

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
Sie wollen mehr Geld?	1
GVV vor Ort	2
Digitalisierung am Beispiel der digitalen Akte meistern	4
Veränderung der Arbeitszeiten	5
GVV-Ausflug Frankfurt/Main	5
Digitales Dänemark	6
Zeitsparend und rechtssicher arbeiten mit beck-online	7
GVV-Ausflug: Hoflößnitz	7
Zukunftskongress Staat und Verwaltung 2023	8
Cybersicherheit	9
Stabilität öffentlicher Portale während Belastungsspitzen	10
Fachkräftebindung durch Familienförderung	11
4-Tage-Woche	12
GVV-Brauereitour:	12
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	13
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	14
Cartoon	15
GANZ ZUM SCHLUSS	15

Sie wollen mehr Geld?

Die Tarifverhandlungen für den TV-L sollen erfolgreich werden? Dann tun auch Sie etwas. Wenn Sie noch nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, dann haben wir im hinteren Teil des Newsletters die passenden Formulare für Sie.

Grußwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die finanziellen Spielräume werden geringer. Kann das Versprechen, unsere Gehälter auf Bundesniveau anzuheben, gehalten werden? Da gibt es erste Ideen, wenn das Personal reduziert wird, dann werden die Kuchenstücke größer. Schon jetzt können die Aufgaben nicht in angemessener Zeit erledigt werden. Die Digitalisierung muss energisch angegangen werden, dann werden Ressourcen frei. Nur das dauert noch.

Eine sachgerechte Personalausstattung sollte nicht wieder durch politische Entscheidungen erzwungen werden. Da gibt es erheblich bessere Modelle: Personalbedarfsbemessungsformeln, wie wir sie schon vor Jahren gefordert haben, könnten eine auskömmliche Ausstattung begründen. Hier stehen wir fachkundig zur Seite.

Im Herbst beginnen die Tarifverhandlungen zum TV-L. Wer meint, das Ergebnis zum TVöD kann als Blaupause dienen, irrt. Hier sind harte Kämpfe notwendig, um ein annähernd gutes Ergebnis zu erzielen. Ein verharren im Büro hilft nicht weiter. Wenn die Gewerkschaften zu Aktionen aufrufen, sollten dem alle folgen. Arbeitgeber beobachten, wie viele Köpfe auf den Straßen sind. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, sich für Ihre Belange einzusetzen, egal, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder auch nicht. Der einzige Unterschied ist, wird Ihnen was vom Gehalt abgezogen, bekommen sie nichts. Gewerkschaftsmitglieder sind da abgesichert. Sind sie gewerkschaftslos, dann können Sie das noch ändern. Im hinteren Teil dieses Newsletters finden Sie die entsprechenden Formulare.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt
 Vorsitzender



GVV vor Ort

Die GVV ist in vielen Berliner Behörden mit Mitgliedern vertreten. In einzelnen Bereichen haben wir Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gefunden, die eine noch bessere Betreuung vor Ort ermöglichen.

Hier eine Auswahl:



Kay Schröder • BA Friedrichshain-Kreuzberg
und Mitte
kay.schroeder@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Marion Maul • BA Marzahn-Hellersdorf,
Treptow-Köpenick und Lichtenberg
marion.maul@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Michael Stahl • BA Friedrichshain-Kreuzberg
und Mitte
michael.stahl@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Norbert Sucaliuc • BA Marzahn-Hellersdorf,
Treptow-Köpenick und Lichtenberg
norbert.sucaliuc@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



René Ladendorf • Berliner Forsten
rene.ladendorf@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Petra Richter • BA Spandau
petra.richter@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Sebastian Pralat • BA Spandau
sebastian.pralat@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Oliver Rietzke • BA Pankow
oliver.rietzke@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Sven Petit • BA Spandau
sven.petit@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Ulf Radtke • Sen MVKU
ulf.radtke@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

zu Seite 1

Digitalisierung am Beispiel der digitalen Akte meistern

Das Land Berlin hat es sich zum Ziel gesetzt, dass ab dem 1.1.2025 in der Berliner Verwaltung zwingend die Akten elektronisch geführt werden (§ 7 EGovG Bln).

Ein anspruchsvolles Ziel, das in dieser Stadt - die einmal in preußischen Zeit berühmt für ihre Verwaltung war - heute kaum umsetzbar ist. War die preußische Verwaltung effizient und effektiv, so ist die Landesverwaltung Berlin mittlerweile leider und zum Unmut der Bürgerschaft genau das Gegenteil. An welchen Herausforderungen scheitert die Landesverwaltung Berlin?

- I. Eine Herausforderung, die Berlin nicht zu meistern gelingt, ist die sogenannte „organisierte Unzuständigkeit“. In Berlin ist der Überblick verloren gegangen, wer alles „an dem Brei“ herumkocht. Nennen wir es freundlich verteilte Zuständigkeiten, die Gewaltenteilung, das Ressortprinzip und zusätzliche inhaltliche Abgrenzungskriterien, die zu einer Vielzahl von unterschiedlichen Verantwortungsbereichen in Berlin führen. Die Klärung, wer für was konkret verantwortlich ist, wird aufgrund möglicher Konflikte vermieden. Die vielfältigen, teilweise konkurrierenden und unterschiedlichen Verantwortlichkeiten führen nicht nur zu unterschiedlichen Lösungen für gleiche und wiederkehrende Probleme, sondern begünstigen auch das Fehlen wünschenswerter IT-Standards bzw. zentraler Vorgaben. Nur so – man mag es kaum glauben – ist erklärbar, dass die grundlegende Vorgabe für die Einführung der digitalen Akte, ein für alle Dienststellen der Berliner Verwaltung verbindlich vorgegebener Aktenplan, nicht vorliegt. Das bedeutet, dass schon in der Einführungsphase der digitalen Akte statt Standards nun „Wildwuchs“ angelegt ist. Jede Dienststelle legt ihren eigenen Aktenplan an.
- II. Wenn die Zuständigkeiten nicht klar geregelt werden, ergibt sich eine weitere Herausforderung – die fehlende Systematik. Wenn es keine zentrale Vorgabe zum Aktenplan gibt, gibt es nur noch bedingt aufeinander abgestimmte Aktenpläne der jeweiligen Verwaltungseinheit. Es gibt keine übergreifend definierten Ziele und kein einheitliches Vorgehen. Es fehlt eine systematische Unterscheidung zwischen dem Erkennen und Priorisieren von Standardisierungsbedarfen einerseits sowie dem Identifizieren, Entwickeln und Setzen von Standards/ Vorgaben andererseits.
- III. Da jede Dienststelle einen eigenen Aktenplan nutzt und keine Vorgaben fürchten muss, kann die Einführung je Dienststelle individuell organisiert werden. Eine zentrale, verbindliche Lenkung und Koordinierung gibt es folglich nicht.

Maßnahmen sind kaum miteinander verzahnt, Schnittstellen können nicht festgelegt, zentrale Prozesse nicht definiert und umgesetzt werden und die Einhaltung verbindlicher Vorgaben wird nicht nachgehalten. Standards/ Vorgaben müssen strikt genug formuliert und deren Einhaltung kontrolliert werden, auch wenn dies bedeutet, dass zuerst die Zuständigkeiten geklärt werden müssen.

- IV. Standards/ Vorgaben und Schnittstellen sind unabdingbar, damit die digitalen Lösungen innerhalb der Verwaltung umgesetzt werden und die Verwaltungseinheiten miteinander kommunizieren können. So kann aus der digitalen Insel einer Dienststelle schnell ein „digitales Ökosystem“ werden, das viele Verwaltungsprozesse letztlich auch vereinfacht und beschleunigt.

Die GVV fordert deshalb im Sinne der Mitarbeiter- und Bürgerschaft, dass die Arbeit durch die digitale Akte für unsere Kolleginnen und Kollegen einfacher und schneller wird:

- Zentrale Vorgaben müssen Einzel-Lösungen der Dienststellen ablösen. Alle Dienststellen müssen nacheinheitlichen Standards handeln. Es darf keine unterschiedlichen Lösungen für gleiche und wiederkehrende Prozesse geben.
- Die Einhaltung einheitlicher Standards muss zentral organisiert und kontrolliert werden, z. B. durch ein Kompetenzzentrum mit entsprechenden Befugnissen.
- Durch einheitliche Standards und zentrale Vorgaben soll die Zusammenarbeit der Dienststellen gefördert werden.
- Erfahrungswissen - es gibt Dienststellen in Berlin, die bereits belastbare Erfahrungen gemacht haben - soll genutzt werden.

zu Seite 1



Veränderung der Arbeitszeiten

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt, dass sich die Arbeitszeit vieler Beschäftigter in Deutschland während der Corona-Pandemie verändert hat. 26 Prozent gaben an, dass sich ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend verlängert hat, während 19 Prozent eine Verkürzung erlebt haben. Die Befragung basiert auf Telefoninterviews mit etwa 20.000 Erwerbstätigen und liefert repräsentative Ergebnisse für Personen in Deutschland, die mindestens zehn Stunden pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Veränderungen in der Arbeitszeit betrafen Frauen etwas häufiger als Männer. Ältere Beschäftigte (ab 55 Jahren) waren weniger von Arbeitszeitänderungen betroffen als jüngere. Vollzeitbeschäftigte berichteten seltener von Verkürzungen (22 %), aber häufiger von Verlängerungen (31 %) ihrer Arbeitszeit im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten (Verkürzung: 30 %, Verlängerung: 28 %). Insbesondere in größeren Unternehmen kam es eher zu Arbeitszeitverlängerungen im Vergleich zu kleinen oder mittleren Betrieben. Verkürzungen traten vor allem in der Industrie (29 %) und in kleinen Betrieben (26 %) auf.

Die Umfrage ergab auch Veränderungen in der Arbeitszeitlage. Ein Viertel der Befragten gab an, vermehrt oder erstmals an Wochenenden (23 %) oder außerhalb der

üblichen Arbeitszeiten von 7 bis 19 Uhr (25 %) gearbeitet zu haben. Wochenendarbeit kam bei rund einem Fünftel der Beschäftigten häufiger vor als vor der Pandemie. Insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion waren davon betroffen (23 % gegenüber 15 % ohne Funktion). Auch Eltern arbeiteten während der Pandemie vermehrt außerhalb der üblichen Arbeitszeiten von 7 bis 19 Uhr.



Eine positive Entwicklung ergab sich in Bezug auf die Flexibilität der Arbeitszeit, was sich positiv auf die Work-Life-Balance der Beschäftigten auswirkte. 36 Prozent der Befragten gaben an, während der Corona-Pandemie häufiger die Möglichkeit gehabt zu haben, flexibel zu arbeiten, während sieben Prozent erstmals zeitflexibel arbeiten konnten. Neben zeitlicher Flexibilität spielte auch das ortsflexible Arbeiten eine Rolle, um das Infektionsrisiko

am Arbeitsplatz zu reduzieren. 54 Prozent der Befragten konnten zumindest gelegentlich und 15 Prozent erstmals im Homeoffice arbeiten.

Weitere Details und Ergebnisse sind im Kompaktbericht „Arbeitszeitreport Deutschland: Veränderungen der Arbeitszeit in der SARS-CoV-2-Pandemie“ der BAuA veröffentlicht.

zu Seite 1

Es sind noch zwei Plätze frei.

GVV-Ausflug Frankfurt/Main

Frankfurt/Main am 07.09.2023

Deutschlands Bankenmetropole, rekonstruierte historische Altstadt, Apfelwein in urigen Gaststätten, Kleinmarkthalle mit Blumen und Austern, Spaziergang am Main. Bisher bei Ihnen touristisch nicht auf dem Schirm? Das können Sie mit uns und einer kleinen Gruppe ändern. Wir fahren am Donnerstag früh hin und abends wieder mit dem ICE zurück. Leider nur wenige günstige Zugtickets haben wir ergattert. Wenn Sie sich schnell entscheiden, sind Sie mit 22 € dabei. Bitte per Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Digitales Dänemark

Die deutsche Verwaltung zieht allmählich in die Cloud um und schaut dabei nach Dänemark, da das Land in diesem Bereich bereits weiter fortgeschritten ist. Die dänische GovCloud dient als Vorbild für die deutschen IT-Fachkräfte. Die Botschaft der Dänen ist, dass Diskussionen über Datenschutz und digitale Souveränität auch in ihrem Land stattfinden. Dennoch betonen sie, dass eine gesunde Balance zwischen Sicherheit und Komfort erreicht werden kann, um die Verwaltungscloud erfolgreich umzusetzen.

Peder Wiese, CTO von Statens IT, dem staatlichen IT-Dienstleister Dänemarks, berichtet von den Herausforderungen, der steigenden Nachfrage nachzukommen. Eine dänische Behörde plant, ihre IT von eigenen Servern in die GovCloud zu verlagern, und Wiese freut sich darüber. Die GovCloud entstand ursprünglich aus einem Projekt des Finanzministeriums und des Dänischen Meteorologischen Instituts zur gemeinsamen Nutzung von Wetterdaten. Mittlerweile nutzen 15 staatliche Institutionen die GovCloud. Statens IT stellt die Plattform bereit und hat verschiedene Standardprodukte miteinander kombiniert, um die Cloud aufzubauen. Großteils basiert sie auf Open Source, ergänzt durch Lizenzen von ein oder zwei privaten Unternehmen. Wiese gibt jedoch an, dass sie lieber auf eine von jemand anderem entwickelte Rahmenstruktur zurückgreifen würden, da diese sicherer wäre. Ein IT-Projekt ist in den Augen der Dänen nie abgeschlossen und sollte kontinuierlich verbessert werden.

In Deutschland möchten viele gerne den Stand erreichen, den Dänemark bereits erreicht hat. Dr. Franziska Armbruster, Leiterin des Referats für Digitale Transformation, Digitalplan und Cyber-Sicherheit im Bayerischen Staatsministerium

für Digitales, betont, dass bei fehlender Digitalisierung das Vertrauen der Bürger verlorengehen könnte. Das Ministerium arbeitet derzeit an einer Cloud-Strategie für den Freistaat Bayern, deren Implementierung für das nächste Jahr erwartet wird..

Einige Stimmen kritisieren, dass die Debatte um die Cloud in Deutschland zu ideologisch geführt wird. Lars Zimmermann, Gründer von GovTech, bemängelt, dass erst die IT-Sicherheit und dann der Datenschutz die Deutschen daran gehindert hätten, moderne IT-Infrastrukturen aufzubauen. Nun werde die Idee der digitalen Souveränität als Entschuldigung benutzt, um weiterhin nichts zu tun. Zimmermann warnt davor, dass Deutschland sich nicht mit nationalen Alleingängen aufhalten dürfe, da es sonst technisch so weit abgehängt werden könne, dass ein Aufholen nicht mehr möglich sei. Er fordert, etablierte Lösungen zu implementieren und aufhören zu versuchen, das Rad neu zu erfinden. Zimmermann betont, dass es Aufgabe der Regierung sei, ein Ökosystem zu orchestrieren, anstatt Technologien zu entwickeln.

Thomas Rysgaard Christiansen von Netcompany berichtet von ähnlichen Herausforderungen in Dänemark. Dort hatten sie eine datenschutzkonforme Kommunikationsplattform für Schulkinder und Eltern entwickelt, die jedoch zu kompliziert geriet.

In Dänemark ist es Standard, dass Eltern innerhalb eines Tages nach Geburt des Kindes die Urkunde und die entsprechenden Geldleistungen bekommen.

Bildnachweis: Königlich Dänische Botschaft

[zu Seite 1](#)



Der Kongress fand am 22.05.2023 in der Dänischen Botschaft in Berlin statt. Auf dem Foto in der Residenz die Königlich Dänische Botschafterin, Susanne Hyldelund, mittig und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Für die GVV nahm Klaus-D. Schmitt teil.

Zeitsparend und rechtssicher arbeiten mit beck-online

Ob Eingruppierung, Entgeltfortzahlung oder Arbeitszeit: Wer Arbeitnehmerrechte im Öffentlichen Dienst vertritt, muss sich in den vielfältigen Rechtsfragen auskennen – beziehungsweise sollte wissen, wo die richtige Auskunft zu finden ist. Eine wertvolle Hilfe dafür ist das beck-online-Fachmodul „Öffentliches Arbeits- und Tarifrecht PLUS“.

beck-online ist die Datenbank für alle, die jederzeit und überall effizient und rechtssicher arbeiten wollen. Gerade in Zeiten von Homeoffice und flexiblen Arbeitsmodellen stellt Deutschlands führende juristische Datenbank ihre Vorteile eindrucksvoll unter Beweis. Aus dem Büro, von zu Hause oder unterwegs – mit beck-online haben Sie immer und überall Zugriff. Nutzerinnen und Nutzer können dabei aus einer Vielzahl unterschiedlicher Module auswählen, die jeweils auf spezifische Zielgruppen und deren Bedürfnisse ausgerichtet sind.

Das Modul Öffentliches Arbeits- und Tarifrecht PLUS ist speziell zusammengestellt, um Ihre Fragen zum Öffentlichen Arbeits- und Tarifrecht schnell und einfach beantworten zu können. Es enthält zum Beispiel die speziell für die Online-Nutzung konzipierten Beck'schen Online-Kommentare zum TV-L, Hrsg. Rinck/Böhle/Pieper/Geyer, sowie zum TVöD, Hrsg. Rinck/Böhle/Pieper/Geyer.

Diese Online-Kommentare sind durch ihre einzigartige 3-Ebenen-Kommentierung (Übersichts-, Standard- und Detailebene) besonders übersichtlich und praxisgerecht.

Daneben enthält das Modul weitere Standardwerke zum Öffentlichen Arbeits- und Tarifrecht, etwa das Handbuch Böhle, Kommunales Personal- und Organisationsmanagement, sowie die öAT – Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, inklusive Archiv. Alle Inhalte sind verlinkt mit der umfangreichen Rechtsprechung im Volltext sowie den sorgfältig aktualisierten Gesetzestexten.

Fazit: Im Zuge der Digitalisierung im Bereich der Öffentlichen Verwaltung ist das Modul Öffentliches Arbeits- und Tarifrecht PLUS ein wichtiger Baustein für professionelles Arbeiten und rechtssichere Informationsbeschaffung. Und mit 61 Euro pro Monat für drei Nutzer bietet dieses Instrument auch ein hervorragendes Preis-/Leistungsverhältnis.

Jetzt kostenlos und unverbindlich 4 Wochen lang testen: [beck-online. Öffentliches Arbeits- und Tarifrecht PLUS | 1. Auflage](#) | [beck-shop.de](#)

[zu Seite 1](#)

Es sind noch zwei Plätze frei.

GVV-Ausflug: Hoflößnitz

Wir besuchen am Samstag, den 15.07.2023 die sächsische Weinkulturlandschaft in Hoflößnitz. Je nach verfügbarer Fahrkarte kostet es mit dem Deutschlandticket nichts bzw. Mit dem Quer-durchs-Landticket bis zu 44€. Vor Ort werden wir nach Absprache Besichtigungen durchführen, die zum Teil kostenpflichtig sind. Die Teilnahme ist Mitgliedern der GVV und deren Begleitpersonen vorbehalten.

Bitte melden Sie sich bitte per Mail info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de an.

Zukunftskongress Staat und Verwaltung 2023

Vom 19. bis 21. Juni 2023 fand der Zukunftskongress Staat und Verwaltung in Berlin statt. Diese renommierte Veranstaltung lockte Experten, Entscheidungsträger und Interessierte aus dem öffentlichen Sektor zusammen, um die neuesten Entwicklungen und Innovationen im Bereich der Verwaltung zu diskutieren. Der Kongress bot eine einzigartige Plattform, um die Herausforderungen des öffentlichen Sektors anzugehen und innovative Lösungen zu finden, die auf Effizienz, Bürgernähe und Digitalisierung abzielen.

Digitale Transformation des öffentlichen Sektors: Ein zentraler Schwerpunkt des Zukunftskongresses war die digitale Transformation des öffentlichen Sektors. Experten präsentierten neue Technologien, die die Verwaltungsprozesse revolutionieren können, wie zum Beispiel Blockchain, künstliche Intelligenz und Datenanalyse. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, Erfahrungen und bewährte Praktiken auszutauschen, um die Effizienz und Transparenz in der Verwaltung zu steigern. Von der Einführung elektronischer Behördendienste bis hin zur Automatisierung von Arbeitsabläufen wurden wegweisende Ansätze vorgestellt, die das Potenzial haben, die Verwaltung für Bürger und Unternehmen effizienter und nutzerfreundlicher zu gestalten.

Innovative Lösungen für bürgernahe Verwaltung: Ein weiterer Schwerpunkt des Kongresses war die Schaffung einer bürgernahen Verwaltung. Die Teilnehmer diskutierten über die Gestaltung von Dienstleistungen, die den Bedürfnissen

der Bürgerinnen und Bürger gerecht werden und ihnen einen einfachen Zugang zu Informationen und Services bieten. Durch den Einsatz von digitalen Plattformen, Bürgerportalen und E-Government-Lösungen können Behördengänge vereinfacht und effizienter gestaltet werden. Der Zukunftskongress präsentierte innovative Ansätze, um den Dialog zwischen Bürgern und Verwaltung zu stärken und Beteiligungsmöglichkeiten zu erweitern.

Datenschutz und IT-Sicherheit: Angesichts der steigenden Digitalisierung im öffentlichen Sektor gewannen Datenschutz und IT-Sicherheit besondere Bedeutung. Der Kongress widmete sich diesen wichtigen Themen und präsentierte Lösungen, um die sensiblen Daten der Bürgerinnen und Bürger zu schützen. Experten diskutierten über Best Practices im Datenschutz und die Implementierung von sicheren IT-Infrastrukturen. Der Zukunftskongress bot einen Raum für den Austausch von Erfahrungen und die Entwicklung von Strategien, um die Vertraulichkeit und Integrität von Daten zu gewährleisten.

Nachhaltige und zukunftsorientierte Verwaltung: Ein weiterer Schwerpunkt des Kongresses war die Gestaltung einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Verwaltung. Teilnehmer diskutierten über den Einsatz von Technologie und innovativen Lösungen, um Umweltauswirkungen zu reduzieren und nachhaltige Praktiken in der Verwaltung zu fördern.

[zu Seite 1](#)



Klara Geywitz, Bundesministerin für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen und Michael Kretschmer, Ministerpräsident des Freistaates Sachsen. Seitens der GVV nahmen Gabriele Schubert, Personalratsvorsitzende beim Bezirksamt Spandau, Mitglied des Hauptpersonalrates und stellv. Vorsitzende des Hauptpersonalrates; Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV



Judith Gerlach, Bayerische Staatsministerin für Digitales

Cybersicherheit

Erfolgreiche Umsetzung von NIS2 nur mit integriertem Plattform-Ansatz. Der Einsatz von Automatisierung, künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen ist entscheidend, um gegen aktuelle und künftige Bedrohungen die Oberhand zu behalten und die Vorgaben der NIS2 zu erfüllen.

Die Zunahme an Cyberangriffen auf kritische Infrastrukturen, Behörden und andere Organisationen haben die Gesetzgeber in der EU dazu veranlasst, schärfere Anforderungen an Cybersicherheit zu formulieren. Mit dem Inkrafttreten der NIS2-Richtlinie (Network and Information Security) vom 14. Dezember 2022 und der Umsetzung in nationales Recht ergibt sich damit ein akuter Handlungsbedarf. Artikel 7 fordert hierbei Konzepte zur „Förderung der Entwicklung und Integration einschlägiger fortgeschrittener Technologien, damit Risikomanagementmaßnahmen im Bereich der Cybersicherheit auf dem neuesten Stand zur Anwendung gelangen“.

Aktiver Cyberschutz ist dringend notwendig

Dass Handlungsbedarf besteht, zeigt auch eine aktuelle Studie des weltweit führenden Sicherheitsanbieters Palo Alto Networks. 90 Prozent der befragten Behörden und Unternehmen räumten dabei ein, dass sie nicht in der Lage sind, eine Cyberbedrohung innerhalb einer Stunde zu erkennen, einzudämmen und zu beheben.

Mit NIS2 will die EU dieser Situation mit der zentralen Forderung nach einem „aktiven Cyberschutz“ und dem „Einsatz innovativer Technologien, einschließlich künstlicher Intelligenz“ begegnen. So heißt es in der Richtlinie: „Anstatt nur zu reagieren, besteht aktiver Cyberschutz in der aktiven Verhütung, Erkennung, Überwachung, Analyse und Abschwächung von Sicherheitsverletzungen im Netzwerk, kombiniert mit der Nutzung von Kapazitäten, die innerhalb und außerhalb des Opfernetzwerks eingesetzt werden. Die Fähigkeit, Bedrohungsinformationen und -analysen, Warnungen zu Cyberaktivitäten und Reaktionsmaßnahmen schnell und automatisch auszutauschen und zu verstehen, ist entscheidend“.

360° Sicherheit durch den Plattform-Ansatz

Sicherheitsexperten, unter anderem auch des BSI (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik), sind sich einig, dass die vielfältigen Herausforderungen ausschließlich durch einen integrierten Plattform-Ansatz zu bewältigen sind. Für die Implementierung des aktiven Cyberschutzes schlagen Experten den Einsatz von Security-Plattformen vor. Diese nutzen Automatisierung, künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen – miteinander integriert, um das Netzwerk zu sichern, die Cloud zu schützen, den Sicherheitsbetrieb auf Datenbasis zu modernisieren und damit Bedrohungen sofort zu erkennen und auszuschalten.



Zusätzlich unterstützen beispielsweise externe Bedrohungsanalysen wie die des Forschungs- und Beratungsteams Unit 42 – Teil von Palo Alto Networks – wichtige Risikomanagementmaßnahmen. Die Ergebnisse dieser Analysen sowie die Erkenntnisse aus der Reaktion auf Sicher-

heitsvorfälle fließen kontinuierlich in die Produktentwicklung ein.

Durch den integrierten Plattform-Ansatz und das nahtlose Zusammenspiel aller Komponenten können Behörden die NIS2-Forderungen nach aktivem Cyberschutz mit innovativen Technologien effizient und effektiv umsetzen. Zugleich lassen sich damit separate, unzulänglich integrierte Produkte in der Cybersicherheitsarchitektur konsolidieren sowie durch aufeinander abgestimmte Funktionen die Komplexität im Sicherheitsbetrieb verringern. Dieser Ansatz hat sich bereits in Projekten auf Bundes-, Landes- sowie kommunaler Ebene, im Gesundheitswesen, der Energieversorgung und im Bereich der Forschung und Lehre bewährt.

Jeannette Baasner-Lukath, Senior Manager Systems Engineering Public bei Palo Alto Networks

zu Seite 1

Stabilität öffentlicher Portale während Belastungsspitzen

Digitalisierung in Deutschland durch stabile Portale mit Queue-it vorantreiben

Queue-it, dänischer IT-Dienstleister, hat am 23.05.2023 auf dem GovTech Day in Berlin einen Workshop über anwenderfreundliche Portalarchitektur gehalten. Nach der Resonanz, die wir dort erhalten haben, möchten wir nun auch hier die Gelegenheit nutzen, Ihnen unsere Lösung vorzustellen.

Es gibt immer mehr digitale Angebote im öffentlichen Sektor in Deutschland, hierbei stellt besonders die konstante Leistung von IT-Portalen eine Herausforderung dar. So wurde in der Vergangenheit das eine oder andere Angebot bereits von dem erzeugten Ansturm überrollt. Daher nutzen viele öffentliche Einrichtungen in Europa bereits Queue-it, um digitale Angebote auf Webseiten und Apps während nutzungintensiven Zeiten vor Verlangsamungen oder Ausfällen zu schützen. Dabei können die virtuellen Warteschlangen von Queue-it gezielt an Engpässen der IT-Infrastruktur wie dem Login eingesetzt werden.

Wie funktionieren unsere virtuellen Warteschlangen?

Mit Queue-it kann die Kapazitätsgrenze der gesamten Webseite oder Unterseiten sowie für mobile Apps flexibel festgelegt werden. Überschreiten die Zugriffszahlen dieses Limit, wird die virtuelle Warteschlange automatisch für nachfolgende Besucher aktiviert. Die Wartenden werden nach einem informierten Warteerlebnis auf die ursprüngliche Webseite zurückgeleitet. Im Anschluss kann das digitale Angebot auf einer reibungslos funktionierenden Plattform genutzt werden.

Was ist sonst noch wichtig zu wissen?

Unser Warteschlangensystem ist DSGVO-konform. Eine Nutzung der Server innerhalb der Europäischen Union kann gewährleistet werden und unsere User Experience ist benutzerfreundlich sowie barrierefrei.

Verwendungsmöglichkeiten für den öffentlichen Sektor

- I. Erwartete Belastungszeiten:
Schutz vor und während Registrierungen bspw. Beantragung von Förderungen
- II. Unerwartete Belastungszeiten:
Schutz mit automatischer Aktivierung bei Bedarf bspw. Dienstleistungen im Portal
- III. Segmentierung der Zugriffe:
Priorisierung ausgewählter Bürgergruppen bspw. Zuschussungen für einkommensschwache Familien

Wir würden uns freuen, einer Ihrer zukünftigen Partner für die Digitalisierung zu sein.

Kontaktieren Sie uns - gerne auf Deutsch:

DACH@queue-it.com

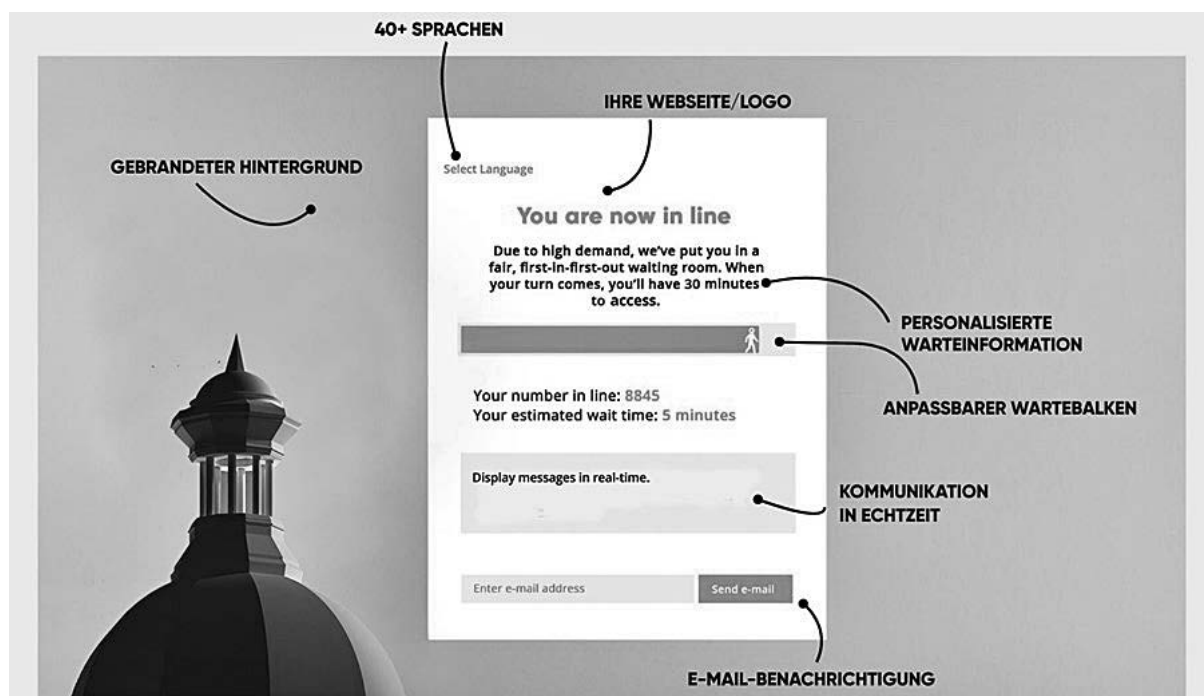
Tel. +45 31 76 19 43

Weitere Informationen unter:

<https://queue-it.com/de/virtuelle-warteschlange>

zu Seite 1

Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?



Fachkräftebindung durch Familienförderung

Die steigende Bedeutung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Kinderwunschbehandlungen in Unternehmen ist ein aktuelles Thema in Deutschland. Die internationale Unternehmensberatung Kearney geht in diesem Bereich einen Schritt weiter und bietet ihren Beschäftigten finanzielle Unterstützung für Kinderwunschbehandlungen an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bis zu 40.000 Euro erhalten, wenn sie mindestens ein Jahr im Unternehmen tätig sind. Dieses Angebot gilt für alle Beschäftigten in Europa, unabhängig von Geschlecht und Partnerschaftsform. Teilzeitbeschäftigte müssen mindestens eine 60-Prozent-Stelle haben, und auch Paare, die ein Kind adoptieren möchten, können von der finanziellen Unterstützung profitieren.



Obwohl die Kosten für Unternehmen vergleichsweise hoch sein können, sehen Experten sowohl Chancen als auch Risiken in dieser Maßnahme. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte kann die Bereitstellung von finanzieller Unterstützung für Kinderwunschbehandlungen attraktiv sein. Die Kosten für Mitarbeiterwechsel und unbesetzte Stellen können für Unternehmen höher zu Buche schlagen. Dennoch gibt es Skepsis darüber, wie viele Mitarbeiterinnen tatsächlich von diesem Angebot Gebrauch machen würden, da es oft immer noch ein Tabu ist, über den Kinderwunsch mit dem Arbeitgeber zu sprechen.

In Deutschland sind bisher nur wenige Unternehmen aktiv in Bezug auf Fertility Policy, während das Thema bei großen amerikanischen Arbeitgebern stärker präsent ist. Dennoch wird erwartet, dass Fertility Benefits in den kommenden Jahren auch in deutschen Unternehmen an Bedeutung gewinnen werden. Unternehmen wie „Onuava“ bieten Plattformen an, über die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Informationen, Beratung und sogar Kostenübernahme im Bereich der Kinderwunschbehandlung anonymisiert anbieten können. Dies ermöglicht den Beschäftigten, diese Angebote diskret zu nutzen, ohne dass der Arbeitgeber Einblick in ihre persönlichen Daten hat.

Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtige Kriterien für Bewerberinnen und Bewerber bei der Wahl ihres Arbeitgebers. Neben der finanziellen Unterstützung von Kinderwunschbehandlungen sind vor allem zeitliche und örtliche Flexibilität sowie Angebote zur Kinderbetreuung entscheidende Faktoren. Unternehmen, die diese Aspekte berücksichtigen und familienbewusste Arbeitsbedingungen schaffen, können Fachkräfte binden und attraktiver für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sein.

Es ist wahr, dass sich die Situation für Eltern in Deutschland im Vergleich zu früheren Jahren verbessert hat. Es gibt jetzt mehr Unterstützung und Leistungen für Familien, wie das Elterngeld, einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung und Teilzeitjobs. Einige Arbeitgeber sind auch zunehmend familienfreundlich und bieten finanzielle Unterstützung für Kinderwunschbehandlungen an. Diese Entwicklungen sind darauf zurückzuführen, dass Unternehmen um qualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren und verstehen, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiges Kriterium bei der Wahl eines Arbeitgebers ist.

Dennoch gibt es immer noch Herausforderungen für Eltern in der Praxis. Kitas sind überfüllt und es mangelt an ausreichendem Personal und Förderprogrammen. In vielen Unternehmen wird Familienfreundlichkeit zwar betont, aber im Alltag werden oft immer noch diejenigen belohnt, die ihre gesamte Energie in den Job stecken. Zudem bleibt es in den meisten Fällen immer noch die Mutter, die die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernimmt, was auch ökonomische Gründe hat, da Männer oft in besser bezahlten Jobs arbeiten.

Der Übergang zur Grundschule kann ebenfalls eine Herausforderung darstellen, da es oft Probleme mit Unterrichtsausfall, unzureichender Nachmittagsbetreuung und Hausaufgaben gibt. Die Politik hat erkannt, dass Veränderungen notwendig sind, aber die Umsetzung kann sich verzögern. Zum Beispiel wird der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz in der Grundschule erst ab 2026 eingeführt.

Insgesamt ist es wichtig, dass Eltern Verlässlichkeit und Unterstützung erhalten, um Familie und Beruf erfolgreich zu vereinbaren. Obwohl sich die Familienpolitik in Deutschland verbessert hat, gibt es immer noch Verbesserungspotenzial, um den Bedürfnissen der Eltern gerecht zu werden.

zu Seite 1

4-Tage-Woche

Die Diskussion über eine 4-Tage-Woche hat in Deutschland an Bedeutung gewonnen, da eine aktuelle Studie zeigt, dass über 80 Prozent der Vollzeitbeschäftigten sich für eine verkürzte Arbeitswoche aussprechen. Die Befürworter erhoffen sich positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Eine groß angelegte Studie in Großbritannien deutet darauf hin, dass solche gesundheitlichen Vorteile durchaus realistisch sind.

Es gibt zwei Hauptmodelle für die Organisation einer 4-Tage-Woche. Beim ersten Modell werden die üblichen 40 Arbeitsstunden auf vier Tage verteilt, sodass die Beschäftigten jeweils 10 Stunden arbeiten, bei gleichem Gehalt. Das zweite Modell basiert auf einer 80-prozentigen Arbeitszeit bei vollem Gehalt. Dabei wird jedoch von den Beschäftigten eine gleich hohe Produktivität wie bei einer 40-Stunden-Woche und fünf Arbeitstagen erwartet.

Das zweite Modell wurde vor einem Jahr in Großbritannien im Rahmen des „4 Day Week Global“-Projekts in einer groß angelegten Studie getestet. Die Studie umfasste 70 Unternehmen und rund 3.200 Beschäftigte. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer berichtete von einer deutlichen Verbesserung ihres gesundheitlichen Zustands. 71 Prozent fühlten sich ausgeglichener und entspannter, Schlafprobleme nahmen um über acht Prozent ab, und Angstzustände sowie Müdigkeit gingen zurück. Die Teilnehmer berichteten

auch von einer Verbesserung ihrer körperlichen Gesundheit, da sie nun mehr Zeit für Sport hatten. Nach Abschluss der Studie entschieden sich 56 Prozent der Teilnehmer dafür, die 4-Tage-Woche beizubehalten.

Auch in Deutschland befürworten viele Beschäftigte eine Verkürzung ihrer Arbeitswoche, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. 81 Prozent der Vollzeitbeschäftigten wünschen sich eine 4-Tage-Woche mit entsprechend weniger Arbeitsstunden. Dabei geben knapp 73 Prozent an, dass sie eine Arbeitszeitverkürzung nur bei gleichem Lohn akzeptieren würden. Eine Anpassung der Arbeitsmenge und -abläufe wäre jedoch notwendig, um eine 4-Tage-Woche erfolgreich umzusetzen und negative Auswirkungen auf Motivation und Wohlbefinden der Beschäftigten zu vermeiden. Dazu gehören verbindliche Vertretungsregelungen, mehr Personal und angepasste Arbeitsorganisation, wie beispielsweise Erreichbarkeitsregeln im Kundenkontakt und eine Verringerung der Arbeitsmenge durch Automatisierung.

Die Diskussion um die 4-Tage-Woche gewinnt also an Bedeutung, und es gibt positive Erfahrungen aus anderen Ländern sowie eine hohe Zustimmung der Beschäftigten in Deutschland. Es bedarf jedoch sorgfältiger Planung und Anpassungen, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.

zu Seite 1

GVV-Brauereitour:

Wir besuchen am 11.08.2023, 15:00-17:00 Uhr eine kleine Innenstadtbrauerei am S-Bahnring gelegen mit Führung und Verkostung für 18 €/Person. Von knackigem Lager, erfrischender Berliner Weisse bis fruchtigen IPAs entdecken wir gemeinsam wie vielfältig Biere sein können. Immer anders, immer lecker. Anmeldung bitte flotti per Mail an info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Kulinarische Lesung im Ziegelhof Zehdenick geplant, noch ohne Datum, voraussichtlich an einem Samstag mit vorheriger Stadtbesichtigung (Bahnfahrt).

Wenn Sie an diesem Format Interesse haben, bitte per Mail info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de melden.

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 zusätzlichen Versicherungsschutz. Im Mitgliedsbeitrag

sind eine Dienstaftpflicht und eine Unfallversicherung bereits enthalten. Weitere Infos auf unserer Website <https://www.gewerkschaftverwaltungundverkehr.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 priv.

Dienststelle

Telefon priv.

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

Cartoon



Cartoon: 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: Michael Theis

KONTAKT

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

Fotos/Darstellungen:

GVV, pexels, pixabay, privat, unsplash, wikipedia

Layout/Satz:

www.hasenecker.de