GEWERKSCHAFT VERWALTUNG UND VERKEHR

GVV Newsletter

Dezember 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort ... 1
Nein 1
Besoldung Berliner Landesbeamte ... 2
Köpfe auf die Straße!!!! ... 2
Ein persönlicher Brief unseres Anwaltes 3
Neujahrsempfang ... 3
Arbeit gesund gestalten ... 4
Gewalt gegen Beschäftigte ... 5
Was ist bloß los mit uns? ... 6
Zukunft Dienstrecht 2025 ... 7
Sehr geehrte Frau Senatorin Bonde, ... 8
Weihnachtsgrüße der GVV ... 8
Bekanntgabe der GVV ... 9
Personalversammlung des Bezirksamts Spandau ... 10
Personalversammlung der SenMVKU ... 12
Hauptstadtzulage für Beamte des höheren Dienstes ... 13
Wasserversorgung ... 14
Eine GVV-Mitgliedschaft lohnt sich! ... 15
Cartoon ... 16
GANZ ZUM SCHLUSS 16

Nein ...

zum Kürzungshaushalt und **JA** zur Tarifrunde Kundgebung:

18.12.25, ab 08:00 vor dem Abgeordnetenhaus Berlin, Niederkirchnerstr. 5, 10117 Berlin.

Bringt auch Kolleginnen und Kollegen mit, die nicht in der GVV organisiert sind!

Grußwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ein Paukenschlag und eine schallende Ohrfeige für die Berliner Politik, obwohl ein Teil der jetzt Regierenden das nicht verursacht hatte. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts hat es auf den Punkt gebracht und die Prüfung der Besoldung sogar über 2015 hinaus bis 2020 vorgenommen. Es verschärfte damit seine Rechtsprechungspraxis zugunsten der betroffenen Beamten. Nun liegt es am amtierenden Senat, ein Reparaturgesetz auf den Weg zu bringen. Der Rundschreibenhinweis des Finanzsenators, die Vorteile nur denjenigen zu gewähren, die aufmüpfig waren und stets Widerspruch einlegten, kann keinen Bestand haben. Es muss genauso verfahren werden wie bei nichtigen Verwaltungsakten, gegen die auch nicht Widerspruch eingelegt werden muss. Wir präferieren angemessene Pauschalbeträge für alle. Eine Anwendung auf Pensionäre hat ebenfalls zu erfolgen.

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) wird wieder verhandelt. Die Forderungen der Gewerkschaften, 7 %, mindestens 300 € liegen auf dem Tisch und wurden erwartungsgemäß von den Arbeitgebern abgelehnt, ohne einen eigenen Vorschlag zu machen. Unsere Antwort ist die Kundgebung vor dem Abgeordnetenhaus. Bringen wir möglichst viele Köpfe auf die Straße. Es dürfen sich auch Beamte in ihrer FREIZEIT daran beteiligen.

Mit freundlichen Grüßen
Klaus-Dietrich Schmitt

Besoldung Berliner Landesbeamte

Die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr freut sich über den Ausgang des Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht 2 BvL 21/17 und begrüßt den Erfolg eines seiner Mitglieder vor dem Bundesverfassungsgericht, der vielen Berliner Beamtinnen und Beamten zu Gute kommen wird.

Die Beamtin war bei Einreichung der Klage 35 Jahre alt und im Gesundheitsamt im Bereich des Infektionsschutzes tätig. Sie war dort u.a. für die Gesundheitsaufsicht über gastronomische Betriebe zuständig. Die Klägerin hat währenddessen ihre damals 11- und 13-jährigen Kinder allein erzogen und unterhalten. Dabei lag ihre Besoldung in der Besoldungsgruppe A 7 jahrelang nur knapp über dem Sozialhilfeniveau. Das bedeutete: Weil sie sich eine größere Wohnung in Berlin auch am Stadtrand nicht leisten konnte und ihren Kindern jeweils eigene Kinderzimmer einrichten wollte, hat sie jahrelang im Wohnzimmer auf der Couch geschlafen. Sie hat auf Urlaubsreisen, ein Auto und andere Annehmlichkeiten verzichtet, obgleich sie nicht in der niedrigsten Laufbahn und einer der untersten Besoldungsgruppen eingestuft war, sondern im mittleren Dienst.

Von 2004 bis 2009 blieb die Anpassung der Besoldung in Berlin, das nach der Föderalismusreform die Besoldung seiner Beamten ab 2006 selbst geregelt hat, deutlich hinter der Geldentwertung zurück, während die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) und Beihilfeleistungen für den Krankheitsfall gekürzt oder ganz gestrichen wurden. Das Einkommen vieler Beamter sank in Berlin gemessen an der Kaufkraft des Geldes in dieser Zeit nach unserer Berechnung um fast 2 Prozent jährlich.

Währenddessen wurde die Besoldung im Bund und in vielen Ländern zumindest in dem Maße des Preisanstiegs erhöht, teilweise deutlich darüber. Die Gehälter in- und außerhalb des öffentlichen Dienstes stiegen im gleichen Zeitraum im Schnitt zwischen 6 und 8 Prozent an, die Bezüge der Abgeordneten in Berlin um fast 10 Prozent – begründet übrigens mit dem Preisanstieg und der allgemeinen Lohn- und Einkommensentwicklung.

Weil die Klägerin als Beamtin nicht streiken darf, hat die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr sie bei ihrer Klage über drei Instanzen unterstützt.

Die Klägerin war nach 16 Jahren nun vor dem Bundesverfassungsgericht erfolgreich. Das hat entschieden, dass die Besoldung des GVV-Mitgliedes und der meisten Berliner Beamten von 2008 bis 2020 verfassungswidrig zu gering war. Die Besoldung soll laut Verfassungsgericht mehr sein als eine soziale Mindestsicherung. Sie sollte über das zum Leben unbedingt Erforderliche hinausgehen, für Beamte und ihre Kinder. Das Gericht hat dafür einen Vergleich mit der statistischen Größe Median-Äquivalenzeinkommen angestellt. Die Besoldung sollte 80 Prozent des Mittelwertes des nach dem Bedarf gewichteten Einkommens der Gesamtbevölkerung nicht unterschreiten. Diese „Prekariatsschwelle“ sei hier jahrelang unterschritten worden.

Die Besoldung sollte auch nicht von der allgemeinen Lohn- und Preisentwicklung abgekoppelt werden, so das Gericht. Die Tätigkeit im öffentlichen Dienst sollte finanziell so attraktiv bleiben, dass qualifizierte Menschen für den öffentlichen Dienst gewonnen und dort gehalten werden können. Beamte sollten nicht auf Nebeneinkünfte oder gar auf Sozialleistungen angewiesen sein, um sich und ihre Familien angemessenen unterhalten zu können. Eine angemessene Besoldung sei auch entscheidend für die Qualität der Arbeit im öffentlichen Dienst und nicht zuletzt eine wirksame Korruptionsprävention. Das Land Berlin sei seiner Gestaltungsverantwortung insoweit jahrelang nicht nachgekommen.

Köpfe auf die Straße!!!!

Kundgebung am Donnerstag, den 18.12.2026, 8:00 Uhr vor dem Abgeordnetenhaus, Niederkirchnerstr. 5, 10117. Beamte können in ihrer FREIZEIT auch daran teilnehmen, da das Tarifergebnis übernommen werden soll. Für Mitglieder der GVV (Tarifbeschäftigte und Beamte) gewähren wir für die Teilnahme eine Aufwandsentschädigung. Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht Mitglied der GVV sind, können dies zum 1.1.2026 erklären. Dann kommen auch sie in den Genuß von Aufwandsentschädigungen.

zu Seite 1

Ein persönlicher Brief unseres Anwaltes ...

... an die erfolgreich klagende Kollegin. Aus der Erfahrung, wie Teile der Öffentlichkeit mit solchen Kollegen umgehen, haben wir auf Namensnennung verzichtet:

Sehr geehrte Frau X., sehr geehrter Herr Schmitt,

anbei der vollständige Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11.11.2025 u.a. zu unserem Verfahren.
Den wesentlichen Inhalt werden sie mittlerweile in der Pressemitteilung des Gerichts oder Presseveröffentlichungen gelesen haben.

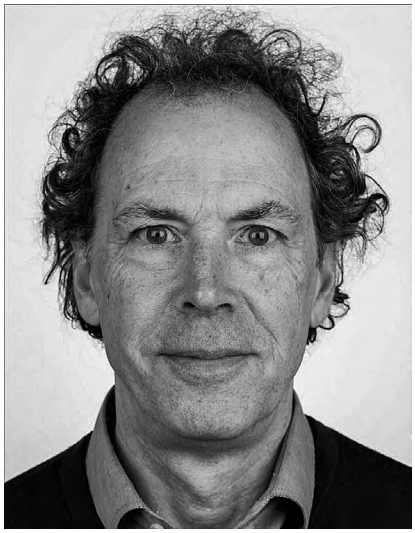
Es bleibt nun abzuwarten, wie das Land Berlin darauf reagiert. Ich freue mich sehr, dass wir nach nunmehr 16 Jahren endlich mit der Klage Erfolg hatten und Sie, Frau X., zusammen mit einer größeren Zahl von Beamtinnen und Beamten im kommenden Jahr oder spätestens im Frühjahr 2027 mit einer größeren Nachzahlung rechnen können. In dem Beschluss des Verfassungsgerichts können Sie lesen, dass beim Verwaltungsgericht noch 2.000 oder mehr andere Klagen und bei den Berliner Behörden rund 100.000 Widerspruchsverfahren anhängig sein sollen. Diese Kolleginnen und Kollegen können Ihnen dafür danken, dass Sie zusammen mit sechs weiteren Beamten den langen Instanzenzug durchlaufen haben und nicht aufgegeben haben. Auch die übrigen Beamtinnen und Beamten werden wahrscheinlich bei der künftigen Festlegung der Besoldung profitieren.

In zwei Punkten geht dieser Beschluss über die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hinaus. Das Gericht hat Ihren Fall zum Anlass genommen, seine Rechtsprechung grundlegend weiterzuentwickeln. Es hat zum einen entschieden, dass in bestimmten Fällen das Gericht auch über den ursprünglichen Klageantrag hinaus berechtigt und eventuell sogar verpflichtet ist, eine Rechtsfrage umfassend zu entscheiden. Das betrifft hier die Jahre 2017 bis 2020, die Zeit nach Abgabe des Verfahrens an das Bundesverfassungsgerichts, die wir wegen der in diesen Jahren gewährten Besoldungserhöhungen nicht mehr gesondert thematisiert haben, die aber auch vom Bundesverfassungsgericht beanstandet worden sind. Außerdem betrifft das die Ermittlung des Mindestabstandes nach unten, der geringsten noch oder nicht mehr verfassungsrechtlich zulässigen Besoldung. Während dies bisher durch die Ermittlung des konkreten Sozialhilfeniveau und den Abstand der Netto Besoldung dazu vorzunehmen war (wie wir das in der Klage dargelegt haben), wobei 15 % des Sozialhilfeniveaus die Untergrenze der zulässigen Besoldung bildete, stellt das Gericht nunmehr auf einen statistischen Wert, dass Median-Äquivalenzeinkommen, ab, das aus den Daten der Volkszählung (Mikrozensus) ermittelt werden kann, was künftig derartige Verfahren wesentlich erleichtern dürfte. In Ihrem Fall bedeutet das, dass die Unterschreitung des gebotenen mit Mindestabstandes noch deutlicher geworden ist.

Sie haben mit diesem Verfahren viel für die Berliner Beamtinnen und Beamten getan und Rechtsgeschichte geschrieben und darauf können Sie stolz sein.

Mit freundlichen Grüßen

Hardtmann
Erasmus Hardtmann
Rechtsanwalt



Neujahrsempfang

Wir laden unsere Mitglieder zu einem Neujahrsempfang am Mittwoch, den 7. Januar 2026, 15:30-17:30 ein. Der Ort wird mitgliederintern bekannt gemacht.
Gemeinsam möchten wir auf einen besonderen Anlass anstoßen: den bedeutenden Erfolg vor dem Bundesverfassungsgericht, der uns allen Anlass zur Zuversicht und Feierlichkeit gibt.
In angenehmer Atmosphäre werden wir ein wenig aus dem „Nähkästchen“ plaudern:
Was können Beamtinnen, Beamte und Pensionäre aus dem Verfahren mitnehmen?
Wie gestaltet sich der Ausblick in die Zeit nach 2020?

zu Seite 1

Arbeit gesund gestalten

Was Personalräte bewirken können

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“ Als Arthur Schopenhauer diesen Satz formulierte, konnte er kaum ahnen, wie treffsicher er die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts beschreiben würde. Spätestens die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie verletzlich moderne Arbeitsstrukturen sind – und wie sehr Beschäftigte auf funktionierenden Gesundheitsschutz angewiesen sind. Doch die Realität in vielen Dienststellen sieht anders aus.

Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Multitasking, Lärm, UV-Belastung im Außendienst oder der permanente Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtdiensten: Für viele Beschäftigte ist das Alltag. Die Belastungen sind vielfältig – und ihre Folgen spüren immer mehr Menschen. Zwar gibt es klare gesetzliche Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, doch vielerorts hapert es an der Umsetzung. Häufig fehlen finanzielle Mittel, qualifiziertes Personal oder schlicht die Prioritätensetzung. Die Beschäftigten zahlen den Preis.

Dabei ist klar: Gesundheit am Arbeitsplatz entsteht nicht zufällig. Sie muss gestaltet werden. Und genau hier kommen die Personalräte ins Spiel. Sie sind es, die dafür sorgen können, dass Vorschriften nicht nur auf dem Papier existieren, sondern in der Praxis wirken. Ob Gefährdungsbeurteilungen, ergonomische Arbeitsplätze, Dienstplangestaltung oder psychische Belastungen – Personalräte haben vielfältige Möglichkeiten, auf gesunde Arbeitsbedingungen hinzuwirken. Oft sind sie diejenigen, die Missstände sichtbar machen und Veränderungen anstoßen.

Wie wirkungsvoll diese Rolle sein kann und welche Strategien Personalräte nutzen sollten, wird am 18. und 19. November 2025 beim Schöneberger Forum im Mittelpunkt stehen. Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Verwaltung diskutieren dort, wo die größten Herausforderungen liegen – und wie Gesundheitsschutz in Zeiten steigender Belastungen wirklich gelingen kann.

Eines steht fest: Ohne engagierte Mitbestimmung bleibt der Gesundheitsschutz ein Torso. Mit aktiven Personalräten aber kann aus einem gesetzlichen Anspruch gelebte Realität werden.
(Fotos Kay Herschelmann)

Elke Hannack, stellv. Vorsitzende des DGB, Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV und Lutz Stöhr, Personalrat beim BA Pankow und im HPR

Von re nach li: Christine Dallmann Personalrätin BA Pankow, daneben Jennifer Rennert, Personalrätin BA Spandau, Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV und Lutz Stöhr, Personalrat beim BA Pankow und im HPR

zu Seite 1

Gewalt gegen Beschäftigte

Melden, dokumentieren, handeln für mehr Schutz im Dienst

Gewaltvorfälle gegenüber Beschäftigten nehmen seit Jahren spürbar zu. Betroffen sind längst nicht mehr nur bestimmte Berufsgruppen: Beleidigungen, Bedrohungen, tätliche Angriffe und psychische Übergriffe treten in nahezu allen Bereichen des öffentlichen Dienstes auf. Jede Form von Gewalt hinterlässt Spuren. Körperliche Angriffe sind offensichtlich, doch auch psychische Gewalt ist Gewalt und kann tiefgreifende Auswirkungen auf die Gesundheit haben.

Damit Betroffene nicht allein gelassen werden und Dienststellen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen, ist es entscheidend, dass alle Vorfälle gemeldet und dokumentiert werden. Nur bei Bekanntwerden kann auch gehandelt werden.

Gewaltvorfälle immer über die Dienststelle anzeigen – niemals die Privatadresse verwenden

Beschäftigte sollten Gewalt- oder Bedrohungssituationen grundsätzlich über die Dienststelle anzeigen.

Das hat gleich mehrere Gründe:

- Die Dienststelle tritt als offizielle Anzeigeerstatterin auf: Die private Anschrift der betroffenen Person bleibt geschützt.
- Die Behörde dokumentiert den Vorfall und kann Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einleiten.
- Die Dienststelle übernimmt Verantwortung und steht hinter ihren Beschäftigten.

Gerade bei aggressiven oder wiederholt auffälligen Personen ist diese Vorgehensweise wichtig, um Betroffene nicht zusätzlich zu gefährden.

Eine Unfallanzeige ist notwendig, auch bei psychischer Gewalt

Viele denken bei „Unfallanzeige“ zuerst an körperliche Verletzungen. Doch psychische Gewalt kann ebenso gravierende Folgen haben: Stressreaktionen, Schlafprobleme, Angstzustände oder langfristige Belastungen.

Deshalb gilt:

- Bei jedem Gewaltvorfall ist eine Unfallanzeige zu stellen.
- Psychische Gewalt ist ebenfalls meldepflichtig.

Eine Unfallanzeige dient nicht nur der Dokumentation, sondern sichert auch Ansprüche gegenüber Unfallkassen und ermöglicht eine bessere Auswertung, damit Präventionsmaßnahmen entwickelt werden können und etwaige Ansprüche nicht verloren gehen.

Personalrat, Gewerkschaft und psychologische Ersthelfer einbeziehen

Beschäftigte müssen nicht allein durch belastende Situationen gehen. Unterstützungsangebote sollten frühzeitig genutzt werden:

- Der Personalrat berät, unterstützt und begleitet euch bei Anzeigen oder Gesprächen.
- Die Gewerkschaft bietet rechtliche Orientierung und Schulungen. Psychologische Ersthelfer:
- Psychologische Ersthelfer in euren Ämtern leisten schnelle Hilfe nach belastenden Gewaltvorfällen, stabilisieren und zeigen Wege zur weiteren Unterstützung auf.

Es ist kein Zeichen von Schwäche, sich Hilfe zu holen, sondern ein wichtiger Schritt zur Verarbeitung und zur Wiederherstellung der eigenen Sicherheit und Gesundheit.

zu Seite 1

Rahmendienstvereinbarung des Hauptpersonalrats – Dienststellen in die Pflicht nehmen
Am 17.11.2025 ist zwischen dem Hauptpersonalrat und der Senatsverwaltung Finanzen eine Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt in Kraft getreten. Diese bietet klare Vorgaben für Schutzmaßnahmen, Meldestrukturen und Präventionsarbeit und kann hier nachgelesen werden: bit.ly/48qE4rt

Doch entscheidend ist:
- Personalräte vor Ort sollten eigene Dienstvereinbarungen abschließen.

Nur so wird die Dienststelle konkret verpflichtet, geeignete Maßnahmen umzusetzen: Von technischen Schutzvorkehrungen über Schulungen bis hin zu klaren Meldewegen für Beschäftigte. Eine lokale Dienstvereinbarung schafft Verbindlichkeit, Transparenz und Sicherheit für alle Beschäftigten.

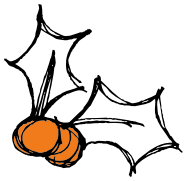
Umfallanzeigen können im Dienst geschrieben werden – keine Hürden akzeptieren
Betroffene haben das Recht, Vorfälle im Dienst und während der Arbeitszeit zu dokumentieren.
Niemand muss dies in der Freizeit erledigen oder sich mit bürokratischen Hürden allein herumschlagen.

Warum jede Meldung zählt
Ein zentraler Grundsatz lautet:
- Nur wenn alle Vorfälle gemeldet werden, kann sich strukturell etwas ändern.

Nicht angezeigte Vorfälle:
- Bleiben unsichtbar,
- verhindern wirksame Schutzmaßnahmen,
- sorgen dafür, dass aggressives Verhalten ohne Konsequenzen bleibt, dies gilt besonders bei Wiederholungstätern.

Deshalb ist es wichtig, konsequent Anzeige zu erstatten, Unfallanzeigen auszufüllen und die eigenen Rechte zu nutzen. **Gewalt hat keinen Platz im öffentlichen Dienst**
Beschäftigte haben ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz. Gewalt, ob körperlich oder psychisch, darf niemals zum Berufsalltag gehören. Das konsequente Melden aller Vorfälle, die Unterstützung durch Personalrat und Gewerkschaft sowie verbindliche Dienstvereinbarungen sind entscheidende Schritte, um Beschäftigte zu schützen und Angreifern klare Grenzen zu setzen.

Nur gemeinsam und mit einer konsequenten Meldekultur können wir verhindern, dass Gewalt ungestraft bleibt.



Was ist bloß los mit uns?

Ein persönlicher Appell an mehr Miteinander

Ich habe über 20 Jahre in der freien Wirtschaft gearbeitet – draußen auf dem Bau, bei Wind, Schnee, Regen und Hitze. Es war nicht immer leicht. Der Ton war oft rau, aber ehrlich. Wir hielten zusammen, lachten nach der Arbeit, halfen uns gegenseitig. Das war unser Teamgeist – direkt, echt, verlässlich. Seit 14 Jahren bin ich nun im öffentlichen Dienst.

Hier habe ich vieles gelernt, aber eines fehlt mir oft: Kollegialität und echtes Miteinander.
Wo früher Zusammenhalt selbstverständlich war, erlebe ich heute Distanz. Hinter freundlichen Worten steckt manchmal Misstrauen. Manche reden übereinander statt miteinander. Fehltage häufen sich, Hilfsangebote werden abgewunken, Mobbing bleibt oft unerkannt oder wird zu spät angesprochen.
Ich schreibe das nicht, um jemanden an den Pranger zu stellen, sondern um zum Nachdenken anzuregen.

Wir alle können etwas tun – zuhören, helfen, ehrlich sein, ansprechen, was uns stört, bevor es andere verletzt.

Denn echte Kollegialität entsteht nicht durch Vorschriften, sondern durch Haltung.
Wir brauchen wieder den Mut, füreinander einzustehen – gerade dann, wenn es unbequem wird. Denn Arbeit ist mehr als Dienst nach Vorschrift. Sie ist ein Stück Leben – und das verdient Respekt.

Lasst uns anfangen, darüber zu reden.
Ehrlich, offen, menschlich. So wie früher – nur besser.

Mit kollegialen Grüßen
Kay Schröder
Mitglied der GVV

zu Seite 1

Zukunft Dienstrecht 2025

Orientierung in einer Zeit des Wandels

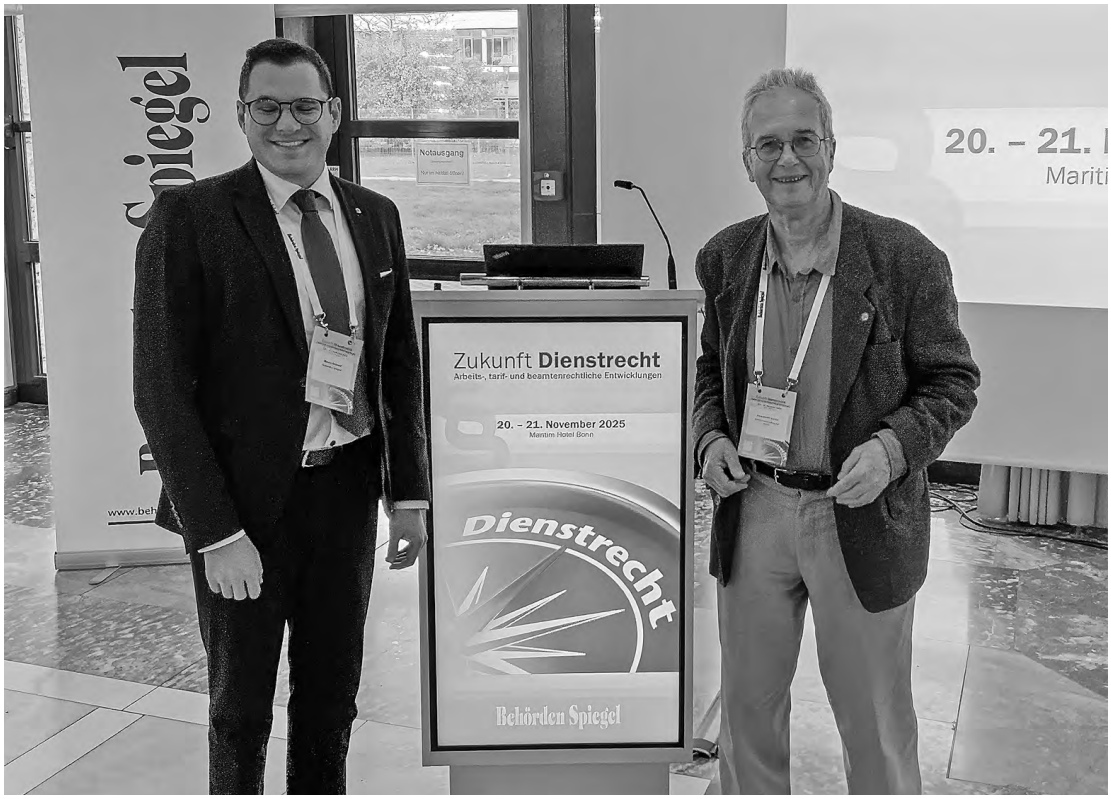
Das Jahr 2025 stellt Personalverantwortliche, Behördenleitungen und Personalvertretungen im öffentlichen Dienst vor große Herausforderungen. Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht entwickeln sich mit hoher Geschwindigkeit weiter – getrieben von gesellschaftlichen Veränderungen, neuen Erwartungen an den Staat als Arbeitgeber und einer stetig wachsenden Zahl an gerichtlichen Entscheidungen. Besonders die Urteile der obersten Bundes- und Landesgerichte prägen die Praxis nachhaltig, doch ihre Komplexität und Fülle machen es für viele Dienststellen schwierig, den Überblick zu behalten.

Gleichzeitig entstehen neue Trends, die das Dienstrecht der Zukunft maßgeblich beeinflussen werden. Die fortschreitende Digitalisierung wirft Fragen nach flexiblen Arbeitsmodellen, mobilem Arbeiten und Datenschutz auf. Der demografische Wandel verschärft den Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und macht moderne Personalentwicklungskonzepte unverzichtbar. Zudem verändert die zunehmende Bedeutung von Diversität und Inklusion die Anforderungen an das behördliche Personalmanagement. Nicht zuletzt stehen die Dienstherren vor der Aufgabe, rechtliche Rahmenbedingungen mit zeitgemäßen Erwartungen an Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsschutz in Einklang zu bringen.

Um diesen Entwicklungen gerecht zu werden, bietet die Tagung „Zukunft Dienstrecht“ am 20. und 21. November 2025 eine kompakte und fachlich fundierte Orientierung. Renommierte Dienstrechtsexpertinnen und -experten werden dort die wichtigsten aktuellen Entscheidungen der Gerichte analysieren, ihre Auswirkungen auf den Dienstalltag erläutern und zentrale Trends für die kommenden Jahre aufzeigen. Die Veranstaltung bietet damit eine wertvolle Gelegenheit, das eigene Wissen zu aktualisieren, Risiken frühzeitig zu erkennen und rechtssichere Handlungsoptionen zu entwickeln.

Eingeladen sind nicht nur Behördenleitungen und Führungskräfte, sondern ebenso Mitarbeiter der Personalverwaltungen sowie Personalvertreterinnen und -vertreter. Auch alle am Dienstrecht Interessierten finden hier eine Plattform zum Austausch und zur fachlichen Weiterbildung. Wer das Dienstrecht von morgen aktiv mitgestalten möchte, erhält auf der Tagung Impulse, Orientierung – und die Chance, sich mit Expertinnen und Experten über die Zukunft der öffentlichen Verwaltung auszutauschen.

Marvin Baldauf, Mitglied der Geschäftsleitung des Behördenspiegel und Klaus-Dietrich Schmitt, Vorsitzender der GVV



zu Seite 1

Sehr geehrte Frau Senatorin Bonde,

Mitarbeiter des Betriebsdienstes der Verkehrsregelungszentrale (VKRZ) haben sich an uns gewandt.

Seit geraumer Zeit gibt es aus Mitarbeitersicht gravierende Probleme in der VKRZ. Diese sind der direkten Führung allgemein bekannt, jedoch wird nichts für eine Verbesserung dieser Situation getan. Einige der Probleme wurden im September im Newsletter der GVV bereits genannt, jedoch ist weiterhin nichts passiert. Dies senkt die Moral sowie die Motivation der Mitarbeiter, die eh schon gering sind, weiter deutlich.

Ein Beispiel ist der Schichtplan. Durch den aktuellen Schichtplan, in dem der Arbeitsblock (4 Tage Arbeiten, 2 Tage frei) immer mit einem Frühdienst beginnt und meist mit einem Nachtdienst endet, haben die Mitarbeiter eine sehr kurzes Freiphase und somit hat der Körper keine Zeit, um sich zu regenerieren, was auf Dauer an den Mitarbeitern zerrt. Als Beispiel: Der Mitarbeiter kommt Samstag früh um 05:45 Uhr aus dem Nachdienst, hat sein „freies" Wochenende, und ist Montag früh um 05:30 Uhr wieder auf Arbeit. Im Vergleich zu einem normalen Büroangestellten, der Freitag beispielsweise um 14 Uhr Feierabend hat und Montag um 6 Uhr beginnt, haben wir in der VKRZ ca. 16 Stunden weniger zusammenhängend frei. In dieser Zeit muss der Mitarbeiter seinen Biorhythmus jedoch noch um 180° drehen, was der Gesundheit auf Dauer schadet, die Moral senkt und das Privatleben deutlich erschwert. Nachts ist man meist alleine geplant, wodurch der Mitarbeiter keine Pause machen kann. Anregungen der Mitarbeiter zu anderenArbeitszeiten sowie -bedingungen wurden bisher kategorisch abgelehnt und nicht ernst genommen. Dadurch resignieren viele Kollegen, unterbreiten keine Vorschläge mehr und wechseln stattdessen teilweise in andere Bereiche.

Mit freundlichen Grüßen
Klaus-Dietrich Schmitt

Weihnachtsgrüße der GVV

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ein ereignisreiches Jahr 2025 neigt sich dem Ende zu. Ein Jahr, das in unseren Verwaltungen, Betrieben und Dienststellen wieder viel Einsatz, Flexibilität und Zusammenhalt gefordert hat.
Überall im Land Berlin leisten Sie tagtäglich engagierte Arbeit für die Menschen dieser Stadt.
Für Ihren täglichen Einsatz, Ihre Geduld und Ihre Professionalität, oft unter herausfordernden Bedingungen, möchten wir Ihnen ganz herzlich danken.

Gerade in Zeiten wachsender Aufgaben, steigender Belastungen und laufender Veränderungen ist es wichtiger denn je, gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und mehr Wertschätzung einzutreten.

Die GVV steht dabei fest an Ihrer Seite: Mit Rat, Unterstützung und starker Stimme in Tarifverhandlungen, Personalvertretungen und politischen Gesprächen.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien frohe Weihnachten, erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr 2026.
Möge das neue Jahr Gesundheit, Zufriedenheit und viele Momente des Miteinanders bringen – und weiterhin Mut, sich einzumischen, mitzugestalten und „zu stören", wenn es nötig ist.

Ihre GVV – Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr
Stark für die Beschäftigten. Stark für Berlin.

Bekanntgabe der GVV

Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr

Die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr freut sich zwei wichtige personelle Veränderungen imPersonalrat des BA Spandau bekanntzugeben, die unsere Arbeit für die Beschäftigten weiter stärken und professionalisieren werden:

Jennifer Rennert seit 26.11.2025 freigestelltes Mitglied des Personalrats

Seit dem 26. November 2025 verstärkt Jennifer Rennert das Team der freigestellten Personalratsmitglieder im Personalrat des BA Spandau für die Tarifbeschäftigten. Mit ihrer Freistellung steht sie den Kolleginnen und Kollegen künftig in vollem Umfang für Beratung, Unterstützung und personalrätliche Aufgaben zur Verfügung. Jennifer Rennert bringt umfangreiche Erfahrung aus ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich mit und ist bereits seit dieser Amtsperiode engagiertes Mitglied im Personalrat.

Sie ist bekannt dafür, schwierige Situationen schnell zu erfassen und im gemeinsamen Konsens konstruktive Wege zu finden. Kolleginnen und Kollegen ihres bisherigen Teams schätzen ihre ruhige Art, ihr offenes Ohr und ihre Bereitschaft, auch komplexe Fälle mit Ausdauer und Sachkenntnis zu begleiten. Mit der Freistellung kann sie diese Stärken nun voll und ganz einbringen: Ein deutlicher Gewinn für die Beschäftigten und für eine starke Mitbestimmung im BA Spandau.

Für EUCH erreichbar:
Rathaus Spandau Nebengebäude Raum 1014
(ab 05.01.2026)
Telefon: 030/90279-2220
j.rennert@ba-spandau.berlin.de

Petra Mattheus verstärkt ab 03.12.2025 als Vorstandsmitglied den Personalrat

Am 3. Dezember 2025 erhielt der Vorstand des Personalrats weitere Unterstützung: Frau Petra Mattheus, entsandt durch die Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr, wurde als zusätzliches Vorstandsmitglied benannt.

Mit Petra Mattheus gewinnt der Vorstand eine erfahrene Kollegin, die bereits in gewerkschaftlichen und personalvertretungsrechtlichen Zusammenhängen aktiv ist und die Interessen der Beschäftigten engagiert vertritt. Als Beamtin wird sie den Vorstand insbesondere in strategischen und organisatorischen Aufgabenbereichen unterstützen und damit wesentlich zur Stärkung der personalrätlichen Arbeit beitragen.

Für EUCH erreichbar:
Rathaus Spandau, Raum 175
Telefon: 030/90279-6544
p.mattheus@ba-spa nda u.berlin.de

Personalversammlung des Bezirksamts Spandau

Am **5. November 2025** fand die diesjährige **Personalversammlung des Bezirksamts Spandau** erstmals im Kabarett-Theater **„Die Wühlmäuse" am Theodor-Heuss-Platz statt**. Zahlreiche Beschäftigte waren der Einladung gefolgt, um sich über aktuelle Themen und Entwicklungen zu informieren.

Nach seiner Begrüßung betonte der Vertreter der **GVV – Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr, Lutz Stöhr**, in seiner engagierten Rede die Bedeutung des Zusammenhalts, der Mitbestimmung und der Wertschätzung für die Beschäftigten.

In seiner Rede ging Stöhr offen auf die Herausforderungen in Spandau ein. Die große Fläche, viele Außenstellen und teils schwierige Arbeitsbedingungen stellten besondere Anforderungen an Personal und Organisation.

Er sprach Missstände an – etwa den Zustand mancher Dienstgebäude mit veralteter Technik, fehlender Barrierefreiheit oder unzureichenden Sanitäranlagen – und betonte, dass solche Zustände auf Dauer nicht tragbar seien.

Als positives Beispiel nannte er den **Friedhof in den Kisseln**, wo trotz begrenzter Mittel spürbare Verbesserungen umgesetzt wurden – etwa neue Bodenbeläge, Umkleiden und eine modernisierte Verwaltung. Dies ist ein Beispiel dafür, dass bauliche Veränderungen in kleinen Schritten geschehen.

Ein zentrales Thema war das geplante **Desksharing:**
„Auf dem Papier klingt es vernünftig – in der Praxis ist es schwierig. Bürgernahe Arbeit braucht feste Arbeitsplätze, Diskretion und Stabilität. Effizienz darf nicht heißen, dass Menschen sich in ihrer eigenen Verwaltung fremd fühlen."

Kritisch äußerte er sich auch zu aktuellen **IT-Umstellungen** wie dem neuen HKR-System, Outlook oder Windows 11. Er forderte mehr Planung, Schulung und Kommunikation: „Digitalisierung darf keine zusätzliche Belastung sein, sondern muss den Arbeitsalltag wirklich verbessern."

Ein weiteres großes Thema war die **Gesundheit am Arbeitsplatz**. Stöhr forderte flächendeckend **Wasserspender** – auch in Außenstellen und auf Friedhöfen – sowie konsequenten **Gesundheitsschutz** für Beschäftigte im Außendienst. Er betonte: „Belastungen müssen ernst genommen werden. BEM-Verfahren dürfen keine Formalie sein, sondern echte Entlastung bringen."
Besonderes Lob erhielt die **Gesundheitswoche im Bezirksamt Spandau**, die mit großem Engagement durchgeführt wurde. Sie ist ein Zeichen dafür, dass Gesundheit in Spandau gelebte Praxis ist.

Jennifer Rennert, Personalrätin BA Spandau und Lutz Stöhr, Personalrat beim BA Pankow und im HPR

Auch die Themen **JobRad, mobiles Arbeiten** und **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** fanden großen Raum. „Das JobRad ist tariflich möglich, aber in Berlin noch nicht umgesetzt – das ist enttäuschend", so Stöhr.

Zum Thema mobiles Arbeiten sagte er:
„Ein Tag pro Woche ist nicht mehr zeitgemäß. Zwei Tage wären machbar – und sie würden vielen Kolleginnen und

zu Seite 1

Kollegen helfen, Beruf, Familie und Pflege besser zu vereinbaren."

Er mahnte, Veränderungen in der Verwaltung nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg zu entscheiden:
„Transparenz, Gespräche und Empathie sind kein Luxus, sondern Pflicht."

Mit Blick auf die bevorstehenden **Tarifverhandlungen ab dem 3. Dezember 2025** rief Stöhr die Beschäftigten zur aktiven Unterstützung auf:
„Gute Abschlüsse gibt es nicht geschenkt – sie müssen erkämpft werden. Jede Teilnahme zählt."

Mit klaren Worten, Humor und Engagement machte Lutz Stöhr deutlich, worauf es ankommt: **Zusammenhalt, Wertschätzung und Mut zur Veränderung!**
Auch **Bezirksbürgermeister Frank Bewig** griff in seiner Ansprache zentrale Punkte der Diskussion auf – insbesondere das Thema **Wasserspender**. Er betonte, wie wichtig es sei, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und praktikable Lösungen für alle Dienststellen zu finden. Damit unterstrich er, dass die Anliegen der Mitarbeitenden ernst genommen werden und in der Bezirksleitung Gehör finden.

Ein wichtiger Programmpunkt der Versammlung war der **Vortrag zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**. Die Referentin betonte, dass dieses Thema oft tabuisiert werde, obwohl es alle Beschäftigten betreffen könne – direkt oder indirekt. Die zentrale Botschaft war: Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt. Es ist Aufgabe der gesamten Verwaltungskultur, Schutz, Vertrauen und klare Verfahren zu gewährleisten.Vorgestellt wurden Ansprechpersonen und Meldewege innerhalb des Bezirksamts sowie die Möglichkeit, sich **vertraulich und anonym beraten zu lassen**. *Mit dem Beitritt zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus" zeigt Spandau deutlich, dass der Bezirk den Weg zu einer respektvollen, diskriminierungsfreien Arbeitskultur konsequent weitergeht.*

Neue Sozialberatung INSITE – Unterstützung für alle Beschäftigten
Ein weiterer Höhepunkt war die Vorstellung der neuen **Sozialberatung INSITE**, die künftig allen Beschäftigten des Bezirksamts Spandau zur Verfügung steht.

Die Beratung bietet **kostenfreie, vertrauliche Unterstützung** bei persönlichen, gesundheitlichen und familiären Belastungen – sowohl in beruflichen als auch in privaten Fragen.
Ob Konflikte im Team, Stressbewältigung, Suchtprobleme oder Krisen im familiären Umfeld:„Niemand muss mit seinen Sorgen allein bleiben", betonte die Vertreterin von INSITE. **Damit setzt das Bezirksamt ein deutliches Zeichen für Fürsorge, Prävention und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.**

Personalversammlung des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg
Zeitgleich am 5. November 2025 fand auch die **Personalversammlung des Bezirksamts Tempelhof-Schöneberg** im **Cubix am Alexanderplatz** statt.
Im Mittelpunkt standen dort die Themen **Gebäudesituation, Digitalisierung** und die viel diskutierte **„Dienstvereinbarung Fahrräder"**, die nach langer Verhandlungszeit nun endlich auf den Weg gebracht werden soll.

Zum Abschluss hielt die Gastrednerin **Claudia Naumann-Schiel**, Coachin für Konflikt- und Kommunikationsmanagement, einen eindrucksvollen **Vortrag über Mobbing** – wie man es erkennt, welche Folgen es hat und warum Schweigen keine Option ist.

GVV vor Ort
Begleitend zu beiden Versammlungen war die GVV mit einem eigenen **Informationsstand** vertreten. Dort konnten sich interessierte Kolleginnen und Kollegen persönlich beraten lassen und sich über die **Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft** informieren.
Das Angebot wurde gut angenommen und es gab viele wertschöpfende Gespräche. Es boten sich gute Gelegenheiten zum Austausch über Themen wie T**arifpolitik, Arbeitsbedingungen** sowie den persönlichen Anliegen der Kolleginnen und Kollegen.

zu Seite 1

Personalversammlung der SenMVKU

Auszüge aus der Rede des Vorsitzenden der GVV, Klaus-Dietrich Schmitt. Personalversammlungen sind ja manchmal wie Zahnarzttermine: Man weiß, dass sie wichtig sind, aber man kommt trotzdem nicht unbedingt pfeifend her.

Wir alle wissen: Die Arbeitswelt verändert sich schneller denn je. Digitalisierung, neue Belastungen, gesellschaftliche Erwartungen, Fachkräftemangel, steigende Anforderungen – all das beeinflusst unseren Arbeitsalltag ganz unmittelbar. Und genau deshalb braucht es eine starke, handlungsfähige Gewerkschaft. Eine Gewerkschaft, die zuhört. Die nachhakt. Und die für die Interessen aller Beschäftigten eintritt – unabhängig von Position, Dienstzeit oder Arbeitsbereich.

Ich möchte heute drei Themen in den Mittelpunkt stellen:

- erstens unsere Arbeitsbedingungen,
- zweitens die Bedeutung guter Mitbestimmung und
- drittens unsere Perspektiven für die kommenden Jahre.
- Arbeitsbedingungen: Realität statt Schönfärberei

Viele von Ihnen erleben es täglich: steigende Arbeitsbelastung, wachsende Verantwortung und gleichzeitig das Gefühl, dass Ressourcen knapper werden. In vielen Bereichen wird mehr erwartet – mehr Flexibilität, mehr Leistung, mehr Eigenverantwortung – aber nicht automatisch mehr Unterstützung. Viele von Euch haben uns erzählt: „Hey, wir machen unseren Job gern – nur bitte nicht alle Jobs gleichzeitig!“ Und ganz ehrlich: Das ist absolut verständlich.

Wir als GVV sagen ganz klar: Gute Arbeit braucht gute Bedingungen.

Das heißt:

- realistische Personalbemessung, hier fehlen Personalbedarfsbemessungsformeln
- verlässliche Dienst- und Arbeitszeiten,
- Schutz vor Überlastung,
- faire Vergütung für die Arbeit, die tatsächlich geleistet wird.

Wir haben in den vergangenen Monaten viele Gespräche mit Beschäftigten geführt. Und egal in welchem Bereich – Verwaltung, Technik, Betreuung, Service, Planung – überall kommt die gleiche Botschaft an: Die Kolleginnen und Kollegen sollen nicht als Weintraube kommen und als Rosine wieder gehen – denn Überlastung ist keine Charaktereigenschaft, und Heldentum gehört in Comics, nicht in Dienstpläne.
Denn es darf nicht sein, dass Engagement bestraft wird, indem immer mehr auf die Schultern derer abgeladen wird, die ohnehin schon das System am Laufen halten.

Mitbestimmung: Nur gemeinsam sind wir stark. Mitbestimmung ist kein Luxus. Sie ist ein grundlegendes Recht – und sie ist ein zentraler Hebel, um die Arbeitssituation wirklich zu verbessern. Wo Mitbestimmung ernst genommen wird, entstehen bessere Entscheidungen. Und zwar nicht nur für die Beschäftigten, sondern für den gesamten Betrieb. Wir erleben aber auch, dass Mitbestimmung immer wieder unter Druck gerät. Verfahren werden verkürzt, Informationen verspätet gegeben, Beteiligung wird als hinderlich dargestellt. Manche Entscheidungen fallen, bevor sie offen diskutiert werden konnten. Das halten wir für problematisch.
Eine starke Personalvertretung ist keine Bremse – sie ist ein Sicherheitsgurt. Niemand beschwert sich über einen Sicherheitsgurt, wenn er gerade einen Unfall verhindert hat.

Blick nach vorn: Herausforderungen und Chancen der nächsten Jahre. Die nächsten Jahre werden entscheidend für uns alle. Digitalisierung! Neue Prozesse! Moderne Arbeitswelt! Klingt toll – wie ein Werbeprospekt. In der Praxis heißt es aber oft: „Neue Software, die angeblich alles einfacher macht – und dann startet sie erstmal zwei Minuten lang.“
Wir sehen da auch große Chancen: moderne Arbeitsplätze, effizientere Abläufe, neue berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
Aber es gibt auch Risiken: Arbeitsverdichtung, automatische Systeme ohne Rücksicht auf die Praxisrealität, neue Belastungen durch digitale Prozesse, Unsicherheit bei Zuständigkeiten.
Wir werden darauf achten, dass Veränderung nicht einfach über die Beschäftigten hinwegrollt. Veränderung muss gestaltet werden. Und wir fordern, dass Beschäftigte dabei nicht nur mitgenommen werden, sondern dass sie aktiv beteiligt werden – mit ihrer Erfahrung, ihrem Fachwissen und ihrer Perspektive aus der Praxis.

Gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Wir haben alle unseren Teil an Verantwortung. Die Arbeitgeberseite für gute Strukturen. Die Führungskräfte für faire Entscheidungen. Die Beschäftigten für ihre tägliche Arbeit. Und wir als Gewerkschaft für die Stimme aller Beschäftigten. Aber Verantwortung funktioniert nur gemeinsam. Und das funktioniert nur, wenn wir zusammenstehen. Wenn jemand etwas auf dem Herzen hat – sagt’s uns. Wenn etwas schief läuft – sagt’s uns. Wenn etwas gut läuft – sagt’s uns bitte auch mal, wir freuen uns wirklich über sowas! Lasst uns weiter miteinander reden, miteinander kämpfen – und zwischendurch ruhig auch mal miteinander lachen. Denn Humor ist kein Ersatz für gute Arbeitsbedingungen – aber er macht’s definitiv leichter, bis wir sie erreicht haben.
Gewerkschaft heißt: Wir sind viele. Und gemeinsam sind wir stark.

zu Seite 1

Hauptstadtzulage für Beamte des höheren Dienstes

Anbei ein Musterwiderspruch mit der Empfehlung geben, selbst für einen Nachweis des Zugangs des Widerspruchs bei ihrer Personalstelle zu sorgen, z.B. indem sie den Empfang von der Poststelle oder dem Pförtner auf einer Kopie mit Unterschrift und Datum quittieren lassen. Bei der Vielzahl der nach den kürzlich veröffentlichten Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts zu erwartenden Besoldungswidersprüchen in diesem Jahr kann man nicht sicher sein, ob die Personalstellen auch nur dazu kommen werden, die Eingangsbestätigungen noch in diesem Jahr zu verschicken. Achtung, das ist kein Musterwiderspruch für die allgemeine Besoldung!

Text für Musterwiderspruch

Sehr geehrte(r) […],

auch im Jahr 2025 wurde mir kein Besoldungsbestandteil gewährt, welcher der anderen Dienstkräften gewährten Ballungsraumzulage („Hauptstadtzulage“) entspricht.Hinsichtlich der Nichtgewährung der Hauptstadtzulage hat das VG Berlin mit Beschluss vom 4. Dezember 2023 in einem von der Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr initiierten Vorlagebeschluss entschieden, dass die in Berlin nur für Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 13 eingeführte Hauptstadtzulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich verfassungswidrig ist. Das Verwaltungsgericht hat dies dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung zugeleitet. Sie verstößt nach Auffassung des VG Berlin gegen das besoldungsrechtliche Abstandsgebot. Die Nichtgewährung der Hauptstadtzulage für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist nach meiner Auffassung verfassungswidrig.
Ich stelle daher den Antrag auf rückwirkende Gewährung der Hauptstadtzulage. Der Antrag erstreckt sich rückwirkend auf den Zeitraum seit der Einführung der Hauptstadtzulage und gilt auch für die Zukunft.
Dem Ruhen meines Antrages stimme ich mit Blick auf die offenen Gerichtsverfahren schon jetzt zu.
Ich bitte darum, mir den Eingang des Antrags zu bestätigen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

zu Seite 1

Wasserversorgung

... in Dienstgebäuden des Bezirksamts Pankow, ein dringendes Anliegen der Beschäftigten.

Seit 2017 setzt sich der Personalrat für eine flächendeckende Ausstattung aller Dienstgebäude des Bezirksamts Pankow mit Wasserspendern ein. Leider konnten bis heute nicht alle relevanten Bereiche entsprechend berücksichtigt werden. Besonders kritisch ist dies für Kolleginnen und Kollegen, die körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten verrichten oder im Freien arbeiten. Insbesondere die Beschäftigten im Grünflächenamt, auf den Friedhöfen sowie die Gärtner, die einen erhöhten Flüssigkeitsbedarf haben, können bislang nicht auf eine verlässliche Trinkwasserversorgung durch Wasserspender zurückgreifen.

Ein weiteres Problem stellt die Situation in den acht Bibliotheken des Bezirks dar, in denen aufgrund häufig hoher Temperaturen und einer oft trockenen Luft unangenehme Arbeitsbedingungen herrschen. Eine Bibliothek sollte jedoch nicht aufgrund dieser Bedingungen temporär schließen müssen, denn sie stellt einen wichtigen sozialen Anlaufpunkt für Menschen aller Altersgruppen im Bezirk dar.

Angesichts der zunehmenden Sommerhitze und wiederkehrender Trockenperioden in Berlin ist die kontinuierliche Versorgung mit Trinkwasser sowohl für Mitarbeiter als auch für Besucherinnen und Besucher von erheblicher Bedeutung. Fachleute aus den Bereichen Gesundheitswesen und Wissenschaft bestätigen regelmäßig, dass eine ausreichende Flüssigkeitszufuhr entscheidend für die Gesundheit ist. Die Berliner Wasserbetriebe stellen hierfür qualitativ hochwertiges Trinkwasser zur Verfügung, das für eine flächendeckende Versorgung genutzt werden könnte.

Trotz wiederholter Bemühungen des Facility Managements, die Wasserspender-Infrastruktur auszubauen, verzögert sich die praktische Umsetzung. Aktuell existiert ein rechtlicher Anspruch auf Trinkwasser aus Wasserspendern oder Flaschenwasser nur bei extremen Temperaturen (s. die Hitzeschutzverordnung aus 2025 des Bezirksamtes Pankow). Dieser Maßstab wird jedoch der gesundheitlichen Relevanz einer kontinuierlichen Wasserversorgung nicht gerecht.

Ein besonders eklatantes Beispiel ist der Standort, an dem ich selbst tätig bin. Seit Mitte 2024 gibt es dort eine Initiative zur Installation eines Wasserspenders, angestoßen durch die GVV-FÜR EUCH. Trotz des Vorhandenseins von Wasserleitung und Abwasser für einen Wasserspender seit dem 5. August 2025, ist die Umsetzung bislang nicht erfolgt. Einzige Hürde scheint das Fehlen einer Steckdose zu sein, wodurch sich die Lieferung weiterhin verzögert. Vielleicht können wir diese Maßnahme ja in 2026 realisieren, pünktlich zur nächsten Hitzewelle.

Laut Angaben des Bezirksamts sind derzeit lediglich 20 Wasserspender in den Dienstgebäuden vorhanden. Angesichts der 12 bis 15 Dienstgebäude des Bezirks, dazu kommen 8 Bibliotheken und weitere Liegenschaften, zeigt sich, dass mehr als 30 weitere Wasserspender erforderlich sind, um eine angemessene Versorgung aller Beschäftigten sicherzustellen.

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter müssen für eine Behörde eine hohe Priorität haben. Es ist kaum verständlich, warum die Umsetzung dieses Projekts angesichts der gesundheitlichen Dringlichkeit so schleppend voranschreitet. Ein System, das den Mitarbeiter nicht ausreichend Zugang zu Trinkwasser ermöglicht, kann nicht als zukunftsfähig betrachtet werden, insbesondere in Zeiten von Klimawandel und zunehmender Sommerhitze.

V.i.S.d.P.: Lutz Stöhr GVV-Gewerkschaft Verwaltung und Verkehr – FÜR EUCH

GEWERKSCHAFT VERWALTUNG UND VERKEHR

GVV

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 Erasmus Hardtmann.

Unserem zusätzlichen Versicherungsschutz.

Im Mitgliedsbeitrag zusätzlichen Versicherungsschutz. Im Mitgliedsbeitrag sind eine Diensthaftpflicht 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

Cartoon

Hallo, Herr Finanzsenator, ich bekomme aufgrund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts 50.000 € von Ihnen

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

zu Seite 1