

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
Personalratswahlen	1
Anhebung der Altersgrenzen - Teil 1	2
Anhebung der Altersgrenzen - Teil 2	3
Personalratswahlen 2024	4
Team Lutz Stöhr • Bezirksamt Pankow	5
Betriebsgruppe BA Spandau	6
Gesucht!	6
Team Sven Hansen • BA Treptow-Köpenick	7
Hauptstadtzulage	7
Berliner Besoldungsgesetz 2024 – 2026	8
Inflationsausgleichszahlung während der Elternzeit	9
Erstmals im Aufsichtsrat	10
PITS 2024	10
Urlaub während Krankschreibung	11
Hitze im Betrieb	12
Tätigkeiten an Bildschirmgeräten	13
Gewerkschaftsbeiträge sind Werbungskosten	14
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich!	15
Sei wählerisch bei der Wahl Deiner Gewerkschaft	16
Cartoon	17
GANZ ZUM SCHLUSS	17

Personalratswahlen

**Machen Sie mit und kandidieren Sie!
 Wir unterstützen Sie!**

Grußwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Anhebung der Altersgrenzen ist auf den Weg gebracht. Es gibt viele gute Argumente, die den bisher geltenden Zustand für besser erachten. Insbesondere wird die individuelle Lebensplanung, wann man denn in den Ruhestand gehen möchte bzw. kann, durcheinandergewürfelt. Wir haben uns kritisch mit dem Verfahren auseinandergesetzt und gemeinsam mit anderen Stellung bezogen. Ob es das Gesetzgebungsverfahren verändert wird, werden wir sehen. Die Regelung eines abschlagsfreien Beginns des Ruhestands mit Vollendung des 65. Lebensjahrs nach 45 Dienstjahren ähnlich wie im Rentenrecht sehen wir als gelungen an.

Das zur Umsetzung des Tarifergebnis erforderliche Besoldungsgesetz ist auf den Weg. Prüfungen unseres Besoldungsexperten, Koll. Grashof, ergeben, dass erneut von einer zu niedrigen Besoldung ausgegangen wird. Wir werden als GVV prüfen, ob, wie und wann darauf in der Ausführung des Gesetzes eingegangen werden kann. Es könnte sein, die Verfassungsmäßigkeit erneut auf den Prüfstand zu stellen.

Personalratswahlen 2024 Die da oben...können nicht machen, was sie wollen. Personalräte haben umfangreiche Schutzrechte, die sie im Interesse der Beschäftigten wahrnehmen. Im Herbst diesen Jahres werden diese Gremien wieder neu gewählt. Wenn Sie Macher sind und mitgestalten wollen, dann sind Sie herzlich eingeladen, sich mit unserer Unterstützung, aufstellen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen
 Klaus-Dietrich Schmitt
 Vorsitzender



Anhebung der Altersgrenzen - Teil 1

Kurze Zusammenfassung der beabsichtigten gesetzlichen Regelungen

1. Hebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr (§ 38 Absatz 1 LBG, § 3 Absatz 1 RiGBIn)

Der Begriff „Regelaltersgrenze“ wird in § 38 Absatz 1 LBG definiert und durch die Anhebung von 65 auf 67 Jahre des regulären Eintrittsalters in den Ruhestand für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter im Land Berlin auf das Niveau des Bundes und aller anderen Bundesländer angepasst.

2. Etablierung von Übergangsregelungen für den Beginn der Hebung

(§ 108a LBG, § 104 RiGBIn, § 20 Absatz 2 Satz 2 SenG, § 3 Absatz 1 BAMG).

Für die erste schrittweise Anhebung der bisherigen Regelaltersgrenze sowie der Antragsaltersgrenze für schwerbehinderte Dienstkräfte wurden, unter Beachtung bundesverfassungsrechtlicher Rechtsprechung, angemessene Übergangsregelungen vorgesehen. Daher beginnt eine erste Anhebung der Altersgrenzen zum 01.01.2026. Betroffen von der erstmaligen Anhebung der Regelaltersgrenze werden Dienstkräfte des Geburtsjahrgangs 1961 sein, abgeschlossen wird sie für den Geburtsjahrgang 1968 sein. Für schwerbehinderte Dienstkräfte erfolgt die erstmalige Anhebung der Antragsaltersgrenze von derzeit 60 Jahren ab dem Geburtsjahrgang 1966, abgeschlossen wird sie ab dem Geburtsjahrgang 1973 sein.

3. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand (§ 38 Absatz 2 LBG) Analog zur Anhebung der Regelaltersgrenze

kann der Eintritt in den Ruhestand wie bisher um max. 3 Jahre hinausgeschoben werden, nunmehr bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

Die unter § 38 Absatz 2 LBG vorgesehene Regelung für das Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand ermöglicht Lehrkräften, diesen - nicht wie bisher höchstens auf das vollendete (70.) Lebensjahr - sondern bis zum Ablauf des Schuljahres oder Semesters, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird, hinauszuschieben.

4. Antragsaltersgrenzen (§ 39 Absatz 3 LBG)

Die bisherige allgemeine Antragsaltersgrenze von 63 bleibt bestehen, der maximale Versorgungsabschlag wird aber - wie im Rentenrecht und beispielsweise wie in Brandenburg und beim Bund - auf 14,4 Prozent erhöht (§ 14 Absatz 3 LBeamtVG). Unter § 69g LBeamtVG wird eine Übergangsregelung für die betroffenen Dienstkräfte eingeführt.

Die Antragsaltersgrenze bei Schwerbehinderung (§ 39 Absatz 3 Nr. 1 LBG, § 3 Absatz 3 Nr. 2 RiGBIn) von bisher 60 wird schrittweise auf 62 Jahre unter Beibehaltung des max. Versorgungsabschlags von 10,8 % angehoben. Ein abschlagsfreier Ruhestand ist mit Vollendung des 65. Lebensjahres möglich.

Darüber hinaus schafft die unter § 14 Absatz 3 Satz 5 Nr. 1 LBeamtVG vorgesehene Regelung die auch im Rentenrecht bestehende Möglichkeit eines abschlagsfreien Beginns des Ruhestands mit Vollendung des 65. Lebensjahrs nach 45 Dienstjahren.



Maiempfang:

von links nach rechts Diana Freise, Lutz Stöhr, Ulf Radtke, Karsten Kahlenberger, Marion Maul, Karsten Lewin

Anhebung der Altersgrenzen - Teil 2

Stellungnahme der GVV

Der jetzige Entwurf des Gesetzes nimmt auf die Belange der betroffenen Beamtinnen und Beamten nicht ausreichend Rücksicht. Nach Auffassung der GVV muss er daher modifiziert werden - auch im Interesse, mehr Personal für den öffentlichen Dienst in Berlin zu gewinnen.

Folgende Änderungen hält die GVV für notwendig:

1. Zumindest den Altersgruppen 1961 - 1967 (bei Schwerbehinderten: 1966 - 1972) wird ein Wahlrecht zwischen einer Beibehaltung der bisherigen Altersgrenze oder einer Erhöhung der Besoldung eingeräumt.

Vielen Kolleginnen und Kollegen dürfte Freizeit sehr wichtig sein. Sollte auch in Berlin die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten, entfällt für viele verbeamtete Beschäftigte ein wesentlicher Anreiz, weiterhin für das Land Berlin zu arbeiten. Die Abwanderung in andere Bundesländer dürfte dann umso stärker werden - mit der Folge eines sich weiter verschärfen Mangels an Personal in Berlin.

Mit dem Wahlrecht wird dieses Problem entschärft. Jede(r) Betroffene könnte so entscheiden, ob mehr Freizeit oder ein höheres Gehalt gewünscht wird. Das Argument des Senats, dass ein Beibehalten der bisherigen Altersgrenze zu stärkeren finanziellen Belastungen führen würde, wäre entkräftet.

Für die Jahrgänge 1968/1973ff müssen ebenfalls Modelle eines Wahlrechts geschaffen werden.

2. Mit dem Anhebung der Altersgrenzen in Dreimonatsschritten wird statt 2026 erst 2027 begonnen, also zusammen mit dem Jahr des Beginns der höheren Besoldung für Beamte.

Durch diese Angleichung wird das Inkrafttreten der Gesetzesänderungen einheitlich geregelt.

3. Bei gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern beginnt die stufenweise Heraufsetzung der Altersgrenze erst ab Jahrgang 1965.

Seit Jahren sind neben schwerbehinderten auch gleichgestellte Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter in besonderem Maße von der wachsenden Arbeitsbelastung betroffen. Sie müssen eine Art „Zweifrontenkrieg“ zwischen den erhöhten dienstlichen Anforderungen und ihren gesundheitlichen Einschränkungen führen, ohne aber die Möglichkeit zu haben, zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand einzutreten. Die vorgeschlagene Regelung schafft hier einen gewissen Ausgleich, und die finanziellen Lasten für das Land Berlin dürften überschaubar sein.



Maiempfang:

von links nach rechts Lutz Stöhr, Karsten Kahlenberger, Kai Wegner, Regierender Bürgermeister, Marion Maul, Hoa Thu Do, Ulf Radtke

Personalratswahlen 2024

Die da oben ...

... können nicht machen, was sie wollen. Personalräte üben umfangreiche Rechte zum Schutz der Beschäftigten aus. Wie es in einer Demokratie üblich ist, kann das dafür zuständige Personal ohne Blutvergießen, sondern durch Wahlen neu bestätigt oder ausgetauscht werden. Sie sind sozial engagiert und wollen in Ihrem Betrieb mitgestalten? Dann kandidieren Sie doch als Personalrätin/Personalrat. Wir unterstützen Sie dabei.

Sie müssen nicht Mitglied der GVV sein, dürfen aber keiner anderen Gewerkschaft angehören. Zusätzlich suchen wir auch für den Hauptpersonalrat (HPR) Kolleginnen und Kollegen. Es geht übrigens beides, örtlicher Bereich und HPR. In loser Reihenfolge veröffentlichen wir in unserem Newsletter Beispiele von Kolleginnen und Kollegen, die in ihrem Bereich etwas positiv gestalten möchten.

Sie wollen mitmachen? Dann mailen Sie uns:
info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Team Lutz Stöhr • Bezirksamt Pankow

Ich trete an für die Wahl zum Personalrat 2024. Wollen Sie in meinem Team mitmachen?

Warum kandidiere ich für den Personalrat?

Ich bin schon immer auf der Seite derer, die Hilfe brauchen und spreche das an was anderen und mir auf der Seele brennt. Es hat die Menschen weitergebracht, die ich mit meinem Engagement unterstützten konnte. In manchen komplexeren Situationen ging es zwei Schritte vor und einen zurück, danach mit neuer Energie und Strategie wieder zwei vor, weil nicht aufgeben die Devise ist.

Ich bin seit 2017 im Bezirksamt Pankow von Berlin und habe viele Kolleginnen und Kollegen kommen und gehen sehen. Manche gingen in den wohlverdienten Ruhestand, andere aus Frust wegen der Arbeitsbedingungen, oder weil der andere Arbeitgeber einfach ein besseres Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen oder Aufstiegschancen bot. Wir sind in allen Abteilungen zu wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den immer mehr werdenden Arbeitsaufwand.

Uns fehlen qualifizierte Personen.

Es liegt aber nicht immer daran, ob sich Fachkräfte bewerben, sondern an den langen Auswahlverfahren bis es zu Entscheidungen kommt. Wir bilden sehr gute Fachkräfte aus. Ich habe in den letzten 6 Jahren meine eigenen Erfahrungen gesammelt; und sie erhalten im Bezirksamt Pankow von Berlin alle eine Chance, einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Im Gespräch mit der Ausbildungsleitung, ist das Angebot andere Arbeitgeber ansprechender und sie sind schneller, möglicherweise attraktiver und werben uns die Starken ehemaligen Auszubildenden ab.

DAS SOLL SICH ÄNDERN, AUF WAS WARTEN WIR!

Jetzt an Sie alle, die den Newsletter lesen.

Bei Bränden, bei Überflutungen, bei Verletzungen durch Unfälle: **WER KOMMT / RETTEN, LÖSCHEN, BERGEN, SCHÜTZEN UND HILFT?**

In meinem Dorf in dem ich wohne, wir die Kameradinnen und Kameraden der Freiwilligen Feuerwehr in Berlin und Brandenburg, wenn nicht WIR, es kommt -- KEINER! Hier sind wenige für viele da, so auch ich seit 2009.



Wenn es nicht Menschen gäbe, die Blutspenden, woher kommt dann das Blut für Patienten in Notfällen? Hier sind wenige für viele da, so auch ich seit 14 Jahren.



Und nun, wenn es nicht Menschen wie Dich und mich gäbe. Wer unterstützt die Kolleginnen und Kollegen, wenn niemand im Personalrat sitzt, der Sie und Ihre Probleme kennt? Da kommen wir liebe Kolleginnen und Kollegen, die sich auch für Sie / Euch einsetzen im Personalrat. Und jetzt kommen SIE / IHR, geht wählen und unterstützt UNS und Euch, bei der Wahl im Herbst, sodass wir gute Vertreter im Personalrat haben.

Machen Sie mit und melden Sie sich bei mir, lasst uns das Team Lutz Stöhr Personalrat Pankow vergrößern.
lutz.stoehr@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Ihr Kollege Lutz Stöhr für den Personalrat Pankow.

Betriebsgruppe BA Spandau

Als erste Betriebsgruppe der GVV in den Berliner Bezirksämtern gegründet. Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit generiert viele Mitglieder, die dann auch eine Betriebsgruppe gründen. Dies sind ihre Sprecher, v.l.n.r.: Sebastian Pralat (sebastian.pralat@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de), Sven Petit (sven.petit@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de) und Andreas Steinecke (andreas.steinecke@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de), alles auch aktive Personalratsmitglieder. Ihr erster Wunsch an Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen des Bezirksamtes Spandau: Wir stellen ein Team für die Personalratswahlen auf.

Sie können dort mit uns gestalten und gute Arbeitsbedingungen schaffen. Es ist aber keine zwingende Voraussetzung, Mitglied der GVV zu sein. Sie dürfen aber nicht anderweitig organisiert sein.

Sebastian Pralat: Seit 2017 arbeite ich im BA Spandau im Fachbereich Vermessung und seit vier Jahren bin ich Teil des Personalrats. In dieser Zeit habe ich wertvolle Einblicke und Erfahrungen in verschiedene Bereiche der Personalratsarbeit gewonnen. Diese möchte ich weiterhin nutzen, um mich aktiv für Ihre Interessen und Anliegen stark zu machen.

Sven Petit: ich bin noch junge 38 Jahre, seit 2020 Mitglied des Personalrates und seit April 2023 freigestellt. Mein Hunger, Veränderungen aktiv zu gestalten, ist noch lange nicht gestillt.

Andreas Steinecke: Als Schulhausmeister muss ich mit vielen Menschen „können“, was ich kann und mir Spaß bereitet. Wenn es hektisch wird, behalte ich die Ruhe und setze das Notwendige um. Diese Fähigkeiten möchte ich als Personalrat zu Ihrem Nutzen weiterhin einbringen.

Interessiert? Dann mailen Sie uns bitte.



Gesucht!

Engagierte Frauen für die Wahlen zur Frauenvertretung!

Im Herbst 2024 steht neben den Wahlen zum Personalrat auch wieder die Wahl der Frauenvertreterin an.

Die Frauenvertreterin ist für die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zuständig. Dieses Gesetz hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen in Beschäftigung voranzutreiben, bestehende Unterrepräsentanzen zu beseitigen und Diskriminierungen von Frauen zu verhindern. Sie ist vom Arbeitgeber bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

Außerdem hilft die Frauenvertreterin, Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, z. B. in der Arbeitszeitgestaltung. Es wird per Direktwahl die hauptamtliche Frauenvertreterin sowie ihre Stellvertreterin gewählt. Wir suchen noch engagierte Frauen, die Interesse an diesem Ehrenamt haben und sich gerne dafür aufstellen lassen möchten.

Meldet euch dafür gerne unter
j.rennert@ba-spandau.berlin.de



Team Sven Hansen • BA Treptow-Köpenick

**Ich weiß nicht ob es besser wird, wenn es anders wird.
Ich weiß nur, dass es anders werden muss, wenn es besser werden soll.**

Ich bin Sven Hansen, arbeite seit dem Jahr 2016 im Amt für Soziales und bin Mitglied der GVV-Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr. Ich möchte bei der diesjährigen Personalratswahl mit einer eigenen Liste antreten und suche hierfür noch motivierte Mitstreiter, die wie ich Lust verspüren sich für die Belange aller Beschäftigten des Bezirksamtes Treptow-Köpenick mit viel Energie einzusetzen.

Ich möchte mitgestalten und dadurch Verantwortung übernehmen anstatt mich nur hinter verschlossenen Türen über die Umstände zu beklagen. Ich berate andere Menschen gern und zeige dadurch, dass sie nicht allein sind. Es wäre auch möglich eine Beamtenliste aufzustellen, wenn es Menschen gibt, die hierzu Motivation verspüren.

Wer sich jetzt und hier angesprochen fühlt meldet sich bei mir: kurzer Weg Telefon 5990 oder unter der E-Mail-Adresse sven.hansen@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de



Hauptstadtzulage

Im letzten Jahr entschied das Verwaltungsgericht Berlin über eine von der GVV unterstützte Musterklage, dass die in Berlin nur für Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 eingeführte sogenannte Hauptstadtzulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich verfassungswidrig sei. Sie verstößt nach Auffassung des Verwaltungsgerichts Berlin gegen das besoldungsrechtliche Abstandsgebot.

Was ist aber mit den Tarifbeschäftigten? 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. Ob dies zum gewünschten Erfolg führt, ist fraglich. Wir bieten betroffenen und interessierten Tarifbeschäftigten Austausch und Beratung an, was zu unternehmen wäre. Wenn Sie daran mitwirken möchten, dann mailen sie uns bitte:

info@gewerkschaftverwaltungundverkehr.de

Maiempfang:

v.l.n.r.: Frau Dr. Stutz (Staatssekretärin für Mobilität und Verkehr), Frau Behrendt (Staatssekretärin für Klimaschutz und Umwelt), Herr Radtke (Personalrat Sen-MVKU) und Frau Helbig (st. Frauenvertreterin)



Berliner Besoldungsgesetz 2024 – 2026

Der Besoldungsexperte, André Grashof, kommt zum Schluß, das auch dieses Besoldungsgesetz, wie auch alle Vorgängerregelungen, nicht verfassungsgemäß sei. Wir greifen hier nur zwei Aspekte raus, die Kosten für Unterkunft und Heizung. Die vollständigen Ausführungen finden Sie bei <http://www.berliner-besoldung.de/>, eine Initiative, die auch von der GVV unterstützt wird.

Es ergibt sich eine Monatsbesoldung, wenn Berlin zum 01.11.2024 die Tarifeinigung zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten übertragen wird und zuvor so alimentiert, wie es derzeit ist:

- Nettoalimentation A 5/1: 2.983,63 €
- Grundsicherungsniveau: 3.509,80 €
- Mindestalimentation: 4.036,27 €
- absoluter Fehlbetrag: 1.052,64 €
- prozentualer Fehlbetrag: 26,1 %

Eine Aufspaltung der Besoldungserhöhungen bis in das Jahr 2026 hinein, kann beispielsweise nicht die Mietkostenentwicklung im Land Berlin (Tagesspiegel-Artikel vom 04.04.2023, stellte fest: „Wie ungeheuerlich die Mieten auf dem Berliner Markt in den letzten Monaten gestiegen sind, zeigen Daten des Immobilienportals Immowelt vom Februar. Demnach sind die Angebotsmieten in nur drei Monaten um 27 Prozent in die Höhe geschneit...“) und auch nicht die Inflationsrate (die beispielsweise im Februar 2023 bei unglaublichen 8,8 % lag – gemäß statista) auffangen, die in den letzten Jahren einen erheblichen Einfluss auf sämtliche Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt hatte und auch bis in das Jahr 2026 hinein haben wird.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 04. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – Rn. 55 ff. (vgl. https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/05/ls20200504_2bvl000418.html) hinsichtlich der Berliner Unterkunfts-kosten das 95 %-Perzentil als sachgerecht betrachtet und es deshalb zur Bemessung der Berliner Verhältnisse herangezogen.

Es hat dabei zugleich festgestellt: „Die nachfolgenden Ausführungen stellen keine für den Besoldungsgesetzgeber in jeder Einzelheit verbindliche Berechnungsgrundlage dar. Ihm stünde es insbesondere frei, die Höhe des Grundsicherungsniveaus mit Hilfe einer anderen plausiblen und realitätsgerechten Methodik zu bestimmen“ (Rn. 53). „Realitätsgerecht“ heißt dabei, dass eine andere Methode dabei zwangsläufig zu keinen signifikant anderen Ergebnissen führen kann als die vom Bundesverfassungsgericht herangezogene.

Legt man nun das hochgerechnete 95 %-Perzentil für 2024 zugrunde, dann kommt man auf kalte Unterkunfts-kosten von 1.182,- € und nicht wie der Senat in seiner evident sachwidrigen Bemessung auf 828,- €. Die warmen Unterkunfts-kosten sind am aktuellen Heizspiegel zu bemessen und führen zu monatlichen Heizkosten in Höhe von 280,57 € und nicht, wie es der Senat weiterhin auf der S. 75 des Entwurfs gezielt sachwidrig vollzieht, auf 173,23 €. Die realitätsgerechten Unterkunfts-kosten betragen entsprechend 1.462,57 € und nicht 1.001, 23 €, die der Senat zugrunde legt (- 31,5 %). Die Mindestalimentation wird allein auf dieser Grundlage bereits um mehr als 530,- € pro Monat zu gering bemessen. Unabhängig davon, dass der neue in § 40a geregelte ergänzende Familienzuschlag grob verfassungswidrig ist, was auch in diesem Senat jeder weiß, ist die Mindestalimentationshöhe wie gehabt zielgerichtet verfassungswidrig und also in evidenter Weise eklatant zu niedrig bemessen worden.

Die GVV prüft, ob und wie rechtlich gegen die weitere nicht angemessene Alimentation vorgegangen werden kann.



Maiempfang:

Kai Wegner, Regierender
Bürgermeister, Lutz Stöhr

Inflationsausgleichszahlung während der Elternzeit

Im April 2024 (Aktenzeichen 3 Ca 2231/23) hat das Arbeitsgericht Essen im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden, dass die Inflationsausgleichszahlungen auch während der Elternzeit nicht gekürzt werden dürfen. Der Fall wurde auf der Grundlage des TVöD entschieden.

Das Urteil, falls es rechtskräftig wird, hat direkte Auswirkungen ausschließlich auf den Bereich des TVöD. Der Landesdienst

Berlin wird nach TV-L bezahlt. In der Vergangenheit war es immer so, dass positive Entscheidungen aus dem einem Tarifgebiet trotz identischer Formulierung ohne Rechtsstreit nicht übertragen wurde.

Wie in diesem Fall die TdL entscheidet, kann nicht vorausgesagt werden. Wegen der Ausschlussfristen raten wir den Betroffenen, vorsorglich Ansprüche geltend zu machen.

GIBT ES DOCH DEN
INFLATIONS-AUS-
GLEICH FÜR MICH?

SOLL ES AUCH IN
DER ERZIEHUNGS-
ZEIT GEBEN



Maiempfang:

von links nach rechts
Lutz Stöhr, Karsten Kah-
lenberger, Kai Wegner,
Regierender Bürgermeis-
ter, Marion Maul, Hoa
Thu Do, Ulf Radtke

Erstmals im Aufsichtsrat

Anfang Juni fanden bei der Stromnetz Berlin GmbH (SNB) und bei der Berlin Energie Netzholding GmbH (BEN) Aufsichtsratswahlen statt.

Wir sind mit je einer Gewerkschaftsliste angetreten und kooperieren mit der Mitarbeiterliste „wir für Euch“ die auch zu beiden Wahlen antrat.

Wir sind mit erfahrenen Kandidaten zur Wahl angetreten. Am besten haben wir prozentual bei der AR-Wahl der BEN mit unserer Gewerkschaftsliste abgeschlossen. Dort haben wir mit 26,2 Prozent über ein Viertel der Stimmen gesammelt. Leider reichte das nicht für ein Mandat, da hier nur 2 Mandate vergeben wurden

Das haben wir aber über die Mitarbeiterliste der SNB gewonnen mit 23,74 Prozent, schade, dass uns dort eine „3 Liste“ knapp 10 Prozent gekostet hat, sonst wären es 2 Sitze geworden.

Als Mitglieder des Aufsichtsrates der Stromnetz Berlin GmbH sind unsere Mitglieder Arne Pfau und als sein Vertreter Hartmut Krieg gewählt worden

Bei der BEN-Mitarbeiterliste haben wir 16,3 Prozent und bei der SNB-Gewerkschaftsliste 18,1 Prozent gewonnen. Mit dem Gewinn des Mandats über unsere Mitarbeiterliste „Wir für Euch“, die eng mit der GVV kooperiert, hat ver.di zum ersten Mal ein Arbeitnehmermandat im Aufsichtsrat verloren.

PITS 2024

Security Performance Management ist von zunehmender Wichtigkeit in der modernen Sicherheitslandschaft.

Ähnlich wie ein effektives Immunsystem den menschlichen Körper schützt, ist ein gut funktionierendes Security Performance Management entscheidend, um Verwaltung, Unternehmen und Organisationen vor den ständig wachsenden Bedrohungen durch Cyber-Angriffe zu schützen.

In der digitalen Welt müssen Organisationen sich vor Ransomware, DDoS-Angriffen, Zero-Day-Exploits und Phishing-E-Mails schützen. Ein effektives Security Management erfordert eine Kombination aus vorbeugenden Maßnahmen sowie reaktiven Maßnahmen, die sich im Laufe der Zeit entwickeln. Wenn das Security Performance Management einwandfrei funktioniert, bleibt es unbemerkt. Doch wenn es versagt, sei es aufgrund von Schwächen oder besonders ausgeklügelten Angriffen, können erhebliche Schäden die Folge sein. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, Maßnahmen zu implementieren, die nicht nur präventiv, sondern auch nach erfolgreichen Angriffen Schäden beheben können. In der digitalen Welt können neue Bedrohungen und Angriffsmuster schnell auftauchen. Daher ist kontinuierliche Innovation im Security Performance Management von entscheidender Bedeutung, um den Schutz aufrechtzuerhalten. Bedrohungen müssen frühzeitig erkannt und abgewehrt werden, um den reibungslosen Betrieb von Organisationen sicherzustellen.

Die Public-IT-Security (PITS) 12./13.6.2024 in Berlin widmet sich voll und ganz dem Thema Security Performance

Management. Die Veranstaltung bringt IT-Verantwortliche von verschiedenen Organisationen, Behörden, Unternehmen und der Wissenschaft zusammen, um sich über neue Trends und Strategien im Bereich der IT-Sicherheit auszutauschen. Die PITS ist seit über einem Jahrzehnt eine zentrale Plattform für den Wissensaustausch und die Diskussion aktueller Entwicklungen in der IT-Sicherheit. Die Veranstaltung kombiniert bewährte Traditionen mit modernen Sicherheitskonzepten und bietet Raum für einen interdisziplinären Dialog über die Zukunft der Sicherheit im digitalen Zeitalter.



Urlaub während Krankschreibung

Die schönste Zeit des Jahres steht an: die Urlaubszeit. Neben der Vorfreude kommen aber auch Überlegungen: Was passiert, wenn etwas passiert? Was ist zu beachten, wenn bereits vor Reisebeginn Arbeitsunfähigkeit eintritt? Ist trotz Krankschreibung Urlaub im Ausland überhaupt möglich? Vom Grundsatz her schließen sich Urlaub und Arbeitsunfähigkeit schon gegenseitig aus. Wer arbeitsunfähig ist, kann deshalb eigentlich keinen Urlaub nehmen. Wer aber arbeitsunfähig ist, muss nicht zwangsläufig zuhause im Bett liegen. Bei Reisen während einer Arbeitsunfähigkeit, insbesondere ins Ausland, ist jedoch Vorsicht geboten. Es ist einiges zu beachten, wenn man keine Leistungsansprüche riskieren möchte.

Urlaub während Krankengeld: Krankenkasse muss zustimmen

Soll während des Krankengeldbezugs eine Auslandsreise durchgeführt werden, sollte die Krankenkasse immer frühzeitig darüber informiert werden. Hintergrund ist, dass der Anspruch auf Leistungen ruht, solange Versicherte sich im Ausland aufhalten (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V). Zweck dieser Regelung ist der Ausschluss derjenigen Leistungen, bei denen sich - wie beim Krankengeld - die Anspruchsvoraussetzungen nicht mit hinreichender Sicherheit feststellen lassen. Die Arbeitsunfähigkeit im Ausland nachzuweisen, ist meist mit Schwierigkeiten verbunden. Der Anspruch auf Krankengeld ruht nicht, wenn sich Versicherte nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit mit Zustimmung der Krankenkasse im Ausland aufhalten (§ 16 Abs. 4 SGB V).

Urlaub während Krankschreibung: Reise ohne Zustimmung

Um eine Ablehnung zu vermeiden, könnte der Gedanke aufkommen, ohne Genehmigung der Krankenkasse die Reise anzutreten. Es ist jedoch sehr riskant, auf eine Genehmigung zu verzichten. Erlangen die Krankenkassen Kenntnis von einem nicht im Vorfeld genehmigten Auslandsaufenthalt, wird mindestens für diesen Zeitraum kein Krankengeld gezahlt. Auch können sich durch fehlende Nachweise der Arbeitsunfähigkeit Auswirkungen auf den weiteren Krankengeldanspruch und dadurch sogar auf den Versicherungsschutz ergeben, weil die Mitgliedschaft nicht mehr durch den Krankengeldbezug aufrechterhalten bleibt.

Wie sieht die Prüfung der Krankenkasse aus?

Eine Auslandsreise kann nur dann durch die Krankenkasse genehmigt werden, wenn der Heilprozess durch den Urlaub nicht gefährdet oder verzögert wird. Hierfür müssen

die Versicherten einen entsprechenden Antrag bei ihrer Krankenkasse stellen. Auf Basis dieses Antrages wird in der Regel noch vor Urlaubsantritt eine Stellungnahme beim Medizinischen Dienst eingeholt, die die Grundlage für die Entscheidung der Krankenkasse darstellt. Damit der Gutachter alle relevanten Informationen berücksichtigen kann, sollte zumindest von den behandelnden Ärzten ein entsprechendes positives Attest vorgelegt werden. Erscheint eine Auslandsreise nicht zielführend für den weiteren Krankheitsverlauf, kann die Kasse diese untersagen.

Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung?

Bei einem Antrag auf eine Auslandsreise muss durch die Krankenkasse eine Ermessensentscheidung getroffen werden. Hierzu prüft die Krankenkasse in jedem Einzelfall,

- inwieweit die Gefahr eines Leistungsmissbrauchs besteht,
- ob eine erfolgreiche Behandlung auch im Ausland gewährleistet ist und
- ob und ggf. aus welchen Gründen die Gefahr einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit als Folge des Auslandsaufenthalts besteht.

Um kein Risiko einzugehen, dass die Krankenkasse nicht rechtzeitig über den Antrag entscheiden kann, sollte aufgrund der Beauftragung des Medizinischen Dienstes (bedarf einer gewissen Vorlaufzeit) ein Zeitpuffer eingeplant werden. Zu empfehlen sind mindestens 2 bis 3 Wochen vor dem geplanten Urlaubsantritt.

Urlaub während Krankschreibung: Hinweis an den Arbeitgeber sinnvoll

Bestehen grundsätzlich keine ärztlichen Bedenken, eine Auslandsreise anzutreten, sollte der Kontakt mit dem Arbeitgeber gesucht werden. Hintergrund ist, dass

- der Arbeitgeber meistens nicht den Grund für die Arbeitsunfähigkeit des Versicherten kennt und
- damit unnötige Zweifel dahingehend entstehen, ob die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich gerechtfertigt ist.

Der Versicherte ist zwar nicht verpflichtet diese Auskünfte zu erteilen, jedoch schaffen offene Gespräche Vertrauen und beugen Misstrauen vor.

*Quelle: Urlaub während Krankschreibung:
Was ist zu beachten? | Sozialwesen | Haufe*

Hitze im Betrieb

Schon ein paar wenige Maßnahmen können das Arbeiten im Sommer erträglich gestalten.

Bei steigenden Außentemperaturen kann es in Arbeitsräumen heiß werden. Entsprechende Maßnahmen können das Arbeiten bei Hitze für Beschäftigten erträglicher gestalten. Die Sonne scheint und draußen zeigt das Thermometer 30 Grad Celsius. Ein perfekter Sommertag – zumindest für diejenigen, die bei den sommerlichen Temperaturen den Tag am See oder Schwimmbad verbringen. Wer hingegen bei diesen Temperaturen arbeiten muss, ist von der Hitze häufig belastet. Was extreme **Hitzebelastung** bedeutet und welche Tätigkeiten durch derartige Belastungen zu besonderen Gefährdungen führen können, konkretisiert die **Arbeitsmedizinische Regel 13.1**.

Arbeiten bei Hitze kann das Herz-Kreislauf-System beanspruchen, zu einem erheblichen Flüssigkeitsverlust führen sowie die Aufmerksamkeit negativ beeinflussen. Bei einer sehr großen Hitzebelastung kann es im schlimmsten Fall zu einer Hitzeerschöpfung oder einem Hitzekollaps kommen.

„Bei Hitze steigt auch das Unfallrisiko“

Wie können Arbeitgeber das Unfallrisiko bei starker Hitze im ...

Technische und organisatorische Maßnahmen

Die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5 konkretisiert die Anforderungen an Raumtemperaturen von Arbeitsstätten. In der ASR ist festgehalten, dass Arbeitgeber bereits beim Einrichten der Arbeitsstätte darauf achten müssen, „dass die **baulichen Voraussetzungen an den sommerlichen Wärmeschutz** nach den anerkannten Regeln der Technik (nach geltendem Baurecht) gegeben sind“.

Trotzdem kommt es im Sommer immer wieder vor, dass aufgrund direkter Sonneneinstrahlung und extremer Außentemperaturen die Raumtemperatur stark ansteigt. Gezielte **Maßnahmen helfen, die Temperatur in den Räumlichkeiten möglichst gering zu halten** und so das Arbeiten bei Hitze zu ermöglichen. Sicherheitsbeauftragte können gemeinsam mit den Vorgesetzten die nachfolgenden Maßnahmen ergreifen bzw. veranlassen.

Maßnahmen, um beim Arbeiten Hitze zu reduzieren

- **Sonnenschutz anbringen:** Rollos, Jalousien und Gardinen verhindern, dass die Sonne direkt in die Räumlichkeiten scheint.
- **Richtiges Lüften:** Um die Raumtemperatur möglichst niedrig zu halten, sollten die Beschäftigten wissen, wie sie optimal lüften: Fenster sollten morgens und abends geöffnet werden, während des Tages aber geschlossen bleiben.
- **Wärmequellen vermeiden:** Geräte wie Drucker oder Kopierer in anderen Räumen unterbringen und sie nur bei Bedarf einschalten.
- **Getränke zur Verfügung stellen:** Um Flüssigkeitsverlust vorzubeugen, sollten den Beschäftigten Getränke, z. B. in Form eines Wasserspenders, zur Verfügung gestellt werden.
- **Arbeitszeiten anpassen:** Gleitzeit anbieten: Beschäftigte beginnen in den kühleren Morgenstunden mit der Arbeit und beenden diese, wenn es draußen am wärmsten ist.
- **Bekleidungsregeln lockern:** Luftdurchlässige, leichte und bequeme Kleidung hilft, die Körpertemperatur zu regulieren.

Informationen zu Tätigkeiten mit extremer Hitzebelastung, die zu einer besonderen Gefährdung führen können, liefert die AMR 13.1.

Tätigkeiten an Bildschirmgeräten

Neue Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 13.4

Die AMR 13.4. richtet sich an Arbeitgeber, **Betriebs- und Personalräte**, Beschäftigte sowie Betriebsärzte und Betriebsärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Sie konkretisiert den **Anlass für eine Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten** nach Anhang Teil 4 der ArbMedVV, die im Rahmen von festen Arbeitsplätzen, Telearbeitsplätzen sowie mobiler Arbeit ausgeführt werden, und weist auf die Möglichkeit einer Wunschvorsorge hin.

Die Gefährdungsbeurteilung ist Grundlage für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 3 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV).

Die AMR 14.1 (Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens) und die AMR 3.3 (Ganzheitliche Vorsorge) sind zu berücksichtigen. Die Fristen für die Angebotsvorsorge sind in der AMR 2.1 konkretisiert.

Mögliche gesundheitliche Auswirkungen

- Augen und Sehvermögen
- Asthenopische Beschwerden (tränenende Augen, Verminderung der Sehschärfe, gerötete Augen, Kopfschmerzen)
- Trockene Augen, Visusveränderung bei Heranwachsenden
- Visuelle Überbeanspruchung (CVS, chronic visual syndrome)
- Bewegungsapparat und weitere Organsysteme
- Beschwerden im Bereich Lendenwirbelsäule, Halswirbelsäule, Schulter, Arm und Hand
- Erkrankungen der Sehnenscheiden
- mögliche Folgeerkrankungen im Herz-Kreislauf-System und Stoffwechsel
- Psyche
- Angst vor indirekter, technischer Überwachung
- Konzentrationseinschränkung, eingeschränktes Abschalten von der Arbeit,
- Erschöpfung und Ermüdung, Monotonie-Erleben
- Verstärkung begünstigender Faktoren für psychische Erkrankungen, Schlafstörungen,
- selbstgefährdendes Verhalten
- AMR 13.4 „Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“
- (PDF, 203 KB, Datei ist barrierefrei/barrierearm)

Download

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/AMR/AMR-13-4.html>



Gewerkschaftsbeiträge sind Werbungskosten

Sie sind im aktiven Dienst und Mitglied einer Gewerkschaft? Dann können Sie Ihren Mitgliedsbeitrag bei der Steuerklärung als Werbungskosten geltend machen. Was ist aber, wenn Sie aus dem aktiven Dienst ausscheiden? Bisher erkannte dann das Finanzamt diese Kosten nicht mehr an. Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 28. Juni 2023, VI R 17/21 dies verändert, so jedenfalls unsere Rechtsauffassung.

Aufwendungen einer Ruhestandsbeamtin im Zusammenhang mit ihrer ehrenamtlichen Gewerkschaftstätigkeit sind als Werbungskosten bei ihren Versorgungsbezügen zu berücksichtigen. Das ist der Tenor des Urteils.

„Ob sich der streitige Aufwand konkret auf die Höhe des Arbeitslohns auswirkt, ist dabei ohne Belang (Senatsurteil vom 06.05.2010 - VI R 25/09, BFHE 229, 297, BStBl II 2010, 851, Rz 9). Stehen Aufwendungen in einem objektiven Zusammenhang mit dem Beruf, so ist es für den Begriff der Werbungskosten überdies nicht von Bedeutung, ob die Vorstellungen des Steuerpflichtigen, den Beruf zu fördern, der Wirklichkeit entsprechen, das heißt geeignet sind, dieses Ziel zu erreichen. Die Rechtsprechung hat daher die Anerkennung von Werbungskosten und Betriebsausgaben grundsätzlich nicht davon abhängig gemacht, ob der mit den Aufwendungen erstrebte Erfolg eingetreten ist und ob die Aufwendungen nach objektiven Gesichtspunkten üblich, notwendig oder zweckmäßig waren. Vielmehr hat der Steuerpflichtige einen Ermessensspielraum, ob und welche Aufwendungen er zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung seiner Einnahmen tätigt.“

„Nach diesen Grundsätzen ist auch der Abzug von Werbungskosten bei den Versorgungsbezügen zu beurteilen.“

„Gewerkschaften sind dauernde freie Vereinigungen von Arbeitnehmern zum Zwecke der Erlangung und Erhaltung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen. Sie sind solidarische Interessenvertretungen der ihnen angeschlossenen Beschäftigten (Mitglieder), deren Zweck unter anderem auf die Verbesserung der beruflichen Bedingungen ihrer angeschlossenen Beschäftigten (Mitglieder), im Besonderen auch

deren Einnahmen, gerichtet ist. Art und Organisation der Interessenvertretung stellen somit die Gewerkschaften, auch sofern sie Industrieverband sind, an die Seite der echten Berufsverbände, die ebenfalls objektiv in einem engen, durch ihre Aufgabenstellung und ihre tägliche Arbeit sichtbaren Zusammenhang mit den Berufen der in ihnen vereinigten Mitglieder stehen. Unter diesen Gesichtspunkten sind auch Maßnahmen der Mitglieder selbst zur Stärkung, Erhaltung und Förderung des sie vertretenden Berufsverbands zu sehen. Da die Arbeit eines Berufsverbands auf dem Gedanken beruht, dass nur die Solidarität der Mitglieder zur Veränderung der beruflichen Bedingungen zugunsten der angeschlossenen Mitglieder führt, ist es folgerichtig, bei den Aufwendungen eines Mitglieds zwecks Förderung der solidarischen Gemeinschaft ebenfalls einen objektiven, durch Aufgabenstellung und Arbeit des Berufsverbands sichtbar werdenden Zusammenhang mit seiner Berufstätigkeit zu bejahen. Dieser Zusammenhang reicht aus, den Werbungskostenbegriff zu erfüllen, obwohl die Aufwendungen des einzelnen Mitglieds in der Regel nicht unmittelbar und allein auf dessen eigene berufliche Bedingungen, sondern nur mittelbar durch die Arbeit der Gemeinschaft auf die Verhältnisse sämtlicher betroffener Mitglieder des Berufsverbands einwirken können. Denn der Werbungskostenbegriff erfordert nicht einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen den Aufwendungen und der Förderung der Berufstätigkeit.“

„Ausgehend von diesen Grundsätzen ist die Würdigung des FG, dass die Aufwendungen der Klägerin, die ihr im Rahmen ihrer Gewerkschaftstätigkeit entstanden sind, in einem Veranlassungszusammenhang mit dem Erhalt und der Sicherung ihrer Versorgungsbezüge stehen, jedenfalls möglich und daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.“
Zitate aus o.g. Urteil.

Wenn Sie Pensionärin oder Pensionär und Gewerkschaftsmitglied sind, dann können Sie Ihren Mitgliedsbeitrag bereits in der für 2023 fälligen Steuererklärung geltend machen. Rentnerinnen und Rentner sollten den Gleichbehandlungsgrundsatz geltend machen.

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.

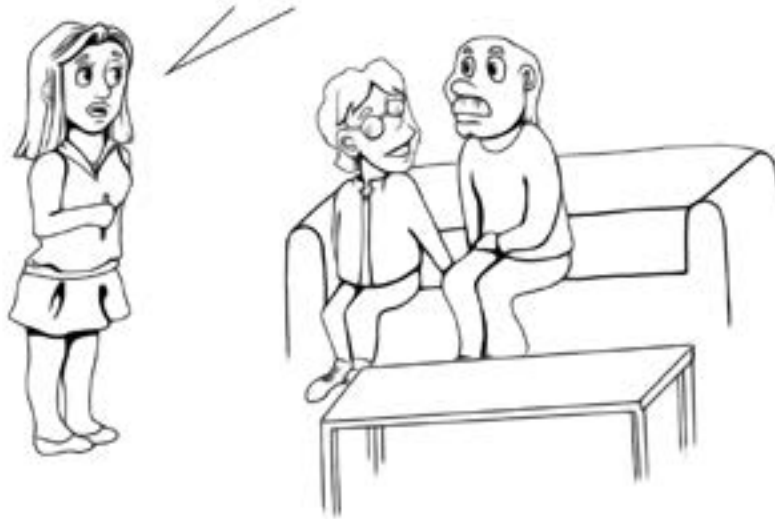
Ort

Datum

Unterschrift

Cartoon

RUNTER VOM SOFA, WENN IHR
WAS VERÄNDERT WOLLT.
DIE GVV UNTERSTÜTZT EUCH,
WENN IHR FÜR DEN PERSONALRAT
KANDIDIEREN WOLLT.



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