt dazu, dass die Fürsorgepflicht Ihres Arbeitgebers nachvollziehbar eingefordert wird. Das können Sie noch verstärken, wenn Sie Kopien an Ihren Personalrat und die Gewerkschaft Ihres Vertrauens versenden.

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/Anzeige-einer-Gefahrensituation-Formular-ausfuellbar-geschuetzt.docx>

Sie können auch vorbeugend tätig sein. Vor einigen Wochen boten wir bereits zum vierten Mal einen kostenfreien Schnupperkurs zur Selbstverteidigung an. Sie können dieses auch vor Ort ohne uns machen. Die Zugangsdaten finden Sie auf unserer Website. Wenn Sie sich mit dem Kennwort „Newsletter GVV“ anmelden, können Sie für ein oder zwei Wochen auch kostenfrei und unverbindlich mitmachen. <http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die GVV vor 19 Jahren als Die Neue Gewerkschaft gegründet, ist seit über 10 Jahren eine



unabhängige Gewerkschaft, die immer mehr Anziehungskraft entwickelt. Der Wiege im Bezirksamt sind wir längst entwachsen. So organisieren wir in acht Bezirksamtern, fünf Senatsverwaltungen, zwei Landesämtern und bei der BVG unsere Mitglieder. Dieses Jahr erreichten uns sogar Anfragen aus Brandenburger Kommunalverwaltungen und von Vattenfall. Vorbereitungen für die Gründung einer Betriebsgruppe Vattenfall sind eingeleitet. Wir verstehen uns nicht als Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften, daher rechnen wir auch keine Mitgliedszeiten an, falls jemand diesen Weg gehen sollte. Vielmehr richtet sich unser Angebot an die vielen 10000 Beschäftigten, die keiner Gewerkschaft angehören. Aus meiner jahrzehntelangen Erfahrung als Gewerkschafter und Personalrat weiß ich, wie schnell jemand sachkundige Unterstützung benötigt. Der finanzielle Aufwand, sich für Unbilden im Berufsleben abzusichern, ist denkbar gering. Was die Grippe für den Arzt ist, sind die Zustände im Amt für uns. Ohne uns fehlt Ihnen etwas. Dank an alle über 60jährigen Spandauer KollegInnen, die mich bei der Wahl zur Seniorenvertretung unterstützten.

Mit freundlichen Grüßen

Klaus D. Schmitt, Vorsitzender

INHALT:

Info BDK/Spandauer Rathausturm	2
Inklusion/Krank- und dennoch arbeiten?	3
Home Office/VBL	4
Gefahrenzone öffentl. Dienst	5
Anzeige einer Gefährdungssituation	6
Sozialwahl 2017	7



Bund Deutscher Kriminalbeamter
Landesverband Berlin

Information

BDK kämpft für mehr Gehalt!

Der BDK unterstützt die Volksinitiative von André Grashof für eine verfassungskonforme Besoldung in Berlin. Das betrifft alle Berliner Landesbeamte! Anbei daher – mit etwas mehr Text als sonst – das Schreiben von A. Grashof zur Info und zum anschließenden Handeln (Spendenlink am Ende der Info)

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

offensichtlich unbeeindruckt von allen mit Ihnen auch seitens der Gewerkschaften geführten Gesprächen, sämtlicher Ihnen vorgetragenen Informationen und ungeachtet der immensen Unzufriedenheit im gesamten öffentlichen Dienst haben Sie sich abermals dazu entschieden, Ihren falschen Weg der zeit- und inhaltsgleichen Abkopplung der Beamtenbesoldung von den Tariflöhnen fortzusetzen und auch im Jahre 2017 und 2018 die Beamtenbesoldung erst ab August eines Jahres anzuheben.

Sie können hier weiterlesen:

http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/BDK_INFO-BDK-kaempft-für-mehr-Gehalt.pdf

Die Besteigung des Spandauer Rathausturms

Ganz hoch hinaus kletterten Personalrätinnen und Personalräte von „jetzt reicht’s“ und Kolleginnen bei bester Aussicht auf den höchsten Turm der Zitadellenstadt. Wer das nächste Mal dabei sein möchte, kann uns mailen.



Inklusion horizontal statt vertikal

Ein ständiges Ärgernis für alle, die auf einen Rollator oder einen Rollstuhl angewiesen sind, die Gehwege beim Überqueren der Fahrbahn. Vor einigen Jahren wurden die Bordsteine abgesenkt, um das Queren einer Fahrbahn behinderten Menschen zu erleichtern. Dabei entspricht die Absenkung auf

4 cm einem Kompromiss zwischen seh- und gehbehinderten Menschen. Während die einen deutlichen Höhenunterschied zur Fahrbahn benötigen, brauchen die anderen möglichst eine niveaugleiche Fläche, also ein vertikaler Kompromiss, der keinen so richtig glücklich macht. Weimar hat dieses Problem horizontal

in hervorragender Weise gelöst. Die jeweilig andere Anordnung der Riffelsteine weist auf den Unterschied hin. Was hindert uns in Berlin, diese Idee umzusetzen? Die Bauvorschriften müssten verändert werden und die Erkenntnis muss sich durchsetzen, dass damit allen Menschen ein Gefallen getan werden kann.



Krankgeschrieben – und dennoch arbeiten?

Nicht ganz fit und doch am Schreibtisch, weil Termine und Fristen drücken? Keine Frage: Wer krank ist, gehört ins Bett!

Aber so mancher ist zwar krankgeschrieben, aber fühlt sich durchaus arbeitsfähig und möchte jobben. Darf er das überhaupt? Ist das arbeits- und versicherungsrechtlich erlaubt? Kurz gesagt: Ja, ist es – sofern einige Voraussetzungen beachtet werden. Grundsätzlich ist ein Attest auf Arbeitsunfähigkeit kein Arbeitsverbot, sondern lediglich eine ärztliche Prognose über den erwarteten Krankheitsverlauf. Fühlt sich jemand gesund und arbeitsfähig, kann er – trotz Attests – wieder arbeiten. Versicherungsrechtlich (Unfall- und Krankenversicherung) sind dem keine Schranken gesetzt. Ausnahmen gelten bei Beschäftigungsverboten – etwa für Schwangere.

Allerdings darf der Arbeitgeber dabei seine Fürsorgepflicht nicht vernachlässigen; so macht er sich unter Umständen schadenersatzpflichtig, wenn er einen arbeitsunfähigen Beschäftigten dennoch einsetzt. Kommt hingegen ein offiziell krankgeschriebener vorzeitig zum Dienst, sollte sich der Arbeitgeber dessen tatsächlicher Einsatzfähigkeit vergewissern und im Zweifel den Betriebsarzt einschalten oder anderweitig den Gesundheitszustand überprüfen lassen.

Eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten muss er nicht fordern, hier genügt die Erklärung des Arbeitnehmers. Zumal es im deutschen Gesundheitswesen die „Gesundschreibung“ als solche gar nicht gibt – auch wenn sie mancher Arbeitgeber immer wieder mal einfordert.

Aber auch der Arbeitnehmer hat Fürsorgepflichten. So darf er seinem Chef nicht verheimlichen, wenn er sich arbeitsunfähig fühlt. Sofern absehbar ist, dass er mit der vorzeitigen Arbeitsaufnahme seine Genesung gefährdet oder die Krankheit gar verschlimmert, muss er die Dauer der Krankschreibung abwarten. Wer trotz Krankschreibung die Arbeit vorzeitig aufnimmt, hat sowohl in der Unfall- als auch in der Krankenversicherung den üblichen Schutz. Dieser umfasst auch die Wege zum Betrieb; grundsätzlich gilt dies auch für eine vorzeitige Arbeitsaufnahme. Ratsam ist in allen Fällen, sich vorher mit dem Arbeitgeber über die vorzeitige Arbeitsaufnahme zu verständigen, damit klar ist, dass dies auf eigenen Wunsch geschieht und Zweifel – etwa bei einem möglichen Wegeunfall – ausgeräumt werden.



Macht Home-Office krank?

Home-Office klingt gut: Der Arbeitsweg fällt weg, man ist glücklicher und produktiver.

So die allgemeine Annahme. Doch denkste: Wer ständig von zu Hause aus arbeitet, liegt länger schlaflos wach und ist viel stressanfälliger. Dies ergab jetzt einer Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Stiftung Eurofound mit Angestellten in 15 Ländern. Eine überraschende Erkenntnis. Dabei stellte sich heraus, dass die Telearbeiter – die je nach Grad ihrer Mobilität nochmals in drei Gruppen unterteilt waren – deutlich häufiger über Krankheiten und Unwohlsein klagten als die ausschließlich im Büro Arbeitenden; das Verhältnis ist 42 zu 29 Prozent. Ähnlich schlecht ist die Stressbilanz: 41 bei den Telearbeitern, 25 Prozent bei den Büro-Arbeitern. Dennoch gibt es auch gute Noten für das Home-Office. Denn wer mobil arbeitet, spart Zeit, ist autonomer und flexibler in der Arbeitseinteilung. Die Unternehmen müssten keine festen Arbeitsplätze vorhalten und haben

motiviertere Mitarbeiter. Auch Menschen mit Behinderungen bekämen hier eher Chancen auf Beschäftigung. Und schließlich sind weniger Menschen zu ihren Arbeitsstätten unterwegs – ein Pluspunkt für die ganze Gesellschaft, man denke nur an die Rushhour.

Grundsätzlich ergebe sich daraus also eine durchaus bessere Work-Life-Balance als in der reinen Büroarbeit. Vorausgesetzt, Smartphone, Tablet und Laptop werden richtig genutzt und lassen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit nicht verschwimmen. Die Gefahr bleibt allerdings, dass sich unbezahlte Überstunden anhäufen und auf Pausen verzichtet wird. Es geht also um einen gut regulierten Mix aus Telearbeit und Arbeit im Büro. Solche Angebote sollte auch der öffentliche Dienst fördern. Deutschland hat da durchaus noch Nachholbedarf: Mit nur 12 Prozent Telearbeit



liegt es unter dem EU-Durchschnitt, obwohl 40 Prozent der Jobs in Deutschland dafür geeignet sind.

Beim Empfang des Regierenden

PersonalrätInnen der GVV vom Hauptpersonalrat und dem PR des BA Spandau, Birgit Schmitt; vom PR des BA Spandau, Gabi Schubert; und aus einem örtlichen PR der BVG, Thomas Ifland) mit dem Regierenden Bürgermeister, Michael Müller und dem Vorsitzenden der GVV, Klaus- D. Schmitt



VBL

Viele Nachfragen zu dem äußerst informativen Vortrag vom 25.04.2017 erhalten alle Interessierten den Link, wie Sie in Berlin oder Potsdam einen individuellen Gesprächstermin vereinbaren können.

https://www.vbl.de/de/service/fragen_antworten/vbl_vor_ort/

Wenn Sie auf dieser Website auf Service gehen, kommen Sie an alle im Vortrag genannten Infos. Es wollten bereits einige

einen Beratungstermin vor Ort buchen und stellten fest, bis in das nächste Jahr gibt es keine Termine. Daraufhin wiesen wir die VBL auf diesen Engpass hin und erhielten folgende Antwort:

„Bei der Vielzahl von Versicherten deutschlandweit können wir persönliche Beratungstermine leider nicht unbegrenzt und überall anbieten. Zusätzlich buchbare Termine für das zweite Halbjahr werden in den nächsten Wochen in unserem Terminmanager www.vblvorort.de eingestellt.

Alle bei der VBL versicherten Beschäftigten können auch unseren Service der Online-

Beratung nutzen. Bei der Online-Beratung handelt es sich um ein persönliches Einzelgespräch zwischen Versicherten und VBL-Kundenberatern. Online deshalb, weil das Gespräch zu dem von Ihnen gewünschten Termin telefonisch unter Einbindung Ihres PCs erfolgt. Durch die Online-Bildübertragung am Computer sehen Sie Ihren Berater/ Ihre Beraterin. Auf diese Weise können wir Ihnen die erforderlichen Informationen im geschützten Rahmen zur Verfügung stellen. Wesentliche Voraussetzung für eine Terminbuchung ist, dass Sie sich zuvor auf unserer Homepage im Kundenportal Meine VBL angemeldet haben.“

Klicken Sie hier, um Ihre Behörde einzugeben.



Anzeige einer Gefährdungssituation

Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.

Klicken Sie hier, um die Uhrzeit. einzugeben

Klicken Sie hier, um Ort/Raum einzugeben.

Klicken Sie hier, um das Team einzugeben.

Klicken Sie hier, um Ihren Namen (optional) einzugeben.

Geringe Gefährdungsstufe:

z. B. Unangepasstes Sozialverhalten, verbale Aggression, Sachbeschädigung

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Beleidigung | <input type="checkbox"/> Verbale Aggressivität |
| <input type="checkbox"/> Üble Nachrede, Verleumdung | <input type="checkbox"/> Alkoholisiertes Auftreten |
| <input type="checkbox"/> Sachbeschädigung (leicht) | <input type="checkbox"/> Randalen |
| <input type="checkbox"/> Distanzloses Verhalten, Belästigung | <input type="checkbox"/> Selbsttötungsgedanken des Kunden |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | |

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Mittlere und hohe Gefährdungsstufe: z. B. Körperliche Gewalt verbale Aggression, Sachbeschädigung

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Handgreiflichkeiten, Körperverletzung | <input type="checkbox"/> Erpressung |
| <input type="checkbox"/> Morddrohung/Bedrohung | <input type="checkbox"/> Bombendrohung |
| <input type="checkbox"/> Amokdrohung | <input type="checkbox"/> Waffenbesitz/Androhung der Nutzung |
| <input type="checkbox"/> Sexueller Übergriff | <input type="checkbox"/> Schwere Sachbeschädigung |
| <input type="checkbox"/> Vorsprache trotz Hausverbot | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | |

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Beim Einsatz von Waffen/Werkzeugen, Geiselnahme und Überfall: Hier immer sofort Polizei-Notruf 110 wählen; alles weitere veranlasst die Polizei!

Bemerkungen/Erläuterungen zum Sachverhalt (ggf. durch zusätzliches Blatt ergänzen):

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Was hat der/die Mitarbeiter/-in veranlasst?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Unfallanzeige gestellt | <input type="checkbox"/> Unfallarzt aufgesucht |
| <input type="checkbox"/> Psychologische Erstberatung | <input type="checkbox"/> Strafanzeige/Strafantrag gestellt |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | <input type="checkbox"/> Nichts, wieso: |

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Was hat der/die Vorgesetzte veranlasst?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Unfallmeldung an UV-Träger | <input type="checkbox"/> Verbandbuch-Eintrag |
| <input type="checkbox"/> Hausverbot beantragt | <input type="checkbox"/> Strafanzeige/Strafantrag veranlasst |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | <input type="checkbox"/> Nichts, wieso: |

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/Anzeige-einer-Gefahrensituation-Formular-ausfuellbar-geschuetzt.docx>

Geld oder Freizeit?

Häufig ist unklar, wie der Einsatz im Bereitschaftsdienst abgegolten wird – ob durch ein finanzielles Entgelt oder durch Freizeitausgleich.

Vor allem wird immer wieder nachgefragt, ob hier die Regelung für Beamte auch auf Tarifbeschäftigte anzuwenden ist. Die entsprechenden Rechtsgrundlagen dafür sind im TV-L § 7 (Sonderformen der Arbeit) und § 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) eindeutig dargelegt.

Unmissverständlich definiert § 7 die Sonderformen der Arbeit: Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Nachtschicht, Mehrarbeit, Überstunden – jede über die tariflich geleistete hinaus gehende Art der Beschäfti-

gung muss entsprechend abgegolten werden. Wie das konkret zu geschehen hat, regelt § 8 für die jeweiligen Entgeltgruppen. Danach erhalten Beschäftigte neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Diese betragen beispielsweise für Überstunden 30 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 9 und 15 Prozent in den Gruppen 10 bis 15. Nachtarbeit und Sonntagsarbeit sind jeweils mit 20 bzw. 25 Prozent zu entgelten. Bei Feiertagsarbeit werden – ohne Freizeitausgleich – 135 und mit Ausgleich 35 Prozent fällig. Für Beschäftigte bei obersten Landesbehörden in

den höheren Entgeltgruppen sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten; Ausnahmen bestehen in den Stadtstaaten Hamburg und Bremen sowie dem Land Berlin.

Das Entgelt für Bereitschaftsdienste wird durch einen besonderen Tarifvertrag geregelt; bis zu seinem Inkrafttreten gelten die in der jeweiligen Dienststelle/dem Betrieb geltenden Bestimmungen fort. Soweit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, können auf Wunsch des Beschäftigten die zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vohundertersatz in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden; dies gilt ebenso auch für Überstunden.

Beides ist also möglich – Auszahlung der über tariflich geleisteten Arbeit in Heller und Cent oder Ausgleich durch Freizeit. Im Normalfall ziehen die Beschäftigten die Auszahlung vor. Doch sofern in der Dienststelle ein Zeitkonto existiert ist auf eigenen Wunsch auch ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 möglich. Allerdings ist es für die Wirksamkeit solcher Faktorisierungsregelungen notwendig, dass Dienststelle und örtlicher Personalrat eine einvernehmliche Dienst- und Betriebsvereinbarung treffen.



Krank im Amt, weil Technik krank

Erschöpft, überlastet und krank im Amt – das ist fast schon Alltag in Berlins Landesdienst. Besonders häufig trifft es Polizisten und Feuerwehrleute – sie fehlen durchschnittlich 47 bzw. 45 Tage im Jahr. Stress und Mehrarbeit für jene, die die Arbeit der ausgefallenen KollegInnen mitmachen müssen. Das macht auch sie auf Dauer krank. Die Lage spitzt sich weiter zu, weil der Nachwuchs fehlt und nicht genügend qualifizierte Bewerber gefunden werden. Es fehlen Ingenieure, Amtsärzte, Erzieher. Und besonders fehlen auch Sozialarbeiter.

Dieses Manko bringt den Sozialpädagogischen Dienst in vielen Bezirken an den Rand seiner Leistungsfähigkeit. Die fehlenden MitarbeiterInnen (jede fünfte Stelle ist unbesetzt) sind schon schlimm genug und die Wurzel allen Übels. Doch wenn sich dann noch eine unzuverlässig funktionierende Computertechnik dazu gesellt, dann ist das Maß für viele voll. Die SozialarbeiterInnen in den

Jugendämtern, täglich acht Stunden und oft mehr hoch unter Strom, sind genervt, weil die Einführung des PC-Programms SoPart sie zu aufwändiger Mehrarbeit zwingt. Zwar sind die Multiplikatoren sehr bemüht, sie mit den komplizierten Feinheiten des neuen Programms vertraut zu machen. Doch eine Chance, alles ganz schnell anforderungsgerecht umzusetzen, haben nicht mal die sehr „computeraffinen“ MitarbeiterInnen, da das Programm äußerst kompliziert, störanfällig und noch mit zahlreichen Kinderkrankheiten behaftet ist. Trotzdem kämpfen sie sich tapfer durch das Dickicht steigender Fallzahlen und ihrer PC-gerechten Aufbereitung.

Das Ganze ist Stress pur: Hier die Dokumente der erkrankten Kollegin mit eintragen; drei eigene „Fälle“ auf dem Tisch; vier Anrufer in der Warteschleife, und jeder mit einem anderen Anliegen Das haut den besten, den engagiertesten, den fittesten Sozialarbeiter

irgendwann um. Er wird krank. Und dann? Die Kollegin/der Kollege, bereits selbst im Hamsterrad, macht die Arbeit mit – aber für wie lange?! Nein, wenn angesichts rasant steigender und weiter zunehmender „Fallzahlen“ schon der oft versprochene Personalaufwuchs ausbleibt, sollte hier wenigstens für Stress und von Mehrarbeit entlastende Technik gesorgt werden!



Sozialwahl 2017 – wir haben es in der Hand!

Medikamente, Arztkosten – vieles wird immer teurer. Meine Krankenkasse will nicht voll für neue Zähne zahlen!

Auch für die Augendruck-Messung muss ich blechen! Und dauernd diese nervigen IGEL-Angebote! Aber für ungewisse Homöopathie-Sitzungen haben sie Geld! Klar, kommt ja auch genug rein dank steigender Beiträge... Kaum etwas beschäftigt uns Versicherte so sehr, wie das Leistungsvermögen und die Leistungsbereitschaft unserer Krankenkasse und Rententräger. Zumal, wenn wir älter werden. Wir jammern über vermeintliche Willkür bei der Rente, steigende Zuzahlungen bei Arzneien, unzureichende Zusatzleistungen der Kassen. Wir blicken nicht mehr durch, weil wir zu wenig darüber wissen, wie unsere Krankenkassen und Rentenversicherungen funktionieren.

Dabei haben wir es in der Hand, dafür zu sorgen, dass sie transparent und gut funktionieren – denn alle sechs Jahre können wir, die fast 52

Millionen Versicherten Deutschlands, die Parlamente, also die Selbstverwaltungsorgane der Versicherungsträger wählen. In der Sozialwahl 2017 können wir direkt die Menschen wählen, die künftig den Weg und das Ziel unserer Kranken- oder Rentenversicherung vorgeben. Nicht „die Politik“ oder gar private Interessen bestimmen darüber, sondern die Urwahl von Millionen für Menschen aus unserer Mitte. Das ist praktizierte Selbstverwaltung und Mitbestimmung pur – ein Vorgang, der unser Land sozial und wirtschaftlich stark gemacht hat.

Leider unterschätzen viele Versicherte Bedeutung und Nutzen der Sozialwahlen. Bei vergangenen Wahlen dümpelte die Beteiligung stets bei knapp 30 Prozent dahin. Wer aber Solidarität, Gerechtigkeit und sozialen Frieden für sich und alle will, der muss an starken sozi-

alen Sicherungssystemen interessiert sein. Wer wissen will, was mit seinem Geld geschieht und wie Entscheidungen gefällt werden, der muss den „Roten Brief“ ernst nehmen. Noch bis zum 31. Mai 2017 – die BARMER-Versicherten bis Ende September – hat jeder, der über 16 Jahre alt ist, die Chance, für seine Versicherung den Vertreter seines Vertrauens zu wählen. Jede Stimme ist wichtig – denn es ist unsere Wahl für Rente und Gesundheit!



Sozialwahl

2017

Für Gesundheit & Rente

Direkte Links aus den Artikeln:

http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/umfrage_ordnungsaemter_gewalt.pdf

http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/Mucha_zur_psychischen_regulation.pdf

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/Anzeige-einer-Gefahrensituation-Formular-ausfuellbar-geschuetzt.docx>

https://www.vbl.de/de/service/fragen_antworten/vbl_vor_ort/

<http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/>

http://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.de/wp-content/uploads/BDK_INFO-BDK-kaempft-f%C3%BCr-mehr-Gehalt.pdf

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

E-Mail:
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de
Klaus Schmitt (V.i.S.d.P.)

Fotos: free-images, pixabay, privat
Layout/Satz: hasenecker.de