



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
Das Tarifergebnis TV-L	2
Hauptstadtzulage für Berliner Beamte verfassungswidrig	3
Smart Country Convention	4
Schöneberger Forum 2023	5
Zukunft Dienstrecht 2023	6
DigitalPakt Alter	7
Digitaler Engel	7
Digital-Kompass	8
KI für ein gutes Altern	8
Der Kleine Ratgeber	8
Menschen für den Personalrat gesucht	9
Persönliche Schutzausrüstung und Mitbestimmung	10
GVV vor Ort	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	12
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	13
Cartoon	14
GANZ ZUM SCHLUSS	14

Wir wünschen
 allen ein
 frohes Fest
 und ein
 gesundes
 Neues Jahr!



Ach Rudolph,
 wir lassen uns
 von keinem
 Streik
 Weihnachten
 vermiesen!

Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

fast unspektakulär sind die Tarifverhandlungen zum TV-L abgeschlossen. Wochenlang mauerten die Arbeitgeber und trieben immer größere Massen von Tarifbeschäftigten auf die Strasse. Die Befürchtung war, dass ein schlechter Tarifabschluss die jetzt schon vorhandene Attraktivitätslücke zum TVöD weiter vergrößern werde. Dies ist verhindert worden, aber, die Einkommensschere bleibt bestehen. Bund und Kommunen bleiben finanziell interessantere Arbeitgeber. Jetzt muss das Land Berlin das Ergebnis auch auf die Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zeit- und wirkungsgleich übertragen.

Vor einigen Tagen entschied das VG Berlin, dass die Nichtgewährung der Hauptzulage für Führungskräfte nicht verfassungsgemäß sein. Damit wurde unser Gerechtigkeitsempfinden bestätigt. Wir wollen weiterhin gute Führungskräfte gewinnen, an Berlin binden und verhindern, dass sie zu anderen Arbeitgebern abwandern. Viele Kolleginnen und Kollegen wissen, was eine schlechte Führungskraft bewegt oder eben auch nicht. Liebe Führungskräfte, wir wollen nicht, dass Ihr aus lauter Dankbarkeit Mitglied bei uns werdet, dass würde unsere Strukturen, für die da unten was zu tun, schwächen. Aber Sie könnten unsere Aktivitäten und die unserer Mitglieder nicht behindern.

Im nächsten Jahr finden wieder die Wahlen zu den Personalräten statt. Dafür werden noch engagierte Mitstreiterinnen und Mitstreiter gesucht. Eine erste Zusammenkunft fand am 13.12.23 im Hauptbahnhof statt. Für die, die verhindert waren oder sich jetzt erst melden, wollen wir die Veranstaltung im Januar wiederholen. Ein interessanter Job, wenn Sie etwas Mut haben.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt



Das Tarifergebnis TV-L

- eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 3.000 Euro: Für den Dezember 2023 wird ein Betrag von 1.800 Euro netto gewährt. Von Januar bis einschließlich Oktober 2024 gibt es monatliche Zahlungen in Höhe von je 120 Euro netto.
- Die Einkommen der Beschäftigten steigen ab dem 1. November 2024 tabellenwirksam um einen Sockelbetrag von 200 Euro.
- Ab dem 1. Februar 2025 kommt darauf eine weitere Entgelterhöhung um 5,5 Prozent.
- Beide Erhöhungsschritte zusammen müssen einen Mindestbetrag von 340 € erreichen.
- Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 25 Monate, bis zum 31. Oktober 2025.
- Im Durchschnitt steigen die Gehälter der Länderbeschäftigten während der Laufzeit um mehr als elf Prozent.
- Dual Studierende, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten erhalten demnach im Dezember 2023 ein Inflationsausgleichsgeld von 1.000 Euro sowie in der Zeit vom Januar bis zum Oktober 2024 monatlich jeweils 50 Euro netto.
- Die Ausbildungsentgelte steigen ab 1. November 2024 um 100 Euro, ab dem 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro.
- Außerdem konnte eine unbefristete Übernahme von Auszubildenden vereinbart werden, die eine Abschlussnote von 3 oder besser erzielt haben.
- Zudem gibt es eine Ausweitung der bestehenden Pflegezulage auf den Justiz- und Maßregelvollzug und der Zulage für den Gesundheitsdienst.
- Für die Sozial- und Erziehungsdienste verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf die Gewährung von Zulagen von 130 und 180 Euro für bestimmte Entgeltgruppen in den Stadtstaaten.
- Die bisher außertarifliche gezahlte Hauptstadtzulage wird tarifiert. Damit ist ein möglicher Ausschluss des Landes Berlin vom Tisch.
- Das Tarifergebnis soll zeit- und wirkungsgleich auf Beamtinnen und Beamte und Versorgungsempfänger übertragen werden.

Mit diesem Ergebnis knüpfen die Beschäftigten der Länder an die Tarifentwicklung bei Bund und Kommunen an.

Bewertung des Abschlusses

Wieder wurde die Inflationsprämie mißbraucht, eine lineare Erhöhung in der Tabelle zu vermeiden. Trotzdem ist der Abschluss grundsätzlich positiv zu bewerten, da die Ausgangslage im Vergleich zum TVöD komplizierter war. Den notwendigen Rückenwind für die Tarifverhandlungskommissionen gaben die vielen Kolleginnen und Kollegen in der gesamten Republik, die ihren Protest auf die Straße trugen.



GVV-Mitglieder bei einer Demo am 22.11. am Wittenbergplatz...



... und am 6.12. am Ernst-Reuter Platz



Hauptstadtzulage für Berliner Beamte verfassungswidrig

Pressemitteilung vom 04.12.2023

Die in Berlin nur für Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 eingeführte sogenannte Hauptstadtzulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich (§ 74a des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin) ist verfassungswidrig. Sie verstößt nach Auffassung des Verwaltungsgerichts Berlin gegen das besoldungsrechtliche Abstandsgebot.

Der Kläger des Verfahrens war Beamter in einem Berliner Bezirksamt. Er war zunächst Obermagistratsrat (Besoldungsgruppe A 14), sodann wurde er Magistratsdirektor (Besoldungsgruppe A 15); inzwischen befindet er sich im Ruhestand. Mit seiner Klage macht er geltend, der Ausschluss höherer Besoldungsgruppen als A 13 verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und das besoldungsrechtliche Abstandsgebot.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts stellt das besoldungsrechtliche Abstandsgebot einen eigenständigen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums und damit ein verfassungsrechtliches Gebot dar. Die Beamtenbesoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung, wonach beispielsweise Beamte der Besoldungsgruppe A 13 weniger verdienen als Beamte der Besoldungsgruppe A 14. Bestehende Besoldungsabstände zwischen den Besoldungsgruppen sind Ausdruck der den Ämtern durch den Gesetzgeber zugeschriebenen Wertigkeiten. Das besoldungsrechtliche Abstandsgebot untersagt dem Gesetzgeber, ungeachtet seines weiten Gestaltungsspielraums bei der Ausgestaltung des Besoldungsrechts, diesen Abstand zwischen verschiedenen Besoldungsgruppen infolge von Einzelmaßnahmen einzuebnen oder (signifikant) abzuschmelzen.

Die 5. Kammer des Verwaltungsgerichts ist der Überzeugung, dass der Berliner Gesetzgeber mit der Einführung der Hauptstadtzulage zum 1. November 2020 gegen das besoldungsrechtliche Abstandsgebot verstoßen hat. Der Ausschluss der Beamten der Besoldungsgruppe A 14 von

dem Bezug der Hauptstadtzulage führe dazu, dass der Besoldungsabstand zwischen den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 in der Erfahrungsstufe 1 vollkommen eingeebnet worden und in den übrigen Erfahrungsstufen signifikant abgeschmolzen sei. Auch der Abstand zwischen den Besoldungsgruppen A 15 und A 13 (mit Amtszulage) werde zu stark verringert. Die Einführung der Hauptstadtzulage sei auch nicht das Ergebnis einer (grundsätzlich verfassungsrechtlich

zulässigen) Neuordnung des Besoldungsgefüges für alle Beamten in Berlin. Vielmehr werde mit der Hauptstadtzulage nach der Gesetzesbegründung das Ziel verfolgt, Personal für das Land Berlin zu gewinnen bzw. zu halten; die Beschränkung des Empfängerkreises auf Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 diene der „sozialen Kappung“. Da nur das Bundesverfassungsgericht verbindlich die Verfassungswidrigkeit der Regelung zur Hauptstadtzulage feststellen kann, hat das Gericht das Verfahren ausgesetzt und diese Frage dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

In den Beamtenrechtskammern des Verwaltungsgerichts Berlin sind mehrere die Hauptstadtzulage betreffende Klagen anhängig. Eine Vielzahl entsprechender Widerspruchsverfahren ist bei den Dienstbehörden noch offen und derzeit ruhend gestellt. Die Hauptstadtzulage wird in Berlin auch Tarifbeschäftigten gewährt, auch dort nur bis zur Entgeltgruppe 13. Mehrere dagegen erhobene Klagen hat das Landesarbeitsgericht im April 2023 abgewiesen, dabei aber die Frage einer Verletzung des Abstandsgebotes offengelassen, weil sich diese bei Tarifbeschäftigten nicht stelle. Eine dieser Klagen ist im Revisionsverfahren noch beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

Beschluss der 5. Kammer vom 4. Dezember 2023 (VG 5 K 77/21)

Deutliche Worte des Verwaltungsgerichts und eine Bestätigung unserer Rechtsauffassung. Die Hauptstadtzulage muss auch für Beamtinnen und Beamte oberhalb der A 13 gewährt werden. Das hat jetzt das Bundesverfassungsgericht zu entscheiden. Liebe Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 14 - A 16, wenn Sie es noch nicht getan haben, sollten Sie Ihren Anspruch noch bis zum 31.12.23 geltend machen. Den Vordruck dafür finden Sie im Novembernewsletter (Website der GVV).



Smart Country Convention

07.-09.11.2023 im Hub 27, Berlin, Kongress, Expo, Workshops & Networking.

Es dreht sich alles um die erfolgreiche Digitalisierung von Bund, Ländern und Kommunen. Spitzenvertreter aus Verwaltung, Politik und Wissenschaft, Pioniere der Digitalwirtschaft, Hidden Champions und lokale Branchenköpfe zeigen, wie sie die Herausforderungen der Digitalisierung bewältigen und geben nachhaltige Strategien direkt an die Hand. Alle sprechen über die Potenziale der Digitalisierung im öffentlichen Sektor. Zeit, alle Facetten neuester Technologien und Innovationen zu nutzen! Zentrale Schlüsseltechnologien der Zukunft wie Künstliche Intelligenz, Blockchain und

Internet of Things machen Prozesse und Verfahren effizienter, transparenter, flexibler – kurz digitaler. Digitalisierung ist der Schlüssel für eine intelligente Vernetzung des öffentlichen Raums. Die SCCON integriert relevante Partner und schafft einen 360-Grad-Blick über öffentliche Unternehmen, Institutionen und Organisationen, die sich aktuell mit der Digitalisierung des Public Sector beschäftigen. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Innovationsgeschwindigkeit sichtbar zu machen.

Auf der Smart Country Convention



Cem Özdemir, Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft und Klaus-Dietrich Schmitt



Gabriele Schubert und Klaus-Dietrich Schmitt haben beim Bürgeramt ihre Personalausweise „scharf geschaltet“



Gabi und Klaus künstlerisch verfeinert

Schöneberger Forum 2023

PERSONALPLANUNG - Heute für Morgen

Was Personalräte tun können

Eine der wichtigsten Fachtagungen für Personalräte, das Schöneberger Forum, fand in diesem Jahr am 15. / 16. November in Berlin statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand, was Personalräte im Rahmen der Personalplanung tun können, um heute für morgen vorzusorgen und gute Arbeit im öffentlichen Dienst zu ermöglichen.

Einige der Themen:

Schritt für Schritt – Wie sich der Personalrat bei der Personalplanung strategisch einbringen kann

Frühzeitig Personal- und Kompetenzengpässe zu erkennen ist das A und O guter Personalarbeit. Strategische Personalplanung ist dabei das Instrument, mittels welchem mittel- und langfristige Entwicklungen gesteuert werden. Dabei hat sie auch das Ziel, die personellen Anforderungen der Dienststelle mit den Interessen der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Daher ist es sinnvoll, dass sich der Personalrat von Beginn an in den Prozess einbringt und diesen begleitet. Im Forum 1 soll daher strategische Personalplanung als ein schrittweiser Prozess vorgestellt und diskutiert werden. Denn es ist sinnvoll, sich als Personalrat nicht nur einzelnen Unterthemen zu widmen, sondern alle Teilprozesse der Personalplanung im Zusammenhang zu betrachten – und zu bearbeiten.

Personalplanung im Sinne der Kollegen – Stellschrauben richtig nutzen

Wenn es in Dienststellen und Betrieben mit Blick auf die Personalausstattung an Weitsicht und Planungsgenauigkeit fehlt, müssen das nicht zuletzt die Beschäftigten ausbaden. Wenn Personalmangel, dann Stress - so lautet die einfache Formel vielerorts. Personalräte können hier entgegenwirken und Personalplanung im Sinne der Beschäftigten mitgestalten. Aus ihrer Sicht geht es um die Ermittlung der nötigen Personalstärke, aber auch die Analyse der Weiterbildungsbedarfe oder die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. Das Forum soll den Werkzeugkasten der Personalräte mit Blick auf die Personalplanung unter die Lupe nehmen. Sie können Informations- und Anhörungsrechte nutzen, die in den Personalvertretungsgesetzen verankert sind. Und bei Einstellungen, Qualifizierung und Gesundheitsschutz halten sie einen bunten Strauß von Mitbestimmungsrechten in den Händen.

Personalgewinnung – Mit Diversity-Management Potentiale nutzen

In vielen Städten und Landesverwaltungen gibt es bereits Konzepte, die die Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung fördern sollen. Und auch der Bund arbeitet an einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung.

Doch um Konzepte und Strategien in die permanenten Bemühungen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung professionell einbinden und dadurch Potenziale für die Personalgewinnung nutzen zu können, braucht es neben dem Verständnis für ein gutes Diversity-Management auch das entsprechende Knowhow. In diesem Forum werden die Teilnehmenden in die Grundlagen des Diversity-Managements eingeführt. Im Mittelpunkt stehen die klassischen Handlungsfelder des Diversity-Managements, dessen Organisation sowie Tipps für die Professionalisierung der Diversitäts-Verantwortlichen.

Zukunftswerkstatt: Personalplanung der Zukunft

In unserer Zukunftswerkstatt können die Teilnehmenden miteinander träumen und Ideen sammeln, was die strategische Personalplanung der Zukunft im öffentlichen Dienst ausmachen sollte und was für vorhandene wie für potentielle Beschäftigte wichtig ist. Im Mittelpunkt der Zukunftswerkstatt stehen die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmer. Dabei wird oftmals übersehenes Wissen reaktiviert, aus eingerosteten Schemata ausgebrochen und neu gedacht. Zudem schafft diese Methode Raum für nachhaltige Lösungen, die von allen Beteiligten getragen werden. Die Zukunftswerkstatt verläuft in drei Phasen: Kritik-, Utopie- und Realisierungsphase. Damit Zeit für einen intensiven Austausch bleibt, wird die Zukunftswerkstatt an beiden Veranstaltungstagen mit denselben Teilnehmenden umgesetzt und kann nur zusammen gebucht werden.



Auf dem Foto: Elke Hannack, Schirmherrin und stellv. Vorsitzende des DGB mit Klaus-Dietrich Schmitt und Uwe Winkelmann

Zukunft Dienstrecht 2023

Die aktuellen Probleme und Trends im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht muss jeder Personalverantwortliche und jede Behördenleitung kennen. Die Vielzahl der Gerichtsurteile, insbesondere der obersten Bundes- und Landesgerichte, macht dies fast unmöglich. Die wichtigsten Entscheidungen und Entwicklungen werden daher von Dienstrechtsexpertinnen und -experten am 22. und 23. November 2023 auf

der Tagung "Zukunft Dienstrecht" detailliert vorgestellt und erläutert. Neben Behördenleitungen und Führungskräften sind aber auch Mitarbeiter der Personalverwaltungen, Personalvertreterinnen und -vertreter sowie alle am Dienstrecht Interessierten herzlich eingeladen. Auch für Fachanwälte für Arbeits- und Verwaltungsrecht ist diese Tagung sehr geeignet.



Benjamin Bauer, Mitglied der Geschäftsführung, Behörden Spiegel-Gruppe und Klaus-Dietrich Schmitt

Die Themen:

- **Rechtsfragen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Aktuelles zu Kündigung, Aufhebung und Befristung**
- **Aktuelle Rechtsprechung zum TVöD/TV-L**
- **Der leidensgerechte Arbeitspaltz – im Arbeitsverhältnis und Prozess**
- **Aktuelle Entwicklung im Disziplinarrecht**
- **Aktuelles Beamtenrecht des 2. Senats des BVerwG**
- **Aktuelles aus Europa zum Arbeitsrecht**
- **Neue Entwicklungen und Rechtsprechung zum SGB IX**
- **„Ein Kessel Buntes“ – ausgewählte Probleme aus dem Arbeitsrecht**

DigitalPakt Alter

Der DigitalPakt Alter ist eine Initiative zur Stärkung älterer Menschen in der digitalen Welt, initiiert von der BAGSO - Bundesarbeitsgemeinschaft für Seniorenorganisationen e.V. und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

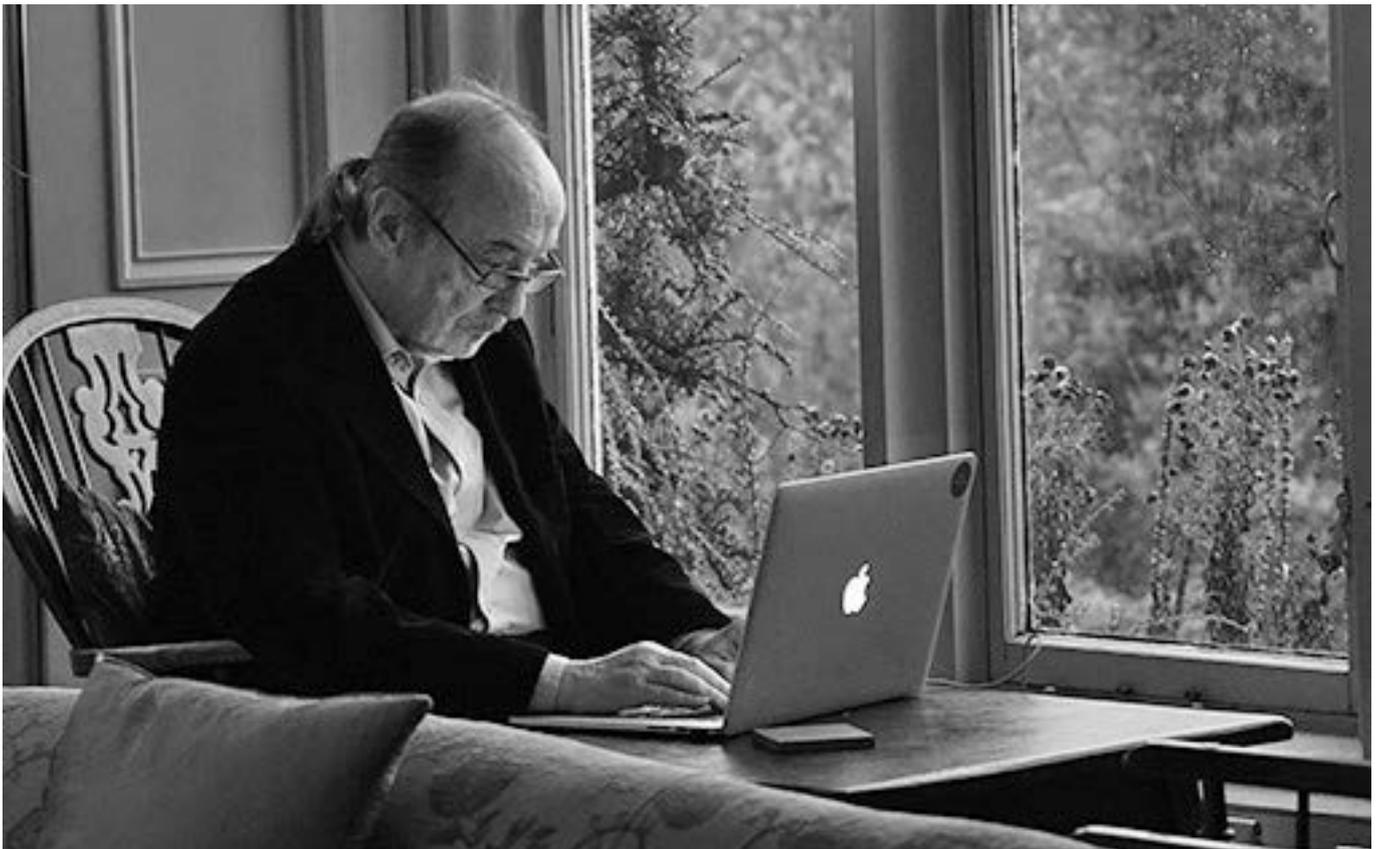
Wir wollen

- digitale Technologien für Ältere zugänglicher machen.
- den Nutzen digitaler Geräte aufzeigen, zum Beispiel in

- den Bereichen Wohnen, Gesundheit oder Mobilität.
- Kommunen auszeichnen, die altersgerechte digitale Angebote machen.

Der DigitalPakt Alter hat sich dafür mit Partnern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Bundesländern zusammengeschlossen.

www.digitalpakt-alter.de



Digitaler Engel

Das Internet bietet viele Chancen und Möglichkeiten, den Alltag zu bereichern und zu erleichtern. Hilfe bei Einkäufen, Behördengängen oder auch der Austausch mit Familie und Freunden. Digitalisierung ist kein Selbstzweck, denn Dabei sein! Online im Alter! bedeutet, die unzähligen Möglichkeiten des Internets kompetent, sicher und vor allem selbstbestimmt nutzen zu können. Daher fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Projekt Digitaler Engel. Es richtet sich an ältere Menschen, die digitale Kompetenzen erwerben wollen, um in der Online-Welt sicher zu agieren, und unterstützt Wissensvermittler dabei, ein nachhaltiges und vertrauenswürdiges Angebot vor Ort zu schaffen.

Das Projekt Digitaler Engel ist Bestandteil der Umsetzungsstrategie der Bundesregierung zur Gestaltung des digitalen Wandels und wird von Deutschland sicher im Netz e.V. mit Förderung des BMFSFJ umgesetzt. Unter dem Dach des DigitalPakt Alters ist der Digitale Engel eine konkrete Maßnahme zur Förderung der digitalen Teilhabe älterer Menschen.

www.digitaler-engel.org





Digital-Kompass

Sich online mit Familie, Freunden und Bekannten austauschen, über aktuelle Themen informieren oder an gesellschaftlichen Diskussionen und Prozessen beteiligen: Es ist inzwischen klar, dass gesellschaftliche Teilhabe digitale Kompetenzen voraussetzt. Dies gilt insbesondere für Menschen, die mit Sinnes- und Mobilitätsbeeinträchtigungen leben: Eine sichere und souveräne Nutzung digitaler Medien und Geräte kann für eine selbstständige und selbstbestimmte Gestaltung des Lebensalltags sorgen. Um die vielfältigen Chancen der Digitalisierung für Menschen mit Beeinträchtigungen verständlich und erlebbar zu machen, bietet der

Digital-Kompass vielfältige Angebote, wie Digitale Lern-Tandems in den eigenen vier Wänden und Beratung durch qualifizierte Engagierte in Treffpunkten vor Ort.

Die BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e.V. führt gemeinsam mit Deutschland sicher im Netz e.V. den Digital-Kompass durch. Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) fördert das Projekt.

www.digital-kompass.de



KI für ein gutes Altern

Das Projekt „KI für ein gutes Altern“ vermittelt älteren Menschen und Seniorenorganisationen Kompetenzen rund um das Thema „Künstliche Intelligenz“ (KI). Es möchte dazu beitragen, dass ältere Menschen sich in aktuellen Diskussionen über ChatGPT, Mustererkennung oder selbstlernende Algorithmen aktiv einbringen können und dafür sorgen, dass sie in Forschung und Entwicklung von KI-Systemen stärker wahrgenommen und berücksichtigt werden. „KI für ein gutes Altern“ ist ein Projekt der BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e.V. und baut auf den Erfahrungen des Pilotprojekts „Souveränität älterer Menschen mit KI-Technologien fördern“ auf und wird von 2023 bis 2025 über die Richtlinie zur Förderung von Künstlicher Intelligenz für das Gemeinwohl des Bundesfamilienministeriums für Familie, Senioren, Jugend und Frauen gefördert.

www.ki-und-alter.de

www.innovativ-altern.de



Der Kleine Ratgeber

Lösungen und Hinweise für ein aktives Leben

Im „Kleinen Ratgeber“ werden Ihnen Tipps und technische Helfer für den Alltag vorgestellt, die Sie an Ihre individuellen Bedürfnisse und räumlichen Gegebenheiten anpassen können.

Die Hinweise, die als Hochschulprojekt VTTNetz in enger Kooperation mit den Beraterinnen und Beratern der Fach-Arbeitsgemeinschaft Technikberatung für diese Auflage zusammengetragen haben, sind praxiserprobt und stützen sich auf umfangreiche Erfahrungen aus der Wohn- und Technikberatung.

Die Auswahl der Tipps (markiert mit einer Glühbirne) und die Vorstellung konkreter Geräte gibt Orientierung zu Unterstützungsmöglichkeiten durch traditionelle Technik genauso wie durch moderne digitale Anwendungen aus dem Bereich der technischen Assistenz.

Der „Kleine Ratgeber“ richtet sich an alle, die sich über die Vielfalt aktuell verfügbarer Lösungen informieren oder dazu gezielt ein Beratungsangebot aufsuchen möchten, auch an Kommunen, die sich im Bereich der Wohn- und Technikberatung ganz neu aufstellen möchten.

Menschen für den Personalrat gesucht

Die Mitarbeit im Personalrat ist wichtig, denn nur so können die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertreten und durchgesetzt werden. Während Sie in der Dienststelle in einer Hierarchie eingesetzt sind, ist das Verhältnis Personalrat zur Dienststelle ein gleichberechtigtes.

Wenn Sie etwas verbessern möchten, dann können Sie dies über Ihren Dienstvorgesetzten tun. Lehnt der ab, können Sie bei dessen Vorgesetzten noch remonstrieren und dann ist Schluss.

Als Mitglied eines Personalrates können Sie direkt mit der Behördenleitung kommunizieren. Im Regelfall werden Probleme damit erheblich schneller und effektiver gelöst. Diese Arbeit macht auch Freude und ist erfüllend.

Die bisherigen Personalräte haben viel bewegt, erreicht und auch erhalten. Doch auch erfahrene und engagierte Mitglieder der Personalräte gehen in den Ruhestand oder scheiden aus sonstigen Gründen aus.

Nachwuchs wird immer gesucht! Wenn Sie nicht selbst aktiv werden, müssen Sie mit dem zufrieden sein, was andere für oder gegen Sie erringen.

Gestalten Sie mit! Im Herbst 2024 findet wieder die Wahl zum Personalrat statt

Wir stellen unabhängige Personalratslisten auf und suchen auf diesem Weg interessierte Kolleginnen und Kollegen, 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 eben auch 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. 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

Persönliche Schutzausrüstung und Mitbestimmung

Wann ist die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu nutzen? Wie werden die Voraussetzungen für den Einsatz betrieblich und mitbestimmt geklärt? Das Titelthema 4/2023 der Zeitschrift »Gute Arbeit« bietet Orientierung und klärt strittige Fragen: Die Rechtsgrundlagen für den PSA-Einsatz werden vorgestellt. Anhand der Rechtsprechung wird erläutert, ob Umkleidezeiten zu vergüten sind.

Müssen Beschäftigte einen Lärmschutz (PSA) tragen oder hat der Arbeitgeber eine geräuscharme (neue) Maschine anzuschaffen? Ob eine PSA für Beschäftigte erforderlich ist, muss zuerst per Gefährdungsbeurteilung geklärt werden; hierbei ist das TOP-Prinzip im Arbeitsschutz zu beachten. PSA kommt infrage, wenn technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen nicht anwendbar sind oder keinen ausreichenden Schutz bieten. Für die eingangs gestellte Frage heißt das: Der Arbeitgeber erreicht den weitestgehenden Schutz mit einer geräuscharmen Maschine oder deren Lärmdämmung. Solche Maßnahmen schützen zudem alle Personen, die sich im Bereich einer Maschine auch nur vorübergehend aufhalten und hat daher stets Priorität.

Rechtsgrundlagen und Praxis

Eine Definition der PSA findet sich in § 1 Abs. 2 der PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV). Danach ist PSA jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen. Recht und Rechtsprechung stellen klar: Der Arbeitgeber trägt die Kosten für den Arbeitsschutz und alle Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das bedeutet für die PSA: Ist sie nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, wird sie auf Kosten des Arbeitgebers bereitgestellt, instandgehalten, geprüft und gesäubert etc. Zu den Kosten der PSA gehören auch die nötigen Umkleide-, Wasch- und Wegezeiten, die mit dem Anlegen und Ablegen der PSA verbunden sind. Der Arbeitgeber muss diese Zeiten als Arbeitszeit vergüten.

Allerdings gibt es Ausnahmen: Per Arbeitsvertrag oder durch Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für die Umkleidezeit bei PSA-Nutzung gelten. Unter Umständen ist darin eine Vergütungspflicht für Umkleidezeiten ausgeschlossen.

Mitbestimmung bei PSA

Existiert keine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung, bestimmt der Betriebsrat mit: bei allen Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Arbeits- und Gesundheitsschutz (nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in diesem Zusammenhang nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Die Rechtsprechung erkennt auch eine weitgehende Beteiligung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung an, so dass das Gremium etwa bei der Auswahl unter mehreren möglichen Schutzmaßnahmen, mit denen einer Gefährdung begegnet werden kann, mitzubestimmen hat.

Zudem bestimmt der Betriebsrat mit, wenn der Arbeitgeber verbindliche Arbeits- und Sicherheitsanweisungen bezüglich des Nutzens einer PSA erlassen will (nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Besteht hier ein Gestaltungsspielraum, müssen die Betriebsparteien ihn gemeinsam durch mitbestimmte Regelungen ausfüllen.

Praxistipp

Der Einsatz von PSA ist immer auch eine Frage der Qualität, der Beschaffung sowie der verlässlichen Herstellerinformationen. Daher empfiehlt es sich, spezifische Fachmedien zu verfolgen, um stets auf dem aktuellen Stand der Technik, der arbeitswissenschaftlichen und der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse (und der Hygiene) zu bleiben. Prüfberichte und Innovationen sind im Auge zu behalten.

© bund-verlag.de (BE)

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



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



Gardi Naitychia • AG Wedding
Gardi.Naitychia@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



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



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



Andreas Schubel • Betriebsgruppe Energie
bg-vattenfall.schubel@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



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



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

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



Arne Pfau • Stromnetz Berlin
Arne.Pfau@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Christiane Klaus • Rechnungshof
Christiane.Klaus@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



René Rosenetzi • Betriebsgruppe BVG
rene.rosenetzi@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

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



Thomas Ifland • Betriebsgruppe BVG Infrastruktur
Thomas.Ifland@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Karsten Kahlenberger • Verwaltungsakademie Berlin
Karsten.Kahlenberger@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



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

Mario Hafermann • Betriebsgruppe BVG
mario.hafermann@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



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



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

zu Seite 1

Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!

Als unser Mitglied müssen Sie dafür keinen zusätzlichen Beitrag entrichten



Als Mitglied unterstützen Sie uns dabei, Ihre Anliegen sowie die Interessen Ihrer Kollegen und Kolleginnen durchzusetzen. Darüber hinaus können alle GVV-Mitglieder direkten Einfluss auf Beschlüsse der Gewerkschaft nehmen.

Dank des von uns organisierten juristischen Beistands konnten in der Berliner Verwaltung bereits viele befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Die GVV hat auch mehrere Klagen initiiert, die oftmals erst in letzter Instanz oder vom Bundesverfassungsgericht entschieden wurden. Themen waren und sind hier etwa die Gültigkeit des Nahverkehrstarifvertrages und der Mindestlohntabelle bei der Altersteilzeit, die Rechtswirksamkeit der VBL-Startgutschrift und die verletzte Alimentationspflicht bei der Besoldung von Berliner Beamtinnen und Beamten.

Vorteile für Mitglieder

Als Mitglied profitieren Sie außerdem von

Unserer Rechtsberatung und unserem Rechtsschutz.

Wir unterstützen Sie bei der Lösung arbeitsrechtlicher Fragen. Hierfür kooperiert die GVV mit der Rechtsanwaltskanzlei Catharina Hübner & Dr. Ehrhart Körting.

Unserem zusätzlichen Versicherungsschutz.

Im Mitgliedsbeitrag 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