

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
Einführung der digitalen Akte	2
GVV-Ausflug nach Frankfurt.	3
Sichere Kommunikation per Smartphone	4
Kritik am Arbeitgeber	5
Vorschuss auf Witwen- bzw. Witwenrente	5
FrontDesk	6
Menschen für den Personalrat gesucht	7
Freibetrag Hinterbliebenenrente steigt	7
Betriebliches Eingliederungsmanagement	8
Betriebsbesichtigung	8
Gefährdungsbeurteilung für Homeoffice	9
Schallschluckend im Büro	9
GVV vor Ort	10
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	12
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	13
Cartoon	14
GANZ ZUM SCHLUSS	14

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,

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.

Wenn Sie bis zum 1.12.2023 eintreten, haben Sie Anspruch auf Streikgeld ab Dezember. Wenn Sie bis zum 1.11.2023 eintreten, bekommen Sie ohne die sonst übliche Wartezeit von 6 Monaten Rechtsschutz, der aufgrund streikbedingter Maßnahmen notwendig ist. Das betrifft z.B. auch Beamtinnen und Beamte, die nicht an den Streikposten ihrer Dienststelle vorbeikommen und denen dann das Gehalt gekürzt wird. (So einen Fall habe ich vor etlichen Jahren mal vor dem Oberverwaltungsgericht betreut). Bei den Beschäftigten gibt es noch mehr Möglichkeiten, wo ein guter Rechtsschutz Schlimmes verhindern kann. Die verkürzte Frist gilt aber ausschließlich für Fälle, die bei und wegen der Tarifaueinandersetzungen zum tragen kommen. Für alle anderen Fälle gilt weiterhin die Wartezeit.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt
 Vorsitzender



Einführung der digitalen Akte

Berlin muss dringend professioneller werden bei der Digitalisierung

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). Die Berliner Verwaltung macht es wieder einmal vor, wie man es nicht machen soll. In den Pilotierungseinheiten wächst der Unmut und Ärger.

Hier einige, der auftretenden Probleme (nicht abgeschlossene Übersicht):

- in den Schulungen - die Teilnahme ist verpflichtend - kann das zu vermittelnde Wissen nicht fehlerfrei weitergegeben werden, da das Schulungssystem Fehlermeldungen ausgibt und Prozesse nicht korrekt durchlaufen werden können.
- das Schulungssystem unterscheidet sich vom Produktivsystem, mit dem die Geschulten im Büro arbeiten sollen.
- die Zuständigkeiten in den Pilotverwaltungen werden nach dem alten Berliner Verwaltungsmuster „geklärt“ – hat die übergeordnete Einheit „keine Lust“, wird das Problem in die nachgeordnete Einheit gedrückt.
- die Abbildung des Posteingangs ist immer noch nicht geklärt. Der Ablauf des Prozesses und die korrekte/ sinnvolle Zustellung verursachen einen erheblichen Mehraufwand bei schlechter Qualität.
- im Posteingang gibt es eine erhebliche Anzahl von Dokumenten (z.B. Pläne), die größer als das zulässige Format DIN A3 sind und nicht gescannt und für die digitale Akte zur Verfügung gestellt werden können. Die gilt auch für Vorgänge, die so umfangreich sind, dass sie als DIN A4-Ordner übergeben werden. Bekannt ist dies schon seit 2 Jahren.
- ...

Die GVV fordert deshalb im Sinne der Mitarbeiter- und Bürgerschaft bei der Einführung der digitalen Akte, dass

- bei den so grundlegenden Problemen eine Nachsteuerung durch den Regierenden Bürgermeister. Das Einführungsprojekt muss die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen erhalten. Auch muss

das Einführungsprojektteam ertüchtigt werden, zentrale Vorgaben verbindlich vorgeben zu können – mit ausdrücklicher Rückendeckung der Landesregierung/ Senats.

- Anforderungen an das System der digitalen Akte, die im Vorfeld nicht sorgfältig erhoben wurden, unverzüglich nachgearbeitet werden.
- Anforderungen an zentrale Prozesse erfasst und zentral für die gesamte Verwaltung geklärt werden müssen. Warum gibt es dazu nicht längst Vorgaben/ Orientierungshilfen? Wurden andere zentrale Prozesse (z.B. Krankmeldung, Einbindung der Beschäftigtenvertretungen etc.), die in allen Bereichen gleich sein müssten, geklärt?
- Zuständigkeiten geklärt und ggf. festgelegt werden, damit bei der Digitalisierung nicht die übergeordnete Einheit ihre Aufgaben in die nachgeordneten Einheiten drückt. Von zentraler Bedeutung bei der Einführung der digitalen Akte sind Einheitlichkeit und Akzeptanz für das neue System unter den Beschäftigten. Beides sind wesentliche Gründe, die schon in der Vergangenheit bei Nichtbeachtung zum Scheitern von großen IT-Projekten geführt haben!
- Einheitlichkeit eine zentrale Vorgabe sein muss – überwacht durch eine zentrale Stelle (z.B. Kompetenzzentrum), die Abweichungen nur auf begründeten Antrag zulässt. Nur so lässt sich gewährleisten, dass Dienststellen nicht individuelle Lösungen entwickeln, Vorgänge dienststellenübergreifend behandelt werden können und Mitarbeitende beim Wechsel/ Versetzung in eine andere Dienststelle auch noch mit der digitalen Akte in der neuen Dienststelle arbeiten können.

zu Seite 1





GVV-Ausflug nach Frankfurt.

Die Mainmetropole mit futuristischen Bauten, einer rekonstruierten Altstadt und einem romantischen Mainufer lockten uns. Bei grüner Soße und Äpfelwoi lernten wir

auch die kulinarischen Spezialitäten kennen. Eine abenteuerliche Zugfahrt bescherte uns eine Ankunft in Berlin weit nach Mitternacht, trotzdem sehr schön. [zu Seite 1](#)

Sichere Kommunikation per Smartphone

16. August 2023

Das Smartphone ist längst zu unserem ständigen Begleiter geworden. Es ist unsere Tür zur digitalen Welt, gleichzeitig vertrauen wir diesem Gerät unsere sensibelsten Informationen an. Von persönlichen Nachrichten bis hin zu finanziellen Transaktionen ist alles dabei. Die Bedeutung der Sicherheit in der Kommunikation und Datenübertragung kann demnach gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Denn mit großer Konnektivität geht auch eine große Anfälligkeit dieser einher, was den dringenden Bedarf an Sicherheitsvorkehrungen unterstreicht.

Die Gefahr: Unsichere Smartphones

Stellen Sie sich eine Welt ohne Sicherheitsmaßnahmen bei Smartphones vor. Jeder Fingertipp, jede Nachricht und jeder Anruf sind neugierigen Blicken ausgesetzt. Jede Transaktion kann abgefangen, jedes Detail ausgespäht und ausgenutzt werden. Die Annehmlichkeiten der digitalen Kommunikation sind unbestreitbar, doch die Risiken sind ebenso eklatant. Unsichere Smartphones legen unser digitales Leben offen und ebnen den Weg für Identitätsdiebstahl, Finanzbetrug und Verletzungen der Privatsphäre.

Datendiebstahl und digitale Spionage

Vorhandene Sicherheitslücken bergen ein enormes Risiko. Cyberkriminelle können ungesicherte Smartphones ausnutzen, um sich unbefugt Zugang zu persönlichen sowie finanziellen Informationen zu verschaffen. Organisationen oder kriminelle Personen können die Kommunikation abhören oder überwachen und damit das Grundrecht auf Privatsphäre verletzen. Die Folgen eines kompromittierten

Smartphones gehen weit über Unannehmlichkeiten hinaus: sie verletzen den Kern unserer Autonomie und können sogar die nationale Sicherheit gefährden.

Die Lösung fürs Smartphone: SINA Mobile

SINA Mobile vereint unterschiedliche Anwendungen und modernste Sicherheitsfunktionen zu einer sicheren App. Die Schwachstellen handelsüblicher Smartphones können dadurch nicht mehr für potenzielle Angriffe genutzt werden. Die gesamte Kommunikation, egal ob Nachrichten, Anrufe oder Dateiübertragungen, wird durch eine Verschlüsselungstechnologie gesichert, die secunet im Auftrag des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), entwickelt hat. Sämtliche Daten werden durch einen verschlüsselten VPN-Tunnel übertragen, der sicherstellt, dass nur berechtigte Personen auf die Inhalte zugreifen können. Weitere Sicherheitsfeatures minimieren das Risiko eines unbefugten Datenzugriffs.

Im Falle eines Verlusts oder Diebstahls müssen sich Benutzerinnen und Benutzer von SINA Mobile keine Sorgen machen. Das Endgerät speichert keine kritischen Daten auf dem Smartphone. Sie werden lediglich während der Nutzung aus dem Rechenzentrum abgerufen.

Fazit: Das Smartphone kann sicher werden

In einer vernetzten Welt, in der Smartphones ein wichtiger Bestandteil unseres Alltags sind, ist der Schutz der Kommunikation und Daten nicht nur eine Option, sondern ein Muss. SINA Mobile löst diese Herausforderung ohne Ihre gewohnte Nutzung der Endgeräte zu verändern.

Autor: Mustafa Eddine

zu Seite 1



Kritik am Arbeitgeber

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Thüringen verdeutlicht wichtige Prinzipien bezüglich der öffentlichen Kritik am Arbeitgeber und der Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis:

1. Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis: Die Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 des Grundgesetzes gilt grundsätzlich auch im Arbeitsverhältnis, was bedeutet, dass Arbeitnehmer das Recht haben, Kritik am Arbeitgeber zu äußern.
2. Zugespitzte und polemische Kritik: Kritik am Arbeitsplatz kann zugespitzt und polemisch sein, solange sie nicht ausschließlich darauf abzielt, den Arbeitgeber zu diffamieren. Das Gericht erkennt an, dass kritische und auch überspitzte Äußerungen erlaubt sind, wenn sie auf eine sachliche Auseinandersetzung abzielen.
3. Schmähkritik: Schmähkritik, die nur darauf abzielt, den Arbeitgeber zu diffamieren, ohne einen sachlichen Bezug herzustellen, ist nicht durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit geschützt und kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.
4. Prüfungspflicht: Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Tatsachen, die sie öffentlich kritisieren wollen, vorher einer sorgfältigen Prüfung zu unterziehen, um sicherzustellen, dass sie der Wahrheit entsprechen. Dies soll verhindern, dass falsche oder unbegründete Vorwürfe erhoben werden.
5. Rücksichtnahme auf den Arbeitgeber: Arbeitsvertragliche Pflichten erfordern eine gewisse Rücksichtnahme auf den Arbeitgeber, wie sie im § 241 BGB verankert ist.
6. Individuelle Beurteilung: Jeder Fall sollte individuell bewertet werden, und die Frage, ob eine Kritik als zulässige Meinungsäußerung oder als unzulässige Schmähkritik betrachtet wird, kann von Fall zu Fall unterschiedlich sein.

Arbeitnehmer sollten sich bewusst sein, dass die Meinungsfreiheit zwar im Arbeitsverhältnis gilt, jedoch gewissen Grenzen unterliegt. Eine verantwortungsvolle und sachliche Kritik am Arbeitsplatz ist oft der beste Weg, um Missstände anzusprechen, ohne rechtliche Konsequenzen zu riskieren. In jedem Fall ist es ratsam, rechtlichen Rat einzuholen, wenn Unsicherheiten bezüglich der Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz bestehen.

Quelle
LAG Thüringen (19.04.2023)
Aktenzeichen 4 Sa 269/22

Vorschuss auf Witwen- bzw. Witwenrente

Witwen und Witwer können von der gesetzlichen Rentenversicherung eine schnelle finanzielle Unterstützung erhalten, wenn der Ehepartner vor seinem Tod schon eine Rente bezogen hat.

Innerhalb von 30 Tagen nach dem Tod können die hinterbliebenen Ehepartner bei der Deutschen Post AG einen Vorschuss auf die Witwen- oder Witwenrente beantragen. Hierauf weist die Deutsche Rentenversicherung hin.

Als Überbrückungshilfe wird die bisherige Rentenzahlung der oder des Verstorbenen für die nächsten drei Monate im Voraus in einer Summe an die Witwe oder den Witwer ausgezahlt.

Wichtig zu beachten: Neben dem Antrag auf Vorschusszahlung müssen Betroffene auch einen formellen Rentenantrag beim zuständigen Rentenversicherer stellen. Bei der späteren Berechnung der Rente wird der Vorschuss aber mit angerechnet.

Die kostenfreien Broschüren „Hinterbliebenenrente: Hilfe in schweren Zeiten“ und „Hinterbliebener können sie bei der Deutschen Rentenversicherung downloaden.“

[zu Seite 1](#)

FrontDesk

Einzigartige Orchestrierung von Termin- und Kundenstrom-Management aus dem Land des eGov-Weltmeisters Dänemark

Erfreuen Sie sich an einem nahtlosen und effizienten Verwaltungsablauf mit FrontDesk – der weltweit etablierten Softwarelösung von FrontDesk aus Kopenhagen. Seit 11 Jahren revolutioniert FrontDesk die öffentliche Verwaltung. Unsere Software wurde speziell für die Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltung entwickelt und hat seit ihrer Gründung in Dänemark noch keinen einzigen Kunden verloren. Mit FrontDesk wird die Verwaltung Ihrer Behörde reibungslos und zeitsparend, ganz ohne die Bindung von Ressourcen in der IT oder zentralen Organisation. Alle Einstellungen lassen sich mit wenigen Klicks anpassen auch dezentral administrieren. Was unterscheidet FrontDesk von anderen Lösungen auf dem Markt? Unser Alleinstellungsmerkmal liegt in der einzigartigen Kombination aus Terminmanagement, Kundenstrommanagement und Ressourcenmanagement. Diese drei Elemente arbeiten nahtlos zusammen, um einen effizienten Verwaltungsablauf zu gewährleisten. Von der Terminbuchung bis zur Ressourcenplanung – FrontDesk unterstützt Sie in jeder Phase und sorgt für eine optimale Nutzung Ihrer Ressourcen.

Die Durchführung eines FrontDesk-Projekts ist schnell und einfach. Die Implementierung dauert nur wenige Tage, sodass Sie schnell von den Vorteilen unserer Lösung profitieren können. Einmal eingerichtet, erleben Sie eine durchschnittliche Wartezeit von minus einer Minute für Ihre Kunden. Ja, Sie haben richtig gelesen – dank FrontDesk werden Wartezeiten zu einem Problem der Vergangenheit. Unsere Software optimiert den Kundenstrom, sodass Sie Ihre Servicequalität verbessern und die Zufriedenheit Ihrer Bürger UND ihrer Mitarbeitenden steigern können.

Um ein perfektes Kundenstrommanagement zu gewährleisten, bietet FrontDesk Hardware und Software aus einer Hand. Unser Service Terminal ermöglicht es Bürgern, Termine zu vereinbaren und sich bei ihrem Besuch in Ihrer Behörde einzuchecken. Das Service Terminal fördert die digitale Teilhabe (nicht jeder Bürger ist ständig online oder hat ein Smartphone) und sorgt für einen effizienteren Ablauf in Ihrem Wartebereich. Die Bürger können bequem und intuitiv Termine buchen und werden automatisch über Aufruf-Monitore benachrichtigt, wenn sie an der Reihe sind. Dadurch reduziert sich nicht nur die Wartezeit, sondern es werden auch Ihre Mitarbeiter entlastet.

Hören Sie, was unsere Kunden über FrontDesk sagen:

„Es ist ein Luxus, morgens zu wissen, was uns am Tag erwartet.“

Mirja Stötzer & Swetlana Stoll, Sachbearbeiterinnen Bürgerbüro, Gemeinde Barsbüttel

„Das System ist selbsterklärend, läuft stabil und wir bekommen ausschließlich positive Rückmeldungen zu der Terminbuchung.“

Anton Kiebert, Digitalisierungsmanager, Kreis Rendsburg-Eckernförde

„Ich liebe FrontDesk“

Ina Palnik, Empfangstresen & Information, Stadt Bad Dürkheim

FrontDesk Suite bietet Ihnen nicht nur eine umfassende Softwarelösung, sondern auch einen erstklassigen Kundenservice. Unser Team steht Ihnen jederzeit zur Seite, um Ihre Fragen zu beantworten und Sie bei der Nutzung von FrontDesk zu unterstützen. Wir möchten sicherstellen, dass Sie das Beste aus unserer Lösung herausholen und Ihre Verwaltungsprozesse optimieren können.

Erfahren Sie mehr über FrontDesk und wie es Ihnen helfen kann, Ihren Verwaltungsablauf zu optimieren. Besuchen Sie noch heute unsere Website unter www.frontdesksuite.de und vereinbaren Sie eine kostenlose Demo. Seien Sie Teil der Erfolgsgeschichte und erleben Sie, wie FrontDesk Ihre Behörde effizienter und bürgerfreundlicher macht.

zu Seite 1



Menschen für den Personalrat gesucht

Im Herbst 2024 findet wieder die Wahl zum Personalrat statt

Wir stellen unabhängige Personalratslisten auf und suchen auf diesem Weg interessierte Kollegen_innen, die Lust auf engagierte Personalratsarbeit haben, sich sozial engagieren wollen und selbständig denken können.

Die Personalratsarbeit wird sachorientiert und ideologiefrei gestaltet. Das hilft den Menschen mehr als vorgefertigte Schablonen. Diese Arbeit kommt allen zugute, egal ob sie in einer Gewerkschaft oder ebenauch nicht organisiert sind.

Sie benötigen im Vorfeld keine speziellen Rechtskenntnisse und müssen nicht Mitglied einer Gewerkschaft sein. Nach den Wahlen haben Sie, sofern Sie ein Mandat erzielen, einen Rechtsanspruch auf Schulungen.

Wir werden dann mit Ihnen den weiteren Weg zur Nominierung abstimmen. Trauen Sie sich und melden Sie sich bei uns.

Zum Anfang gehört nur etwas Mut – wenn Sie den haben, dann sind Sie bei uns richtig.

Was aber nicht geht:

Sie haben herausragende Vorgesetztenfunktionen oder sind in einer zu uns konkurrierenden Gewerkschaft organisiert.

Interesse? Dann melden Sie sich bitte bei uns per Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Freibetrag Hinterbliebenenrente steigt

Witwen und Witwer können ab dem Juli neben ihrer Hinterbliebenenrente mehr hinzuverdienen: Werden neben der Hinterbliebenenrente eigene Einkünfte wie beispielsweise Arbeitsentgelt oder eine Altersrente bezogen, werden diese angerechnet. Bis zu einem festgelegten Freibetrag kommt es jedoch nicht zur Rentenminderung. Dieser Freibetrag ist zum 1. Juli im Rahmen der Rentenerhöhung auf 992,64 Euro gestiegen (bisher 950,93 Euro).

Angerechnet wird der Nettobetrag der Einkünfte. Dieser wird in der Regel aus dem Bruttoeinkommen durch Abzug von gesetzlich festgelegten Pauschalbeträgen ermittelt. Übersteigen dies errechneten Nettoeinkünfte den Freibetrag, werden die übersteigenden Einnahmen zu 40 Prozent auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

zu Seite 1

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Vier-Phasen-Modell der Wiedereingliederung bietet eine systematische Herangehensweise für einen nachhaltigen Rückkehrprozess in den Betrieb:

1. Phase - Ko-Orientierung: In dieser Phase wird eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufgebaut und ein lösungsorientierter Dialog über erforderliche Maßnahmen und Ressourcen für die Rückkehr geführt.
2. Phase - Koordinierung: Hier erfolgt die betriebliche Vorbereitung und Abstimmung der Maßnahmen und Ressourcen für die Rückkehr.
3. Phase - Kooperation: Diese Phase beinhaltet die tatsächliche Rückkehr in den Betrieb sowie die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen und Ressourcen während der Wiedereingliederung.
4. Phase - Erneute Ko-Orientierung: In dieser letzten Phase liegt der Fokus auf der nachhaltigen Sicherung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit.

Ein gut organisiertes Betriebliches Eingliederungsmanagement ermöglicht zudem die Verknüpfung von Früherkennung und Rehabilitation, insbesondere bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit. Die Erfahrungen und Maßnahmen aus dem BEM können auch zur Vorbeugung chronischer Erkrankungen genutzt werden.

Insbesondere die soziale Unterstützung durch Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte spielt eine wichtige Rolle für eine erfolgreiche Wiedereingliederung. Ein vernetzter Rückkehrprozess zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren ist entscheidend, um eine frühzeitige und nachhaltige Rückkehr zur Arbeit zu ermöglichen.

Betriebsbesichtigung

Erst das Wissen und dann der Genuss. Eine kleine Brauerei war das Ziel unserer Betriebsbesichtigung. In Neukölln an den Gleisen der Ringbahn schmiegt sich das Grundstück an.

Der fachkundige Vortrag machte Lust auf Praxis. Eindeutiges Fazit: es machte Spass und es lohnt sich.



Gefährdungsbeurteilung für Homeoffice

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß dem Arbeitsschutzgesetz erstreckt sich auch auf mobile Beschäftigte, einschließlich derjenigen, die im Homeoffice arbeiten. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Pflicht und muss technische, organisatorische, arbeitszeitliche und psychische Faktoren berücksichtigen. Allerdings gestaltet sich diese Pflicht anders, wenn der Arbeitgeber weniger Einfluss auf die Arbeitsumgebung hat. Hier sind einige wichtige Aspekte zu beachten:

1. Technische Faktoren: Der Arbeitgeber sollte sicherstellen, dass die von den mobilen Beschäftigten verwendete Hard- und Software geeignet ist, um die Arbeit ohne unzumutbare Belastungen auszuführen. Dies kann die Verfügbarkeit von Geräten mit angemessener Bildschirmgröße und Tastatur, eine stabile Datenverbindung sowie geeignete Arbeitsplätze in verschiedenen Niederlassungen des Unternehmens einschließen.
2. Arbeitsorganisatorische Faktoren: Es sollte ein angemessener Tagesplan erstellt werden, der es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Aufgaben mobil zu erledigen, ohne dabei Stress oder Konflikte mit anderen Aufgaben zu erleben. Es ist wichtig, geeignete Zeiträume und Orte für die mobile Arbeit zu identifizieren.
3. Arbeitszeit: Bei der Gefährdungsbeurteilung müssen auch die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes berücksichtigt werden. Mobile Arbeit kann es schwer machen, die Arbeitszeiten angemessen zu erfassen und einzuhalten.

4. Recht auf Unverletzlichkeit der Wohnung: Bei der Ausübung der Arbeitgeberpflichten muss das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung beachtet werden. Es muss erörtert werden, ob der Arbeitgeber eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer treffen muss, um Zugang zur Wohnung zu erhalten, um arbeitsschutzrechtliche Kontrollen durchzuführen. Es ist jedoch auch zu überlegen, ob dies unverhältnismäßig ist und ob Informationen zur Arbeitsplatzgestaltung auf andere Weise erlangt werden können.
5. Psychische Belastung: Psychische Faktoren spielen oft eine wichtige Rolle bei der Beurteilung der Bedingungen für mobile Arbeit. Hierzu gehören Zeitdruck, unklare Arbeitsanforderungen, Kommunikationsprobleme, Autonomiemangel und Schwierigkeiten bei der Trennung von Arbeit und Privatleben. Die Gefährdungsbeurteilung sollte diese Aspekte berücksichtigen und geeignete Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Arbeitskultur und Selbstorganisation empfehlen.

Zusammenfassend ist die Gefährdungsbeurteilung für mobiles Arbeiten verpflichtend und erfordert eine sorgfältige Prüfung aller relevanten Faktoren, auch wenn der Arbeitgeber weniger direkten Einfluss auf die Arbeitsumgebung der mobilen Beschäftigten hat. Die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bleibt eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auch im Kontext des Homeoffice und der mobilen Arbeit.

zu Seite 1

Schallschluckend im Büro

Trennwände und Schallschutzwände sind wichtig, um das Wohlbefinden und die Produktivität zu verbessern, indem sie unerwünschte Geräusche absorbieren und die Schallausbreitung kontrollieren. Der Unterschied zwischen einer Trennwand und einer Schallschutzwand liegt darin, dass eine Trennwand in erster Linie dazu dient, Arbeitsbereiche abzugrenzen, während eine Schallschutzwand den Schall zwischen Lärmquelle und Empfänger absorbieren und bedämpfen soll.

Bei Schallschutzwänden ist es wichtig, dass sie ringsum dicht an Wände, Böden und Decken anschließen, um zu verhindern, dass Schall ungewollt in den Nachbarraum übertritt. Raumabschließende Schallschutzwände werden oft aus speziellen Gipskartonplatten hergestellt und innen mit absorbierendem Material wie Mineralwolle gefüllt.

Mobile Absorber, die als aufstellbare Trennwände dienen, können nur den auf sie treffenden Schall bedämpfen. Es ist

wichtig, sie möglichst bündig bis zum Boden und zur Wand zu führen, um eine effektive Schallreduzierung zu erzielen. Ein hoher Absorptionsgrad ist ebenfalls wichtig, um den auftretenden Schall zu absorbieren.

Schallschutzwände und Möbel haben einen Einfluss auf die Raumakustik. Möbel können die Schallausbreitung im Raum stören und die Nachhallzeit reduzieren, während Schallschutzwände und akustisch wirksame Möbel wie Schränke mit absorbierenden Elementen den Schall absorbieren und die Raumakustik verbessern können.

Es ist wichtig zu beachten, dass allein mit mobilen Schallschutzwänden keine optimale akustische Situation erzielt werden kann. Eine Kombination aus verschiedenen akustischen Maßnahmen wie Teppichen, abgehängten Decken, Wandabsorbieren und Schallschutzwänden ist erforderlich, um die Schallausbreitung zu kontrollieren und eine angenehme Raumakustik zu erreichen.

zu Seite 1

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



René Rosenetzki • Betriebsgruppe BVG
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Mario Hafermann • Betriebsgruppe BVG
mariohafermann@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

zu Seite 1



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



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



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



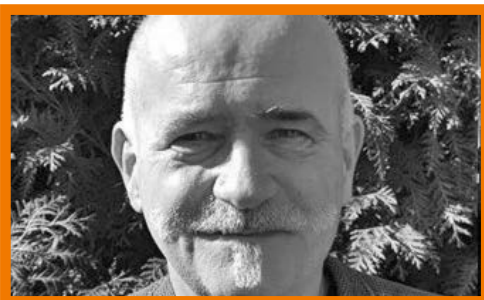
Ulf Radtke • Sen MVKU
ulf.radtke@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Andreas Schubel • Betriebsgruppe Energie
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Georges Nianchou • BA Charlottenburg-Wilmersdorf
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Arne Pfau • Stromnetz Berlin
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Christiane Klaus • Rechnungshof
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Thomas Ifland • Betriebsgruppe BVG Infrastruktur
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Karsten Kahlenberger • Verwaltungsakademie Berlin
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

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

Stand Mai 2019

zu Seite 1

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