

Das Personal

bei Unternehmen für Postservice, Logistik und Telekommunikation

Demokratie braucht Demokraten!

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Berufen nehmen derzeit an Demonstrationen gegen rechte und linke Feinde der Demokratie teil.

Wir als Fachgewerkschaft CGPT begrüßen dies und erklären uns solidarisch.

Wir treten ein für unsere freiheitliche Grundordnung und unser Grundgesetz, das die Würde aller Menschen garantiert.

Rechte und linke Verschwörungstheorien lehnen wir genauso ab wie Hetze gegen Menschen und Nationen, wie Antisemitismus und Judenhass und völkische Ideologien!

**Mensch im Mittelpunkt –
CGPT**

„Yes we can“!!!



Liebe Leserinnen und Leser, Freunde und Mitglieder der CGPT!

Tarifpolitisch wird das Jahr 2024 spannend. Derzeit finden in Abständen im Verkehrsbereich Streiks statt. Mal bei der Lufthansa, den Stadtwerken und vor allem bei der Bahn.

Die Menschen kommen nicht zu ihren Terminen, zur Arbeit oder zur Schule. Die Verkehrswende steht auf der Kippe, denn wer vertraut schon einem Verkehrsträger, der

sowieso kaum pünktlich ist und dann noch von vielen Streiks heimgesucht wird.

Die Tarifautonomie ist uns heilig und darf nicht angetastet werden. Schon rufen aus CDU/CSU und FDP Politiker nach Streikgesetzen.

Dies sind die gleichen die das Tarifeinheitsgesetz haben wollten. Danach sollte ja alles besser werden und noch weniger gestreikt werden. Genau anders ist es gekommen, seit dem Tarifeinheitsgesetz gibt es mehr Streiks.

Wir als CGPT hoffen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen von der Lokführergewerkschaft, von UFO oder Boden und von VER.DI den Gesprächsfaden nicht abreißen lassen und dass es für alle zu guten Kompromissen kommt.

Wer jemanden besiegen will ist für Tarifverhandlungen nicht geeignet, denn der Kompromiss muss immer möglich sein.

So hoffen wir, dass die laufenden Tarifrunden bei Postbank und Telekom unseren Mitgliedern ein schönes Plus bringen. Im Postbereich kämpfen wir noch immer für die 5-Tage-Woche und den arbeitsfreien Samstag. Wenn hier die gewerkschaftlichen Mitbewerber mitziehen würden, bestände Aussicht auf Erfolg.

Man muss auch mal etwas Neues wagen und für die immer weniger werdenden Briefe reichen 5 Tage von Montag bis Freitag als Zustelltage aus.

Ihnen allen eine gute Zeit und viel Freude beim Lesen!

Ulrich Bösl, CGPT-Bundesvorsitzender

Aus dem Inhalt

Vorwort 2

Berufs-, Sozial- und Tarifpolitik

7. Ordentlicher Bundeskongress:
Führungswechsel beim Christlichen
Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) 4

Versammlung in Wernigerode:
Die CGM stellt die Weichen für die Zukunft 6

Bericht Bundesnetzagentur:
Im Jahr 2022 wurden 13 Milliarden
Euro für Festnetz- und Mobilfunkausbau
investiert 7

Bei anderen gelesen:
Aus der Münsterschen Zeitung:
Postzustellung:
Netzagentur bestätigt Problem 7

Schlichtungsstelle Post und
Schlichtungsstelle Telekommunikation:
Die Hälfte der Schlichtungsverfahren
sind erfolgreich 8

Ulrich Bösl:
Das Veränderungskarussell
bei der Telekom dreht sich auch
weiterhin ohne Pause 9

Auch Folgen für die Postversorgung:
Die Postbank befindet sich weiter auf
dem Rückzug 9

Digitalstudie 2023: Deutsche sind
71 Stunden pro Woche online 10

Der Frühling treibt es bunt:
Einzigartige Urlaubserlebnisse
mit dem Erholungswerk 11

Alle Jahre wieder:
Beitragsanstieg bei der
Postbeamtenkrankenkasse 12

Europäischer Gerichtshof für
Menschenrechte:
DHV-Beschwerde zur Entscheidung
angenommen 14

Beamte: Europäischer Gerichtshof
bestätigt Streikverbot 14

EZA-Startseminar 2023:
Bereit für KI? – Die Arbeitswelt
in der anstehenden Revolution 15

Rätelecke

Arbeits- und Sozialrecht

Buchbesprechungen 24

Aus den Regionen 25

Tarifvertrag Arbeitszeit Zustellung

Der Tarifvertrag Arbeitszeit Zustellung wurde Ende 2023 vereinbart. Er regelt die Bedingungen für die Arbeitszeit und gibt Möglichkeiten durch Betriebsvereinbarungen regional gute Lösungen zu finden und zu vereinbaren.

Die „IST Zeiterfassung“ wird für alle vereinbart.

- Die tägliche Arbeitszeit muss IT-unterstützt erfasst werden. Dies ist für viele Kolleginnen und Kollegen ein Schutz vor Überlastung.
- Es muss ein Arbeitszeitkonto eingeführt werden, das jeweils am 31.03. eines Jahres abgerechnet wird.

Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer krank, haben Urlaub oder Sonderurlaub, so gilt an diesen Tagen die dienstplanmäßige Arbeitszeit erbracht. Plusstunden können abgefeiert werden.

Wird man krank, dann muss man sich sofort melden. Die Plusstunden können dann später abgefeiert werden.

- Wird an einem dienstplanmäßig freien Tag gearbeitet, erhält man zwei Stunden des jeweiligen Stundenentgelts bezahlt.

- Eine Freiwillige Rufbereitschaft wird ermöglicht.

Hinweis: es handelt sich um Freiwilligkeit.

Nicht mehr der Zustellbezirk oder Dienstposten erhält den Dienstplan, sondern jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter.

Der Tarifvertrag ist durchaus eine Chance und kann durch gute vor-Ort-Regelungen bereichert werden.

U.Bösl

CGB MAI-AUFRUF:

Für unsere Demokratie – eine schätzenswerte Errungenschaft

Die Zeit hat sich seit der Corona-Pandemie, dem Krieg in der Ukraine und dem Krieg im Nahen Osten so schnell verändert wie noch niemals zuvor.

Nachdem wir uns alle viel zu lange auf die Annehmlichkeiten unserer wirtschaftlichen Stärke und den gesteuerten Weltfrieden verlassen hatten und kriegerische Auseinandersetzungen oder wirtschaftliche Probleme in weiter Ferne lagen mussten wir in Deutschland jetzt aus dem Dornröschenschlaf erwachen.

Dass diese Probleme die Menschen verunsichern und frustrieren, ist verständlich. Dass diese Frustration aber in Demokratiefeindlichkeit umschlägt und nicht etwa handelnden Personen, sondern unserem demokratischen System, das uns über mehr als 70 Jahre Frieden und Wohlstand beschert hat, die Schuld für die Misere gegeben wird, ist nicht nachvollziehbar.

Einer antidemokratischen Minderheit, die mit Bauernfängerei, ausländergefeindlichen Parolen, Fantasien von Deportation und falscher Deutschtümelei und Möchtegern-Patriotismus auf Stimmenfang geht, wurde viel zu lange von der demokratischen Mehrheit nichts entgegengesetzt.

Das ist zum Glück anders geworden. Die Enthüllungen über eine zweite „Wannseekonferenz“ haben den Extremisten endgültig die Maske heruntergerissen und ihr wahres Gesicht enthüllt.

Obwohl die Absichten dieser politischen Kräfte lange bekannt waren und eigentlich nie verschwiegen wurden, bedurfte es dieses Ereignisses, um die Parallelen zu einer längst vergangen geglaubten Zeit plastisch werden zu lassen.

Und die demokratische Mehrheit der Menschen in Deutschland steht auf! Die Demokraten stehen auf und sagen nein! Nein zu einem Deutschland, in dem dieses Gedankengut, das Deutschland schon einmal in den Zusammenbruch geführt hat, wieder die Oberhand gewinnt.

Unser Land und unser freies Leben in unserer freiheitlichen Demokratie sind durch extremistisches Gedankengut aus den politischen Rändern stärker bedroht, als es je zuvor durch die Pandemie und den Zuzug von Menschen aus dem Ausland gewesen war.

Nicht Flüchtlinge – legal oder illegal – machen unser Land kaputt, sondern Extremisten jeder Couleur, die mit Intoleranz, Hass

und Neid den Zusammenhalt unserer Gesellschaft hintertreiben.

Wir als CGB stehen zusammen mit allen demokratischen Kräften, um unser Land und unsere freie Lebensweise zu verteidigen.

Wir sind als CGB mit allen Gewerkschaften und demokratischen Arbeitnehmerorganisationen solidarischer Bestandteil unserer Gesellschaft und stellen uns gegen die Versuche, die Uhr um 90 Jahre zurückzudrehen.

Unsere gewerkschaftliche Arbeit haben wir als christliche Gewerkschafter immer im Sinne der christlichen Soziallehre gemacht. Werte, wie Toleranz, Respekt, Solidarität und Menschlichkeit prägen unsere christliche Gewerkschaftsarbeit seit jeher und werden sie auch in Zukunft prägen.

Dazu gehört selbstverständlich unsere Ausrichtung an der freiheitlich demokratischen Grundordnung in Deutschland, was uns bei allen Meinungsverschiedenheiten mit allen demokratischen Kräften in Deutschland verbindet.

Lasst uns in diesem Sinne unsere Zukunft gemeinsam gestalten – für unsere Demokratie, für all das, was wir errungen haben!

CDA-CGB-BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT:

Vorstands-Neuwahlen und wichtige Beschlüsse

In Berlin fand am 2.12.2023 die Mitgliederversammlung der CGB-Arbeitsgemeinschaft in der CDA statt. Turnusgemäß wurde ein neuer Bundesvorstand neu bzw. wieder gewählt: Ulrich Bösl (CGPT) als Vorsitzender, Peter Rudolph (DHV) und Rainer Jahns (CGM) als Stellvertreter und Michael Wolter (CGM) als Schriftführer bilden den Vorstand.

Als Beisitzer gehören dem Vorstand weiterhin an: Matthias Rickel (DHV), Herbert Theißen (DHV), Henning Röders (DHV), Matthias Blank (CGM), Petra Müllenbach (CGPT) und Johannes Rehm (CGPT).

Neben gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Anträgen beschlossen die Delegierten auf ihrer Sitzung auch einen Antrag zur AfD:

Die Bundestagung setzt sich dafür ein, dass gegen die verfassungs- und demokratiefeindliche AfD ein Verbotsverfahren eingeleitet wird.



Die CGB-AG ist eine Gliederung der CDA, auch bekannt als CDU-Sozialausschüsse. Sie ist die Repräsentanz der christlichen Gewerkschafter in der CDA und das Bindeglied zwischen dem CGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften zur CDA. Diese wiederum ist die Vereinigung der Arbeitnehmer in der CDU.

Die CDA-AG verfügt über das Antragsrecht zu den Bundes- und Landestagungen der CDA. Ihr Bundesvorsitzender ist Mitglied des Bundesvorstandes der CDA. Über die CGB-AG können christliche Gewerkschaften ihre politischen Vorstellungen direkt in den politischen Meinungsprozess einbringen.

17. ORDENTLICHER BUNDESKONGRESS:

Führungswechsel beim Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)

Auf dem 17. ordentlichen Bundeskongress des CGB – Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, der am 1. und 2. Dezember 2023 in Berlin stattfand, gab es einen Führungswechsel.

Als Nachfolger des aus Altersgründen nicht wieder kandidierenden Saarländers Adalbert Ewen wurde der Niedersachse Reiner Jahns zum Bundesvorsitzenden der drittgrößten gewerkschaftlichen Spitzenorganisation Deutschlands gewählt.

Jahns war zuvor Bundesvorsitzender der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der größten Einzelgewerkschaft des CGB. Veränderungen gab es auch bei der Wahl der stellvertretenden CGB-Vorsitzenden. Neben dem Vorsitzenden der Berufsgewerkschaft DHV, dem Schweriner Henning Röders, der wiedergewählt wurde, wurden auch der neue CGM-Vorsitzende, der Bayer Sebastian Scheder, sowie der Vorsitzende des Arbeitnehmerverband Deutscher Milchkontroll- und Tierzuchtbediensteter (ADM), der Schleswig-Holsteiner Sönke Clasen, zu stellvertretenden Bundesvorsitzenden gewählt. Mit großer Mehrheit wurde Helmut Ortmann (CGM) im Amt des Schatzmeisters bestätigt.

Der neue Bundesvorstand wird vervollständigt durch insgesamt neun Beisitzerinnen

und Beisitzer, namentlich sind dies: Günter Eickmeier (BIGD), Hans-Rudolf Folz (DHV), René Dietz (CGBCE), Matthias Rickel (DHV), Thomas Plemenik (CGM), Tatjana Roeder (CGM), Ralf Vüllings (GTL), Martina Zehner (GÖD) sowie Gerd Zimmermann (CGM).

Die 80 Kongress-Delegierten beschlossen einstimmig einen Initiativantrag, in dem die Bundesregierung und der Deutsche Bundestag aufgefordert werden, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15.11.2023 (2 BvF 1/22), mit dem das Zweite Nachtragshaushaltsgesetz 2021 für nichtig erklärt wurde, zu respektieren und nicht durch gesetzgeberische Maßnahmen, wie eine erneute Aussetzung oder Abschaffung der im Grundgesetz verankerten Schuldenbremse, oder haushaltspolitische Maßnahmen, wie die Bildung neuer oder Umnutzung vorhandener Sondervermögen, zu unterlaufen, wie dies von einigen Politikern und Wirtschaftsweisen bereits gefordert wurde.

Mit nur geringfügigen Änderungen und bei lediglich zwei Gegenstimmen wurde weiterhin der Leitantrag „Freiheit und Demokratie schützen – Wohlstand wahren – Zukunft gestalten“ beschlossen, in dem u.a. gefordert wird, den Reformstau in Deutschland zu beenden und die Wirtschaft zu modernisieren.

Der CGB-Bundeskongress verabschiedete zahlreiche Anträge:

- So fordert der CGB-Bundeskongress auf EU-Ebene eine einheitliche Gesetzgebung zur Regulierung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz.
 - Bis zur Zahlung des Klimageldes sollen die weiteren Steigerungsschritte bei der CO₂-Bepreisung ausgesetzt werden.
 - Die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen soll erleichtert werden. Das ist gerade vor dem Hintergrund der von der EU geforderten Steigerung der Tarifbindungsquote auf 80% der Beschäftigten eine wichtige Maßnahme.
 - Der CGB-Bundeskongress fordert, Ausnahmen von der elektronischen Aufzeichnungspflicht bei der Arbeitszeiterfassung durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zuzulassen.
- Die im Referentenentwurf des DHV-Information Bundesarbeitsministeriums vorgesehene ausschließliche Tariföffnungsklausel ist nicht sachgerecht. Insbesondere in Bezug auf Vertrauensarbeitszeit ist auf Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung Vertrauensarbeitszeit dann zuzulassen, wenn diese von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/In gewollt ist.



Der neu gewählte CGB Bundesvorstand

- Die im Mitbestimmungsgesetz geregelte Unternehmensmitbestimmung soll auch für Unternehmen mit der Rechtsform Europäische Gesellschaft (SE) gelten.
- Der CGB-Bundeskongress fordert die Bundesregierung, weiterhin den Mehrwertsteuersatz von 7% für alle Ausgaben für Strom und Heizung der Privathaushalte festzuschreiben. Darüber hinaus soll der Bundesgesetzgeber das Mehrwertsteuergesetz grundlegend reformieren und die Möglichkeiten der EU Mehrwertsteuerrichtlinie für gänzliche Steuerbefreiungen oder die Anwendung ermäßigter Steuersätze nutzen.
- Die gesetzliche Pendlerpauschale soll auf 0,50 Euro je km erhöht werden. Die für das Pendeln zur Arbeit erforderlichen Monatskarten für ÖPNV und DB-Nah-/Fernverkehr sollen vom Arbeitgeber in voller Höhe steuerfrei ersetzt werden bzw. in der Steuererklärung vollständig abgesetzt werden können.
- In der Bildung fordert der CGB-Bundeskongress die Landesgesetzgeber und Schulbehörden auf, Berufsorientierung und Berufspraktika in den allgemeinbildenden Schulen einen noch höheren Stellenwert einzuräumen. Die Berufsförderung für junge Bürgergeldempfän-

ger/innen soll weiter in der Zuständigkeit der Jobcenter belassen werden.

Am CGB-Kongress nahmen zahlreiche nationale und internationale politische Ehrengäste teil, darunter Dr. Ottilie Paola Klein, CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Johann Saathoff, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium des Innern und für Heimat, sowie der Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen und langjährige Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Peter Weiß.

Besondere gewerkschaftliche Ehrengäste waren unter anderem Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher, stellvertretender Bundesvorsitzender Deutscher Bundeswehrverband (DBwV) und Romain Wolff, Präsident Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI).

Weitere führende Politiker/innen sowie Verbandsvertreter haben dem CGB-Kongress Grußbotschaften geschickt, darunter Bundesverkehrsminister Dr. Volker Wissing (FDP) sowie mehrere Ministerpräsidenten, darunter der Bayerische Ministerpräsident Markus Söder (CSU), der Ministerpräsident von Thüringen Bodo Ramelow (Die Linke) und der Bremer Bürgermeister Dr. Andreas Bovenschulte (SPD). Die CGPT wird im CGB über den CGB Hauptausschuss mitwirken.



Dr. Ottilie Paola Klein, MdB



Stabsfeldwebel Thomas Schwappacher



Blick ins Plenum beim Bundeskongress der CGB

VERSAMMLUNG IN WERNIGERODE:

Die CGM stellt die Weichen für die Zukunft



Christliche Gewerkschafter aus ganz Deutschland trafen sich in Wernigerode zu ihrem bundesweiten Gewerkschaftstag. Ziel des Bundesgewerkschaftstags war, den Kurs der CGM für die nächsten vier Jahre zu bestimmen.

Im Oktober versammelten sich über hundert christliche Gewerkschafter aus ganz Deutschland in Wernigerode. In angenehmer Atmosphäre entschieden die Delegierten demokratisch über die Themen und inhaltliche Richtung der CGM für die nächsten vier Jahre. Ihre wichtigste Aufgabe dabei war, den oder die neue Bundesvorsitzende und den neuen Hauptvorstand zu wählen.

Begrüßung durch die Politik

Zu Beginn begrüßte der stellvertretende Bürgermeister von Wernigerode Immo Kramer die Delegierten in der schönen Harzstadt. Darauf folgte Ministerpräsident Dr. Haseloff, der die Versammlung in einer Videogrußbotschaft begrüßte. Er hob in seiner Botschaft hervor, wie wichtig Gewerkschaften für gute Arbeitsbedingungen und Löhne sind und lobte die CGM zu ihrem 125-jährigen Bestehen in 2024.

Persönlich aus der Landesregierung in Magdeburg war Justizministerin Franziska Weidinger anwesend und hielt ein Grußwort. Frau Ministerin Weidinger wies darauf hin, dass Gewerkschaften nicht nur essenzielle Bedeutung für die Löhne haben, sondern ihnen ebenfalls in Justiz und Gesetzgebung eine wichtige Rolle zukommt. In ihrer Rede ging sie außerdem auf aktuelle Herausforderungen in der Arbeitsgerichtsbarkeit ein und welche Lösungen das Land Sachsen-Anhalt hier sieht.

Mit Tobias Krull, MdL und Olaf Meister, MdL waren auch Landtagsabgeordnete der CDU

und Grünen anwesend und begrüßten die Delegierten in Sachsen-Anhalt. Zuvor hatten die Gewerkschafter in ihrem Gepäck schriftliche Grußworte vom Bundesvorsitzenden der CDU, Friedrich Merz, sowie dem bayrischen Ministerpräsidenten, Dr. Markus Söder, und vom CDA-Bundesvorsitzenden, dem nordrheinwestfälischen Arbeitsminister Laumann, mitgebracht.

Wirtschaft krisensicher machen

Inhaltlich befasste sich der BGT 2023 vorrangig mit der Frage, wie die Wirtschaft krisenfester gemacht und krisenresistent ausgerichtet werden kann. Denn bei ihrem gewerkschaftlichen Einsatz für zukunftssichere Arbeitsplätze und eine sozial gerechtere Gesellschaft in Deutschland werden die Kolleginnen und Kollegen der CGM täglich mit Problemen wie Energiekrise und Fachkräftemangel konfrontiert.

In dem einstimmig verabschiedeten Leittrag machten die Delegierten deutlich, wie diese Herausforderungen gemeistert werden können. Sie sprachen sich unter anderem für eine Rückbesinnung auf das christliche Menschenbild aus. Dieses fordert Hilfe zur Selbsthilfe sowie den Grundgedanken der Nächstenliebe und soll als Grundlage für wirtschaftliches Handeln dienen. Unternehmen müssen sich stärker für die Belange ihrer Mitarbeiter einsetzen und soziale Verantwortung übernehmen. Das Ziel muss eine lebensdienliche Ökonomie sein, bei der die Menschen im Mittelpunkt stehen. Eine solche Vorgehensweise trägt aktiv dazu bei, dass Krisen nicht eskalieren, sondern abgemildert werden.

Auf der Versammlung wählten die Delegierten aus ganz Deutschland auch eine neue Führung an der Spitze der CGM. Die nächsten vier Jahre lenkt Sebastian Scheder

(Bayern) als Bundesvorsitzender die Geschicke der Gewerkschaft. Er tritt diese Aufgabe gemeinsam mit seinen Stellvertretern Tatjana Roeder (Saarland) und Christian Hertzog (Berlin) an. Mit seinen Stellvertretern will Scheder die CGM zukunftssicherer machen. Dafür möchte er neben der Metall- und Elektroindustrie verstärkt das Handwerk als zweites Standbein ausbauen und die Mitgliederbasis weiter stärken. „Ich bin mir der großen Verantwortung bewusst, die nun auf uns lastet, weiß aber auch, dass es im Hauptamt wie im Ehrenamt bei der CGM viele engagierte Mitstreiter gibt, auf die wir uns bedingungslos verlassen können“, beschloss Scheder seine Rede.

In seiner Antrittsrede zeigte sich der frischgebackene Gewerkschaftschef Scheder tatkräftig und dankte für die Einigkeit und Disziplin der Delegierten. Insgesamt bewertete er die Entscheidungen und Diskussionen als sehr positiv. Es gehe ein Aufbruchsignal von Wernigerode für die Gewerkschaft aus.

„Der BGT 2023 war für unsere Gewerkschaft eine starke Erfahrung. Jetzt gilt es dieses Aufbruchsignal, das für die CGM von Wernigerode ausging, weiter zu tragen“, bewertet Scheder die vor ihm liegenden Herausforderungen.

Einkauf Aktuell

Die Wurfsendung „Einkauf Aktuell“, die schon oft eine Herausforderung für Zustellerinnen und Zusteller war, wird mit Ablauf des Monats März eingestellt.

An 18 Millionen Haushalte wurde diese Sendung verteilt. Auch wenn sich sicher der ein oder andere freut, es gehen Arbeitsstunden verloren. U.B.

BERICHT BUNDESNETZAGENTUR:

Im Jahr 2022 wurden 13 Milliarden Euro für Festnetz- und Mobilfunkausbau investiert

Im Jahr 2022 haben die Unternehmen mit über 13 Milliarden Euro das Festnetz und den Mobilfunk ausgebaut. Das sind 1,5 Milliarden Euro mehr als im Jahr zuvor.

Die Festnetz-Versorgung mit leistungsfähigen Internetanschlüssen hat sich ebenfalls erhöht. Bis Mitte Mai 2023 konnten knapp drei Viertel der Haushalte einen Gigabitanschluss buchen. Hierzu liefern die Kabelnetze bislang noch den größten Beitrag. Sie decken gerade im städtischen Raum einen Großteil der Bevölkerung Deutschlands ab. Die Unternehmen haben stark in den Glasfaserausbau investiert. Bis Mitte 2023 waren nach Erhebungen der Bundesnetzagentur etwa 15 Mio. Endkunden mit FttH/B-Anschlüssen versorgt oder unmittelbar erreicht.

Diese Zahl ist doppelt so hoch wie noch vor zwei Jahren. Fast jeder dritte Endkunde hat die Möglichkeit, einen Glasfaseranschluss zu buchen.

Postdienstleister

Im Jahr 2022 beförderten die Postdienstleister u.a. aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung mit 11,93 Mrd. Sendungen insgesamt 2,24 Prozent weniger Briefe als im Vorjahr (2021: ca. 12,20 Mrd. Stück). Die Briefmengen sind somit weiterhin rückläufig. Der Verlauf ist konstant und zeigt keine beschleunigte Entwicklung auf. Die Umsätze blieben im Jahr 2022 zunächst stabil. Einen Teil hat die Portoerhöhung der Deutsche Post DHL im Jahr 2022 kompensiert. Für das Jahr 2023 prognostizieren die Unternehmen einen leichten Rückgang bei den Umsätzen. Die Wettbewerbsverhältnisse im Briefbereich blieben davon nahezu unberührt. Die Deutsche Post DHL ist weiterhin Marktführer. Ihr Marktanteil betrug im Jahr 2022 auf den Umsatz bezogen gut 85,0 Prozent. Im Paketbereich ist Amazon nach dem Marktführer Deutsche Post DHL der zweitgrößte Anbieter. Der Marktanteil stieg in den letzten Jahren bezogen auf die Sendungsmengen im Paketbereich auf einen Korridor zwischen 15 und 25 Prozent.

Bürgereingaben und Schlichtungsstelle Post

Das Aufkommen an Bürgereingaben zu Postthemen hat sich im Jahr 2022 im Verhältnis zu 2021 nahezu verdreifacht. Im

Jahr 2022 gingen 43.152 Eingaben ein. Hauptsächlich bezieht sich dieser Zuwachs auf den Briefbereich. Im ersten Halbjahr 2023 konnte die Bundesnetzagentur 16.017 Eingaben verzeichnen. Insgesamt gingen bis Ende November ca. 35.000 Eingaben ein. Allein im November 2023 waren es ca. 5.000 Eingaben, etwas weniger als im November 2022 mit 6.756 Eingaben. Im gleichen Zeitraum 2022 waren es bis Ende November 36.678 Eingaben. Diesen Monat sind bis zum 12. Dezember 2023 bereits rund 3.350 Eingaben eingegangen. Damit ist absehbar, dass bis zum Jahresende die Zahl der Eingaben auch dieses Jahr deutlich über die 40.000 hinausgehen wird. Wenn die Bundesnetzagentur auffällig viele Eingaben aus einer bestimmten Region erhält, führt sie bei dem Postunternehmen eine Anlassprüfung durch. Im Berichtszeitraum hat die Bundesnetzagentur

im Jahr 2022 86 Anlassprüfungen durchgeführt. Bis zum 30. Juni 2023 waren es 18 Prüfungen. Verlust und Entwendung einer Postsendung standen mit 54,20 Prozent im Jahr 2023 bis zum Stichtag an oberster Stelle der Antragsgründe. Im Jahr 2022 waren es 49,53 Prozent. Schlichtungsanträge rund um das Paket nahmen im Jahr 2022 mit etwas mehr als 75 Prozent ein. Bis zum Stichtag im Jahr 2023 waren es ca. 72,26 Prozent.

**CGPT-Infos
schnell, direkt,
FÜR DICH!
CGPT-Newsletter!
www.cgpt.de**

BEI ANDEREN GELESEN: AUS DER MÜNSTERSCHEN ZEITUNG:

Postzustellung: Netzagentur bestätigt Problem

Münster-Angelmodde: Es sei auch vielen seiner Nachbarn am Heinrich-von-Stefan-Ring aufgefallen, dass die Post so selten geliefert werde. Sagt Peter Glienke, der einen Brief zu einer Testamentssache zehn Tage später erhielt als ein anderes Familienmitglied in Hannover. Und der Nachbar wartet schon seit acht Tagen auf den Brief seines Anwalts. Wäre sein Anwalt nicht so aufmerksam gewesen und hätte telefonisch nachgefragt, warum sein Mandant nicht antworte – es wäre eine Termsache „angebrannt“. Angefangen hätten die Probleme Mitte Mai 2023. Vorher kam die Post zwei- bis dreimal in der Woche, jetzt nur noch einmal. Einmal ging ein Brief der Stadt Münster als „unzustellbar“ zurück. Die Bezirksverwaltung schickte aber eine E-Mail – so konnte er seinen neuen Personalausweis doch noch abholen. Und den „unzustellbaren“ Brief.

Bei der Beschwerdestelle sei eine desinteressierte Dame am Apparat gewesen, sagt Jörg Abraham. Da habe er „gekocht“. Wenn so etwas über drei bis vier Wochen passiere, könne das ja an Personalausfällen liegen, meint er, da sage ja keiner was.

Wenn es aber über vier Monate so bleibe, sei es „ein Managementproblem“. Beobachtungen der Anwohner zufolge scheint es so zu sein, dass Zusteller nur das jeweils der Straße nahe Gebäude bei jeder Fahrt mit Post versorgen, die hinteren nur gelegentlich.

Aufgrund diverser Beschwerden hat die Bundesnetzagentur im August 2023 Anlassprüfungen bei der Deutschen Post DHL durchgeführt und zwar in den Postleitzahlgebieten 48163 und 48167.

Die Post „begründete die Mängel bei der Zustellung mit Personalengpässen und hohen Sendungsmengen“, teilte die Bundesnetzagentur jetzt auf eine Anfrage unserer Redaktion mit. Die Zustellsituation in 48167 Münster sei im Oktober „noch angespannt, stabilisiert sich aber zunehmend“, so die Post. Man treffe sechs Maßnahmen – von Neueinstellungen bis zur „täglichen Kontrolle aller Arbeitsplätze“.

Die Beschwerden, so die Bundesnetzagentur, seien „ein zuverlässiger Indikator für Probleme“. Verbraucher sollten sich auch an die Bundesnetzagentur wenden. Das gehe online über die Internetseite www.bundesnetzagentur.de

SCHLICHTUNGSSTELLE POST UND SCHLICHTUNGSSTELLE TELEKOMMUNIKATION:

Die Hälfte der Schlichtungsverfahren sind erfolgreich

Die Schlichtungsstelle Post und die Schlichtungsstelle Telekommunikation der Bundesnetzagentur haben am 1. Februar ihre Tätigkeitsberichte für das Jahr 2023 veröffentlicht.

„In mehr als der Hälfte aller zulässigen Schlichtungsverfahren haben die Parteien sich geeinigt. Die Schlichtung ist damit ein bedeutendes Element im Verbraucherschutz bei der Bundesnetzagentur“, sagt Klaus Müller, Präsident der Bundesnetzagentur.

Die beiden Schlichtungsstellen vermitteln bei Streitigkeiten zwischen Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie den betroffenen Unternehmen. Das Ziel der Schlichtung ist eine einvernehmliche Lösung.

Die Schlichtungsstellen bieten seit einigen Jahren ein niederschwelliges, kostenfreies und effizientes Angebot mit dem Ziel einer außergerichtlichen Streitbeilegung.

Schlichtungsstelle Post

Die Zahl der Eingänge bei der Schlichtungsstelle Post ist erneut gestiegen. Im Jahr 2023 gingen 3.574 Schlichtungsanträge und Eingaben ein.

Das bedeutet einen Anstieg um 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (3.180 Eingänge im Jahr 2022). Die Eingangszahl liegt so im dritten Jahr in Folge über der 3.000-er Marke.

In mehr als der Hälfte der Fälle beantragten die Absenderinnen und Absender von Postsendungen eine Schlichtung. In gut 42 Prozent waren es Empfängerinnen und Empfänger.

Die weit überwiegende Anzahl der Schlichtungsanträge (72 Prozent) betraf Schwierigkeiten bei der Beförderung von Paketen. Die restlichen Anträge bezogen sich auf die

Beförderung von Briefen, Einschreiben oder Päckchen.

Inhaltlich ging es im Jahr 2023 vielfach um den Verlust oder die Entwendung des Sendungsinhalts. Ebenfalls gingen Anträge zu Schlichtungsverfahren wegen beschädigter Sendungen oder einer zu langen Laufzeit sowie unregelmäßiger Zustellung der Sendung ein.

80 Prozent der Schlichtungsanträge richteten sich gegen die Deutsche Post DHL. Hermes betrafen zwölf Prozent der Anträge, DPD knapp vier Prozent und GLS zwei Prozent. UPS lag bei einem Prozent. Die Verteilung der Anträge spiegelt auch wider, dass die Postdienstleister unterschiedlich große Anteile am Privatkundenmarkt haben.

Die Einigungsquote bezogen auf die zulässigen Anträge betrug 56 Prozent.

In den letzten Jahren haben verschiedene Veränderungen im Postbereich zu einer deutlichen Stärkung der Rechte von Verbraucherinnen und Verbrauchern geführt. Seit dem Jahr 2021 ist die Teilnahmepflicht am Schlichtungsverfahren für Postdienstleister gesetzlich verankert. Die Verfahrensweise der Schlichtungsstelle Post ist seit 2022 in einer eigenen Rechtsverordnung festgeschrieben.

Schlichtungsstelle Telekommunikation

Im Jahr 2023 richteten sich Kundinnen und Kunden von Telekommunikationsunternehmen mehr als 3.000 Mal mit ihren Anliegen an die Schlichtungsstelle Telekommunikation. In 2.310 Fällen stellten sie einen Antrag auf Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens. Damit ist das Interesse an einer Schlichtung im Vergleich zum Jahr 2022 mit 2.389 Anträgen gleichbleibend hoch.

In 1.013 Fällen erreichte die Schlichtungsstelle eine gütliche Einigung. Bezogen auf die beendeten zulässigen Verfahren liegt die Einigungsquote damit bei 50 Prozent. Die Schlichtungsstelle musste 294 Schlichtungsanträge wegen Unzulässigkeit ablehnen.

Beim größten Teil der abgelehnten Anträge trugen die Antragstellenden Streitigkeiten vor, für die die Schlichtungsstelle nicht zuständig ist. In 665 Fällen verweigerten es die Telekommunikationsunternehmen an den Verfahren teilzunehmen.

Bei der Schlichtungsstelle Telekommunikation ist die Teilnahme am Schlichtungsverfahren für beide Parteien freiwillig. Die Antragstellenden zogen in 291 Fällen den Antrag zurück.

Mehr als jeder dritte Schlichtungsantrag bezog sich auf Streitigkeiten über den Inhalt und die Umsetzung von Verträgen (39 Prozent). Weitere Schwerpunkte bildeten Störungen (20 Prozent), Rechnungsbeanstandungen (13 Prozent) und eine verminderte Datenübertragungsrates (8 Prozent). Auch Streitigkeiten, die sich auf einen Umzug, einen Anbieterwechsel, eine Sperrung des Anschlusses waren Gegenstand der Anträge.

Die Tätigkeitsberichte der beiden Schlichtungsstellen Post und Telekommunikation für das Jahr 2023 und weitere Informationen zur Schlichtung sind unter den folgenden Links veröffentlicht:

https://www.bundesnetzagentur.de/DE/Vportal/Schlichtung/Schlichtung_Post/start.html

https://www.bundesnetzagentur.de/DE/Vportal/Schlichtung/Schlichtung_TK/UEberSchlichtungsstelle/start.html

Bundesnetzagentur

Bericht WIEK zum Postmarkt in Deutschland im Jahr 2022

Der Briefmarkt in Deutschland ist durch einen strukturellen Rückgang der Briefmengen geprägt. Zwischen 2010 und 2022 sind die Mengen um mehr als ein Viertel zurückgegangen. Die Wettbewerber konnten trotz des Nachfragerückgangs sowohl bei Sendungen als auch bei Umsätzen ihren Marktanteil von 1445% nach Menge und Umsatz halten.

Der gesamte Markt, einschließlich der alternativen Zustelldienste (AZD), ist vom Rückgang der Briefmengen und verlagseigene AZD zusätzlich vom Rückgang der

abonnierten gedruckten Tageszeitungen betroffen. Steigende Arbeitskosten und Arbeitskräftemangel sind weitere Herausforderungen. Daraus ergeben sich steigende Stückkosten in der Zustellung für die Briefdienste. Wie diese damit umgehen (z.B. Akquise zusätzlicher Mengen, Effizienzsteigerungen, Angebot neuer Produkte), hängt dabei von der Strategie und dem Rückhalt ihrer Eigentümer, insbesondere der Verlagshäuser, ab.

Zudem haben auch die AZD und ihre Verbände Möglichkeiten ihre Wettbewerbs-

position zu verbessern, unter anderem durch Kooperation untereinander und eine Weiterentwicklung ihrer Geschäftsmodelle hin zu eigenständigen Zustellgesellschaften.

Es steht zu befürchten, dass eine Umsetzung der geplanten Mehrwertsteuerbefreiung trotz vieler vorgeschlagener Verbesserungen in der Aufsicht des Briefmarktes wie dem Konsistenzgebot oder dem Netzzugang für Warensendungen binnen kurzer Zeit zu einer Remonopolisierung des Briefmarktes führen würde.

ULRICH BÖSL:

Das Veränderungskarussell bei der Telekom dreht sich auch weiterhin ohne Pause

Wenn bei der Telekom und den Töchterunternehmen eines Bestand hat, dann ist es der beständige Wandel. Massiv betroffen ist die DT IT. Hier hat das Unternehmen im letzten Jahr bereits Personalabbauziele vorgetragen.

Die DT IT ist der interne Dienstleister der Telekom. Dort sollen 1300 Stellen abgebaut werden. Die Beschäftigten wurden frühzeitig informiert und Protest von Beschäftigten, Betriebsräten und uns Gewerkschaften hat sich frühzeitig angekündigt. Ein Interessenausgleich zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen

wurde getroffen. Festgelegt wurde, dass höchstens 1285 Mitarbeiter in die neu zu gründende Gesellschaft Coaching&Consulting Center (CCC) überführt werden. Es gibt ein Auswahlverfahren nach sozialen Gesichtspunkten und der fachlichen Eignung der Betroffenen. Ende Februar 2024 sollte der Auswahlprozess beendet werden und zum 1. Juli 2024 sollen die dann ausgewählten Mitarbeiter in die neue Gesellschaft CCC überführt werden. Auch Beamte sind betroffen und können zu einer Zentralen Organisationseinheit JOB in Koblenz versetzt werden. Als Ar-

beitgeber nur darauf zu verweisen, dass Beamte nach Bundesbeamtengesetz in der ganzen Republik eingesetzt werden können, reicht nach CGPT-Sicht nicht aus. Hier muss auch die Zumutbarkeit gesehen werden.

Auch die interne Computer Hilfe (DT ISP) mit etwa 450 Mitarbeitern ist von Neuorganisationen betroffen. Die Beschäftigten sollen zur DT Service wechseln. Je zur Hälfte zur DT Service Nord und zur DT Service Region Mitte -Ost. Auch hier darf es nicht zu Nachteilen der betroffenen Beschäftigten kommen.

ARBEITSVERHÄLTNISSE IN DER POST- UND PAKETZUSTELLUNG:

Fazit eines Berichtes der Bundesregierung

Viel wird derzeit über Post- und Paketzustellung diskutiert. Hier ist das Fazit eines Berichtes der Bundesregierung über die Arbeitsverhältnisse in der Post- und Paketzustellung für das Parlament:

Die Einführung der Generalunternehmerhaftung in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche hat sich als Instrument zur Förderung der Beitragsehrlichkeit und zur Sicherstellung des Zahlungsflusses in der Sozialversicherung im Hinblick auf die Zahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Beiträgen zur Unfallversicherung bewährt.

Eine positive Wirkung ist dabei insbesondere der Präqualifizierung beizumessen, die vielfach von Generalunternehmern gefordert wird und für deren Erteilung eine Reihe von unabdingbaren Voraussetzun-

gen erfüllt werden müssen. Vor allem die starke generalpräventive Wirkung vor dem Hintergrund einer drohenden Zahlungspflicht des Generalunternehmers für die Beitragsschulden seines Nachunternehmers, die von vielen Stellungnahmen thematisiert wird, hat nachhaltig zu Veränderungen in der Branche im Hinblick auf die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen geführt.

Im Zuge der Auswertung der eingegangenen Stellungnahmen zeigte sich, dass die faktische Geltendmachung von Beiträgen im Rahmen dieser besonderen Form der Haftung durchaus kritisch betrachtet wird und dass die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Möglichkeiten der Einzugsstellen, entsprechende Fälle zu erkennen, durchaus Ansätze für Weiterentwicklungen bieten.

Dennoch ist insgesamt festzustellen, dass das Ziel des Gesetzes erreicht wurde. Die bestehende Regelung sollte deshalb dauerhaft im Gesetz verankert werden, wobei einzelne Regelungsteile, wie etwa die Pflicht zur Führung von Entgeltunterlagen oder die unterschiedlichen Entlastungsmöglichkeiten, im Lichte dieses Berichts hinterfragt und gegebenenfalls angepasst werden könnten.

Im Zusammenhang mit weiteren Vorhaben der Bundesregierung, wie beispielsweise der geplanten Novelle des Postgesetzes, werden aktuell Diskussionen der beteiligten Ressorts unter Einbeziehung der betroffenen Interessengruppen geführt, um mit weiteren Maßnahmen zu einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketbranche auf der „letzten Meile“ beizutragen.

AUCH FOLGEN FÜR DIE POSTVERSORGUNG:

Die Postbank befindet sich weiter auf dem Rückzug

Die Postbank zieht sich weiter aus der Fläche zurück oder man könnte sagen, sie lässt ihre Kunden im Stich.

Die Postbank will sich von bis zu 300 ihrer 550 Filialen trennen. Das hat der Mutterkonzern Deutsche Bank beschlossen. Ferner werden die Finanzgeschäfte der Postbank in den Post-Partnerfilialen bis Ende 2025 ganz eingestellt. Begründet wird das damit, dass immer mehr Kunden mit Karte bargeldlos zahlen und Online Banking ma-

chen. Dies wird aber auch dazu führen, dass die Postagenturen immer weniger verdienen und es zu weiteren Kündigungen von Postagenturen kommt. Das wird wiederum dazu führen, dass immer weniger Postdienstleistungen angeboten werden können. Die Post wird dann nicht mehr genügend Partneragenturen anbieten und sagen, dass sie den gesetzlichen Auftrag nicht erfüllen könne liege nicht an ihr, sondern am Mangel von Agentur-Betreibern. Gibt es

das neue Postgesetz, wird sich in Regierung und Parlament keiner mehr groß für die Postversorgung auf dem Lande sorgen.

Und die Bürger, besonders in kleinen Orten, können dann kein Geld abholen, keine Bankgeschäfte erledigen und auch immer seltener Postdienstleistungen in Anspruch nehmen. Das Land fällt zurück. Unsere alte Forderung „Die Post muss auf dem Land erhalten bleiben“ ist aktueller denn je.

Ulrich Bösl

DIGITALSTUDIE 2023:

Deutsche sind 71 Stunden pro Woche online

Die Internetnutzungsdauer der Deutschen steigt weiter: Bundesbürger und Bundesbürgerinnen verbringen durchschnittlich 71 Stunden pro Woche online, das bedeutet einen Anstieg von 21 Stunden in den vergangenen fünf Jahren. Allein seit dem Vorjahr nahm die Internetzeit um rund sechs Stunden zu.

Besonders auffällig ist die intensive Internet-Nutzung bei Menschen zwischen 18 und 39 Jahren. Diese Gruppe ist rund 93 Stunden pro Woche online.

Bevorzugtes Gerät bleibt wie in den Jahren davor das Smartphone. 84 Prozent der Befragten nutzen es für den Zugang ins Internet, gefolgt von Laptop (65 Prozent), PC (50 Prozent) und Tablet (48 Prozent). Die meisten digitalen Geräte sind bei Jüngeren verbreiteter als bei Älteren. So nutzen 91 Prozent der 18- bis 39-Jährigen das Smartphone, während es bei den über 40-Jährigen 82 Prozent tun.

Eine Ausnahme bildet der Laptop. Er wird von 66 Prozent der Älteren genutzt und damit mehr als von den Jüngeren (63 Pro-

zent). Den Desktop-PC nutzen beide Generationen gleich häufig: jeder Zweite geht damit ins Internet, egal ob jung oder alt. „Die stetig steigende Internetnutzung hat auch eine beschleunigte digitale Transformation in der Bankenbranche ausgelöst. Wir entwickeln personalisierte Online-Angebote weiter und nutzen soziale Medien, um mit unseren Kunden in Kontakt zu bleiben.

Mehr und mehr entwickelt sich das Handy zur digitalen Filiale, dabei schätzen die Kundinnen und Kunden vor allem die jederzeitige Verfügbarkeit“, sagt Thomas Brosch, Leiter Digitalvertrieb der Postbank.

Weniger Zeit in sozialen Netzwerken und mehr Zeit für die Familie:

Es spielen auch gesundheitliche Aspekte immer mehr eine Rolle: 28 Prozent der Befragten, die ihre private Internetnutzung einschränken möchten, glauben, dass weniger Online-Zeit ihre Konzentration, Produktivität und Kreativität im Alltag steigert (plus 5 Prozentpunkte im Vergleich zu

2022). Ebenso viele möchten sich besser konzentrieren können und rund 20 Prozent möchten nicht ständig erreichbar sein.

Hintergrundinformationen zur Postbank Digitalstudie 2023:

Für die „Postbank Digitalstudie 2023 – Die digitalen Deutschen“ wurden im August letzten Jahres 3.038 Bundesbürger befragt. Die Postbank untersucht mit der Studie im neunten Jahr in Folge, welche Entwicklungen sich in verschiedenen Lebensbereichen in Bezug auf Digitalisierung allgemein und insbesondere zu Finanzthemen abzeichnen. Um eine bevölkerungsrepräsentative Struktur abzubilden, erfolgte eine Gewichtung der Stichprobe nach Bundesland (Proportionalisierung), Alter und Geschlecht.

Als Referenzdatei wurde der Zensus 2021 des Statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt. Die Ergebnisse sind auf ganze Zahlen gerundet. Abweichungen in den Summen lassen sich durch Rundungsdifferenzen erklären.

POSTBANK – DIE UNENDLICHE GESCHICHTE:

Ärger und Unzufriedenheit nehmen weiter zu

Ärger und Unzufriedenheit mit und bei der Postbank nehmen leider weiter zu. Besserung ist noch nicht in Sicht.

Im letzten Jahr fand die IT Migration der 12 Millionen Postbank Kunden IT Netz des Mutterkonzerns Deutsche Bank statt. Das war die größte IT-Integration in der Branche. Mehr als 50 Milliarden Kundendaten und Informationen wurden migriert. Dies klappte nicht immer reibungslos. Schon im Vorfeld wurde das Postbank Management von Mitarbeitern darauf hingewiesen, dass die Schulungen der Mitarbeiter nicht intensiv genug seien bzw. nicht ausreichend. Auch käme es automatisch zu Fehlern, die dazu führten, dass sich verstärkt Kunden melden.

Auch dafür würde das vorhandene Postbank Service Personal nicht ausreichen. Ja im Vorfeld und seit der Eingliederung der Postbank in die Deutsche Bank kam es zu vielen ungerechten Personaleinsparungen. Dies wurde von uns als Fachgewerkschaft CGPT bereits kritisiert und abgelehnt.

Es kam, wie es kommen musste, die Pannen bei der Umstellung führten zu starken Nachfragen, Beschwerden und vielen an-

deren Problemen. Für die zu wenigen Postbank Beschäftigten fiel enorm viel Mehrarbeit an. Reklamationen und Beschwerden türmen sich und warten noch immer auf Bearbeitung. Selbst der Regelbetrieb lahmte. Zwischenzeitlich wird vom Management mit Neueinstellungen versucht, gegenzusteuern.

Am 28.12. 2023 berichtete die FAZ, dass eine Kundin der Postbank seit 13. März 2023 keinen Zugriff mehr auf ihr Konto hat. Tagelang versuchte sie per Mail und über die Hotline jemanden bei der Bank zu erreichen. Vergebens. Die DSL-Bank, eine Baufinanzierungstochter der Postbank, hatte besondere Probleme mit der IT-Umstellung. So war es deren Kunden zum Teil nicht möglich, DSL finanzierte Häuser zu verkaufen.

Oder Kunden, die eine Kontopfändung hinter sich gebracht hatten, bekamen ihr Postbank Konto nicht wieder freigegeben.

Bei einer Kundin, die einen kriminellen Angriff auf ihr Postbank Konto (Phishing Attacke) erlebte und die das Recht auf Entschädigung wahrnehmen wollte, kam es zu Verweigerung derselben bzw. zum Verhandeln über die Höhe.

Am 5. Januar 2024 berichtete die FAZ erneut über Pannen bei der Postbank.

Giro Plus Konten, die bei bestimmten Bedingungen gebührenfrei sind, wurden im Dezember mit Gebühren belegt. Die Kunden sollen jetzt im Januar die Gebühren zurückerstattet bekommen. Ärger und Vertrauensverlust bleiben.

Wir als CGPT Gewerkschaft spüren auch bei unseren Mitgliedern, die Postbank Kunden sind, dass verstärkt bei der Postbank gekündigt wird und neue Bankverbindungen gewählt werden.

Wir als Fachgewerkschaft CGPT sind entsetzt über das Chaos, das so leicht hätte vermieden werden können, wenn man nur von Beginn an auf erfahrene Mitarbeiter gehört hätte.

Wir fordern weiterhin Personal einzustellen um die Probleme abzuarbeiten. Die Fehlleistungen der Postbank haben zu Ärger bei Kunden und auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt.

Das Vertrauen in ihre Führungskräfte ging oftmals verloren. Hier muss sich die Spitze der Deutschen Bank einiges einfallen lassen, um verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen.

Ulrich Bösl

DER FRÜHLING TREIBT ES BUNT:

Einzigartige Urlaubserlebnisse mit dem Erholungswerk

Begeben Sie sich mit dem Erholungswerk auf kulinarische, kulturelle oder abenteuerliche Entdeckungsreise an die Ostsee, ins Chiemgau oder in den Harz.

Es erwartet Sie ein abwechslungsreiches Programm rund um die eigenen Ferienanlagen des Erholungswerks.

Für alle, die Ihren Urlaub individuell gestalten wollen, stehen noch Restplätze in den eigenen Ferienanlagen zur Verfügung. Schnell sein lohnt sich, die Verfügbarkeit ist begrenzt.

Geschmackssinne auf Reisen in Timmendorfer Strand und Hamburg

(18.04. – 25.04.2024)

Erleben Sie kulinarische Genüsse in Timmendorfer Strand und Hamburg. Die Gäste genießen eine kulinarische Führung durch

Lübeck, einen Orts- und Strandrundgang in Timmendorfer Strand inkl. Fischbrötchen und ein exotisches Abendessen in einem marokkanischen Restaurant in Hamburg. Das Paket umfasst 7 Übernachtungen, diverse Mahlzeiten, Bustransfers nach Hamburg und vieles mehr ab 695 Euro pro Person.

Architektur und Genuss in Inzell und Graz

(27.04. – 04.05.2024)

Entdecken Sie die Designstadt Graz mit ihrer beeindruckenden Architektur und lebendigen Kunstszene. Das Angebot umfasst sechs Übernachtungen in Inzell, eine Nacht im Zentrum von Graz, kulinarische Highlights, einen Besuch beim Lipizzaner Gestüt Piber und vieles mehr für 635 Euro pro Person.

Wild West Abenteuer im Harz

(17.05. – 24.05.2024)

Genießen Sie ein aufregendes Wild West-Erlebnis im Harz während der Pfingstferien. Die Gäste verbringen fünf Nächte in der Ferienanlage Braunlage und zwei Nächte in der Westernstadt Pullman City. Das Abenteuer beinhaltet diverse Mahlzeiten, Unterhaltungsangebote und mehr für 499 Euro pro Person.

Freie Wohneinheiten in den Osterferien 2024

In einigen EW-eigenen Ferienanlagen sind im Frühjahr noch Restplätze verfügbar:

Verbringen Sie erholsame Tage in Braunlage, Büsum, Kühlungsborn, Inzell, Oberwörsen, Prüm, Scheidegg oder Timmendorfer Strand im Haus Oldenburg.

Herzliche Einladung zu den Kennenlerntagen vom 07. bis zum 09. Juni 2024.



Erholungswerk

Post Postbank Telekom e.V.

Waren Sie schon einmal mit dem Erholungswerk im Urlaub? Nein? Dann haben Sie jetzt wieder die Gelegenheit, eine eigene Ferienanlage des Erholungswerks kennenzulernen! Das Erholungswerk lädt Sie herzlich ein: Erleben Sie den Frühsommer bei einem unvergesslichen Wochenende in der Eifel in Prüm. Kommen Sie mit Ihrer Familie, genießen Sie ein buntes Rahmenprogramm und lassen Sie sich mit leckeren Speisen verwöhnen. Profitieren Sie vom günstigen Preis von 159 Euro für Erwachsene, 50 Euro für Kinder von vier bis zehn Jahre und 95 Euro für Kinder von elf bis siebzehn Jahre. Kinder bis drei Jahre sind kostenfrei.

Freuen Sie sich auf ein fantastisches Programm:

- Zwei Übernachtungen in der Ferienanlage Prüm
- Tägliches Frühstück und zwei Mal Buffet-Abend
- Gemütliche Nachtwanderung
- Busausflug zum Adler- und Wolfspark Kasselburg
- Willkommensveranstaltung mit Begrüßungsgetränk und Live-Musik
- Late Check-Out am Sonntag
- Und vieles mehr!

Detaillierte Informationen zum Programm finden Sie im Flyer und unter <https://www.erholungswerk.de/kennenlerntage-2024.html>

SO GEHT ES NICHT:

Kritik an der Absicht, exklusive Vorteile exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder herauszuhandeln!



Die Christlichen Gewerkschaften kritisieren die Forderung in den aktuellen Tarifverhandlungen in der Chemischen Industrie nach exklusiven Vorteilen ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder. Dies fügt sich in die Reihe einer rechtlich bedenklichen Entwicklung ein: Zuerst den anderen Gewerkschaften die Tarifautonomie streitig machen und sich dann das Monopol sichern, um vor allem die eigenen Mitglieder bedienen zu dürfen.

Exklusive tarifliche Vorteile ausschließlich für die eigene Klientel bedeutet das Ausnutzen des Interesses der Arbeitnehmerschaft an einem guten Tarif-Einkommen, um sich mit einem entsprechenden Tarifabschluss Mitgliedschaften und somit höhere Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen zu erkaufen.

Das ist weit weg von dem, was als fairer Umgang mit Nicht-Mitgliedern betrachtet werden darf. Für die kleineren Gewerkschaften bedeutet die Forderung eine Gefahr für ihre

Existenz. Ein gewerkschaftliches Monopolstreben ist aber nicht von unserer Rechtsordnung gedeckt!

Gleiche Entlohnung für gleiche Leistungen! Die Forderung nach exklusiven tariflichen Vorteilen nur für Mitglieder ist schon Jahrzehnte alt. Um Unfrieden in der Belegschaft und damit einen Zustrom zur Gewerkschaft zu vermeiden, haben die Arbeitgeber diese Forderung wohlweislich immer abgelehnt. Der BAVC und auch seine Mitgliedsunternehmen tun auch weiterhin gut daran, weiter diese Linie zu fahren. Und auch weiterhin ihr Bekenntnis zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten deutlich zu machen. Der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ muss weiter Gültigkeit haben und darf nicht durch exklusive Vorteile für Mitglieder in DGB-Gewerkschaften aufgeweicht werden.

Keine von den Unternehmen finanzierten Vorteile (oder Sonderkonditionen) für Mitglieder von Gewerkschaften und auch keine Nachteile für nicht bzw. außerhalb des DGB organisierte Kolleginnen und Kollegen!!!! Die Arbeitswelt soll die Gesellschaft abbilden. Es darf keinen faktischen Zwang geben, in eine Gewerkschaft einzutreten, um in den Genuss exklusiver tariflicher Vorteile zu kommen! Gerade die traditionell politische Einfärbung der DGB-Gewerkschaften schreckt viele Mitarbeitende von einem Eintritt ab. Sie betrachten sich in

den Einzelgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes CGB gut aufgehoben. Die Vielfalt der Gewerkschaftslandschaft muss weiter gewährleistet sein! So vielfältig die Gesellschaft ist, so vielfältig muss auch das Angebot von Gewerkschaften sein! Es muss jeder für sich entscheiden dürfen, ob und in welcher Gewerkschaft er sich organisiert. Den Zwang zur Mitgliedschaft in Organisationen oder Verbänden hatten wir in der Deutschen Geschichte zweimal hintereinander. Das ging dann (zum Glück, aber leider mit vielen Op-



fern) zweimal in die Hose. Gerade jetzt, in solch schwierigen Zeiten, sollte doch der Fokus darauf liegen, Arbeitsplätze langfristig zu sichern und sie zukunftssicher zu machen, statt unter der Belegschaft Unmut und Unsicherheiten zu verbreiten.

Deshalb:

Keine Einheitsgewerkschaft mit 100% Organisationsgrad, sondern weiterhin freie Wahl der Gewerkschaftszugehörigkeit und Gewerkschaftspluralismus in unseren Unternehmen.

ALLE JAHRE WIEDER:

Beitragsanstieg bei der Postbeamtenkrankenkasse

Auch in diesem Jahr gab es wieder einen saftigen Beitragsanstieg bei der PBeaKK. Um 3,78 % steigt der Beitrag bei der PBeaKK. Das ist schon ein kräftiger Schluck aus der Pulle und für die Mitglieder der PBeaKK ist ein großer Teil des Inflationsausgleichs bei der Besoldungs-/Pensionsanhebung weg. Der Beitrag wird schon immer mehr zu einer Belastung.

Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber auch die Beiträge zur Pflegeversicherung erhöht hat. Ich will hier nicht an der PBeaKK herumäkeln und nur kritisieren. Dort wird gute Arbeit geleistet, die Leistungserbringung ist in der Regel gut und prompt. Aber durch die Tatsache, dass die PBeaKK keine neuen

Mitglieder aufnehmen darf, ist sie überaltert und das führt sicher zu hohen Leistungen. Das dies so ist ist nicht die Schuld der PBeaKK Mitglieder, das hat der Gesetzgeber zu verantworten. Und es kann nicht sein, dass diese Folgen der Privatisierung der Bundespost von den Mitgliedern der PBeaKK durch immer höhere Beiträge getragen werden müssen.

Es stellt sich langsam aber sicher die Frage, wann greifen hier der Bund oder die Unternehmen mit Entlastungszahlungen ein. Nicht nur hohe Dividenden zahlen oder wie beim Bund erhalten, sondern auch die Verantwortung für die Menschen tragen, die dadurch Nachteile haben. *Ulrich Bösl*

**Treffen der CGPT**

Regelmäßig trifft sich die CGPT mit Vertretern der Telekom, um sich für bestimmte Mitarbeiterinteressen einzusetzen.

Hier war es ein Austausch zu beamtenrechtlichen Themen.

CGPT – Mensch im Mittelpunkt

ANERKENNUNG DER AUSBILDUNG:

Versorgungsanspruch eines vor Vollendung des 17. Lebensjahres ernannten Bundesbeamten

Nach dem Erfolg in meinem persönlichen Verfahren vor dem VG Saarlouis müssen nun wohl alle in Frage stehenden Festsetzungsbescheide unserer Kolleginnen und Kollegen neu berechnet werden!

Auf Nachfrage unseres Anwaltes, Herrn Lenders, wann meine Neuberechnung erfolgt, schrieb die BAnst PT am 21.09.2023: „Wir haben das zwischenzeitlich rechtskräftige Urteil zur Umsetzung in die Fachabteilung gegeben. Diese erfolgt nach den Regelungen, welche von den beteiligten Ministerien infolge des BVerwG-Urteils ergangen sind“. Welche Regelungen da gemeint sind, konnten wir noch nicht in Erfahrung bringen.

Das Urteil mit dem AZ: BVerwG 2 C 11.22 ist unter <https://www.bverwg.de/200423U2C11.22.0> nachzulesen.

Das scheint nun wohl sekundär zu sein, auch wenn in dem Fall explizit der Zeitpunkt der Nachzahlung erwähnt wird, welcher wohl wieder individuell festgelegt wird. Denn im Falle eines Kollegen aus Kassel wurde auf erneute Nachfrage in seiner Sache, ob er also selbst auch klagen muss, um eine Neufestsetzung zu erhalten, ganz ähnlich geantwortet: „Den Klageweg müssen Sie nicht beschreiten. Wir werden eine Neu-

berechnung unter Berücksichtigung der Zeiten vor dem 17. Lebensjahr vornehmen. Wir bitten jedoch noch um etwas Geduld. Sie erhalten von uns einen Bescheid über die Neuberechnung, sobald die technischen Möglichkeiten hierfür gegeben sind.

Wir bedanken uns vorab für Ihr Verständnis“. Und auch in mindestens einem weiteren Fall, der uns bekannt ist, wurde so geantwortet. Auch unser Anwalt hat für alle Kollegen, die bei ihm in Beratung sind, Antworten mit gleichem Tenor erhalten.

Als „Meilenstein“ bezeichne ich das, was wir erreicht haben, weil so viele, sogar aus unseren eigenen Reihen, nicht an diesen Erfolg geglaubt haben.

Vor allem war die größte Gewerkschaft bei den Postnachfolgeunternehmen absolut gegen unser Projekt und fühlte sich sogar in ihrer Autorität untergraben. Unsere Empfehlung für die weitere Vorgehensweise für alle, die noch keine ähnlichen Antworten oder Anträge von der BAnst PT erhalten haben (aktuell versendet diese eigene Anträge) ist folgende: fragt nochmals schriftlich zur Neufestsetzung eurer Versorgungsbezüge an und zwar unter Berufung auf das o.g. BVERVG-Urteil und das Urteil: 2 K 238-20 VG SLS vom 29.06.2023.

Dies gilt auch für diejenigen, deren eigene Verhandlung vor Verwaltungsgerichten verloren gingen. Auch diese Bescheide müssen m.E. und nach Auffassung von Rechtsanwalt Lenders neu berechnet werden.

*VDFP, Gunter Heckmann
Zur Erläuterung. Der VDFP ist der Verband der Fernmeldetechniker*

Folge DU jetzt auch auf Instagram: fachgewerkschaft_cgpt

5 Tage MO mit SA tauschen

VORTEILE FÜR ALLE

- MEHR sonstige Lebensqualität
- MEHR Zeit für die Familie
- MEHR Gesundheit durch Zufriedenheit
- MEHR Zusammenhalt weniger Fluktuation

Aufwertung des Berufsbildes
Erweiterung der Teamvernetzung
Vereinfachter Personaleinsatz

BILDUNG GENIEßEN WO ANDERE URLAUB MACHEN

SICHERN SIE SICH IHREN BILDUNGSURLAUB 2024!

03.06.–07.06.2024 • Kurs-Nr. 7.502.5 Tagungsgebühr: 450,00 €	Dortmund: Die Metropole des Ruhrgebiets und ihr Umland kennen lernen Fahrradseminar in Dortmund	30.09.–02.10.2024 • Kurs-Nr. 6.624.5 Tagungsgebühr: 150,00 €	Rechtsextremismus in Deutschland – eine Gefahr für unsere Gesellschaft
17.06.–21.06.2024 • Kurs-Nr. 6.503.5 Tagungsgebühr: 350,00 €	Das Rheinland. Auf den Spuren der Bonner Republik Fahrradseminar in Königswinter	07.10.–11.10.2024 • Kurs-Nr. 7.512.5 Tagungsgebühr: 450,00 €	Schicht im Schacht? Das Ruhrgebiet im Wandel Das Seminar findet in Essen statt
22.07.–26.07.2024 • Kurs-Nr. 7.508.5 Tagungsgebühr: 590,00 €	Lübeck, Schwerin und Wismar. Welt-erbestädte und Perlen am Wasser Das Seminar findet in Lübeck statt		
19.08.–23.08.2024 • Kurs-Nr. 6.621.5 Tagungsgebühr: 250,00 €	Städte im Umbruch am Beispiel Bonn Herausforderungen einer sozial und ökologisch verträglichen Bau- und Wohnungspolitik. Hat das Modell des Eigentums noch eine Zukunft?		

MEHR INFORMATIONEN ZU UNSEREN SEMINAREN:

Weitere Seminare finden Sie auf der Homepage www.azk-csp.de

Johannes-Albers-Bildungsforum gGmbH
Johannes-Albers-Allee 3 • 53639 Königswinter
www.azk-csp.de • E-Mail: info@azk.de
Tel.: 02223/73-119

EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE (EGMR):

DHV-Beschwerde zur Entscheidung angenommen

Die DHV-Beschwerde gegen die Aberkennung ihrer Tariffähigkeit durch das Bundesarbeitsgericht ist von dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zur Entscheidung angenommen worden!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte am 22.06.2021 in der Folge seiner Mächtigkeitsrechtsprechung der DHV die Tariffähigkeit aberkannt.

Die von der DHV gegen diese Entscheidung eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde vom Bundesverfassungsgericht im Juni 2022 als nicht zulässig zurückgewiesen. Daraufhin legte die DHV im November

2022 beim EGMR Rechtsbeschwerde ein. Mit ihrer EGMR-Rechtsbeschwerde rügt die DHV die Verletzung der in Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention garantierten gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit in Bezug auf ihre Arbeit als Gewerkschaft und in Bezug auf die gewerkschaftliche Betätigung der DHV-Mitglieder.

Die seit den 1960er-Jahren in Deutschland etablierte und in der Entscheidung vom 22.06.2021 zum Tragen gekommene Mächtigkeitsrechtsprechung des BAG ist für die DHV in ihrem Fall ein nicht gerechtfertigter Verstoß gegen die europäischen Menschenrechtscharta.

Das Verfahren gliedert sich in zwei Abschnitte, einem gütlichen Einigungsverfahren sowie einem streitigen Verfahren, sofern keine gütliche Einigung erzielt werden kann. Das kann dauern.

Nur wenige Beschwerden, die beim EGMR eingereicht werden, werden auch zur Entscheidung angenommen. Die Tatsache, dass die DHV diese Hürde genommen hat, ist ein gutes Zeichen und Anlass zur berechtigten Hoffnung, dass sich der EGMR mit den Themen befasst, die vom BAG nicht ausreichend bewertet wurden: die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit und das Recht zur Gründung von Gewerkschaften. *DHV – Hauptvorstand*

BEAMTE:

Europäischer Gerichtshof bestätigt Streikverbot

Das deutsche Streikverbot der Beamtinnen und Beamte wurde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte bestätigt.

Das Verfahren hatte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB

angestrebt. Bereits vor dem Bundesverfassungsgericht hatte die GEW versucht das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte zu kippen. Auch dort scheiterte sie. Die CGPT begrüßt beide Urteile. Man kann nicht Rosinenpickerei betreiben als Gewerk-

schaft. Das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte wird ja versüßt durch das Alimentationsprinzip, Beihilferecht und Pension. Die Vorteile des Berufsbeamtentums zu nutzen und die Nachteile abzulehnen und juristisch zu bekämpfen ist unfair. *U.B.*

BÜRGEREINGABEN POST 2023:

Präsident Müller: „Zahl der Beschwerden hoch“

Im Jahr 2023 erreichten die Bundesnetzagentur 41.589 Eingaben zu Mängeln der Postversorgung. Damit liegt die Zahl der Eingaben auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Jahr 2022 – da waren es 43.125 Eingaben. Auch im Januar 2024 setzt sich dieser Trend fort.

„Die Beschwerdezahl bleibt weiter hoch. Wieder sind über 40.000 Bürgereingaben bei der Bundesnetzagentur eingegangen. Das Beschwerdeaufkommen zeigt uns, wie wichtig den Menschen eine zuverlässige Postversorgung ist. Leider haben wir bisher nur sehr begrenzte Möglichkeiten, bei Qualitätsmängeln tätig zu werden. Die geplante Überarbeitung des Postgesetzes soll uns hier bessere und stärkere Befugnisse an die Hand geben. Der erhobene Zeigefinger al-

lein reicht nicht aus“, so Klaus Müller, Präsident der Bundesnetzagentur.

Eingabegründe

Die Mehrheit der Eingabegründe, 60 Prozent, entfiel auf den Briefbereich, 32 Prozent betrafen Pakete. Die restlichen Prozente verteilten sich auf Zeitungen/Zeitschriften, Filialen/Agenturen, Briefkästen und Sonstiges.

Häufigster Grund für Eingaben waren mit 70 Prozent Probleme bei der Zustellung von Briefen und Paketen.

Insgesamt richteten sich die Eingaben mit 90 Prozent mehrheitlich gegen die Deutsche Post DHL. Im Briefbereich war die Zahl noch höher, hier betrafen 97 Prozent der Eingaben die Deutsche Post DHL. Im Paketbereich entfielen 74 Prozent auf die Deut-

sche Post DHL und 26 Prozent auf die anderen Paketunternehmen.

Anlassprüfungen

In einigen Regionen Deutschlands gab es ein gehäuftes Beschwerdeaufkommen wegen einer unterbliebenen oder mangelhaften Briefzustellung. Das hat im letzten Jahr bisher 35 Anlassprüfungen der Bundesnetzagentur in 57 Postleitzahlbereichen nach sich gezogen. Die Prüfungen aufgrund der Dezember-Eingaben sind in dieser Zahl noch nicht enthalten. Insgesamt gab es weniger Anlassprüfungen als im Vorjahreszeitraum. Im gesamten Jahr 2022 waren es 86 Prüfungen.

Die Anlassprüfungen sind auf der Internetseite der Bundesnetzagentur veröffentlicht www.bundesnetzagentur.de/anlasspruefungpost.



Erste Hilfe.

brot-fuer-die-welt.de/selbsthilfe IBAN: DE10 1006 1006 0500 5005 00

Mitglied der actalliance



Selbsthilfe.



**Brot
für die Welt**

Würde für den Menschen.

Starthelfer 2.0: Hilfsmöglichkeiten in der Studienhilfe sind seit Oktober 2023 erweitert worden

Ein Ziel des Betreuungswerks Post Postbank Telekom ist es, Schülerinnen und Schülern einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

Seit vielen Jahren unterstützen wir daher Eltern bei der Realisierung der Studienwünsche ihrer Kinder und fördern in der Notfall- und Waisenhilfe insbesondere die Schul- und Berufsausbildung. Um mehr jungen Menschen den Weg zum Studium eröffnen und gezielter helfen zu können, haben wir die Unterstützungsmöglichkeiten in der Studienhilfe- ausgeweitet.

WAS IST NEU?

- Ganz im Sinne unseres Mottos START-

HELPER ist bereits mit Studienbeginn eine Unterstützung möglich, die Wartezeit bis zum vierten Fachsemester entfällt.

- Unsere Leistungen wurden vom BAföG-Anspruch entkoppelt, dadurch können wir beispielsweise in bestimmten Fällen auch bei Fachrichtungswechseln unterstützen.
- Gefördert werden alle Vollzeitstudiengänge an einer Universität, Hochschule oder Fachhochschule.
- In begründeten Fällen wird auch ein Teilzeitstudium, Fernstudium oder Zweitstudium anerkannt.
- Der Förderungsbetrag wurde auf 2.400 Euro pro Jahr vereinheitlicht. Der Leistungszeitraum ist semesterbezogen.

- Ihr Kind möchte z. B. wegen eines Numerus clausus im Nachbarland studieren? Auch dies ist künftig möglich – sofern das Studium innerhalb der Europäischen Union oder in der Schweiz erfolgt. Aus steuerrechtlichen Gründen dürfen die Einkommens- und Vermögensgrenzen der Abgabenordnung nicht überschritten werden. Die Eltern müssen zum Beschäftigtenkreis rund um Post, Telekom und ehemalige Postbank gehören.

Helfen Sie Ihrem Kind seine Berufswünsche zu erfüllen und erkundigen Sie sich auch nach den vielen vorhandenen Möglichkeiten, die Ihnen auf diesem Gebiet zur Verfügung stehen.

EZA-STARTSEMINAR 2023 IN SOFIA:

Bereit für KI? – Die Arbeitswelt in der anstehenden Revolution ...

... genau das war das Ziel des diesjährigen EZA-Startseminars, das der bulgarische Gewerkschaftsbund POD-KREPA am 23. und 24. November in Sofia veranstaltet hatte.

Die Veranstaltung umfasste fünf Diskussionsrunden, in denen sich die Teilnehmer:innen mit verschiedenen wichtigen Aspekten der KI im Beschäftigungskontext befassten. Zu den wichtigsten Themen gehörten die Erforschung der aktuellen KI-Anwendungen in verschiedenen Branchen, das Verständnis ihrer Auswirkungen auf die Schaffung und Verdrängung von Arbeitsplätzen sowie das Erkennen der sich entwickelnden Qualifikationsanforderungen in einer KI-gesteuerten Wirtschaft.

Ein weiterer Schwerpunkt des Seminars war die wichtige Rolle der Gewerkschaften beim Schutz der Arbeitnehmer:innen vor den potenziellen negativen Auswirkungen der KI, wobei sich die Diskussionen um Strategien zum Schutz der Arbeitnehmer:innenrechte und um ethische Aspekte der KI-Integration drehten.

Darüber hinaus wurden die Gespräche auf die Notwendigkeit wirksamer rechtlicher Rahmenbedingungen für die Steuerung des Einsatzes von KI und das Verständnis ihrer umfassenderen sozioökonomischen Auswirkungen ausgeweitet.

Auf der Veranstaltung kamen etwa 60 Teilnehmer:innen aus ganz Europa zusammen, die 48 Mitgliedsorganisationen des EZA vertreten.

KI am Arbeitsplatz: Heute, nicht erst morgen

Die Integration von KI in verschiedene Sektoren unterstreicht, dass diese Technologie kein futuristisches Konzept mehr ist, sondern bereits unsere Gegenwart prägt. Im Finanzsektor spielt KI eine entscheidende Rolle beim algorithmischen Handel, während die Reisebranche durch die Entwicklung personalisierter Empfehlungssysteme von ihr profitiert.

Der Gesundheitssektor nutzt KI für verbesserte Diagnosemöglichkeiten und im Verkehrswesen treibt KI die Entwicklung autonomer Fahrzeuge voran.

Sogar der Einzelhandel nutzt KI, um den Kundenservice zu verbessern.

Der Einfluss von KI erstreckt sich auf verschiedene Geschäftsprozesse mit bemerkenswerten Anwendungen im Personalwesen (HR). Hier wird sie für Aufgaben wie die Überprüfung von Lebensläufen, die Vorhersage der Mitarbeiter:innenleistung und die Beeinflussung von Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen eingesetzt.

Darüber hinaus findet KI auch in anderen Geschäftsbereichen wie Kundenservice,

Buchhaltung, Marketing und Recht Anwendung.

(Noch) Keine größeren Arbeitsplatzverluste

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz kann zwar in bestimmten Bereichen zum Verlust von Arbeitsplätzen führen, doch trägt die KI auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zu einer Verlagerung der Nachfrage nach Arbeitskräften bei, da sie die Produktivität erhöht.

Sie führt neue Aufgaben und Rollen ein, insbesondere für Personen mit Fähigkeiten, die KI-Technologien ergänzen.

Hochqualifizierte Berufe, die mit kognitiven Aufgaben verbunden sind, werden von den Fortschritten der KI besonders beeinflusst.

Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass sich die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung bisher in Grenzen halten. Das kann auf Faktoren wie die niedrige KI-Einführungsrates, das Zögern der Unternehmen, ihre Belegschaft sofort abzubauen, und die für die Integration neuer Technologien erforderliche Zeit zurückgeführt werden.

Im Hinblick auf die Qualifikationen führt der Einfluss der KI zu einer bemerkenswerten Verschiebung der von den modernen Arbeitskräften geforderten Qualifikationen. Fähigkeiten, die von der KI nachgebildet werden können, einschließlich bestimmter manueller oder kognitiver Fähigkeiten, wer-

den immer weniger wichtig. Umgekehrt steigt der Bedarf an Fähigkeiten, die mit der Entwicklung, Wartung und Interaktion mit KI-Systemen zusammenhängen. Das umfasst ein Spektrum, das von grundlegenden digitalen Kenntnissen bis hin zu spezialisiertem KI-Fachwissen reicht. Diese Verschiebung macht eine Neubewertung der Bildungs- und Ausbildungssysteme erforderlich, um sich an diese raschen Veränderungen anpassen zu können. KI-Schulungen werden nicht nur für gefährdete Gruppen, sondern auch für höher qualifizierte Arbeitnehmer:innen und Führungskräfte wichtig, um die Entwicklung und Einführung von KI zu fördern.

Gefährdung der Arbeitnehmer:innenrechte durch KI

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wirft die Integration von KI in die Arbeitswelt erhebliche Bedenken hinsichtlich der Arbeitnehmer:innenrechte auf. Eines der drängendsten Probleme in diesem Zusammenhang ist die Verwischung der traditionellen Unterscheidungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Selbstständigen durch das Aufkommen von KI und das algorithmische Management. Infolgedessen werden etwa 30 Millionen Plattformbeschäftigte in der EU, darunter Essenslieferant:innen und Uber-Fahrer:innen, oft als Selbstständige eingestuft, obwohl sie denselben Vorschriften unterliegen wie Arbeitnehmer:innen.

Dieser Status als Selbstständige beraubt sie jedoch einer Reihe von Rechten und Ansprüchen, die Arbeitnehmer:innen zustehen, darunter Rechte auf Kollektivverhandlungen, Sozialversicherungsleistungen, Kündigungsschutz und Mindestlohngarantien. Zusätzliche Konflikte können sich aus aufdringlichen KI-basierten Überwachungsinstrumenten ergeben, die in die Privatsphäre und die Datenschutzrechte der Arbeitnehmer:innen eingreifen können. Ebenso kann der Einsatz von KI-basierten Systemen zur Überwachung von Arbeitnehmer:innen zu erhöhtem Stress führen und eine Bedrohung für die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer:innen darstellen. Weitere rechtliche Fragen im Zusammenhang mit KI betreffen die Rechtmäßigkeit der automatisierten Entscheidungsfindung, die Verschärfung der Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen sowie das Diskriminierungspotenzial von KI-basierten Tools.

EU-Recht passt sich der Herausforderung an

Auf EU-Ebene befassen sich die politischen Entscheidungsträger:innen aktiv mit diesen Bedenken, indem sie zwei wichtige Rechts-

akte in Erwägung ziehen. Die Richtlinie zur Plattformarbeit ist einerseits der erstarken digitalen Wirtschaft und digitalen Arbeitsplattformen gewidmet. Diese Richtlinie zielt auf den Beschäftigungsstatus von Personen ab, die über diese Plattformen arbeiten, oft unter prekären Bedingungen. Ein Hauptziel dieser Richtlinie besteht darin, sicherzustellen, dass Plattformarbeiter:innen die gleichen Arbeitsrechte und den gleichen Schutz erhalten wie ihre traditionellen Pendanten als Arbeitnehmer:innen. Auf der anderen Seite stellt das „Gesetz über künstliche Intelligenz“ die ehrgeizige Initiative der EU dar, einen umfassenden Rechtsrahmen für KI zu schaffen. Sein Hauptziel ist es, zu gewährleisten, dass KI-Systeme sicher, transparent und im Einklang mit den Grundrechten und -werten arbeiten. Das Gesetz kategorisiert KI-Systeme auf der Grundlage ihrer Sicherheits- und Grundrechtsrisiken, die von inakzeptablen Risiken bis zu minimalen Risiken reichen. Abhängig vom ermittelten Risikoniveau gelten für ihre Entwicklung und Markteinführung mehr oder weniger strenge Bedingungen, wobei Systeme, die unannehmbare Risiken darstellen, verboten sind.

Gewerkschaften im Zeitalter der KI

Auch die Gewerkschaften können in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle spielen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die „Blackbox“ zu öffnen und das Innenleben von KI-Systemen zu enthüllen. Auf dieser Grundlage können die Gewerkschaften die Arbeitnehmer:innen unterstützen, indem sie dafür sorgen, dass bestehende KI-bezogene Rechtsnormen in den Betrieben durchgesetzt werden, häufig durch Tarifverträge. Diese Vereinbarungen gewährleisten nicht nur die Einhaltung bereits geltender Normen, sondern bieten den Gewerkschaften auch die Möglichkeit, strengere Richtlinien für die Nutzung von KI festzulegen, die über die grundlegenden gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, um die Interessen von Arbeitnehmer:innen in KI-integrierten Umgebungen zu schützen. Die Anfechtung unlauterer KI-Methoden ist ein weiterer wesentlicher Aspekt der Gewerkschaftsaufgaben.

Das kann rechtliche Schritte gegen ungenehme KI-gesteuerte Methoden oder die Zusammenarbeit mit Datenschutzbehörden beinhalten, insbesondere in Fällen, in denen sensible Arbeitnehmer:innendaten betroffen sind. Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung der notwendigen Ressourcen für die Arbeitnehmer:innen, um diese Wege effektiv zu

beschreiten. Und schließlich können die Gewerkschaften selbst KI einsetzen, um ihre Fähigkeiten zu verbessern. Sie können Arbeitstrends analysieren, die Kommunikation mit den Mitgliedern verbessern und wirksame Lobbystrategien entwickeln. Das steht nicht nur im Einklang mit dem technischen Fortschritt, sondern stärkt auch ihre Rolle bei der Wahrung der Interessen von Arbeitnehmer:innen.

Richtig eingesetzt kann KI für Gewerkschaften ein mächtiges Instrument darstellen, um in der sich wandelnden Arbeitswelt erfolgreich zu sein und sicherzustellen, dass die Rechte und das Wohlergehen von Arbeitnehmer:innen auch im Zeitalter der künstlichen Intelligenz oberste Priorität haben.

Bericht aus EZA Magazin

Post und Telekom: Bundesbeteiligung muss bleiben

Nach der großen Finanzpleite der Bundesregierung gibt es derzeit wieder Überlegungen, die Anteile des Bundes und der Post zu verkaufen. Die Fachgewerkschaft CGPT lehnt dies entschieden ab. Wenn der Bund die Anteile verkaufen würde, hätte er keinen Einfluss mehr auf Telekommunikation, Brief- und Paketbeförderung.

Dies ist Daseinsvorsorge und gehört in Verantwortung des Bundes. Der Verkauf wäre schnelles Geld, aber langfristig fehlen dem Bund die guten Einnahmen in Form von jährlichen Dividenden.

Tariferhöhung/ Besoldungserhöhung

Ab April 2024 erhalten alle Vollzeitbeschäftigten eine tabellenwirksame Festbetragserhöhung von monatlich 340 Euro, das entspricht in den unteren drei Entgeltgruppen einer Erhöhung von 16,1 bis 11 Prozent. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten.

Beamte (in Postnachfolgeunternehmen)

Ab März 2024 erhalten alle vollzeitbeschäftigten Beamte der Postnachfolgeunternehmen eine Besoldungserhöhung als Sockelbetrag von 200 Euro und darauf eine Erhöhung von 5,3%. Familienzuschlag und dynamische Zulagen: 11,3%

elektr. Umspanner (Kurzwe.)	durchleuchten	kurz: Alphabet	Unrichtigkeit	▼	altröm. Glücksgöttin	Astwerk	ein Schwanzlurch	Abzugskanal für Abwasser	Windröschen	Teil des Weinstocks	auseinanderbringen, lösen																																																																																																																																																																																
					kleiner Sportrennwagen																																																																																																																																																																																						
Gasthausangestellter		3																																																																																																																																																																																									
unverfälscht					Wechselfierchen					9																																																																																																																																																																																	
Luft holen		Schiffsöffnung leicht ergraut						8	Gebetschlusswort																																																																																																																																																																																		
					Kurzw.: Sonderkommission					abgesondertes Stadtviertel																																																																																																																																																																																	
Werkzeug, Instrument				2					schmalere Durchlass		7																																																																																																																																																																																
span. Artikel			<p style="text-align: center;">Rätsel Auflösung aus Heft 3/2023</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>F</td><td>E</td><td>H</td><td>D</td><td>E</td><td>Z</td><td>I</td><td>M</td><td>M</td><td>E</td><td>R</td><td>■</td></tr> <tr><td>R</td><td>A</td><td>U</td><td>B</td><td>Z</td><td>U</td><td>G</td><td>■</td><td>A</td><td>C</td><td>H</td><td>■</td></tr> <tr><td>T</td><td>I</td><td>E</td><td>R</td><td>■</td><td>F</td><td>I</td><td>A</td><td>S</td><td>K</td><td>E</td><td>■</td></tr> <tr><td>S</td><td>P</td><td>R</td><td>E</td><td>U</td><td>■</td><td>L</td><td>A</td><td>V</td><td>A</td><td>N</td><td>■</td></tr> <tr><td>V</td><td>E</td><td>R</td><td>■</td><td>S</td><td>O</td><td>L</td><td>■</td><td>G</td><td>N</td><td>U</td><td>■</td></tr> <tr><td>N</td><td>A</td><td>S</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>E</td><td>I</td><td>S</td><td>■</td></tr> <tr><td>A</td><td>U</td><td>A</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>S</td><td>O</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>O</td><td>F</td><td>T</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>F</td><td>E</td><td>S</td><td>■</td></tr> <tr><td>R</td><td>E</td><td>T</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>A</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td></tr> <tr><td>A</td><td>M</td><td>M</td><td>■</td><td>■</td><td>O</td><td>S</td><td>L</td><td>O</td><td>■</td><td>M</td><td>■</td></tr> <tr><td>D</td><td>I</td><td>E</td><td>■</td><td>■</td><td>R</td><td>O</td><td>U</td><td>T</td><td>■</td><td>I</td><td>■</td></tr> <tr><td>I</td><td>R</td><td>T</td><td>■</td><td>■</td><td>R</td><td>O</td><td>U</td><td>T</td><td>■</td><td>Z</td><td>■</td></tr> <tr><td>R</td><td>E</td><td>N</td><td>■</td><td>■</td><td>F</td><td>I</td><td>N</td><td>E</td><td>S</td><td>S</td><td>■</td></tr> </table>								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	F	E	H	D	E	Z	I	M	M	E	R	■	R	A	U	B	Z	U	G	■	A	C	H	■	T	I	E	R	■	F	I	A	S	K	E	■	S	P	R	E	U	■	L	A	V	A	N	■	V	E	R	■	S	O	L	■	G	N	U	■	N	A	S	■	■	■	■	■	E	I	S	■	A	U	A	■	■	■	■	■	S	O	■	■	O	F	T	■	■	■	■	■	F	E	S	■	R	E	T	■	■	■	■	■	A	■	■	■	A	M	M	■	■	O	S	L	O	■	M	■	D	I	E	■	■	R	O	U	T	■	I	■	I	R	T	■	■	R	O	U	T	■	Z	■	R	E	N	■	■	F	I	N	E	S	S	■									
■	■	■									■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
F	E	H									D	E	Z	I	M	M	E	R	■																																																																																																																																																																								
R	A	U									B	Z	U	G	■	A	C	H	■																																																																																																																																																																								
T	I	E									R	■	F	I	A	S	K	E	■																																																																																																																																																																								
S	P	R									E	U	■	L	A	V	A	N	■																																																																																																																																																																								
V	E	R									■	S	O	L	■	G	N	U	■																																																																																																																																																																								
N	A	S									■	■	■	■	■	E	I	S	■																																																																																																																																																																								
A	U	A									■	■	■	■	■	S	O	■	■																																																																																																																																																																								
O	F	T									■	■	■	■	■	F	E	S	■																																																																																																																																																																								
R	E	T	■	■	■	■	■	A	■	■	■																																																																																																																																																																																
A	M	M	■	■	O	S	L	O	■	M	■																																																																																																																																																																																
D	I	E	■	■	R	O	U	T	■	I	■																																																																																																																																																																																
I	R	T	■	■	R	O	U	T	■	Z	■																																																																																																																																																																																
R	E	N	■	■	F	I	N	E	S	S	■																																																																																																																																																																																
Zeichen für Nickel									niederländ.: eins		span. Autorennfahrer (Fernando)																																																																																																																																																																																
Fußballtreffer	verbessern								Zeichen für Tantal																																																																																																																																																																																		
Zeichen für Platin									römischer Sonnengott	Fürsten-, Regimentsitz																																																																																																																																																																																	
großer Felsblock im Meer		Zeichen für Eisen							Zeichen für Radon																																																																																																																																																																																		
	5				Handtuchstoff	die Stadionwelle: La ...			Verkehrshindernis	Frauenname	sächliches Fürwort																																																																																																																																																																																
rote Rebsorte a. Frankreich									demzufolge		4																																																																																																																																																																																
größere Vogelbrutstätte		Disney-Tierfigur: ... und Strolch			gestreckt Ostsee-Meerenge					Staat in Vorderasien	Punkt auf dem Würfel																																																																																																																																																																																
									Oper von Verdi † 1901																																																																																																																																																																																		
Angelstock					verräterisch						11																																																																																																																																																																																
weibl. „Grautier“									Schräglage, Neigung																																																																																																																																																																																		
Verbindungsbolzen						Linie zwischen Staaten					10																																																																																																																																																																																

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Das bietet die CGPT ihren Mitgliedern

- Rechtsschutz**
in allen Angelegenheiten des Dienst-, Arbeits- und Sozialrechts.
- Information**
über alle wesentlichen Neuerungen auf dem Gebiet des Dienst-, Beamten-, Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts sowie sonstige aktuelle berufspolitische Fragen durch die Gewerkschaftszeitung DAS PERSONAL und anderer Informationsdienste (www.cgpt.de).
- Berufliche Beratung**
in den vielfältigen Bereichen des beruflichen Alltags.
- Streikunterstützung**
Streikunterstützung wird aufgrund der Richtlinien der CGPT-Streikordnung gewährt.
- Erholungszuschuss**
als Beitrag zur Erholungsfürsorge in einem anerkannten Erholungsheim in jedem zweiten Urlaubsjahr.

Alle diese Leistungen sind im Mitgliedsbeitrag enthalten. Darüber hinaus haben unsere Mitglieder die Möglichkeit, an unseren gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen, berufs- und gesellschaftspolitischen Seminaren sowie an sonstigen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Weitere Auskünfte erteilen die zuständigen Regional- und Landesverbände bzw. die CGPT Bundesgeschäftsstelle, Alfredstr. 155, 45131 Essen.

Impressum

Herausgeber und Verlag:
Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation, Alfredstr. 155, 45131 Essen, Tel. (02 01) 85 79 65 40, Bankverbindung: Postbank München, IBAN: DE80 7001 0080 0110 1178 08, BIC: PBNKDEFFXX. E-Mail: CGPTBund@cgpt.de

Verantwortlich für den Inhalt: Bundesvorstand der CGPT, Vorsitzender Ulrich Bösl

Redaktion: Ulrich Bösl, Bundesvorsitzender
Layout und Schlussredaktion: Ludwig Emonts

Für unverlangt eingesandte Manuskripte keine Gewähr. Alle gezeichneten Artikel stellen die Meinung des Verfassers dar und nicht die des Herausgebers und der Redaktion

Redaktionsschluss: 30. März 2024

Erscheinungsweise: 3x jährlich. Einzelbezugspreis 1,50 Euro. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag inbegriffen

Druck: Gemeindebriefdruckerei, Groß Oesingen
Der Umwelt zuliebe auf chlorfreiem Papier gedruckt

**CGPT-Infos
schnell, direkt,
FÜR DICH!
CGPT-News letter!
www.cgpt.de**

Unter den richtigen Lösungseinsendern werden drei kleine Preise vergeben.
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.
Lösung bitte an: CGPT Bundesgeschäftsstelle, Alfredstraße 155, 45131 Essen.
Einsendeschluss für das Preisrätsel in DP 01/2024 ist der 30. Juni 2024.
Gewinner beim letzten Preisrätsel sind Josef Beck, Maria Ahlke und Robert Peltzer.
Die richtige Lösung war: **LOHNGERECHTIGKEIT**



Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten irrelevant für die Festsetzung ihrer Versorgungsbezüge

Maßgeblich für die Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ist die im Bescheid über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung festgesetzte Teilzeitquote. Darüber hinaus geleistete Mehr- oder Zuviel Arbeit hat keinen Einfluss auf die Höhe der Versorgung. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden. Der mittlerweile pensionierte Kläger war Berufsschullehrer in Baden-Württemberg. Er war Anfang der 1990er Jahre jeweils für ca. ein Jahr in Teilzeit zunächst im Angestelltenverhältnis und anschließend im Beamtenverhältnis beschäftigt, bevor er im Beamtenverhältnis in Vollzeit eingesetzt wurde. Rechtsmittel gegen die Teilzeitbeschäftigung hat er nicht eingelegt. Der Kläger begehrt die Berücksichtigung seiner über die Teilzeitquote hinaus geleisteten Arbeitszeit bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge. Das Berufungsgericht hat der Klage stattgegeben, weil die Nichtberücksichtigung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit bei der Versorgung eine unionsrechtlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten bewirke. Das Bundesverwaltungsgericht hat auf die Revision des beklagten Landes das die Klage abweisende erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt. Es hat zur Begründung insbesondere ausgeführt: Ausgangspunkt für die Festsetzung der Beamtenversorgung ist die durchgestaltenden Verwaltungsakt festgesetzte Teilzeitquote. Mehrarbeit – die vorrangig durch Freizeitausgleich zu kompensieren ist – wird dabei nicht berücksichtigt, unabhängig davon, ob der Beamte in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist. Diese Systematik begegnet auch im Hinblick auf die Vorgaben des Unionsrechts keinen Bedenken. Wird das Instrument der Mehrarbeit rechtswidrig als verdeckte Arbeitszeitregelung eingesetzt, muss der Beamte den aus

Arbeits- und Sozialrecht

seiner Sicht unzutreffenden Teilzeitbewilligungsbescheid angreifen. Die Rechtswidrigkeit einer „antragslosen Zwangsteilzeit“ war im Zeitpunkt der Teilzeitbeschäftigung des Klägers bereits geklärt – und von zahlreichen Beamten mit Rechtsmitteln angegriffen –, sodass hiermit keine unzumutbaren Anforderungen verbunden waren. Nimmt ein Beamter die Teilzeitbeschäftigung gleichwohl hin, ist die festgesetzte Teilzeitquote wirksam und für die Festsetzung der Versorgungshöhe maßgeblich.

Schadensersatz wegen verzögerter Reaktivierung eines vorzeitig pensionierten Beamten

Wird ein wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig zur Ruhe gesetzter Beamter wieder dienstfähig und beantragt er seine Reaktivierung (erneute Berufung in das aktive Beamtenverhältnis), hat der Dienstherr dem Antrag zu entsprechen, sofern dem nicht ausnahmsweise zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. In diesem Rahmen hat der Dienstherr nur zu prüfen, ob es an jeglicher zumutbaren Verwendungsmöglichkeit fehlt. Dagegen darf er die Reaktivierung nicht so lange hinausschieben, bis er tatsächlich einen dem Statusamt des Beamten entsprechenden Dienstposten gefunden hat. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden. Der Kläger, ein Studiendirektor, wurde wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Im darauffolgenden Jahr stellte der Dienstherr im Anschluss an eine amtsärztliche Untersuchung die volle Wiederherstellung der Dienstfähigkeit fest. Knapp sieben Monate später nachdem für ihn eine Einsatzschule gefunden wurde der Kläger reaktiviert. Der Kläger begehrt Schadensersatz in Höhe der Differenz zwischen den Ruhestandsbezügen und der Besoldung für den Zeitraum zwischen der Feststellung der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und der Reaktivierung. Sein Begehren ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Zwar verletzt das Berufungsurteil revisibles Recht, die Ablehnung des Anspruchs auf Schadensersatz erweist sich aber aus anderen als den vom Berufungsgericht angenommenen Gründen als im Ergebnis richtig. Die Reaktivierung eines Ruhestandsbeamten nach § 29 Abs. 1 BeamtStG setzt einen –

nicht notwendig schriftlichen – Antrag des Beamten sowie die auf einem ärztlichen Gutachten basierende Feststellung voraus, dass die Dienstfähigkeit des Beamten wiederhergestellt ist. In diesem Verfahren ist ferner nur noch zu prüfen, ob es den Dienstherrn vor nicht mehr hinnehmbare Schwierigkeiten stellen wird, für den zu reaktivierenden Beamten durch organisatorische Änderungen einen geeigneten Dienstposten zu schaffen. Dagegen hängt die Reaktivierung nicht davon ab, dass für den Beamten auch ein seinem Statusamt entsprechender Dienstposten gefunden wird. Dass im vorliegenden Fall das beklagte Land hiervon nicht ausgegangen ist, kann ihm im Rahmen eines beamtenrechtlichen Schadensersatzanspruchs nicht als schuldhaft angelastet werden. Soweit in der Rechtsprechung und in der Literatur überhaupt Ausführungen zum Prüfprogramm in derartigen Fällen gemacht worden waren, ergaben sich hieraus keine eindeutigen und zugleich dem dargestellten Maßstab entsprechende Anforderungen.

Corona-Sonderzahlung für Beamte im Sabbat-Modell

Beamten in Teilzeit im Blockmodell („Sabbat-Modell“), die am Stichtag 29.11.2021 während der sogenannten Ansparphase ihren Dienst mit regelmäßiger Arbeitszeit erbracht haben, steht die Corona-Sonderzahlung in ungeminderter Höhe zu. Das hat das Oberverwaltungsgericht am 31.10.2023 nach mündlicher Verhandlung entschieden und damit das erstinstanzliche Urteil des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen bestätigt. Die Klägerin aus Herne ist beamtete Grundschullehrerin. Ihr wurde ab dem 01.08.2021 über einen Zeitraum von sieben Jahren Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell bewilligt. Danach arbeitet sie während der fünfjährigen Ansparphase im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit (28 Stunden pro Woche), erhält aber nur die Besoldung eines Beamten in Teilzeit mit 20 Stunden pro Woche und wird anschließend für zwei Jahre bei unveränderter Teilzeitbesoldung vom Dienst befreit. Auf der Grundlage des Corona-Sonderzahlungsgesetzes erhielt die Klägerin im März 2022 einmalig 928,59 Euro ausgezahlt. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) lehnte ihren Antrag ab, ihr die Corona-Sonderzahlung in voller Höhe von 1.300,- Euro zu gewähren und daher 371,41 Euro nachzuzah-

len. Es verwies darauf, dass sich die Klägerin am Stichtag des 29.11.2021 in Teilzeit befunden und sich die Corona-Sonderzahlung deswegen vermindert habe. Der dagegen gerichteten Klage gab das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen statt. Die Berufung des beklagten Landes blieb erfolglos. Zur Begründung seines Urteils hat der 3. Senat im Wesentlichen ausgeführt: Die der Klägerin zu gewährende Corona-Sonderzahlung ist nicht wegen ihrer zum maßgeblichen Stichtag (29.11.2021) bereits begonnenen Teilzeit vermindert. Teilzeit im Blockmodell ist nicht als „Teilzeit“ im Sinne des Corona-Sonderzahlungsgesetzes zu verstehen. Für die eine Minderung der Sonderzahlung in entsprechender Anwendung der teilzeitbedingten Besoldungskürzung geregelt ist. Gesetz sind sowohl der Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung dem Grunde nach als auch dessen Höhe von den Verhältnissen am maßgeblichen gesetzlichen Stichtag abhängig. Diese stichtagsbezogene Ausgestaltung der Sonderzahlung passt mit der Ermäßigung der Arbeitszeit im Blockmodell, die sich über einen mehrjährigen Zeitraum verteilt, nicht überein. Mithin ist für die Gewährung der Sonderzahlung in voller Höhe entscheidend, dass die Klägerin zum maßgeblichen Stichtag ihren Dienst mit regulärem Beschäftigungsumfang verrichtet hat. Eine solche Gesetzesauslegung trägt dem mit der Sonderzahlung verfolgten Sinn und Zweck Rechnung. Diese einmalige Zuwendung sollte durch die COVID-19-Pandemie bedingte außergewöhnliche (Arbeits-)Belastungen ausgleichen sowie die besondere Einsatzbereitschaft der Anspruchsberechtigten würdigen. Auf die Besoldungskürzung bei Teilzeitbeschäftigung hebt das Corona-Sonderzahlungsgesetz für die Minderung der Anspruchshöhe auch nicht im Sinne einer strikt einzuhaltenden Maßgabe ab. Es verweist in diesem Zusammenhang lediglich auf eine „entsprechende“ Anwendung des Besoldungsrechts. Jedenfalls aber ist – wie vom Verwaltungsgericht angenommen – die im Corona-Sonderzahlungsgesetz geregelte Minderung in Fällen der Teilzeitbeschäftigung für Anspruchsberechtigte im Blockmodell teleologisch zu reduzieren. Teilzeitbeschäftigte Beamte wie die Klägerin, die in der Anspannphase zum maßgeblichen Stichtag mit der vollen Wochenstundenzahl gearbeitet haben, waren nach der Wertung des Gesetzgebers durch die Folgen der COVID-19-Pandemie in ungleich höherem Maße betroffen als Beamte mit ermäßigter Arbeitszeit. Maßgeblicher Gradmesser für die pandemiebedingte Betroffenheit, um deren

Ausgleich es geht, ist nach dem Willen des Gesetzgebers die geleistete Arbeitszeit unter „Corona-Bedingungen“ zum Stichtag. Das Oberverwaltungsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Dagegen kann Nichtzulassungsbeschwerden erhoben werden, über die das Bundesverwaltungsgericht entscheidet.

Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte vor Ablauf einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, spätestens zehn Jahre nach der Versetzung in den Ruhestand, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, können erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn im Dienstbereich des früheren Dienstherrn ein Amt mit mindestens demselben Grundgehalt übertragen werden soll und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Den wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten kann unter Übertragung eines Amtes ihrer früheren Laufbahn nach Satz 1 auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer früheren Tätigkeit zumutbar ist.

(3) Die erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch in den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit möglich.

(4) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, sind verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechende Weisungen erteilen.

(5) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde

ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach Absatz 1 zu stellen beabsichtigt.

(6) Bei einer erneuten Berufung gilt das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt.

Fürsorgepflichtverletzung erfordert bei geltend gemachtem „Mobbing“ Gesamtschau von Einzelmaßnahmen

Ein Beamter kann Anspruch auf Schadensersatz gegen seinen Dienstherrn haben, wenn dieser seine Fürsorgepflicht dadurch verletzt, dass er ein systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren – insbesondere durch Vorgesetzte – zulässt. Ob dies der Fall ist, kann nur aufgrund einer Gesamtschau der in Rede stehenden Geschehnisse beurteilt werden. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden. Die Klägerin stand bis zu ihrer Versetzung im Jahr 2017 als Stadtverwaltungsoberrätin (Besoldungsgruppe A 14 LBesO) im Dienst der beklagten Gemeinde; sie war seit 2007 mit der Leitung des Fachbereichs „Bürgerdienste, Recht und Ordnung“ betraut. Nach seiner Wiederwahl vom Mai 2014 verfügte der Oberbürgermeister der Beklagten im Juli 2014 eine Neuorganisation des Verwaltungsaufbaus, die eine Reduzierung der Fachbereiche von vier auf drei zur Folge hatte. Die Klägerin wurde auf die neu gebildete „Stabsstelle Recht“ umgesetzt. Die dortige Verwendung entsprach nach einem später ergangenen und rechtskräftig gewordenen Urteil des Verwaltungsgerichts nicht dem Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung. Im Rahmen der Umsetzung wurde ihr ein Dienstzimmer im Dachgeschoss eines Seitentrakts des Rathauses zugewiesen. Aufgrund arbeitschutzrechtlicher Bedenken gegen die ins Dachgeschoss führende „steile Treppe“ wies die Beklagte den betroffenen Bediensteten im Juni 2015 andere Dienstzimmer zu. Im Dezember 2015 stellte der Personalrat der Beklagten eine Pressemitteilung auf der Homepage ein, in der der Klägerin u.a. vorgeworfen wurde, sie habe sich „über Monate bei voller Besoldung als Chefjuristin der Verwaltung in 'Krankheit' geflüchtet. Die Klägerin sieht in diesen und weiteren Verhaltensweisen ein gezieltes Mobbing des Oberbürgermeisters, der ihr gegenüber auch offenbart habe, im Rahmen seines Wahlkampfes im Frühjahr 2014 das Vertrauen in ihre Person verloren zu ha-

ben. Ihre auf Schadensersatz gerichtete Klage war vor dem Verwaltungsgericht erfolgreich, wurde in der Berufungsinstanz indes abgewiesen. Auf die Revision der Klägerin hat das Bundesverwaltungsgericht die Sache an das Oberverwaltungsgericht zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Das Berufungsurteil verstößt gegen Bundesrecht, weil es von einem fehlerhaften rechtlichen Maßstab ausgeht. Die Besonderheit der als „Mobbing“ bezeichneten Rechtsverletzung liegt gerade darin, dass die Zusammenschau mehrerer Einzelakte zur Annahme einer Fürsorgepflichtverletzung führen kann, auch wenn die jeweiligen Einzelmaßnahmen für sich betrachtet nicht zu beanstanden oder jedenfalls nicht von ausreichender Intensität sind. Diesen Maßstab hat das Oberverwaltungsgericht nicht hinreichend beachtet und eine Gesamtschau der betrachteten Maßnahmen unterlassen. Darüber hinaus hat das Berufungsgericht den Beweisanspruch zur Aufklärung der Frage, ob dem Oberbürgermeister der Inhalt der Pressemitteilung des Personalrats vorab bekannt war, fehlerhaft abgelehnt. Zudem beruht die Ablehnung des Beweisanspruchs, über die gesundheitlichen Auswirkungen der amtsunangemessenen Beschäftigung der Klägerin ein Sachverständigengutachten einzuholen, auf einem fehlerhaften Kausalitätsmaßstab.

Stellt einmaliges Lachen eines ehrenamtlichen Richters ein ungebührliches Verhalten dar?

Auch das ungebührliche Verhalten eines ehrenamtlichen Richters in der mündlichen Verhandlung kann eine grobe Amtspflichtverletzung i.S.v. § 27 ArbGG darstellen. Handelt es sich nicht um eine beharrliche, sondern um eine singuläre Pflichtverletzung, muss diese so gewichtig sein, dass ein weiteres Festhalten am ehrenamtlichen Richter Verhältnis dem Ansehen der Rechtspflege entgegensteht. Fraglich ist, wie das einmalige Lachen eines ehrenamtlichen Richters zu bewerten ist?

Der Sachverhalt:

In einem einstweiligen Verfahren ging es um die Abgabe einer sog. Konfliktmineralienklärung (CMRT) durch den Verfügungskläger zum Bezug von Rohstoffen bzw. weiterverarbeiteten Rohstoffen durch die Verfügungsbeklagte aus Konfliktregionen, in den Rohstoffe auch unter menschenrechtswidrigen Umständen wie Kinderarbeit gewonnen werden. Der Verfahrensbevollmächtigte der

Verfügungsbeklagten erläuterte zu Beginn der Verhandlung die Bedeutung dieser Deklaration und in welchem Zusammenhang diese abzugeben sei, wobei er sich zur Verdeutlichung der Metapher der sog. „Rohstoffe wie Blutdiamanten“ bediente. In der sich daran anschließenden langen Verhandlung beanstandete der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten mehrfach, dass die Vorsitzende keinen Blickkontakt mit ihm im Dialog halte. Zum Ende der Verhandlung, als sich der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten in einem längeren Austausch mit dem Verfügungskläger befand, lachte der ehrenamtliche Richter A. laut über die Ausführungen. Der Verfahrensbevollmächtigte der Verfügungsbeklagten empfand dieses Lachen als ein verletzendes, sich über anderes aufschwingendes Lachen. Daraufhin stellte der Verfahrensbevollmächtigte einen Befangenheitsantrag. Die Senatsverwaltung (Antragstellerin) war der Ansicht, dass der ehrenamtliche Richter gem. § 27 ArbGG seines Amtes zu entheben sei, weil er seine Amtspflichten grob verletzt habe. Das LAG hat den Antrag zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Gründe:

Es lag keine grobe Amtspflichtverletzung i.S.v. § 27 Satz 1 ArbGG vor.

Die Amtspflichtverletzung muss in ihrem Ausmaß eine grobe sein. Objektiv liegt eine grobe Pflichtverletzung dann vor, wenn es sich im konkreten Fall um einen schwerwiegenden Verstoß gegen eine Amtspflicht handelt, der es erforderlich macht, zur Wahrung des Ansehens der Rechtspflege den Richter seines Amtes zu entheben. Dies kann etwa bei der wiederholten Verletzung der Pflicht zur Wahrung des Beratungsgeheimnisses oder einer beständigen Verweigerung der Eidesleistung der Fall sein. Dazu kann aber auch das ungebührliche Verhalten bei den Sitzungen zählen. Grundsätzlich muss aber eine gewisse Beharrlichkeit der Pflichtverletzung vorliegen oder die singuläre Pflichtverletzung so gewichtig sein, dass ein weiteres Festhalten am ehrenamtlichen Richter Verhältnis der Wahrung des Ansehens der Rechtspflege entgegensteht. Daran fehlte es allerdings im vorliegenden Fall. Der ehrenamtliche Richter hatte zwar gelacht, und zwar sowohl im Zusammenhang mit dem Begriff der „Blutdiamanten“ als auch im Zusammenhang mit der Forderung des Verfahrensbevollmächtigten der Verfügungsbeklagten, dass die Vorsitzende Richterin ihn anzusehen hätte. Allerdings blieb unwider-

sprochen und unstrittig, dass auch vor dem Befangenheitsantrag nicht nur der ehrenamtliche Richter, sondern auch andere Verfahrensbeteiligte gelacht hatten. Eine Beharrlichkeit der Pflichtverletzung des seit 2019 berufenen ehrenamtlichen Richters oder gar eine verfassungsfeindliche Gesinnung konnte die Kammer nicht erkennen. Schließlich war die beschriebene Prozesssituation der Auslöser für das – pflichtwidrige – Lachen des ehrenamtlichen Richters und keine Ablehnung in Form eines Auslachens der berechtigten Forderung nach Deklaration von Rohstoffen, die unter menschenunwürdigen Umständen wie etwa Kinderarbeit gewonnen werden.

Arbeit auf Abruf – Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs.1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Die Klägerin ist seit dem Jahr 2009 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Druckindustrie, als „Abrufkraft Helferin Einlage“ beschäftigt. Der von ihr mit einer Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag enthält keine Regelung zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Klägerin wurde – wie die übrigen auf Abruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen – nach Bedarf in unterschiedlichem zeitlichem Umfang zur Arbeit herangezogen. Nachdem sich der Umfang des Abrufs ihrer Arbeitsleistung ab dem Jahr 2020 im Vergleich zu den unmittelbar vorangegangenen Jahren verringerte, hat die Klägerin sich darauf beru-

Die CGPT ist jetzt auch auf INSTAGRAM vertreten!

Folge DU jetzt auch auf INSTAGRAM: fachgewerkschaft_cgpt

fen, ihre Arbeitsleistung sei in den Jahren 2017 bis 2019 nach ihrer Berechnung von der Beklagten in einem zeitlichen Umfang von durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich abgerufen worden. Sie hat gemeint, eine ergänzende Vertragsauslegung ergebe, dass dies die nunmehr geschuldete und von der Beklagten zu vergütende Arbeitszeit sei. Soweit der Abruf ihrer Arbeitsleistung in den Jahren 2020 und 2021 diesen Umfang nicht erreichte, hat sie Vergütung wegen Annahmeverzugs verlangt. Das Arbeitsgericht hat, ausgehend von der gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG angenommen, die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Abrufarbeitsverhältnis der Parteien betrage 20 Stunden. Es hat deshalb der Klage auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung nur in geringem Umfang insoweit stattgegeben, als in einzelnen Wochen der Abruf der Arbeitsleistung der Klägerin 20 Stunden unterschritten hatte. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Revision der Klägerin, mit der sie an ihren weitergehenden Anträgen festgehalten hat, blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf), müssen sie nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Unterlassen sie das, schließt § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG diese Regelungslücke, indem kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gilt. Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Für eine solche Annahme hat die Klägerin jedoch keine Anhaltspunkte vorgetragen. Wird die anfängliche arbeitsvertragliche Lücke zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die gesetzliche Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschlossen, können die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren. Dafür reicht aber das Abrufverhalten des Arbeitgebers in

einem bestimmten, lange nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum nicht aus. Allein dem Abrufverhalten des Arbeitgebers kommt ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert dahingehend, er wolle sich für alle Zukunft an eine von § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden, nicht zu. Ebenso wenig rechtfertigt allein die Bereitschaft des Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum mehr als nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschuldet zu arbeiten, die Annahme, der Arbeitnehmer wolle sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden.

Tragen religiöser Zeichen am Arbeitsplatz:

Eine öffentliche Verwaltung kann entscheiden, allen ihren Beschäftigten das Tragen solcher Zeichen zu verbieten

Die nationalen Gerichte überprüfen, ob die getroffenen Maßnahmen die Religionsfreiheit mit den diesem Verbot zugrunde liegenden rechtmäßigen Zielen in Einklang bringen. Eine öffentliche Verwaltung kann das sichtbare Tragen von Zeichen, die weltanschauliche oder religiöse Überzeugungen erkennen lassen, verbieten, um ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen. Eine solche Regel ist nichtdiskriminierend, wenn sie allgemein und unterschiedslos auf das gesamte Personal dieser Verwaltung angewandt wird und sich auf das absolut Notwendige beschränkt. Einer Bediensteten der Gemeinde Ans (Belgien), die als Büroleiterin ganz überwiegend ohne Publikumskontakt tätig ist, wurde es untersagt, am Arbeitsplatz das islamische Kopftuch zu tragen. Anschließend änderte die Gemeinde ihre Arbeitsordnung und schrieb in der Folge ihren Arbeitnehmern eine strikte Neutralität vor: jede Form von Proselytismus ist untersagt, und das Tragen von auffälligen Zeichen ideologischer oder religiöser Zugehörigkeit ist allen Arbeitnehmern, auch denen, die keinen Publikumskontakt haben, verboten. Die Betroffene möchte feststellen lassen, dass sie in ihrer Religionsfreiheit verletzt wurde und diskriminiert wird. Dem mit dem Rechtsstreit befassten Arbeitsgericht Lüttich stellt sich die Frage, ob die von der Gemeinde aufgestellte Regel der strikten Neutralität eine gegen das Unionsrecht verstößende Diskriminierung begründet'. Der Gerichtshof antwortet, dass die Politik der strikten Neutralität, die eine öffentliche Verwaltung ihren Arbeitnehmern gegenüber durch-

setzen will, um bei sich ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen, als durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt angesehen werden kann. Ebenso gerechtfertigt ist die Entscheidung einer anderen öffentlichen Verwaltung für eine Politik, die allgemein und undifferenziert das Tragen von sichtbaren Zeichen u. a. weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen, auch bei Publikumskontakt, gestattet, oder ein Verbot des Tragens solcher Zeichen beschränkt auf Situationen, in denen es zu Publikumskontakt kommt. Die Mitgliedstaaten und die unterhalb der staatlichen Ebene angesiedelten Einheiten verfügen nämlich über einen Wertungsspielraum bei der Ausgestaltung der Neutralität des öffentlichen Dienstes, die sie in dem für sie spezifischen Kontext am Arbeitsplatz fördern wollen. Dieses Ziel muss aber in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden, und die zu seiner Erreichung getroffenen Maßnahmen müssen sich auf das absolut Notwendige beschränken. Es ist Sache der nationalen Gerichte, zu prüfen, ob diese Anforderungen erfüllt sind.

DP01-24 Recht_02

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 2. Mai 2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, das dem Kläger am 3. Mai 2022 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der

Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg. Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser

Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtsituation. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, etwa durch eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 2 Satz 4 BetrVG. Weitere Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt. Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6. Mai 2022 und vom 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die

volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das Landesarbeitsgericht – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

13.12.2023 45/23 – Bundesarbeitsgericht, Urteil

EuGH stärkt Arbeitnehmer

19. Januar 2024 – Arbeitnehmern steht grundsätzlich eine Vergütung für nicht genommenen Urlaub zu. Staatliche Sparanstrengungen sind kein Gegenargument, urteilte der EuGH.

Ein Arbeitnehmer, der nicht seinen gesamten Jahresurlaub nehmen konnte, bevor er auf eigenen Wunsch aus dem Dienst ausgeschieden ist, hat grundsätzlich Anspruch auf eine finanzielle Vergütung. Die EU-Mitgliedstaaten könnten dagegen nicht einwenden, dass der Staat sparen müsse. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am Donnerstag in einem italienischen Fall entschieden. Der Kläger, ein im öffentlichen Dienst beschäftigter Arbeitnehmer, war als Verwaltungsleiter bei einer italienischen Gemeinde tätig. Als er vorzeitig in den Ruhestand trat, hatte er noch 79 Tage nicht genommenen Jahresurlaub. Dafür verlangte er eine finanzielle Vergütung. Die Gemeinde verweigerte diese und verwies auf eine Rechtsvorschrift, welche die Auszahlung von Urlaubstagen aus Kostengründen ausschließt. Der EuGH bestätigte nun, dass eine solche Ausschlussregelung dem EU-Recht zuwiderlaufe. Der Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlten Jahresurlaub einschließlich einer ersatzweisen finanziellen Vergütung dürfe „nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen wie der Eindämmung öffentlicher Ausgaben untergeordnet werden“, teilte der Gerichtshof mit.

Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch – Webinar statt Präsenzschulung?

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst

sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet.

Bei der Arbeitgeberin – einer Fluggesellschaft – ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen die Arbeitgeberin verpflichtet. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7. Februar 2024 – 7 ABR 8/23 – Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 24. November 2022 – 8 TaBV 59/21 –

Entscheidung im Verfahren zur Feststellung des Mehrheitstarifvertrages bei der DB Regio

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat über die Beschwerden in einem Verfahren zur Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse bei der DB Regio im Rahmen des Tarifeinheitsgesetzes verhandelt. Die Gewerkschaften GDL und EVG haben mit dem AGV Move, einem Arbeitgeberverband, dem die DB Regio angehört, zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen. Die DB Regio wendet seit April 2021 nur noch die mit der EVG geschlossenen Tarifverträge an, weil sie die „begründete Annahme“ getroffen hat, diese Gewerkschaft sei in ihrem Betrieb im Kollisionszeitpunkt die mitgliederstärkste.

Die GDL möchte die Geltung ihrer Tarifverträge festgestellt wissen, AGV, DB Regio und EVG die der Tarifverträge der EVG. Die GDL behauptet, am 31.05.22 die mitgliederstärkste Gewerkschaft zu sein, die übrigen Beteiligten gehen von der EVG als der mitgliederstärksten Gewerkschaft aus. Das Arbeitsgericht hat alle Anträge zurückgewiesen, weil nicht der AGV Move die Aufnahme von Tarifverhandlungen im Sinne des § 4a Abs. 5 TVG bekannt gegeben habe, sondern die Konzernmutter, die DB AG. Die hiergegen gerichteten Beschwerden sämtlicher Beteiligten hat die fünfte Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen teilweise als unzulässig verworfen und im Übrigen zurückgewiesen. Den Antrag der GDL hat die Kammer für unzulässig gehalten, da er sich auf die Feststellung der Anwendbarkeit dem Tarifverträge nur auf Mitglieder der GDL beschränkte. Im Übrigen hat es, wie das Arbeitsgericht, die Voraussetzungen für die Feststellung der Mehrheitsverhältnisse nicht als gegeben angesehen, weil die Bekanntgabe der Aufnahme von Tarifverhandlungen nicht durch die richtige Arbeitgeberin und in-

haltlich nicht ausreichend erfolgt ist. Gegen die Entscheidung hat die Kammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf:

Tariflicher Ausschluss der Inflationsausgleichsprämie während der Passivphase der Altersteilzeit wirksam

05.03.2024 – Der Kläger ist Arbeitnehmer eines Unternehmens der Energiewirtschaft. Er befindet sich in der für den Zeitraum vom 01.05.2018 bis zum 30.04.2026 vereinbarten Altersteilzeit im Blockmodell. Die Passivphase begann am 01.05.2022. Der Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V. einigte sich mit Gewerkschaft ver.di für die Beklagte in der Tarifrunde 2023 auf eine zweistufige Gehaltserhöhung um 10,5 %, von der auch der Kläger profitiert. Die Tarifvertragsparteien schlossen zusätzlich einen Tarifvertrag über eine einmalige Sonderzahlung gemäß § 3 Nr. 11c Einkommenssteuergesetz (TV IAP), d.h. über die Zahlung einer

sog. Inflationsausgleichsprämie. Diese Einmalzahlung betrug 3.000,00 Euro. Von der Zahlung waren ausweislich der Regelungen des TV IAP Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeschlossen, die am 31.05.2023 in einem gekündigten oder ruhenden Arbeitsverhältnis standen bzw. sich zu diesem Stichtag in der Passivphase der Altersteilzeit oder im Vorruhestand befanden. Nicht ausgenommen waren Beschäftigte in Elternzeit. Die Klage auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,00 Euro in der Passivphase der Altersteilzeit hatte heute vor der 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf ebenso keinen Erfolg wie vor dem Arbeitsgericht Essen. Der tarifliche Ausschluss von dem Anspruch auf Gewährung der Inflationsausgleichsprämie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich am Stichtag 31.05.2023 in der Passivphase der Altersteilzeit befanden, ist wirksam.

Dieser tarifliche Ausschlussbestand verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Beschäftigte in der aktiven und in der passiven Phase der Altersteilzeit im Blockmodell befinden sich nicht in einer vergleichbaren Lage. Dies folgt aus der Struktur dieses Teilzeitmodells. In der Passivphase wird nur noch das in der Aktivphase in Vollzeit erarbeitete und als Wertgut haben angesparte Entgelt ausgezahlt. Ohne besondere Regelung nehmen Beschäftigte in der Passivphase an Tariflohnerhöhungen nicht teil. Eine solche Teilhabe haben die Tarifvertragsparteien in zulässiger Weise für die Inflationsausgleichsprämie – anders als für die allgemeine Tarifsteigerung von 10,5 % – für die Passivphase der Altersteilzeit nicht vorgesehen. Die Inflationsausgleichsprämie ist in der Ausgestaltung des TV IAP ein arbeitsleistungsbezogener Vergütungsbestandteil. Auf ihn besteht nicht deshalb ein Anspruch, weil die Inflation auch Beschäftigte in der Passivphase trifft. Auf einen Vergleich der persönlichen Betroffenheit von der Inflation in der aktiven und passiven Phase der Altersteilzeit kommt es nicht an. Soweit Beschäftigte in Elternzeit die Inflationsausgleichsprämie erhalten, ist diese Differenzierung gerechtfertigt, weil es darum geht, sie durch Belohnung der Betriebstreue auch künftig an den Betrieb zu binden. Dieser Aspekt trifft in der Passivphase der Altersteilzeit nicht mehr zu. In der tariflichen Differenzierung liegt keine unzulässige Altersdiskriminierung. Eine Ungleichbehandlung des Klägers im Verhältnis zu außertariflichen Beschäftigten ist nicht gegeben.

CGB-Service-Club

Für unsere Mitglieder haben wir den CGB-Service-Club gegründet. Mit einer Mitgliedschaft im CGB-Service-Club haben Sie die Möglichkeit, Versicherungsleistungen des Automobilclubs von Deutschland (AvD) vergünstigt in Anspruch zu nehmen.

Der AVD bietet folgende Leistungen:

- **Pannenservice**
Schnelle und zuverlässige Pannenhilfe in Deutschland bzw. Europa
- **Medical-Service**
Medizinische Hilfe. Krankenrücktransport im Lear-Jet – falls medizinisch notwendig
- **Unfall-Service**
Tel. Rechtsauskunft, kostenlose Kalkulation der Reparaturkosten u.v.m.
- **Werkstatt-Service**
Kostenlose Service-Checks, mit denen Sie viel Geld sparen können
- **Reise-Service**
5 Prozent-Club-Bonus bei renommierten Reiseveranstaltern

Infos: www.cgb.info

avd@avd.de





Kündigungsrecht

Der aktuelle Großkommentar ist für die umfassende Beurteilung kündigungsrechtlicher Fragen unverzichtbar:

- Ordentliche und außerordentliche Kündigung
- Anfechtung von Arbeitsverträgen
- Aufhebungsverträge
- Befristung
- Kündigungsschutz der Insolvenz

Das Werk erläutert Vorschriften aus über 30 Gesetzen:

vom BGB über das KSchG bis zum Sonderkündigungsschutz inklusive der sozial- und steuerrechtlichen Aspekte. Die 7. Auflage berücksichtigt alle einschlägigen Gesetzesänderungen und Rechtsprechungsentwicklungen seit August 2020, insbesondere durch:

Betriebsrätemodernisierung G.

- G. zur Neuregelung des Berufsrechts der anwaltlichen und steuerberatenden Berufsausübungsgesellschaften

CH. BECK VERLAG

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Der „Erfurter“ erläutert mehr als 40 wichtige arbeitsrechtliche Gesetze für den Rechtsalltag. Dabei gibt er nicht nur einen verlässlichen Überblick über den aktuellen Mei-

nungsstand zu allen wesentlichen Normen des Arbeitsrechts, sondern legt auch eigene Ansätze dar und bietet Vorschläge zu offenen oder neuen Fragen. Stets einbezogen sind die Auswirkungen des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts. Der „Erfurter“ erscheint jährlich und ersetzt eine ganze Bibliothek zum nationalen Arbeitsrecht in einem Band. Die 24. Auflage bringt den Kommentar auf den aktuellen Stand des 1. September 2023 im gesamten Bereich des Arbeitsrechts. So wurden zahlreiche höchstgerichtliche Entscheidungen des BAG als auch des EuGH ebenso wie richtungweisende Instanzurteile ausgewertet. Wichtige Schwerpunkte sind u.a.:

- Folgen der Mindestlohnänderungen und der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung
- Das neue Nachweisgesetz und dessen Auswirkungen auf die GewO, das BBiG, TzBfG und AÜG
- Entscheidung des Ersten Senats vom 13.9.2022 zur Arbeitszeiterfassung
- Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
- Gesetz zur Umsetzung der mitbestimmungsrechtlichen Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie
- Änderung zum Infektionsschutz G.
- Änderungen im SGB IV und SGB III (KuG)
- Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU)2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige
- Digitalisierung und mobile-work
- Folgen und Umsetzung des elektronischen Rechtsverkehrs
- Neues Betreuungsrecht
- Entwicklungen zu § 17 KSchG (Anzeigepflicht bei Massenentlassungen)

CH. BECK VERLAG

Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht

Der Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht erläutert nach dem Vorbild des Erfurter Kommentars alle praxiswichtigen europäischen Vorschriften zum Arbeitsrecht. Er berücksichtigt die Bezüge zur europäischen Rechtsprechung und die Auswirkungen auf das nationale Recht. Kommentiert sind:

- EUV
- AEUV
- Europäische Grundrechte-Charta
- Europäische Menschenrechtskonvention
- Europäische Sozialcharta
- Europäische Verordnungen
- Europäische Richtlinien.

Wichtige Neuerungen

- erstmalige Kommentierung der Mindestlohn-Richtlinie
- erstmalige Kommentierung der Entgelttransparenz-Richtlinie
- Umsetzung der Hinweisgeber-Richtlinie durch das Hinweisgeberschutzgesetz
- Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- aktuelle Rechtsprechung insbesondere zum Urlaubsrecht
- Umsetzung der neu gefassten Nachweisrichtlinie.
- Umsetzung der Vorgaben zur grenzüberschreitenden Umwandlung (Formwechsel, Verschmelzung, Spaltung)
- durch die Änderungen des MgVG
- das neue MgFSG

CH. BECK VERLAG

Zum Werk

Das Buch bietet eine prägnante und praxisorientierte Kommentierung des Bundesbeamtengesetzes, Beamtenstatusgesetzes und Auszüge des Beamtenrechtsrahmengesetzes. Das dreistufige Gliederungsprinzip



Der CGPT Landesverband Bayern trauert um Rudi Hausruckinger

Wir alle sind unendlich traurig, dass Rudi so früh aus unserer Mitte gerissen wurde. 45 Jahre lang setzte er sich für die Belange der Arbeitnehmer in unserer CGPT ein.

Betriebsgruppenleiter und Personalrat beim FA 5 München, Bezirksvorsitzender, EDV/IT Spezialist, Mitglied im Gewerkschaftsrat, sowie als Kassenverwalter und stellv. Landesvorsitzender war Rudi bis zuletzt aktiv für den Landesverband Bayern tätig.

Wir verlieren einen zuverlässigen und äußerst hilfsbereiten Kollegen, dem das Engagement im Ehrenamt stets sehr wichtig war.

Wir werden Rudi immer ein ehrendes Andenken im Landesverband Bayern bewahren.

In stiller Trauer für den gesamten CGPT Landesvorstand Bayern

Christian Zollner
Landesvorsitzender

ermöglicht den raschen Zugang zu den gewünschten Informationen:

- Überblicksebene mit knapper Erläuterung
- Standardebene mit ausführlicher Erläuterung
- Detailebene insbesondere mit Beispielen aus der Rechtsprechung.
- Vorteile auf einen Blick
- Kommentierung des BBG, BeamtStG und Auszüge des BRRG in einem Band
- klare, übersichtlich strukturierte Gliederung
- mit umfassender Auswertung der einschlägigen Rechtsprechung und Literatur

Zur Neuauflage:

Eingearbeitet sind alle seit Erscheinen der Voraufgabe ergangenen Gesetzesänderungen, insbesondere durch das Gesetz zur Verlängerung der Geltungsdauer des Planungssicherstellungs G. und der Geltungsdauer dienstrechtlich. Vorschriften vom 18.3.2021, durch das Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.6.2021 und durch das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Unterstützung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht.

Rabenvater

Ob in Erinnerungen schwelgen oder ins Dorfleben eintauchen, der „Rabenvater“ lässt durch Rathaustüren und Reiterhoftore linsen und offenbart dabei allerhand. Der Roman zeigt auf amüsante Weise, was passiert, wenn Regionalpolitik auf Dorfklatsch trifft. Dabei blickt er tief in die Seele des Ostens und deckt auf, was hinter manch eigentümlich anmutender Art steckt. Schnell lernt

man, dass die Verstrickungen der zwischenmenschlichen Beziehungen genauso tückisch sind wie die der Bürokratie. Brisante Themen unserer Zeit hin oder her – wer sich an den „Rabenvater“ wagt, lernt die Menschen dahinter kennen und das Herz, das in jedem Ort pulsiert. Und vielleicht steckt ein kleines bisschen von diesem Ort in jedem Ort und etwas von seinen Bewohnern in jedem von uns.

Ihre Hände sind schmutzig und das Kleid ist zerrissen. Nicht selten fühlt sich Johanna Trautmann ihr Leben an wie das Graben im Weinberg. Sie wächst bei ihren christlich geprägten Eltern auf einem Bauernhof in Thüringen auf und erfährt dort die Not der Nachkriegszeit, die Brutalität der Zwangskollektivierung und die Ohnmacht der Bauern. Ihr Dorf verlässt sie, weil sie eine berufliche Perspektive in Berlin sucht und das Richtige Leben im falschen. Schicksalsschläge machen ihr zu schaffen. Doch Ihr Überlebenswille ist Stark und so meistert Sie gefährvolle Situationen und besiegt ihre Angst, die immer auch eine Angst davor ist, schuldig zu werden.

Gila Freis erzählt einfühlsam die bewegende Geschichte von Johannas Geburt, ihrer Kindheit in den Fünfzigerjahren bis in die Gegenwart. Es ist auch eine Geschichte der, die wenige Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg geboren wurde, in der DDR aufwuchsen und sich im wiedervereinigten Deutschland behaupten müssen und behauptet haben.

Mitteldeutscher Verlag

Betriebsratsarbeit digital

Dies ist der neueste Titel aus der Schriftenreihe des CH Beck Verlag.

In dem Band wird Kommunikation einer virtuellen Sitzung vorgestellt. Fazit der Schrift ist klare und verständliche Sprache. Wir fin-

den in ihr auch Fragestellungen und antworten aus der Praxis sowie Muster zur virtuellen Betriebsratsarbeit.

Die zerrissenen Staaten von Amerika

Droemer Verlag

Alte Mythen und neue Werte – ein Land kämpft um seine Identität | Die Präsidentschaftswahl als Kulturkampf um das »wahre« Amerika

Das brandaktuelle politische Sachbuch zum Präsidentschaftswahlkampf in den USA – der mit den Vorwahlen im Februar 2024 beginnt.

»Eine unverzichtbare Lektüre für alle, die aus erster Hand erfahren möchten, wie es um die USA und deren politische Zukunft bestellt ist.« – *Buch Magazin*

US-Wahlkampf als Kulturkampf

Mit Spannung blickt die Welt auf den Ausgang der amerikanischen Präsidentschaftswahlen im Herbst 2024. Schaffen es die Demokraten in der Tradition von Bill Clinton, Barack Obama und Joe Biden ein weiteres Mal, ihre Ideen von Freiheit und Verantwortung gegen den Populismus der Republikaner ä la Donald Trump zu verteidigen?

Der USA-Experte und langjährige ARD-Hörfunk-Korrespondent in Washington Arthur Landwehr spürt den Stimmungen und Erwartungen der US-Wähler zu Beginn der Vorwahlen nach. Er beschreibt den Wahlkampf als Kulturkampf, der die USA zu zerreißen droht. Im Mittelpunkt: die Abstiegsangst der Weißen und das zunehmende Selbstbewusstsein von Schwarzen und Hispanics.



Tiefe Trauer um Jutta Pirk

Unser langjähriges Bundesvorstandsmitglied Jutta Pirk ist nach schwerer Krankheit verstorben. Jutta Pirk war eine waschechte Berlinerin, die sehr lange für die CGPT in Berlin und im RV Ost aktiv war.

Jutta gehörte noch unter Günther Wiese dem Regionalvorstand an. Sie arbeitete bei der Postbank und war dort lange beliebte Betriebsrätin.

Jutta Pirk gehörte als Stimme Berlins und als Stimme der Postbankbeschäftigten acht Jahre lang dem CGPT-Bundesvorstand an. Auch in den letzten Wochen ihrer Krankheit hatte sie Mut, Hoffnung, Zuversicht und Humor nicht verloren.

Die CGPT ist Jutta Pirk zu tiefem Dank verpflichtet.

Ulrich Bösl, CGPT Bundesvorsitzender

GEMÜTLICHER NACHMITTAG:

Jahreshauptversammlung der Telekom BG Rhein Ruhr

Am 22. Januar 2024 fand die Jahreshauptversammlung der Telekom Betriebsgruppe Rhein Ruhr im Haus Union in Oberhausen statt.

Die Kollegen Bernard Schulz und Christopher McIntyre begrüßten die zahlreich erschienenen Kolleginnen und Kollegen.

Bernard Schulz hielt den Geschäftsbericht des Jahres 2023 ab, der Kassenverwalter Hans-Jürgen Kunert gab den Kassenbericht. Im Kalenderjahr wurden auf zahlreichen Treffen viele Themen besprochen, u.a. über die Arbeitsbedingungen, Glasfaserausbau, Homeoffice, Ehrenämter und der Einsatz KI bei der Telekom.

Der Bundesvorsitzende Ulrich Bösl war als Gast anwesend. Er berichtete u.a. über die gewerkschaftliche Lage der CGPT, über die Streiks der GDL sowie über die zurzeit stattfindenden Demonstrationen gegen „Rechts“.

Über die anstehende Tarifrunde bei der Deutschen Telekom und die Tarifforderungen der Gewerkschaft CGPT wurde intensiv diskutiert.

Der Landesvorsitzende Ulrich Brüggemann berichtete über Probleme bei den Betriebsversammlungen, CGPT Stände aufzustellen sowie über die Einrichtung neuer Medien, wie Instagram und WhatsApp.

Der Betriebsgruppenvorsitzende Bernard Schulz konnte im Laufe der Versammlung anwesende Mitglieder für ihr Gewerkschaftsjubiläum in der CGPT ehren.

Für 60 Jahre Mitgliedschaft ehrte Bernard Schulz den Kassenverwalter Hans-Jürgen Kunert, für 50 Jahre Achim Nagel, Norbert Weber und Michael Overhoff.

Nach der Versammlung wurde in entspannter Atmosphäre ein gemütlicher Ausklang mit guten Gesprächen abgehalten.

Ulrich Brüggemann

**GEMÜTLICHER NACHMITTAG:**

Der Ortsverband Neckar-Alb der CGPT traf sich



Der Ortsverband Neckar-Alb der CGPT traf sich zu einem gemütlichen Nachmittag im Gasthof Sonne in VS-Obereschach. Am Vormittag tagte der Landesvorstand, nachmittags tauschte man bei Kaffee und Kuchen Neuigkeiten und Erinnerungen aus

Theo Gandenheimer feierte den 90. Geburtstag

Unser CGP/CGPT Gründungsmitglied Theo Gandenheimer wurde 90 Jahre alt. Diesen stolzen Geburtstag feierte er in Augsburg, der Stadt, die ihm große Erfüllung gibt.

Theo war ein Gründungsmitglied der CGPT. Zusammen mit Lorenz Allgäuer, Siegfried Rahammer und anderen gehörte er zu den Gründern der CGPT. Er war der erste hauptamtliche Mitarbei-

ter der CGPT. Gut 2 Jahre stand er im Gewerkschaftsdienst bevor er zurück ging in den Postdienst.

Die Kommunalpolitik war sein Leben. Er gehörte jahrzehntelang als Ratsmitglied der CSU dem Augsburger Stadtrat an. Sehr lange war er Bürgermeister der Stadt Augsburg und vertrat den Oberbürgermeister. Noch lange nach seinem Ausscheiden aus den Stadtrat war er als Re-

präsentant der Stadt Augsburg unterwegs.

Unterwegs war er auch als Stadt- und Rathausführer in der wunderbaren Fugger Stadt. So auch bei unserem letzten Bundesgewerkschaftstag in Augsburg.

Theo, herzlichen Glückwunsch und bleib gesund!

Informationsanforderung

Ich interessiere mich für die Arbeit der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation – CGPT und bitte daher um Zusendung weiteren Infomaterials an meine nachstehende Adresse:

**Einsenden an die
CGPT-Bundesgeschäftsstelle
Alfredstraße 155
45131 Essen
oder an die Landes-/Regionalverbände**



BEITRITTSERKLÄRUNG / EINZUGSERMÄCHTIGUNG

CGPT Bundesgeschäftsstelle
Alfredstr. 155
45131 Essen
Tel.: 0201/85796540
Fax: 0201/85796549
Internet: www.cgpt.de

Ich erkläre meinen Beitritt zur Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation

Name		Vorname		Anrede <input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr	
Straße		PLZ Wohnort			
Telefon	Handy		E-Mail		
Geburtsdatum	Staatsangehörigkeit		<input type="checkbox"/> Telefon <input type="checkbox"/> Fax <input type="checkbox"/> Handy <input type="checkbox"/> E-Mail <u>(geschäftlich)</u>		
Arbeitgeber: Unternehmen		Niederlassung / Bereich		Unternehmen - Kennziffer	
Beamter / Beamtin Arbeitnehmer(in)		Auszubildende(r) Ruheständler(in)		Personalnummer	
Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppe		Brutto-Einkommen monatlich	Zahl der Kinder gem. LStK	Wochenarbeitszeit Std.	Ich wünsche "Das Personal" <input type="checkbox"/> gedruckt <input type="checkbox"/> digital
Eintritt in die CGPT zum		Vormitgliedschaft bei	von	bis	
Bankverbindung für Beitragseinzug:		IBAN			
Bank:		DE _____			
monatlicher Beitrag (*) EUR	Beitrag ab (*)	Einzug: monatlich <input type="checkbox"/> vierteljährlich <input type="checkbox"/> halbjährlich <input type="checkbox"/> jährlich <input type="checkbox"/>		Einzug: am 1. <input type="checkbox"/> am 15. d. Monats <input type="checkbox"/>	
Überreicht durch: Name		LV/RV	Telefon/Handy		

(*) Spalte: „monatlicher Beitrag“ und „Beitrag ab“ wird von der CGPT laut gültiger Satzung errechnet und ausgefüllt.

Gläubiger Identifikationsnummer: **DE2900000241656**

Mandatsreferenz: _____ (wird von der CGPT eingesetzt!)

SEPA – Lastschriftmandat

Ich ermächtige die CGPT Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der CGPT auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Mir ist bekannt, dass die CGPT den Beitrag nach Gehaltserhöhungen prozentual anpasst.

Ich verpflichte mich, Änderungen der Bankverbindung der CGPT unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Entstehende Kosten für eine Rücklastschrift werden nicht von der CGPT übernommen.

Ich erkläre mich einverstanden, dass die oben genannten Angaben zu meiner Person unter Beachtung der Bestimmungen des Bundesdatenschutz-gesetzes bei der CGPT gespeichert werden.

Diese Einverständniserklärung kann ich nur gegenüber der CGPT widerrufen.

Datenschutz:

- Ich bestätige, dass ich die Datenschutzerklärung der CGPT (www.cgpt.de) gelesen habe.
- Ich bitte um Zusendung der Datenschutzerklärung der CGPT.

Ort, Datum _____
Unterschrift

Kontaktadressen:

LV Baden-Württemberg
Hubert Lichtensteiger
Memminger Str. 44/4
88299 Leutkirchen
Tel.: (p) 07561/36 41
Mobil: 0160/94 76 98
e-mail: hubert.lichtensteiger@cgpt.de

CGPT LV Bayern
Martha Moser
Oskar-Maria-Graf-Ring 35
81737 München
Tel.: 089/54 37 09 97
e-mail: LV-Bayern@cgpt.de

RV Mitte
Am Lütterkanal 10
36163 Poppenhausen
Tel.: 06658/91 92 30
e-mail: RV-Mitte@cgpt.de

**LV Nordrhein-Westfalen/
Nordwest**
U. Brüggemann
Alfredstraße 155
45131 Essen
Tel.: 0201/857 965 40
Fax: 0201/857 965 49
Mobil: 0171 7819847
e-mail: LV-NRW@cgpt.de

RV Ost
H. Bettführ
Glasgower Str. 32
13349 Berlin
Tel.: 0177 346 80 22
e-mail: RV-Ost@cgpt.de

Absender:
CGPT-Bundesgeschäftsstelle
Alfredstraße 155
45131 Essen

CGPT Christliche Gewerkschaft
Post und Telekommunikation

Für die Tarifrunde Postbank

hat die CGPT folgende Forderungen

- Verlängerung des Kündigungsschutzes bis Ende 2027
- 15% mehr Lohn,
bzw. die Möglichkeit der Freizeitemwandlung
- Vermögenswirksame Leistungen 40 €
- Einführung von Lebensarbeitszeitkonten
- Einstieg in eine betriebliche Altersversorgung als
zusätzliche Säule des Alterssicherungssystems

CGPT jetzt auch auf Instagram:
Fachgewerkschaft_cgpt

CGPT Christliche Gewerkschaft
Post und Telekommunikation

Postgesetz

Erste Erfolge der Fachgewerkschaft CGPT

Die CDU/CSU als größte Oppositionsfraktion im Bundestag hat in einem Antrag für ein neues Postgesetz Forderungen der CGPT übernommen bzw. sich angenähert.

So stellt die Union fest, dass eine 5-Tage-Woche Zustellung ausreicht und das Pakethöchstgewicht auf 23 kg festgelegt werden soll.

Unsere CGPT-Forderung ist:

- 5-Tage Woche mit arbeitsfreien Samstagen
- Ein Pakethöchstgewicht von 20 kg.

Es kommt Bewegung in die Sache. Wir als Fachgewerkschaft CGPT bleiben dran. Steter Tropfen höhlt den Stein.

Mensch im Mittelpunkt – CGPT