

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
Umsetzung des Tarifergebnisses	2
Neue Personalräte sucht das Land	2
Überlastung	3
Erkrankung während des Freizeitausgleichs	4
Digitaler Staat 12./13.03.2024	6
Weil Reden hilft – gut beraten mit einem EAP	7
Bußgeldkatalog für Arbeitsstätten	8
Teamzusammenhalt	9
Psychische Belastungen in Gefährdungsbeurteilungen	10
GVV vor Ort	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	12
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	13
GANZ ZUM SCHLUSS	14

**NEUE
 PERSONALRÄTE
 BRAUCHT
 DAS
 LAND!**



Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

der langersehnte Tarifabschluss brachte Verdruss. Kurz nach Verkündung meldeten sich etliche, denen das alles viel zu wenig war. Durchweg waren das Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Aktionen nicht beteiligt haben und statt dessen lieber im warmen Büro weilten. Kommt beim nächsten Mal mit auf die Strasse, denn nur so sind Arbeitgeber zu beeindrucken. Dann wurden schon vor Weihnachten Stimmen laut, die zu recht fragten, wo bleibt die versprochene Einmalzahlung. Das hätte von den Verantwortlichen anders kommuniziert werden müssen. So baute sich viel Frust auf. Die in der Berliner Verwaltung weit verbreitete Überlastung kann endlich in geordnete Bahnen kommen. Wie das geht, hat der Personalrat bei der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt vorgebracht. Nachahmung in anderen Behörden ist dringend empfohlen. Es kann sicherlich auch noch was verbessert werden.

Im Herbst diesen Jahres finden wieder Personalratswahlen statt. Dafür werden noch engagierte Kolleginnen und Kollegen gesucht. Auch das Verhandeln und der Abschluss von Dienstvereinbarungen gehört zum Tätigkeitsfeld von Personalräten. Der Verfall von Zeitguthaben, wie in einem folgenden Artikel beschrieben, kann durch eine Dienstvereinbarung begrenzt werden. Das faszinierendste bei der Personalratsarbeit ist, Sie verhandeln mit der Dienststellenleitung auf Augenhöhe. Wie Sie an diesen Job herankommen, finden Sie auf der nächsten Seite.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-D. Schmitt
 Vorsitzender



Umsetzung des Tarifergebnisses

Zahlung der tariflich vereinbarten Inflationsausgleichsprämien.

„Zahlung der tariflich vereinbarten Inflationsausgleichsprämie, die Auszahlung der vereinbarten Zahlungen von 1.800 € für den Dezember 2023 sowie die Zahlungen von je 120 € ab Januar 2024 sind rechtlich und organisatorisch auf den Weg gebracht“, so berichtete Senator Evers im Info-Gespräch mit dem Hauptpersonalrat am 12.01.2023. „Noch im Januar soll sich das Abgeordnetenhaus mit dem Gesetz befassen; parallel wird die datentechnische Umsetzung im IPV-Verfahren angegangen. Die Auszahlung soll für beide Statusgruppen zum 01.03.2024 erfolgen, wenn alles gut geht“ (Auszug aus dem HPR aktuell vom 16.01.2024).

Der Tarifabschluss vom Dezember weckte natürlich andere Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen. Wenn etwas für Dezember vereinbart wurde, möchte man es möglichst auch

im Dezember erhalten. Das war allerdings von vornherein unrealistisch. Ver.di führte eine Mitgliederbefragung durch, deren Ergebnis erst Mitte Januar feststand. Im Nachhinein äußerten sich auch bei uns mehrere Stimmen kritisch zum Tarifergebnis. Also ist es völlig nachvollziehbar, dass Ver.di ein Mitgliedervotum herbeiführte und das kostet natürlich Zeit. Dahinter konnten sich auch die Arbeitgeber verstecken, wenn die Unterschrift nur unter Vorbehalt geleistet wird, müssen sie nicht in Vorleistung gehen. Beides könnte man anders kommunizieren, insbesondere hätte man sich die Datierung der Einmalzahlung im Dezember ersparen können, da sie kaum umsetzbar war.

Das Land Nordrhein-Westfalen legte einen Turbogang ein: Tarifbeschäftigte, Beamte und Versorgungsempfänger (entsprechend des Ruhegehaltsatzes) erhalten die Zahlung bereits Ende Januar. Es geht also auch schneller.

Neue Personalräte sucht das Land

Wir riefen mehrmals auf und mehrere Dutzend Interessentinnen und Interessenten meldeten sich. Wir informierten und beantworteten viele Fragen. Das letzte Treffen fand im every works im Berliner Hauptbahnhof am 24.01.2024 statt. Leider war kaum Zeit, die Aussicht aus der 10. Etage zu bewundern.

Die wichtigsten Fragen waren: Muss ich Mitglied einer Gewerkschaft sein, um für den Personalrat zu kandidieren? Nein, zumindest, wenn man dies mit Unterstützung und auf Listen der GVV tut. Muss ich Rechtskenntnisse mitbringen? Nein, nach erfolgter und erfolgreicher Wahl hat man Anspruch auf Schulungen. Ist die Personalratsarbeit mein privates Vergnügen und ich muss das nacharbeiten?

Nein, die Tätigkeit im Personalrat ist Dienst und zwar vorrangiger Dienst. Die Vorgesetzten dürfen Sie nicht bei der Ausübung der Tätigkeiten behindern. „Ich habe zuviel zu tun“, ist kein Entschuldigungsgrund für eine Nichtteilnahme an der Personalratssitzung. Das sind nur Urlaub, Krankheit und einige wenige Spezialfälle. Wenn Sie sozial engagiert sind und etwas Mut haben, wäre eine Kandidatur für einen Personalrat auch was für Sie.

Wir werden als nächsten Schritt die Aufstellung von Listen in den einzelnen Bereichen besprechen. Wenn Sie Interesse haben mitzumachen, dann melden Sie sich bitte per Mail: info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Überlastung

In vielen Behörden des Landes Berlin sind Stellen nicht besetzt. Die Quantität der Aufgaben bleibt aber gleich und steigt noch. Daraus resultiert eine hohe Belastung, die sich schnell in eine Überlastung entwickeln kann. Dagegen hilft es, eine Überlastungsanzeige zu schreiben. Der Umgang damit ließ aber häufig zu wünschen übrig. Etliche verschwanden auf dem Dienstweg, man solle sich nicht so haben, wenn man die Aufgaben nicht schafft, liegt das an der Arbeitsweise usw..

Bis auf wenige Ausnahmen ist der Umgang mit derartigen Anzeigen unbefriedigend. Daher ist der Personalrat bei der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt einen anderen Weg gegangen. Er verhandelte mit der zuständigen Senatorin (auch die Vorgängerin war beteiligt) eine Dienstvereinbarung aus und beschrieb erstmalig in der Berliner Verwaltung einen Handlungsstrang.

Im folgenden ist die Dienstvereinbarung auszugsweise abgedruckt. Den vollständigen Text finden Sie im Intranet der genannten Senatsverwaltung.

Die Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt (SenMVKU) und der Personalrat der SenMVKU schließen die nachfolgende Dienstvereinbarung.

Der öffentliche Dienst hat verschiedenste Aufgaben zu erfüllen und muss stetig steigenden Anforderungen genügen. Dabei wird sowohl ein zügiges als auch ein rechtlich einwandfreies Verwaltungshandeln erwartet. Dies kann zu Situationen führen, in denen der Arbeitsanfall die Kapazitäten der Verwaltung überschreitet. Eine dauerhafte Überschreitung kann zu gesundheitlichen Problemen der Beschäftigten führen. Außerdem besteht die Gefahr, dass überlastungsbedingte Fehlentscheidungen getroffen werden, die gegebenenfalls erhebliche Schäden verursachen.

§ 1 - Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der SenMVKU sowie der nachgeordneten Behörden (mit Ausnahme der Berliner Forsten).

§ 2 - Rechtlicher Rahmen

1. Die Beschäftigten sind gesetzlich berechtigt und verpflichtet (vgl. §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG), der Dienststelle eine Mitteilung zu machen, wenn ihnen wegen eines erhöhten Arbeitsanfalls oder aus sonstigen dienstbezogenen Gründen gesundheitliche Schäden drohen. Diese Mitteilungspflicht besteht auch, wenn zu befürchten ist, dass einer/einem Beschäftigten wegen des erhöhten Arbeitsanfalls Fehler unterlaufen und hierdurch Schäden entstehen können. Die Mitteilung soll so rechtzeitig erfolgen, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen bzw. sonstige Nachteile vermieden werden.
2. Durch die Mitteilung der Überlastungssituation dürfen der anzeigenden Person keine Nachteile entstehen.

Mit dieser Dienstvereinbarung soll ein Beitrag geleistet werden, die Überlastungssituationen abzustellen oder zumindest deren Auswirkungen zu mildern. Es soll ein Verfahren geschaffen werden, welches den Umgang mit Überlastungssituationen regelt. Zudem sollen durch die Anwendung der Dienstvereinbarung Erkenntnisse zu den Ursachen von Überlastungen gewonnen werden, damit diese zukünftig vermieden werden können. Die Überlastungsanzeige kann damit einen wesentlichen Beitrag zum präventiven Gesundheitsschutz leisten. Die Rechte der Frauenvertreterin und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

3. Die Dienststelle ist verpflichtet, derartige Mitteilungen zu prüfen, den Sachverhalt gegebenenfalls näher aufzuklären sowie Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.
4. Durch die Mitteilung wird die mitteilende Person weder vollständig noch teilweise von ihren arbeitsvertraglichen bzw. beamtenrechtlichen Pflichten entbunden.

§ 3 - Begriffsbestimmungen

1. Eine Überlastung im Sinne dieser Dienstvereinbarung liegt vor, wenn
 - das Arbeitsaufkommen die Arbeitskapazität des/der betroffenen Beschäftigten erheblich übersteigt und
 - die/der Betroffene dadurch gesundheitlich konkret gefährdet istoder
 - hinreichend wahrscheinlich ist, dass ihr/ihm fachlich Fehler unterlaufen, die zu Schäden führen können

- Die Erheblichkeitsschwelle ist überschritten, wenn die Belastungssituation entweder über einen längeren Zeitraum anhält oder ein besonderes Ausmaß bzw. Intensität hat und sich gegebenenfalls entstehende Arbeitsrückstände nicht in einem überschaubaren Zeitraum ohne unzumutbare Mehraufwendung abarbeiten ließen. 3 Unerheblich ist ein lediglich kurzfristig erhöhter Arbeitsanfall, insbesondere, wenn eine derartige bzw. periodische Erhöhung ein typisches Merkmal der Belastungssituation ist und entsprechende personelle oder organisatorische Vorkehrungen getroffen wurden, um einen sachgerechten Dienstbetrieb zu gewährleisten.

2. Eine Überlastungsanzeige im Sinne dieser Dienstvereinbarung ist die schriftliche Mitteilung einer/eines Beschäftigten an die Dienststelle, aus der nachvollziehbar hervorgeht, dass eine Überlastungssituation nach Absatz besteht. Die Anzeige kann formlos als Brief, Telefax oder E-Mail erstattet werden. Der Personalrat hält ein mit der Dienststelle abgestimmtes Formular vor und wird die Beschäftigten gegebenenfalls beim Ausfüllen unterstützen. In der Anzeige sind

- der Name der anzeigenden Person,
- die betroffene Organisationseinheit,
- die Normalbedingungen,
- der vorliegende Arbeitsanfall,
- die besonderen Arbeitsbedingungen bzw. erschwerenden Faktoren sowie
- die konkreten Auswirkungen auf den Dienstbetrieb und
- die individuelle Gesundheits- bzw. Schadensgefahr

zu benennen bzw. zu erläutern. Die anzeigende Person soll nach Möglichkeit auch Vorschläge machen, welche kurzfristig realisierbaren Möglichkeiten bestehen, um zügig für Abhilfe zu sorgen.

Erkrankung während des Freizeitausgleichs

Immer wieder ein Ärgernis: Sie nehmen einen Gleittag und werden dann krank. Dann wird Ihnen dieser Tag nicht gutgeschrieben. Die Rechtsauffassung des Arbeitgebers finden Sie im Anschluss. Dabei verweist er auf § 10 des Tarifvertrages der Länder (Text im Anschluss). Zeitguthaben, die nach dieser Konstruktion gesammelt und genommen werden, verfallen bei Krankheit nicht. Insofern sollte geprüft werden, ob der Abschluss einer dafür notwendigen Dienstvereinbarung sinnvoll ist.

Sowohl Gleittage als auch die Zeit der Dienstbefreiung als Ausgleich für erbrachte Mehrarbeit sind als verbraucht anzusehen, wenn die Dienstkraft während des Gleittages bzw. der Zeit für die Dienstbefreiung erkrankt. Dabei gilt für die beiden Beschäftigtengruppen Folgendes:

Beamtete Dienstkräfte

Ein gesetzlicher Anspruch der beamteten Dienstkraft auf Nachgewährung eines Gleittages oder der Zeit einer Dienstbefreiung als Ausgleich für erbrachte Mehrarbeit, an dem sie erkrankt ist, besteht nicht. Vielmehr ist der Gleittag bzw. die Zeit der Dienstbefreiung als „verbraucht“ anzusehen. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Beschluss vom 23. Januar 1991 –

2 B 120/90 –, juris; DVBl. 1991, 641) zu der vergleichbaren Frage, ob Freizeitausgleich für innerhalb einer Woche über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne von § 3 Absatz 1 Arbeitszeitverordnung-Bund (a. F.) hinausgehende geleistete Arbeit nachzugewähren ist, wenn die beamtete Dienstkraft während des Freizeitausgleichs erkrankt. Das BVerwG (a. a. O.) führt aus, dass die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit rechtlich eine vorweg erbrachte Arbeitsleistung darstellt, die durch einen nachfolgenden Freizeitausgleich in die regelmäßige Arbeitszeit einzuordnen sei. Daraus folge, dass die durch den Freizeitausgleich gewonnene Freizeit der beamteten Dienstkraft rechtlich keine andere Qualität haben könne, als ihre sonstige arbeitsfreie Zeit. Daher sei bei der Erkrankung während des gewährten Freizeitausgleichs der Anspruch auf Freizeitausgleich verbraucht, ähnlich wie z. B. die Erkrankung während eines arbeitsfreien Wochenendes auch zu Lasten der beamteten Dienstkraft gehe. Diese Ausführungen gelten entsprechend für gewährte Gleittage und Dienstbefreiung als Ausgleich für erbrachte Mehrarbeit. Es spielt dabei keine Rolle, ob ein Nachweis (Attest) für eine Erkrankung einer behandelnden Ärztin bzw. eines behandelnden Arztes vorliegt.

Tarifbeschäftigte

Wie im Arbeitsmaterial zu § 10 TV-L ausgeführt, tragen nach allgemein herrschender Auffassung grundsätzlich die Beschäftigten das Risiko der Erkrankung während eines beantragten und gewährten Zeitausgleichs aus einem Zeitguthaben (z. B. aus Gleitzeit oder Überstunden). So wurde seitens des BAG für Überstunden entschieden (vgl. Urteil vom 4. September 1985 – 7 AZR 531/82), dass der Zeitausgleich als erteilt gilt, wenn er für geleistete Arbeitsstunden dienstplanmäßig festgelegt worden ist und die/der Beschäftigte später an dem Ausgleichstag arbeitsunfähig krank wird. Für Fälle des Ausgleichs vorgeleisteter Arbeitszeit durch Freizeiterteilung in Form eines Gleittags kann nichts Anderes gelten, es sei denn, eine tarifvertragliche oder gesetzliche Regelung enthält eine Ausnahme von diesem Grundsatz. Die Tarifvertragsparteien des TV-L haben eine derartige Ausnahme ausschließlich für Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L vereinbart. Insofern bestätige ich Ihre Rechtsauffassung, dass eine Wiedergutschrift von Zeitausgleichszeiten (z.B. Gleittagen) bei einer während des Zeitausgleichs eintretenden Arbeitsunfähigkeit der/des Beschäftigten, mit Ausnahme eines Zeitausgleichs aus einem Arbeitszeitkonto nach § 10 TV-L, nicht möglich ist.

§ 10 TV-L

Arbeitszeitkonto

(1) Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird.

Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Zeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.



Digitaler Staat 12./13.03.2024

Seit rund dreißig Jahren veranstaltet der Behörden Spiegel den etabliertesten Kongress im Umfeld von IT und Verwaltungsmodernisierung. Der Digitale Staat begrüßte im letzten Jahr über 1800 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem öffentlichen Sektor und fand medial große Aufmerksamkeit. Der digitale Transformationsprozess der öffentlichen Verwaltung bei Bund, Ländern und Kommunen ist eine zentrale Daueraufgabe auf allen föderalen Ebenen. Der Kongress bietet für diese innovative Lösungen und praxisnahe Konzepte an. Die mit zahlreichen Themenpartnern (Bund u.a.: BAMF, ITZ-Bund, BVA, BMI, DigitalService; Länder u.a.: FITKO, Hessischer Rechnungshof, Ministerien für Digitalisierung und CIOs der Bundesländer sowie deren IT-Dienstleister; Kommunen u.a.:

Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Metropolregion Rhein-Neckar) abgestimmte Planung bietet ein dichtes und hochinformatives Programm mit hochrangigen Referentinnen und Referenten. Neben den Führungsverantwortlichen für Digitalisierung diskutieren auch die Umsetzer und Macherinnen der Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung lösungsorientiert und leidenschaftlich, welchen Beitrag sie für eine digitale Verwaltung leisten und wo die Zusammenarbeit ausgebaut werden kann.

Damit setzt und bewegt der Digitale Staat die aktuellen und zukünftigen inhaltlichen Beiträge der Verwaltungsdigitalisierung, wie:

- OZG 2.0
- Registermodernisierung
- Föderale Verwaltungsdigitalisierung
- Prozessmodernisierung
- Cloud
- IT-Konsolidierung
- Digitale Souveränität

- Open Source
- Automatisierung und KI
- New and Modern Work
- Digitale Projekte erfolgreich steuern
- Zusammenarbeit wirksam steuern
- Metaversum und Virtual Reality

In Foren und Workshops werden diese Themen tiefgreifend debattiert und bearbeitet, um der Verwaltung Szenarien für den Praxisalltag anbieten zu können. Eine begleitende Fachausstellung zeigt Lösungen für Projekt- und Digitalisierungsverantwortliche sowie Anwendungen in Behörden. Als Informations- und Kommunikationsplattform für Verwaltung, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft findet der Kongress Digitaler Staat am 12./13.03.2024 im Andel's in Berlin statt. Sie können sich auf der Website des Behördenspiegels anmelden: <https://www.digitaler-staat.org/> Die Kosten betragen für Angehörige der öffentlichen Verwaltung 89,00€/Person zuzüglich MwSt. Wenn Sie Mitglied eines Personalrates sind, können Sie einen Freistellungsbeschluss erwirken und die Kosten der Dienststelle auferlegen.



Weil Reden hilft – gut beraten mit einem EAP

Viele Menschen empfinden, dass sie in einem permanenten Krisenzustand leben. Nicht umsonst wurde das Wort „Krisenmodus“ zum Wort des Jahres 2023 gekürt.

Betrachten wir die Statistiken der Krankenkassen, fällt der hohe Anteil an Ausfallzeiten wegen psychischer Diagnosen auf. Der demographische Wandel und der Fachkräftemangel verschärfen die Situation für Arbeitgeberinnen und -geber zunehmend. Gesundheit und Gesunderhaltung kann daher nicht mehr nur Privatsache sein. Unternehmen tun gut daran, Instrumente zur Prävention und Unterstützung bei psychosozialen Schiefagen für BeEschäftigte vorzuhalten. Eine wirksame Möglichkeit sind EAP-Programme. Die INSITE-Interventions GmbH ist einer der großen EAP-Anbieter in der DACH-Region mit über 20 Jahren Expertise. Die Firma, mit Sitz in Frankfurt und Hamburg, betreut mehr als 600 Unternehmen.

Die Nutzung des EAP ist für die Beschäftigten, deren Arbeitgeber ein solches Unterstützungsinstrument vorhält, kostenfrei, niederschwellig und hoch professionell. Die Angestellten dieser registrierten Unternehmungen können das Beratungsangebot jederzeit (24/7) in Anspruch nehmen, und auch nicht erst, wenn sie sich in einer existenziellen Krise befinden.

Es gibt viele Möglichkeiten, aus der Balance zu geraten: lang andauernde Stressphasen und das Gefühl ständiger

Überforderung bei hoher Arbeitsbelastung und fehlender Wertschätzung, aber auch finanzielle Sorgen, Beziehungsprobleme oder tiefe Trauer können Faktoren sein, die das psychische Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen, ebenso Einsamkeit und fehlende soziale Kontakte etwa nach einem Wohnortwechsel.

Oft hilft ein EAP, dass aus Problemen sich nicht dauerhafte Schiefagen entwickeln, die zu Abwesenheiten am Arbeitsplatz führen. Die Beratung kann anonym in Anspruch genommen. Vorgesetzte oder HR erfahren nicht, wer eine Beratung in Anspruch nimmt.

In Zeiten der Transformation kommt Führungskräften besondere Bedeutung zu. INSITE verfügt über eine ausgewiesene Expertise bei der Beratung von Führungskräften, sie in ihrem Führungshandeln zu unterstützen, dass sie für die Mitarbeiter zu einer Ressource werden können bzw. bleiben.

Der Gedanke hinter einem EAP ist einfach: Wer seelisch ausgeglichen ist, kann seine vielfältigen Aufgaben am Arbeitsplatz und im Alltag besser und konzentrierter erledigen. Reden hilft – nicht erst im Notfall.

Sofern auch Ihr Unternehmen / Ihr Arbeitgeber Interesse an der Einführung eines EAP hat, melden Sie sich gerne unter kontakt@insite.de



Bußgeldkatalog für Arbeitsstätten

Wenn die Arbeitsschutzbehörde von folgenden Verstößen erfährt, werden Bußgelder zwischen 1000 und 5000 Euro fällig. Die Vorschrift gilt auch für den öffentlichen Dienst.

- **Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert**
- **Arbeitsstätten gemäß § 2 Arbeitsstät-tenverordnung nicht in der vorgeschriebenen Weise eingerichtet/ betrieben**
- Verkehrswege mangelhaft / ungeeignet
- Schutzvorrichtung, Schutzmaßnahme fehlen / ungeeignet
- Schutzvorrichtung, Schutzmaßnahme unvollständig
- Gefahrenbereich ungesichert
- Gefahrenbereich nicht gekennzeichnet
- Mittel der Brandbekämpfung fehlen/ ungeeignet
- Mittel der Brandbekämpfung unzureichend
- Fluchtwege und Notausgänge mangelhaft / ungeeignet
- Sicherheitskennzeichnung von Fluchtwegen / Notausgängen fehlt / unzureichend
- Beleuchtung fehlt / unzureichend
- Sicherheitsbeleuchtung fehlt / unzureichend
- gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen nicht vorhanden, zu hoch / zu niedrig
- Tätigkeitswechsel oder regelmäßige Erholungszeiten bei der Bildschirmarbeit nicht gewährt
- Bildschirm oder Bildschirmgerät ungeeignet
- Anforderungen an Bildschirmgeräte für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen nicht erfüllt
- Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen nicht erfüllt
- Anforderung an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen nicht erfüllt
- Sonstige Verstöße
- **Toilettenraum oder eine mobile anschlussfreie Toilettenkabine nicht bereitgestellt**
(unter „nicht bereitgestellt“ wird das Fehlen eines Toilettenraumes aber auch die Nichtbenutzbarkeit eines Toilettenraumes (Toilettenraum z. B. abgeschlossen oder anderweitig nicht zugänglich) verstanden)
- **Pausenraum oder -bereich** fehlt / unzureichend
- **Arbeitsstätte, bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, nicht in der vorgeschriebenen Weise eingerichtet/ betrieben**
- **Arbeiten werden beim Auftreten einer unmittelbaren erheblichen Gefahr durch den Arbeitgeber nicht eingestellt**
(z. B. können unmittelbare erhebliche Gefahren sein: defekte Absturzsicherungen oder nicht funktionierende Sicherheitseinrichtungen (Not-Aus-Schalter, Feuerlösch-einrichtungen, Sicherheitsbeleuchtung)
- **Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge nicht freigehalten**
(z. B. das teilweise oder vollständige Verstellen mit Waren oder Gegenständen, das unzulässige Blockieren und Verschließen von Türen im Verlauf eines Fluchtweges der in Notausgängen oder wenn der Fluchtweg aus anderen Gründen nicht vollständig nutzbar ist)
- **Mittel zur Ersten Hilfe**
(z. B. Verbandmaterial sowie gemäß Gefährdungsbeurteilung erforderliche medizinische Geräte und Arzneimittel) fehlen / unzureichend
- **Einrichtungen zur Ersten Hilfe**
(z. B. Meldeinrichtungen, Rettungstransportmittel, Rettungsgerät) fehlen / unzureichend
- **Beschäftigte vor Aufnahme der Tätigkeit nicht unterwiesen**

Teamzusammenhalt

In der heutigen Arbeitswelt spielt nicht nur die Zusammensetzung eines Teams, sondern der damit verbundene Teamzusammenhalt eine zentrale Rolle für den Unternehmenserfolg. Diverse Faktoren beeinflussen diesen Zusammenhalt, darunter Kommunikation und Information, Gesundheitsförderungsmaßnahmen und die Organisationskultur.

Gesundheitsförderungsmaßnahmen als zentraler Schlüsselfaktor

Die Förderung der Mitarbeitergesundheit hat in den letzten Jahren erheblich an Relevanz gewonnen. Gesunde Beschäftigte sind nicht nur produktiver, sondern tragen auch maßgeblich zu einem positiven Arbeitsklima bei. Maßnahmen wie regelmäßige Gesundheitschecks, eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Sportangebote können das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern. Die Teilnahme an Gesundheitsaktivitäten im Team fördert ein Gefühl der Gemeinschaft und stärkt den Zusammenhalt (Rahm, Kitze & Pieck, 2022).



Organisationskultur als fundamentaler Pfeiler

Die Organisationskultur beeinflusst maßgeblich die Interaktion zwischen Teammitgliedern.

Eine offene und unterstützende Kultur trägt zur Förderung von Kommunikation und Zusammenarbeit bei. Dies wird durch klare Werte, gemeinsame Ziele und eine positive Führungskultur erreicht. Ein von Wertschätzung geprägtes Umfeld, in dem Meinungen gehört werden, fördert das Vertrauen und den Teamzusammenhalt (Badura et al., 2023).

Die Verknüpfung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Organisationskultur erzeugt eine synergistische Wirkung. Teams, die in einer unterstützenden Kultur agieren, neigen dazu, Gesundheitsaktivitäten zu schätzen und aktiv daran teilzunehmen. Umgekehrt fördern gemeinsame gesundheitsfördernde Aktivitäten den Austausch und intensivieren die Organisationskultur (Badura et al., 2016).

Maßnahmen zur Förderung des Teamzusammenhalts

Partizipation an gemeinsamen Gesundheitsaktivitäten:

Die Einführung von Gruppenaktivitäten wie gemeinsamen Bewegungs- oder Entspannungseinheiten oder Gesundheitsworkshops fördert nicht nur die physische Gesundheit, sondern stärkt auch den sozialen Zusammenhalt.

Implementierung von analogen und digitalen Kommunikationsplattformen:

Die Etablierung von Plattformen zum Austausch von Ideen und Informationen unterstützt eine offene Kommunikation. Dies kann durch den Einsatz digitaler Tools oder die Durchführung regelmäßiger Teammeetings, auch in Form von Gesundheitszirkeln erfolgen.

Entwicklung der Führungskräfte:

Die Schulung von Führungskräften in den Prinzipien einer unterstützenden Organisationskultur ist von entscheidender Bedeutung. Führungskräfte sollten als Vorbilder agieren und eine Umgebung schaffen, in der Teammitglieder ihr vol-

les Potenzial entfalten können (Krampitz, 2015). Dazu gehört auch der wertschätzende Umgang hierarchieübergreifend in Bezug auf eine offene Feedback- und Fehlerkultur.

Der Zusammenhalt in Teams bildet die Grundlage für den Erfolg von Unternehmen.

Gesundheitsförderungsmaßnahmen und eine positive Organisationskultur sind daher entscheidende Faktoren, die sich wechselseitig verstärken. Unternehmen, die in diese Bereiche investieren, werden nicht nur produktivere Teams hervorbringen, sondern auch eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Mitarbeiter gerne arbeiten und Höchstleistungen erbringen. Die Integration von Gesundheitsförderung und einer unterstützenden Organisationskultur sollten zu einem strategischen Ziel für jedes Unternehmen werden, das einen langfristigen Erfolg anstrebt.

Quelle: Haufe Arbeitsschutz

Psychische Belastungen in Gefährdungsbeurteilungen

Arbeit gut zu gestalten, wirke sich positiv auf die psychische Gesundheit aus, dafür sei aber eine betriebliche, tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erforderlich, betont die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ (GDA).

Leider führt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – die sogenannte GB Psych – in den meisten Betrieben aber immer noch ein Schattendasein, wie die aktuelle Studie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ zeigt.

„Wir sind der festen Überzeugung, dass mit einem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheits-Management (BGM) die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig gestärkt werden kann“, so Dr. Jens Baas, der Vorstandsvorsitzende der an der Studie beteiligten Techniker Krankenkasse (TK).

Fast jeder vierte Betrieb handelt gesetzeswidrig.

Die Studie bestätigt, dass Themen der psychischen Gesundheit künftig als enorm relevant angesehen werden. Dennoch führt eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen überhaupt nur gut die Hälfte der Befragten durch.

Befragt wurden fast 1.100 Organisationen, und zwar zu gut zwei Dritteln Unternehmen der Privatwirtschaft und zu gut einem Viertel Einrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Dazu die Zahlen im Einzelnen:

51,5 Prozent führen eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen durch.

18,7 Prozent geben an, diese befinde sich in der Planungsphase.

6,5 Prozent wissen nichts darüber.

3,2 Prozent erteilen der GB Psych jedoch eine Absage.

Fast einem Viertel der Betriebe ist das Thema also durchaus geläufig, sie haben aber gar nicht die Absicht, sich an die Vorgabe des § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu halten:

„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln“, und diese „kann sich insbesondere ergeben durch [...] psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Dieses Gesamtbild ist übrigens stabil, denn es hat sich über Jahre kaum verändert. 2020 waren es 50,3 Prozent, die eine GB Psych durchführten. Wenn es auch künftig drei Jahre dauert, um ein Prozent zuzulegen, sollte man das Thema vielleicht in 150 Jahren wieder aufgreifen.

Dabei bringt das Arbeitsschutzgesetz eigentlich bereits einen Bußgeldrahmen mit: Gemäß §§ 25 und 26 können beharrliche Wiederholung und vorsätzliche Gefährdung der Gesundheit eines Beschäftigten theoretisch mit Geldbuße bis 30.000 Euro oder Freiheitsstrafe geahndet werden.

Die Studie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ bekommen Sie bei der Techniker Krankenkasse.



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



Christiane Klaus • Rechnungshof
Christiane.Klaus@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



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



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



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



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



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



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



Sebastian Pralat • BA Spandau
sebastian.pralat@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

**Kandidieren Sie doch als
Personalrätin/Personalrat und
bringen Sie endlich Ihre guten
Ideen zur Geltung!**



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