

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
Suchmeldung-Hauptstadtzulage	1
Wir wollen in den Personalrat	2
Bundesverfassungsgericht bereitet Entscheidung vor	3
Warum ist die Stellungnahme für das BVerfG so wichtig?	4
Beamten-Streikverbot bestätigt	5
Hauptstadtzulage	5
Gewalt im öffentlichen Dienst	6
Check „gute Büroarbeit“	7
Für ein gutes Leben im Alter	7
Rehabilitation	8
Krankenrückkehrgespräch erzwingen?	8
Befragung zu Notfällen im Arbeitskontext	9
Arbeitsschutzfilme	9
GVV vor Ort	11
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	12
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	13
Cartoon	14
GANZ ZUM SCHLUSS	14

Suchmeldung- Hauptstadtzulage

Wer ist aus dem Tarifbereich bei der Nichtzulassungsbeschwerde erfolgreich gewesen?

Weitere Info Seite 5

Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

es ist damit zu rechnen, dass das Bundesverfassungsgericht zur Berliner Besoldung noch in diesem Jahr eine Entscheidung fällt. Wir berichten auf den Seiten 3 und 4 ausführlich zum Stand der Dinge. Wir hätten uns einen anderen Weg gewünscht: der Berliner Senat hätte mit den beteiligten Klage führenden in Verhandlungen kommen können, wie ein Reparaturgesetz ausgestaltet werden könnte. Die Berechnungsgrundlagen sind durch parallele Verfahren auch in anderen Bundesländern klar. Statt auf eine möglichst lange Verfahrensdauer zu hoffen, um damit Geld einzusparen, wären bis zu einer endgültigen Gerichtsentscheidung auch Konsensmöglichkeiten denkbar gewesen. Dem höchsten Gericht Deutschlands die Kleinarbeit, Tabellen zu erstellen, aufzubürden, hätte eine vernünftige Vorlage der Senatsfinanzverwaltung den Prozess erheblich verkürzen können. Eine Befriedung der Beamtinnen und Beamten durch eine gerechte Lösung wurde damit leider vertan. Vom Gericht, diese unnütze Arbeit aufgebremst zu bekommen, wünsche ich mir harte Entscheidungen, nichtig ab Beginn der Klagen für alle, egal, ob sie diese Geltungsansprüche gestellt haben.

Im Herbst des Jahres werden wieder die Personalratsgremien gewählt. Eine interessante Aufgabe für alle Beschäftigten des Landes Berlin. Wir ermuntern auf der nächsten Seite, kandidieren Sie. Wir unterstützen Sie. Wenn Sie engagiert und sozial eingestellt sind, keine herausragenden Vorgesetztenfunktionen haben und nicht in einer anderen Gewerkschaft organisiert sind, dann melden Sie sich bitte.

Mit freundlichen Grüßen
Klaus-Dietrich Schmitt
Vorsitzender



Wir wollen in den Personalrat

Hier einige Statements der Anwesenden:

„Das was leider in der öffentlichen Verwaltung fehlt, ist das „Miteinander“, reden und die Wertschätzung jedes einzelnen Kollegen/in.

Leider führt das manchmal zu unüberwindbaren Distanzen. Wege aus diesem Dilemma zu finden, wäre eine Herausforderung.“

„Ich folge meiner Vision, das Arbeitsleben für alle zu verbessern. Nachdem ich mich im Allgemeinen und auch individuell schon länger mit der Thematik beschäftigte, möchte ich versuchen real wirksamer zu sein.“

„Ich möchte mich zur Wahl stellen, weil ich nicht nur über die Umstände meckern möchte und dadurch die Verantwortung von mir weg-schiebe. Ich möchte Mitgestaltung und anderen zur Seite stehen und damit selbst Verantwortung übernehmen. Vor allem liebe ich Menschen und berate gerne und gebe anderen gerne das Gefühl, dass sie nicht allein sind.“

„Ich bin keine untätige Träumerin, sondern unternehme konkrete Schritte, um – ausgehend von meinem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit – Ziele im Dienste des Gemeinwohls zu verwirklichen und eine nachhaltige positive Wirkung für die Bürgerinnen und Bürger zu erzielen. Obwohl behutsam besteht meine eigentliche Leidenschaft darin, entschlossen Probleme an der Wurzel zu packen, damit die Notwendigkeit erst gar nicht auftritt, Sorgen und Nöte zu beseitigen, die vorhersehbar – und vermeidbar! – gewesen wären.“

„Kollegen oder Kolleginnen werden wie bei Beamtenmikado hin und her geschubst, manchmal kommt es mir so vor, dass am Morgen gewürfelt wird, und wie die Würfel fallen, setze ich die Leute um.“

„Ich möchte gerne Personalrat werden, weil ich mir immer einen fairen und wertschätzenden Umgang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten wünsche. Es darf kein Zufall oder von den persönlichen Vorlieben der Vorgesetzten abhängig

sein, ob jemand befördert, prämiert oder herausragend beurteilt wird oder auch täglich mobil arbeiten darf! Ich will mich täglich einsetzen, dass getroffene Entscheidungen der Verantwortlichen für alle Beschäftigten in den Dienststellen gerecht, transparent und nachvollziehbar sind. Das ist mein persönlicher Anspruch!“



„Seit über 30 Jahren bin ich in verschiedenen Senats- und Bezirksverwaltungen tätig.

Ich kandidiere für den Personalrat und möchte mich für Sie engagieren, insbesondere in den Schwerpunkten der mentalen Gesundheit meiner Kollegen/Innen und der praktischen Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobiler Arbeit. Hier besteht nach meiner Einschätzung der größte Handlungsbedarf für eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes für die Beschäftigten.

Eine schnelle Reaktion auf Veränderungsprozesse und Wünsche der Mitarbeiter/Innen soll künftig keine Fiktion mehr sein. Dafür werde ich mich einsetzen.“

„Meine Beweggründe sind die, wenn ich aus meiner Sozialkompetenz sehe, was so alles im Argen ist.“

„Die lange Wartezeit auf neues Personal, heute Idee, dann Ausschreibung und ehe entschieden wird, sind die guten Leute weg, von der Idee der Ausschreibung bis Einstellung sind 8 Monate Laufzeit.“

„Personal verstärkt von den Auszubildenden nach dem Abschluss binden an das Amt, Räume für Pausen schaffen, nicht immer nur sagen Work Live Balance, sondern auch umsetzen. Das Reden mit den Beschäftigten kommt zu kurz, nicht nur Tadel, sondern auch Lob ist wichtig und kommt bei weitem zu kurz. Der Zusammenhalt in den Teams muss gestärkt werden und nicht Missgunst und Ängste schüren.“

Bundesverfassungsgericht bereitet Entscheidung vor

Das Bundesverfassungsgericht hat verschiedene Berliner Organisationen aufgefordert, ihre Sicht der Dinge auf die Besoldung der Berliner Beamten zu schildern. Die Initiative Berliner Besoldung gab einen Auftrag für eine Stellungnahme. Die ersten beiden Seiten sind folgend abgedruckt. Den vollständigen Text sowie den Verfasser finden Sie auf der Website der Berliner-Besoldung, die auch von der GVV unterstützt wird:

<https://www.berliner-besoldung.de/bverfg-fordert-stellungnahmen-ein-hpr-kann-liefern/>

Stellungnahme zum amtsangemessenen Gehalt der 2009 bis 2015 vom Land Berlin gewährten Beamtenalimentation

I. Wesentliche Ergebnisse

Dr. Torsten Schwan
Walter-Haas-Str. 33 49088 Osnabrück
Osnabrück, 29. Januar 2023

- Da die Alimentation der Richter und Beamten der Sache nach die Befriedigung eines gegenwärtigen Bedarfs aus gegenwärtig zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln darstellt, führt das Land zunächst sachgerecht aus, dass nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine allgemeine rückwirkende Behebung des Verfassungsverstößes mit Blick auf die Besonderheiten des Richter- und Beamtenverhältnisses nicht geboten ist. Denn nur als Folge statthafter Rechtsbehelfe kann der Haushaltsgesetzgeber nicht im Unklaren darüber bleiben, in wie vielen Fällen es möglicherweise zu Nachzahlungen kommen wird.
- Entsprechend ließe sich ein Zuwarten des Besoldungsgesetzgebers, wie es das Land seit 2021 regelmäßig als sachgerecht hervorhebt und seitdem weiterhin vollzieht, schon dann haushaltsrechtlich kaum rechtfertigen, wenn die begründete Vermutung einer verfassungswidrigen Besoldungsrechtslage zu betrachten wäre. Die sachliche Problematik des gezielten Zuwartens erscheint darüber hinaus haushaltsrechtlich noch einmal deutlich problematischer, sofern nicht nur die begründete Vermutung für eine verfassungswidrige Besoldungsrechtslage zu betrachten wäre, sondern wenn der Besoldungsgesetzgeber die Besoldungsrechtslage als eindeutig verfassungswidrig ansieht, wie das hier der Fall ist.
- Darüber hinaus sind anders, als es das Land erwartet, vom Bundesverfassungsgericht zukünftig materiell-rechtlich

keine sehr genauen Vorgaben an den Besoldungsgesetzgeber bezüglich der zu berücksichtigenden Daten und Berechnungen für ein weiterhin ausstehendes Reparaturgesetz zur A-Besoldung im Land Berlin weder für den Zeitraum von 2009 bis 2015 noch darüber hinaus oder auch für die Zeit vorweg zu erwarten. Denn eine solche Bundesverfassungsgerichtliche Entscheidung müsste den weiten Entscheidungsspielraum, über den der Besoldungsgesetzgeber verfügt, unzulässig einschränken und ist deshalb verfassungsrechtlich nicht geboten. Stattdessen wird der Besoldungsgesetzgeber zukünftig nach wie vor über einen grundsätzlich weiten Entscheidungsspielraum verfügen, dem eine zurückhaltende, auf den Maßstab evidenter Sachwidrigkeit beschränkte verfassungsgerichtliche Kontrolle entspricht. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung, wobei die Ansicht des Landes, dass das auch den Besoldungsgesetzgeber treffende „Pflichtenheft“ des Bundesverfassungsgerichts, das zukünftig ggf. weiter ausgeformt werden dürfte, dazu bestimmt oder geeignet sein könnte, um aus ihm mit mathematischer Exaktheit eine Aussage darüber abzuleiten, welcher Betrag für eine verfassungsmäßige Besoldung erforderlich ist, sachlich ebenfalls in die Irre geht, da ein solches Verständnis die methodische Zielrichtung der Besoldungsrechtsprechung des zweiten Senats verkennt.

- Die Besoldungsordnung A zeigt sich im Zeitraum zwischen 2010 und 2015 bereits auf einer nur eingeschränkt realitätsgerechten Basis materiell-rechtlich bis in die nachfolgend aufgelisteten Besoldungsgruppen und Dienstalters- bzw. Erfahrungsstufen hinein als unmittelbar verletzt:

Jahr	Betroffene Besoldungsgruppen		
2010	A 9 Stufe 8;	A 10 Stufe 5	
2011	A 9 Stufe 6;	A 10 Stufe 4	
2012	A 9 Stufe 7, ggf. Stufe 8;	A 10 Stufe 4, ggf. Stufe 5;	A 11 Stufe 2
2013	A 9 Stufe 7;	A 10 Stufe 4, ggf. Stufe 5;	A 11 Stufe 2
2014	A 10 Stufe 4;	A 11 Stufe 1, ggf. Stufe 2	
2015	A 10 Stufe 4		

Der indizielle Verletzungsgrad der Besoldungsordnung stellt sich während derselben Zeit entsprechend wie folgt dar:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Absoluter indizieller Fehlbetrag	775,00 €	872,00 €	976,00 €	982,00 €	987,00 €	980,00 €
Prozentualer indizieller Fehlbetrag	32,7 %	34,9 %	37,0 %	36,7 %	36,1 %	35,3 %
Indizielle Verfehlung bis	A 10/4	A 10/3	A 11/2	A 11/1	A 11/1	A 11/1
Indiziell verletzte Besoldungsgruppen	7 von 13	7 von 13	8 von 13	8 von 13	8 von 13	8 von 13
Indiziell verletzte Tabellenfelder	52 v. 118	49 v. 104	53 v. 104	52 v. 104	51 v. 104	50 v. 104
Indizieller Verletzungsgrad	44,0 %	47,1 %	51,0 %	50,0 %	49,0 %	48,1 %

- Der Grad der unmittelbaren Verletzung der Besoldungsordnung A ist materiell-rechtlich keiner sachlichen Rechtfertigung zugänglich. Sein eklatantes Maß strahlt darüber hinaus auf alle weiteren Besoldungsgruppen und Erfahrungsstufen aus. Das Land Berlin ist trotz der ihr bekannten und von ihr eingestandenen eklatanten Verletzung der Besoldungsordnung A hinsichtlich der Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation seiner Beamten seit 2020 mindestens vergangenheitsbezogen untätig geblieben bzw. hat nur ein Handeln gezeigt, das der Untätigkeit gleichkommt, obgleich sich eine Vielzahl

der Beamten gegen die Höhe der ihnen gewährten Besoldung zeitnah mit den statthaften Rechtsbehelfen zur Wehr gesetzt hat und der Besoldungsgesetzgeber eine mit der Verfassung unvereinbare Rechtslage auch für die Vergangenheit – nicht fortbestehen lassen darf, wie das nicht zuletzt aus der durch § 31 BVerfGG angeordneten Bindungswirkung verfassungsgerichtlicher Entscheidungen folgt; denn sie gebietet die zeitlich umfassende Heilung eines vom Bundesverfassungsgericht festgestellten Verfassungsverstoßes, der das Land bis heute zielgerichtet nicht nachgekommen ist.

Warum ist die Stellungnahme für das BVerfG so wichtig?

Dr. Schwan hat dafür folgende Antwort (Hervorhebungen durch Dr. Schwan):

“Hinsichtlich eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG muss plausibel dargelegt werden, wer in Bezug auf wen in welcher Weise benachteiligt wird. Die Verfassungsbeschwerde muss erkennen lassen, worin konkret ein individueller Nachteil liegt. Richtet sich der Angriff gegen eine Regelung, muss vorgetragen werden, zwischen welchen konkreten Vergleichsgruppen eine auch individuell nachteilig wirkende Ungleichbehandlung bestehen soll [...]. Dabei ist auch auf nahe liegende Gründe für und gegen die angegriffene Differenzierung einzugehen[...]. Richtet sich eine Verfassungsbeschwerde gegen komplexe Regelungen, genügt es nicht, nachteilige Ungleichbehandlungen durch einzelne Faktoren in einer Leistungsberechnung zu rügen. Es bedarf vielmehr auch einer Auseinandersetzung mit ihrem Zusammenwirken und dem Gesamtergebnis. Dazu sind erforderlichenfalls

Alternativberechnungen, wenn nötig unter Zuhilfenahme Dritter vorzulegen; ist dies ausnahmsweise unzumutbar, müssen jedenfalls die konkreten tatsächlichen Grundlagen für eine Alternativberechnung vorgetragen werden. Eine entscheidungserhebliche Ungleichbehandlung auch durch Einzelregelungen in komplexen Berechnungssystemen ist zudem nur dann hinreichend dargelegt, wenn die Verfassungsbeschwerde die Auswirkungen des behaupteten Nachteils auf die Leistungshöhe aufzeigt. (BVerfGE 131, 66, 82 f. –

<https://bit.ly/49jigMm>

Die Stellungnahmen anderer Organisationen sehen wir mit erheblichen Mängeln behaftet, da nicht alle Seiten hinreichend beleuchtet worden sind.

Beamten-Streikverbot bestätigt

Auch vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte scheitert der GEW-Versuch, das Streikverbot für Beamte zu kippen.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat bereits 2018 klar, eindeutig und umfassend entschieden, dass das Streikverbot für deutsche Beamtinnen und Beamte verfassungsgemäß und europarechtlich rechtmäßig ist. Damit hat es die Rechtsauffassung des dbb bestätigt.

Danach ist das beamtenrechtliche Streikverbot eng verknüpft mit den verfassungsrechtlichen Fundamenten des deutschen Berufsbeamtentums, d. h. der beamtenrechtlichen Treuepflicht und dem Alimentationsprinzip. Dieses wechselseitige System lässt „Rosinenpickerei“ nicht zu. Ein Streikrecht (für bestimmte Beamtengruppen) würde eine Kettenreaktion in Bezug auf die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses insgesamt auslösen, so der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts in seiner Entscheidung vom 12. Juni 2018. Das BVerfG hat damit die Rechtsposition des dbb vollständig bestätigt.

Das BVerfG hat darüber hinaus klargestellt, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes vereinbar ist sowie explizit mit der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Einklang steht.

Mit dem Gang vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte hat die GEW versucht, das verfassungsrechtlich verbrieft und für das Berufsbeamtentum in Deutschland funktional elementare Streikverbot für Beamte zu kippen. Die GEW hat sich aus rein dogmatischen Gründen gegen die eindeutige Bewertung des höchsten Gerichts in Deutschland gewandt und versucht, einen Konflikt auf europäischer Ebene über unsere Verfassung heraufzubeschwören. Dass dieses Vorgehen heute gescheitert ist, begrüßt der dbb ausdrücklich.

Quelle: dbb Newsletter 144/2023

Hauptstadtzulage

Wir berichteten, dass unsere Klage wegen Nichtzahlung der Hauptstadtzulage für den höheren Dienst erfolgreich war. Das Verwaltungsgericht machte eine Vorlage für das Bundesverfassungsgericht. Wer dazu noch Fragen hat, lese bitte eigenständig in den letzten Newslettern nach, die auf unserer Website zu finden sind. Wie geht es aber jetzt bei den Tarifbeschäftigten weiter. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klagen zurück und ließen auch keine Revision zu.

Die Nichtzulassungsbeschwerden sind bis auf einen Fall zurückgewiesen. Es besteht also juristisch gesehen etwas Hoffnung für die Tarifbeschäftigten. Es wäre sehr hilfreich, wenn sich die betroffene Person, deren Nichtzulassungsbeschwerde erfolgreich war, sich bei uns meldet. Wir könnten sicherlich aus unserem Verfahren noch hilfreiche Hinweise geben.

Bitte melden Sie sich: info@gewerkschaftsverwaltungund-verkehr.de



Gewalt im öffentlichen Dienst

Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung nach Anerkennung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall – Bericht über die Online-Veranstaltung der Beratungsstellen Berufskrankheiten in Berlin, Hamburg und Bremen am 9. November 2023

Von Dr. Hannes Strobel

Was folgt, nachdem die gesetzliche Unfallversicherung eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall anerkannt hat? Erhalten Versicherte die Leistungen, die sie benötigen? Ist das ohne Unterstützung zu schaffen? Muss die Rehabilitation verbessert werden? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Online-Veranstaltung der Beratungsstellen Berufskrankheiten aus Berlin, Hamburg und Bremen am 9. November 2023.

Dass dieses Thema viele Menschen belastet, zeigte die Teilnehmendenzahl. Über 150 Interessierte schalteten sich zu der Veranstaltung zu. Es informierten sich unter anderem Betroffene, Versicherte und ihre Angehörigen, Beschäftigte diverser Branchen, Mitglieder von Betriebs- und Personalräten, Schwerbehinderten- und Frauenbeauftragte, Gewerkschaftsvertretungen und Gesundheitsmanager/innen. Zunächst referierte Thorsten Schäfer von der Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit Hamburg über die Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten für Versicherte durch verschiedenen Reha-Träger und andere Akteure/Akteurinnen. Einen Schwerpunkt setzte er auf das 2018 geänderte Sozialgesetzbuch IX zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Hier sind im Sinne des Vorranges der Prävention insbesondere die Grundsätze zur Gestaltung eines gelungenen Rehabilitationsprozesses festgelegt. Herr Schäfer stellte verschiedene Leistungen zur Teilhabe vor und betonte, dass diese von Versicherte vom Gesetz her, aufgrund verschiedener Lebenssituationen mit gesundheitlichen Einschränkungen, beantragt werden können.

Dass es in der Praxis leider nicht immer so reibungslos klappt, wurde im Vortrag von Karin Wüst, der Leiterin der Berliner Beratungsstelle Berufskrankheiten, deutlich. Ihr Vortrag konzentrierte sich auf mögliche Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. So betonte sie, dass rechtlich die Sache eigentlich klar sei. Wer nachweislich im Zusammenhang mit seiner Arbeit erkrankt, habe Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gelte bei allen anerkannten Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Allein für Beamte/Beamtinnen griffen andere Regelungen, sie müssten ihre Ansprüche bei der Dienstunfallfürsorge geltend machen und sind voll beweispflichtig. Eine Amtsermittlungspflicht des Dienstherrn wird dabei nur selten wahrgenommen. Für alle anderen Versicherten gelte: der

jeweils zuständige Unfallversicherungsträger müsse die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit mit allen geeigneten Mitteln wiederherstellen sowie für geeignete Heilbehandlungsmaßnahmen sorgen. Dazu gehören medizinische Rehabilitationen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie etwa Umschulungen, Geldleistungen, wie die Zahlung von Verletztengeld, oder Renten und - im Todesfall – die Hinterbliebenenleistungen.

In der Beratungspraxis zeigen sich aber regelmäßig Probleme aus Sicht von Versicherten, so Frau Wüst. So würde beispielsweise regelmäßig die Kostenübernahme von bestimmten Behandlungen, die Versicherte von ihren Ärzten/Ärztinnen verordnet bekämen, von den Unfallversicherungsträgern abgelehnt –trotz einer Anerkennung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall. Der zentrale Schlüsselfaktor sei dabei der Ermessensspielraum der Unfallversicherung, der in § 26 SGB VII festgelegt ist. Die Unfallversicherungsträger können dadurch in eigenem Ermessen über Art, Umfang und Durchführung von Heilbehandlungen und anderen Leistungen entscheiden. Mit Unterstützung der Beratungsstellen ist es in der Vergangenheit allerdings gelungen, in einigen Fällen notwendige Leistungen erfolgreich einzufordern.

Die Eindrücke aus Berlin, Hamburg und Bremen wurden in der abschließenden Diskussionsrunde bestätigt, als die Vertreter/innen der Beratungsstellen Hamburg und Bremen aus ihrer Beratungspraxis berichteten. Zudem teilten Versicherte ihre teilweise leidvollen Erfahrungen über das Feststellungsverfahren bei der gesetzlichen Unfallversicherung. Es zeigte sich einmal mehr, dass der Bedarf nach unabhängiger Unterstützung von Versicherten in diesen Verfahren sehr groß ist.

Da Frau Wüst zum Ende des Jahres 2023 in den Ruhestand geht, nahm sie bei dieser Veranstaltung auch gleichzeitig die Gelegenheit wahr, sich offiziell zu verabschieden.

Die Arbeit der Berliner Beratungsstelle Berufskrankheiten wird unter neuer Leitung durch Herrn Dr. Strobel aber auch über das Jahr 2024 hinaus weitergehen. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot steht allen Ratsuchenden und Versicherten und ihren Angehörigen offen, die in Berlin wohnen, arbeiten oder gearbeitet haben.

Wer am Arbeitsplatz verunglückt oder den Verdacht hat, dass seine Erkrankung auf die berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist, sollte den Verdacht beim zuständigen Unfallversicherungsträger melden. Die Berliner Beratungsstelle Berufskrankheiten unterstützt von Beginn an dabei, die Rechte gegenüber dem Unfallversicherungsträger und bei Beamten/Beamtinnen gegenüber der Dienstunfallfürsorge durchzusetzen.

Weitere Informationen unter www.berufskrankheiten.berlin.de, der Hotline (030) 9028-2636 oder per E-Mail: beratungsstelle.bkv@senasgiva.berlin.de.

Wenn Sie Opfer eines Gewaltvorfalles waren steht Ihnen auch das Opfer-Telefon des WEISSEN RING bundesweit und kostenlos unter der Nummer 116 006 zur Verfügung.

Check „gute Büroarbeit“

Der Check „Gute Büroarbeit“ wird vom Deutschen Netzwerk Büro entwickelt und herausgegeben.

Das Deutsche Netzwerk Büro e. V. (DNB) ist eingebunden in die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) des Bundesarbeitsministeriums. Die Aufgabe des gemeinnützigen Vereins ist die Förderung guter und gesunder Büroarbeit. Das DNB besitzt ein breites Kompetenzspektrum sowie einen aktuellen Marktüberblick hinsichtlich sämtlicher Themen rund um gute und gesunde Büroarbeit. Es vermittelt Kontakte zu Informationsquellen und Projektträger der öffentlichen Hand sowie zu Experten aus dem überdisziplinären Netzwerk.

Mit dem Check „Gute Büroarbeit“ hat das DNB eine praxisnahe Handlungshilfe und gleichzeitig einen Qualitätsstandard geschaffen, die es Anwendern, Unternehmen und Interessenvertreter ermöglichen, vor dem Hintergrund einer sich rasant verändernden Arbeitswelt gute, gesunde und erfolgreiche Büroarbeit umzusetzen.

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit verfolgt als gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Verbänden und Institutionen der Wirtschaft, Gewerkschaften, Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Stiftungen das Ziel, mehr Arbeitsqualität als Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland zu verwirklichen. Dazu bietet die im Jahr 2002 ins Leben gerufene Initiative umfassende Beratungs- und Informationsangebote, umfangreiche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, inspirierende Beispiele aus der Praxis sowie ein Förderprogramm für Projekte, die neue personal- und beschäftigungspolitische Ansätze auf den Weg bringen.

Diese Broschüre können Sie sich herunterladen:

<https://bit.ly/48o46lz>

Für ein gutes Leben im Alter

In dem Positionspapier fordert die BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e.V.), dass die Länder der Seniorenpolitik mehr Gewicht geben. Seniorenpolitik auf Landesebene ist eine Querschnittsaufgabe, für die es in jedem Bundesland eine verantwortliche, koordinierende Stelle geben muss. Zu den Landesaufgaben gehört, so die BAGSO-Forderung, den Kommunen klare Vorgaben zur Altenplanung zu machen und sie auch in der Umsetzung

ihrer Seniorenarbeit aktiv zu unterstützen. Die BAGSO setzt sich dafür ein, dass die Einrichtung und Arbeit von Seniorenvertretungen auf Landesebene und in den Kommunen verbindlich geregelt wird.

<https://bit.ly/4bL64FR>

Rehabilitation

Deutsche Rentenversicherung: Versicherte haben das Recht, selbst an der Auswahl ihrer Reha-Einrichtung mitzuwirken. Eine neue Website erleichtert die Suche nach der passenden Klinik. Eine Reha in den Bergen, am Meer oder besser doch in Wohnortnähe? Für den Erfolg einer medizinischen Rehabilitation spielen diese Gegebenheiten eine wesentliche Rolle. Daher haben Sie das Recht, selbst an der Auswahl Ihrer Reha-Einrichtung mitzuwirken. Sie können dieses Wunsch- und Wahlrecht bereits ausüben, wenn Sie Ihren Antrag stellen. Das gilt unabhängig davon, ob Sie ihn online als e-Antrag stellen oder ob Sie ein Formular verwenden. Unter www.driv-reha.de (Meine Rehabilitation) steht Ihnen die neue und komfortable Kliniksuche der DRV

zur Verfügung, mit dem Sie die Qualität von mehr als 1.000 Reha-Einrichtungen direkt vergleichen können. Sie werden dort alle Einrichtungen finden, die die DRV selbst betreibt, sowie alle Einrichtungen, die vertraglich mit ihr verbunden sind und von ihr belegt werden. Die Qualität der Einrichtungen wird durch wissenschaftlich fundierte Methoden ermittelt. Hier können Sie passende Reha-Einrichtungen nach der Eingabe der Indikation, des Ortes oder einer Postleitzahl schnell finden. Erste Informationen zu den Angeboten, zur Lage und zur Anfahrt sowie ein Link auf die Internetseite der Klinik helfen Ihnen bei der Entscheidung.

Quellen: Deutsche Rentenversicherung (DRV), Ihre-Vorsorge

Krankenrückkehrgespräch erzwingen?

Derzeit gibt es so viele „krankgeschriebene“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie lange nicht mehr. Grippe, Corona, Psyche. Es ist erschreckend.

Vielleicht hat mich deshalb die Frage einer Leserin erreicht, die wissen möchte, ob ein Arbeitgeber „krankgeschriebene“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Personalgespräch bitten kann. Die Antwort fällt eindeutig aus:

Niemand geringeres als das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Ihr Arbeitgeber von einem Kollegen oder einer Kollegin, der/die sich krank gemeldet hat, die Teilnahme an einem Personalgespräch nicht verlangen kann. Man könne sich schließlich auch telefonisch oder schriftlich verständigen oder das Gespräch vertagen (Urteil vom 2.11.2016, Az. 10 AZR 596/15).

Konkret entschied das Gericht:

„Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers umfasst die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, dessen Gegenstand Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 Satz 1 GewO). Da der erkrankte Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit seiner

Arbeitspflicht nicht nachkommen muss, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige, mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen.“

Ein wichtiges, und wie ich finde, auch sehr richtiges Urteil. Eine Einschränkung aber gibt es:

Das BAG entschied: Zwar ist der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen. Doch eine Ausnahme gibt es: „Es sei denn, dies ist ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer ist dazu gesundheitlich in der Lage.“

Das müssen dann aber schon sehr gravierende Gründe sein. Einen weiteren Rechtsstreit zu dem Thema jedenfalls hat es nicht mehr gegeben.

© VNR AG, alle Rechte vorbehalten.

Befragung zu Notfällen im Arbeitskontext

Befragung zu Notfällen im Arbeitskontext

Im Rahmen eines Forschungsprojektes an der SRH Hochschule für Gesundheit in Gera werden wir um Ihre Unterstützung gebeten. Das Projekt führt eine Studie zur psychosozialen Notfallversorgung in Unternehmen durch und möchten herausfinden, wie Beschäftigte nach einem Notfall oder Unfall am Arbeitsplatz betreut und unterstützt werden.

Notfälle am Arbeitsplatz sind vielfältig und können neben physischen auch psychische Gesundheitsgefährdungen mit sich bringen.

Hier sind einige Beispiele:

- Arbeitsunfall mit schwerer oder tödlicher Verletzung (z.B. Stromschlag, Abstürze)
- Wege- und Verkehrsunfälle (z.B. Verkehrsunfall auf dem Weg von oder zur Arbeit)
- Gewaltsame körperliche Übergriffe (z.B. Schlagen, Treten, Gegenstände einsetzen)
- Verbale Gewalt (z.B. Bedrohung, Beschimpfung, schwere Beleidigung)
- Sexuelle Übergriffe / sexuelle Gewalt
- Raubüberfälle, Geiselnahmen, Amoklauf
- Plötzlicher Todesfall (z.B. Kunde, Kollege)
- Medizinische Notfälle (z.B. schwere, akute Bedrohung der Gesundheit)

- Angriffe durch Tiere (z.B. durch Hunde)
- Suizid oder Suizidversuche
- Brände

Es interessiert besonders, wie Betroffene im Unternehmen versorgt werden und wie dies aus unterschiedlichen Perspektiven wahrgenommen wird. Das Ziel ist es, ein umfassendes Verständnis dafür zu entwickeln, wie die betroffenen Personen in Unternehmen versorgt werden. Hierbei sind unterschiedliche Perspektiven von Bedeutung:

- Direkt betroffene Personen
- Ersthelfer und Ersthelferinnen
- Augenzeugen und Augenzeuginnen
- Kollegen und Kolleginnen
- Führungskräfte

Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Aktion unterstützen. Der Fragebogen umfasst 48 Fragen und kann in etwa 15-20 Minuten ausgefüllt werden. Sie finden den Fragebogen unter folgendem Link: <https://www.soscisurvey.de/test397003/>. Die Befragung ist bis zum 30.04.2024 geöffnet. Weitere Informationen zur Studie und zum Forschungsprojekt finden Sie auf der Website Psychosoziale Notfallversorgung in Unternehmen (srh-gesundheitshochschule.de) sowie direkt auf der ersten Seite des Fragebogens.

Arbeitsschutzfilme

Aktuell über 800 Videos im Portfolio

Ob Persönliche Schutzausrüstungen (PSA), Brandschutz, Gefährdungsbeurteilung, Gerüste oder Gefahrstoffe – „Arbeitsschutzfilm.de“, die Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, bietet kostenfrei ein breites Spektrum von Videos zu fast allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit.

Als achthundertster Film wurde kürzlich „Auf Messers Schneide“ in den Bestand aufgenommen. Bei dem Video handelt

es sich um die neueste Veröffentlichung aus der Serie „Tom’s Life“, einer Filmreihe des DGUV-Fachbereichs Persönliche Schutzausrüstungen (PSA). Der Film zeigt am Beispiel einer Metzgerei, wie es im betrieblichen Alltag zu einem erhöhten Unfallrisiko bei Schneidarbeiten kommen kann.

Das Angebot der Mediathek wächst stetig weiter. An Arbeitstagen gehen hunderte Interessenten auf

www.arbeitsschutzfilm.de .

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 • AvaaG 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 Sucaliuc • BA Marzahn-Hellersdorf,
Treptow-Köpenick und Lichtenberg
norbert.sucaliuc@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

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 Alimentspflicht 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

Soll ich für den Personalrat
kandidieren oder nicht?

Mach das auf jeden Fall,
Du bist engagiert und
hast einen ausgeprägten
Gerechtigkeitssinn.



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