

# Das Personal

bei Unternehmen für Postservice, Logistik und Telekommunikation

*Respekt*

*läßt uns  
wachsen!*



**RESPEKT**

*und*

**FAIRNESS**

*in der  
Arbeits-  
welt*

## 2025 - Loyalität ist gefragt...



Liebe Leserinnen  
und Leser, Freunde und  
Mitglieder der CGPT!

vor Ihnen liegt die Sommerausgabe des Personals. Es ist die letzte Ausgabe in der ich als Vorsitzender ein Grußwort schreibe. Auf unserem Gewerkschaftstag im September trete ich nicht wieder an. Ein neues Team steht bereit!

Nach 20 Jahren als Bundesvorsitzender und nach 4 Jahren als Stellvertretender Bundesvorsitzender ist es an der Zeit, Platz zu machen. Nur Siegfried Rahammer, der Gründungsvorsitzende, war länger im Amt.

Mein Bemühen war es stets, die CGPT als christlich-soziales Sprachrohr in der KEP-, Postbank- und Telekom-Branche zusammenzuhalten, zu stärken und – am wichtigsten – die Sorgen und Probleme der Kolleginnen und Kollegen anzusprechen. Sicher ist das nicht immer gelungen. Aber mit dem Druck, der stets auf uns ausgeübt wird, ist es manchmal ein Wunder, dass es uns noch vital gibt.

Als Zusteller des Postamts Wadersloh bin ich in die Freistellung gegangen. Dies hätte ich nicht ohne meinen Vorvorgänger Heinz Winter geschafft. Er hat geholfen, wo es nur ging. Danke dafür.

Ich durfte viel erleben – Schönes und weniger Schönes. Den längsten Streik bei der Telekom (7 Wochen) konnten wir in der Zeit bestehen. Auch den Tarifvertrag Post-mindestlohn haben wir mitgezeichnet und sind nach dessen juristischem Scheitern mit TNT in die Tarifarbeit eingestiegen.

An vielen Verhandlungen, Beteiligungsgesprächen – ja, auch als Sachverständiger im Bundestag – war ich beteiligt. Auf europäischer Ebene, im Berufsrat Post und Telekom sowie im Vorstand von CESI/EUROFEDOP, konnte ich CGPT-Vorstellungen einbringen. Tolle Menschen konnte ich kennenlernen. Es war eine der wichtigsten Zeiten in meinem Leben. Dafür bin ich dankbar.

Danke sage ich allen Vorstandsmitgliedern, allen Mitgliedern, die mich getragen und ertragen haben. Danke, Horst Lipperheide, der immer mit Rat und Tat da war. Gerne stehe ich noch eine begrenzte Zeit mit Rat zur Verfügung. Der CGPT und Ihnen allen viel Erfolg!

Ihr Ulrich Bösl,  
CGPT Bundesvorsitzender

**Beim letzten Preisrätsel haben gewonnen:**  
**Frank Helm, Josef Marschmann und Anton Wespel**

### Aus dem Inhalt

GRÜßWORT ..... 2

#### BERUFS-, SOZIAL- UND TARIFFPOLITIK

CYBER-MOBGING WEITER AUF DEM VORMARSCH ..... 3

ENGAGIERTER RUHESTAND SOLL WEITER GEFÜHRT WERDEN ..... 3

MEHR BESCHWERDEN ÜBER DIE POST ALS BISLANG BEKANNT ... 4

DEUTSCHE POST UND DHL FÜHREND BEI PATENTEN IM DEUTSCHEN

POST-UND PAKETMARKT ..... 5

18. BUNDESGEWERKSCHAFTSTAG DER CGPT IN KÖNIGSWINTER .... 7

BGT - GRUSSWORTE ..... 8

BGT - BERICHTE ..... 11

IM HERZEN BRIEFTRÄGER AUS LEIDENSCHAFT - EIN BEWEGTER RÜCK-

BLICK ..... 15

BEIM ERHOLUNGSWERK SIND KINDER HERZLICH WILLKOMMEN! .. 18

FAMILIENFREUNDLICHKEIT BLEIBT AUF DER STRECKE ..... 18

FEIER ZUM 30. GEBURTSTAG DER BUNDESANSTALT

FÜR POST UND TELEKOMMUNIKATION DEUTSCHE BUNDESPOST .. 19

SEIT 1925 ENTSCHÄDIGT DIE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

AUCH BERUFSKRANKHEITEN ..... 20

ARBEITNEHMER IN 2024 SELTENER KRANK ..... 21

CGB FORDERT RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT ..... 22

KEIN DIENSTUNFALLSCHUTZ FÜR REPARATURVERSUCH ..... 23

KRAFT TANKEN IM URLAUB ..... 23

DREI LÄNDER, EIN TEAM! CGPT AKTIV DABEI ..... 24

RECHTSICHER ARBEITEN IM BETRIEBSRAT ..... 24

TARIFABSCHLUSS ÖFFENTLICHER DIENST ..... 25

IMPRESSUM ..... 25

#### AUS DEN REGIONEN

URLAUB ZUM SCHNUPPERPREIS ..... 26

CGPT TRAUERT ..... 26

ARBEITS- UND SOZIALRECHT ..... 27

BUCHTBESPRECHUNGEN ..... 29

MITGLIEDSANTRAG ..... 31

## SINUS-JUGENDSTUDIE 2024/2025 IM AUFTRAG DER BARMER

### Cyber-Mobbing weiter auf dem Vormarsch

Immer mehr junge Menschen in Deutschland sind von Cyber-Mobbing betroffen. Das geht aus der repräsentativen Sinus-Jugendstudie 2024/2025 im Auftrag der BARMER hervor, für die im Herbst 2024 bundesweit rund 2.000 Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren befragt wurden.

16 Prozent der Befragten gaben an, selbst Opfer von Cyber-Mobbing geworden zu sein. Das ist ein Anstieg um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2021. Mehr als jeder zweite Jugendliche (53 Prozent) berichtete davon, dass jemand aus seinem direkten Umfeld Ziel von Cyber-Mobbing wurde. Dieser Wert lag im Jahr 2021 noch bei 43 Prozent.

„Cyber-Mobbing ist für Jugendliche eine erhebliche Gefahr, da es tiefgreifende psychische und soziale Auswirkungen haben kann. Betroffene leiden häufig unter Stress, Angst und vermindertem Selbstwertgefühl, was im schlimmsten Fall zu Depressionen oder gar Suizidgedanken führen kann“, sagt Prof. Dr. med. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER. Auch könnten ständige Belästigungen in sozialen Medien schulische Leistungen beeinträchtigen und zu sozialer Isolation führen.

#### Keine Unterstützung bei Cyber-Mobbing

Besonders alarmierend sei ein Teilergebnis der Sinus-Jugendstudie, nach dem 25 Prozent der Betroffenen keinerlei Unterstützung bei Cyber-Mobbing-Attacken erhal-



ten haben sollen. Dieser Wert lag im Jahr 2023 mit 15 Prozent, in 2022 mit 19 Prozent und 2021 mit 16 Prozent noch deutlich niedriger und kann damit, als dramatische Verschlechterung bewertet werden.

#### Peinliche Inhalte bei jedem dritten Opfer verbreitet

Die Sinus-Jugendstudie liefert zudem detaillierte Einblicke in Formen und Kanäle, über die Cyber-Mobbing stattfindet. Messenger-Dienste wie WhatsApp wurden mit 50 Prozent am häufigsten genannt, gefolgt von Plattformen wie TikTok und Instagram mit 43 beziehungsweise 38 Prozent. Die häufigsten Formen von Cyber-Mobbing umfassen Beleidigungen mit 74 Prozent, das Verbreiten von Gerüchten sowie den Ausschluss aus Gruppen.

„Besonders belastend ist das Hochladen und Teilen als peinlich empfundener Bilder und Videos. Die permanente Verfügbarkeit sozialer Medien macht es schwierig, Mobbing zu entkommen, was Druck und Belastung noch verstärkt“, sagt BARMER-Chef Straub.

Cyber-Mobbing gefährde auch die persönliche Entwicklung und das Wohlbefinden von Jugendlichen. Erschütternd sei zudem die Erkenntnis, dass insgesamt 62 Prozent der Jugendlichen direkt oder indirekt Berührungspunkte mit Cyber-Mobbing hatten. Das sei ein besorgniserregend hoher Anteil, der die Dringlichkeit verstärkter Präventionsmaßnahmen nachdrücklich unterstreiche. ■

[ub]

## GUTE NACHRICHTEN

### Engagierter Ruhestand soll weiter geführt werden

Engagierter Ruhestand für die Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen soll weiter geführt werden.

Die Bundesregierung plant, die ausgefallene Regelung weiter zu führen.

Sie soll rückwirkend zum 01.01. 2025 gelten und begrenzt werden bis 31.12.2026.

Die CGPT begünstigt diese Absicht der Bundesregierung, empfiehlt aber diese Regelung ohne zeitliche Begrenzung ein zu führen.

Bevor die Regelung wieder in Kraft tritt, muss der Bundestag im Herbst darüber entscheiden. ■

[ub]



## POSTGESETZ-REFORM BRINGT MEHR TRANSPARENZ

### Mehr Beschwerden über die Post als bislang bekannt

**Manchmal geht etwas schief, Briefe und Pakete kommen nicht an. Wie oft dies zu Beschwerden führte, dazu hielten sich Postfirmen bedeckt. Doch nun mussten sie ihre Karten auf den Tisch legen.**

**Bonn (dpa)** - Deutlich mehr Bundesbü-



ger haben sich im vergangenen Jahr über die Deutsche Post und ihre Wettbewerber beschwert als bislang bekannt. Wie aus Angaben des Logistikers DHL mit seiner Briefsparte Deutsche Post hervorgeht, sind bei ihm im vergangenen Jahr circa 420.000 Beschwerden zu Briefen und Paketen eingegangen. Es ging um «wesentliche Leistungsstörungen bei der Erbringung von Postdienstleistungen», etwa Verlust, Entwendung, Beschädigung und Verspätungen. Bislang war nur bekannt gewesen, dass die Bundesnetzagentur im Jahr 2024 etwa 39.500 Beschwerden erhalten hatte, die sich auf die Deutsche Post bezogen. Inklusiv der Wettbewerber summierten sich die Beschwerden bei der Aufsichtsbehörde auf 44.406 - so viele waren es noch nie gewesen.

Nun musste der Bonner Konzern erstmals auch Angaben zu den Beschwerden machen, die er direkt erhalten hatte. Bei rund 14 Milliarden Brief- und Paketsendungen im Jahr 2024 lag der Beschwerdeanteil bei 0,003 Prozent. Mit 420.000 Beschwerden waren es gut zehnmals mehr als bei der Bonner Aufsichtsbehörde eingegangen sind.

Postgesetz-Reform bringt mehr Transparenz, 2024 trat das novellierte Postgesetz in Kraft, das die Veröffentlichungspflicht vorsieht. Angaben der Post-Wettbewerber lassen den Rückschluss zu, dass sie ebenfalls deutlich mehr kritische Wortmeldun-

gen erhalten haben als bei der Netzagentur eingegangen sind. Die Differenz zu den Zahlen der Behörde dürfte auch daran liegen, dass sich längst nicht jeder Verbraucher direkt an die Behörde wendet, sondern seinen Unmut erst einmal bei der Post oder deren Konkurrenten äußert. Statistische Unschärfen möglich.

Die Paketfirma Hermes gibt an, dass 0,04 Prozent ihrer Sendungen verloren gehen oder beschädigt sind. Das ist allerdings nicht der Wert, der sich auf die gesetzliche Publikationspflicht bezieht. Im Jahr 2013 diesen Wert hat Hermes bislang nicht veröffentlicht, obwohl die Frist Ende Januar abgelaufen ist. Der relevante Beschwerdewert dürfte höher sein als besagte 0,04 Prozent. UPS hat ebenfalls noch keinen finalen Wert publiziert, als Indikation nennt die Firma aber den Prozentwert von 0,0001 Prozent. Im Jahr 2013 das war der Anteil der Beschwerden bezogen auf die Sendungsmenge im ersten Halbjahr 2024 in Deutschland. Es ging um Fragen zur Zahlungsabwicklung, um Forderungen aus Verlust, Entwendung, Beschädigung sowie um Serviceaspekte.

DPD nennt eine Beschwerdequote von 0,11 Prozent. Ein DPD-Sprecher weist darauf hin, dass die Erhebung der Beschwerdedaten mit einer gewissen methodischen Unsicherheit verbunden sei, da das Postgesetz lediglich eine grobe Vorgabe zur Erfassung mache. In der Praxis sei eine Abgrenzung zwischen Beschwerden und allgemeinen Kundenanfragen herausfordernd. So stelle sich im Tagesgeschäft häufig die Frage, ob es sich um eine Nachfrage zum Paketstatus handle oder um eine tatsächliche Beschwerde, heißt es von DPD.

Bei GLS liegt die Reklamationsquote bei 0,1 Prozent. Im Jahr 2013 im Schnitt führt also jedes 1000. Paket zu einer Beschwerde. Bei 0,005 Prozent kommt es nach Angaben von GLS zu einer Beschädigung der Sendung und 0,027 Prozent der Zustellpakete werden verloren oder entwendet. Fedex publiziert keine Zahl, «da die Formulierung im Postgesetz einen gewissen Spielraum zulässt, welche Zahlen einzelne Dienstleister zugrunde legen, und damit eine direkte Vergleichbarkeit nicht gegeben sein kann». Amazon, die Nummer Zwei am deutschen Paketmarkt, ließ eine Anfrage nach ihrer Beschwerdequote unbeantwortet.

#### Vergleichbarkeit eingeschränkt

Die Werte der meisten Paketwettbewerber sind zwar höher als die Beschwerdequote der Post, sie sind aber nicht miteinander vergleichbar. Denn während es bei Hermes & Co. nur um Pakete geht, geht es bei dem Post-Konzern DHL auch um Briefe - und die ziehen traditionell viel weniger Beschwerden nach sich, weil die Menschen in der Regel dringender auf ein Paket warten als auf einen Brief. Das lässt sich auch an den Angaben der kleinen regionalen Briefwettbewerber der Deutschen Post erkennen, die ebenfalls zur Publikation verpflichtet wurden. Die Citipost aus Hannover kommt nach eigenen Angaben auf 0,001 Prozent, die in Brandenburg tätige Pin Mail GmbH auf 0,0008 Prozent und Xendis aus NRW auf 0,0025 Prozent. Auf Nachfrage differenziert die Post nicht, wie hoch ihre Beschwerdequote nur bei Paketen und nur bei Briefen ist. Postbranche gelobt Besserung, die Deutsche Post nennt ihren Beschwerdeanteil von 0,003 Prozent sehr gering. «Dass in einem Unternehmen mit 187.000 Beschäftigten und rund 50 Millionen bearbeiteten Sendungen am Tag auch Fehler unterlaufen, lässt sich jedoch nie ganz ausschließen», sagt ein Firmensprecher. «Es ist unser Anliegen, aus jeder Beschwerde zu lernen und uns als Qualitätsführer stetig zu verbessern.» Die Post-Wettbewerber betonen ebenfalls, die Servicequalität verbessern zu wollen.

Der SPD-Bundestagsabgeordnete Sebastian Roloff bewertet es positiv, dass die geänderten Regeln des Postgesetzes zu mehr Transparenz über Beschwerden führen. «Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler», sagt der Sozialdemokrat und fügt mit Blick auf das Vorhaben der Post, bis zum Jahresende 8.000 Stellen abzubauen: «Aber die Erwartung ist und bleibt, dass auch mit Blick auf die Personalplanung dafür gesorgt wird, dass es nicht zu strukturellen Fehlleistungen kommt. ■

[ub]

## WELTTAG DES GEISTIGEN EIGENTUMS:

### Deutsche Post und DHL führend bei Patenten im deutschen Post- und Paketmarkt

**Bonn, 24. April 2025:** Am 26. April erinnert der von der UNESCO inspirierte "Welttag des geistigen Eigentums" an die Bedeutung von Patenten und feiert Innovationen weltweit. Auch bei der Deutschen Post und DHL spielt dieses Thema eine wichtige Rolle: Weltweit hat der Konzern rund 1.200 Patente angemeldet, 800 allein auf den Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland.

Das Land mit den meisten DHL-Patenten ist Deutschland (knapp 280), gefolgt von den USA (ca. 190) und China (rund 150). Damit hat das Unternehmen zugleich die meisten Patente im deutschen Post- und Paketmarkt. Die meisten Erfindungen konzentrieren sich auf die Bereiche Sortier- und Fördertechnik sowie Identifikations- und Zugangslösungen.

#### Innovationen der Deutschen Post und DHL im deutschen Markt

**Packstation:** Sie ist die wohl bekannteste Erfindung der Deutschen Post, die es zum Patent geschafft hat. Da das Modell des 24/7 verfügbaren Paketautomaten weltweit und mehrfach kopiert wurde, ist es zugleich ein Patent, das regelmäßig für Lizenznahmen bei DHL sorgt. Vor fast 25 Jahren mit einigen wenigen Automaten in deutschen Pilotstädten gestartet, erleichtern heute über 15.000 Automaten für viele Kundinnen und

Kunden den Paketempfang und -versand in ganz Deutschland. Auch viele Wettbewerber setzen verstärkt auf diese Art der Paketzustellung. Rund um die Packstation hat DHL noch weitere Patente angemeldet, wie z. B. das "Multiload": Diese patentierte Lösung ermöglicht eine schnelle Beladung der Packstation durch ein getaktetes Öffnen der Türen hintereinander. So öffnen sich beispielsweise vier Fächer in den verschiedenen Größen S, M, L und XL und der Zusteller kann ohne großen Zeitverlust die richtige Fachgröße auswählen. Das sorgt für eine schnellere Beladung. Eine sicherere Türverriegelung sowie eine "Remote-Öffnungsmöglichkeit" im Notfall gehören ebenfalls zu den patentierten Anwendungen.

#### Extended Range Electric Vehicle:

Großes Potenzial sieht das Unternehmen auch in einer weiteren Patentanmeldung, nämlich dem "Extended Range Electric Vehicle" (EREV). DHL Group und der Nutzfahrzeughersteller Scania haben es gemeinsam entwickelt. Der EREV ist ein E-Lkw mit einem kraftstoffbetriebenen Generator für höhere Reichweiten und bessere Energiereserven. Zurzeit wird er für den Pakettransport zwischen Berlin und Hamburg eingesetzt. Der Vorteil dieses Trucks liegt in seiner Fähigkeit, eine beträchtliche Strecke rein elektrisch zurückzulegen, wäh-

rend der kraftstoffbetriebene Generator dem Fahrzeug eine zusätzliche Energiereserve bietet. Zudem stellt er eine Backup-Lösung dar, falls eine Ladestation nicht verfügbar ist. Wenngleich mit Scania entwickelt, stammt die originäre Idee für ein solches Mobilitätskonzept von Beschäftigten der DHL Group.

#### StreetScooter und Lademanagement:

Aus dem Umfeld der E-Mobilitätstochter StreetScooter stammen weitere patentierte innovative Anwendungen, wie beispielsweise ein intelligentes Lademanagement für E-Fahrzeuge, ein hochautomatisiertes, vernetztes Manövrier- und Positionier-System für Wechselbrücken unter Einsatz von Augmented Reality und ein rotierendes Regalsystem für Zustellfahrzeuge.

#### Bedeutung von Patenten für den Wirtschaftsstandort Deutschland

Erst vor einigen Wochen hat das Deutsche Patent- und Markenamt (DPMA) seine Jahresstatistik 2024 veröffentlicht. Insgesamt waren es im vergangenen Jahr über 40.000 neue Patente und damit vier Prozent mehr als im Vorjahr. Das anmeldestärkste Technologiefeld ist laut Patentamt der Transport, und hier ist wiederum die Elektromobilität einer der treibenden Innovationsbereiche. Die gestiegene Anzahl von Patenten ist auch eine gute Nachricht für den Wirtschaftsstandort Deutschland. So weist das DPMA darauf hin, dass dies auch ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sei sowie Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand fördere. Das Patentsystem rege zudem Innovationen an und helfe damit, gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen. ■







CGB – Meeraner Straße 7 – 12681 Berlin

**Bundesvorstand**

**Grußworte**  
**des Christlichen Gewerkschaftsbunds Deutschlands (CGB)**  
**an den 18. Bundesgewerkschaftstag der Christlichen Gewerkschaft**  
**Postservice und Telekommunikation (CGPT) vom 02. bis 04. September**  
**2025 in Königswinter**

Liebe Kolleginnen,  
 liebe Kollegen,

im Namen des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) senden wir Euch herzliche Grüße zu Eurem 18. Bundesgewerkschaftstag in Königswinter. Es ist uns als CGB eine besondere Freude, Euch bei dieser wichtigen Zusammenkunft zu begleiten, die unter dem in unserer Zeit besonders wichtigen Leitmotiv „Respekt und Fairness“ steht.

Dieses Thema ist in unserer Zeit von immenser Bedeutung. Respekt und Fairness sind nicht nur ethische Grundpfeiler, sondern auch unerlässliche Voraussetzungen für ein konstruktives Miteinander in der Arbeitswelt und in der gesamten Gesellschaft. Sie bilden das Fundament für gerechte Arbeitsbedingungen, ein wertschätzendes Betriebsklima und eine Zukunft, in der die Würde jedes Einzelnen geachtet wird, also Prämissen, für die wir als christliche Gewerkschaften seit jeher eintreten.

Die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation leistet seit vielen Jahren einen unschätzbaren Beitrag für die Beschäftigten in den Bereichen Post und Telekommunikation. Euer unermüdliches Engagement für die Beschäftigten ist von zentraler Bedeutung für gerechte Arbeitsplätze und trägt damit zu einer sozialeren Gesellschaft bei. Gerade im Bereich der Telekommunikation, die für das Funktionieren unserer modernen Gesellschaft unverzichtbar ist, ist Eure Gewerkschaftsarbeit von enormer Wichtigkeit. Sie trägt dazu bei, dass die Menschen, die diese wichtigen Dienstleistungen erbringen, anständige Bedingungen vorfinden und ihre individuellen Interessen Gehör finden.

Ein besonderes Anliegen ist es uns als CGB, eure ehrenamtliche Arbeit hervorzuheben und zu würdigen, ohne die unsere Aufgabe als christliche Gewerkschaften nicht möglich wäre. Euer Engagement, eure Zeit und eure Kraft, die Ihr freiwillig in den Dienst der Gemeinschaft stellt, sind von unschätzbarem Wert. Ihr seid das Fundament unserer Gewerkschaftsarbeit. Gemeinsam sind wir die starke Stimme unserer Kolleginnen und Kollegen und die treibende Kraft für positive Veränderungen. Unsere erfolgreiche Arbeit wäre ohne euren ehrenamtlichen Einsatz nicht möglich. Dafür möchte der CGB euch unseren tiefsten Respekt und unsere aufrichtige Anerkennung aussprechen und uns herzlich bedanken.

Christlicher Gewerkschaftsbund  
 Deutschlands (CGB)  
 Matthäus Strel  
 Bundesvorsitzender

Meeraner Straße 7  
 12681 Berlin

Telefax:

E-Mail:

Internet:

Telefon: 030 - 21 02 17 30  
 030 - 21 02 17 40

E-Mail: [cgb.bund@cgb.info](mailto:cgb.bund@cgb.info)Internet: [www.cgb.info](http://www.cgb.info)

Bankverbindung:  
 Sparkasse KölnBonn  
 BLZ 370 501 98  
 Konto-Nr.: 3000 1721

**Grußwort für den 18. CGPT Bundesgewerkschaftstag in Königswinter!**

Liebe Delegierte zum 18. Bundesgewerkschaftstag der CGPT, sg. Vorsitzender,  
 lieber Uli!

Seit Jahrzehnten sind wir nun Partner in der Europäischen Dachorganisation der Eurofedop und auch bei CESI.

Und es war immer eine sehr gute Zusammenarbeit, geprägt von gegenseitiger Achtung und Freundschaft.

Vieles konnten wir in der Zeit zum Besseren für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestalten, vieles war aber auch durch die technischen Entwicklungen, die Privatisierung, die Liberalisierung, die Digitalisierung und nun durch die KI in ihrer Entwicklung vorgegeben.

Trotz aller neuen Technologien und Kommunikationsmöglichkeiten braucht es gegenseitigen „Respekt und Fairness“ zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Und dies können nur die Gewerkschaften, wie die CGPT sicher stellen.

Ich wünsche euch gute personelle und inhaltliche Beschlüsse, sowie eine erfolgreiche Zukunft, in einer Zeit des geopolitischen Wandels und einer schwierigen Situation für die Demokratien dieser Welt.

Liebe Uli, dir darf ich ganz persönlich nochmals für deine Freundschaft und das gedeihliche Miteinander danken und dir und deiner Familie alles Gute, Glück und Gesundheit für die nächsten Jahre wünschen.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

*Manfred Wiedner*



## Grußwort zum CGPT-Gewerkschaftstag

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
sehr geehrte Damen und Herren,

„Respekt und Fairness in der Arbeitswelt“ – das Motto dieses Gewerkschaftstags bringt auf den Punkt, worum es uns Christlich-Sozialen im Kern geht. Denn es sind genau diese Prinzipien, für die wir als CDA und CGPT gemeinsam seit Jahren einstehen: für eine Arbeitswelt, in der der Mensch im Mittelpunkt steht – nicht als Kostenfaktor, sondern als Persönlichkeit mit Rechten, Würde und berechtigten Ansprüchen.

In diesem Rahmen möchte ich besonders Uli Bösl danken. Uli hat sich über viele Jahre hinweg mit großer Verlässlichkeit, ruhiger Entschlossenheit und klarem Wertekompass für die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt. Unsere gemeinsame Zeit in der CDA war geprägt von echtem Miteinander, von Vertrauen und dem festen Willen, etwas zu bewegen. Uli hat nie den einfachen Weg gesucht, sondern immer den, der den Menschen dient. Dafür zolle ich Dir, lieber Uli, großen Respekt.

Dass CGPT und CDA gut zusammenarbeiten – das ist keine Phrase, sondern gelebte Wirklichkeit. Ob bei Fragen der Mitbestimmung, bei der Stärkung der Tarifbindung oder in der Auseinandersetzung mit neuen Herausforderungen wie der Digitalisierung: Wir haben oft Schulter an Schulter gekämpft. Und ich bin überzeugt, das wird auch künftig so bleiben.

Ich wünsche Euch für diesen Gewerkschaftstag gute Diskussionen, klare Beschlüsse und das, was uns in der CDA wie in der CGPT verbindet: den Blick für das Wesentliche – für die Menschen in der Arbeitswelt.

Mit freundlichen Grüßen

Dennis Radtke MdEP

## BERICHT DES BUNDESVORSITZENDEN

### Bericht für den Zeitraum 2022 bis 2026

Die gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sind auch in unserer Gewerkschaftsarbeit noch immer zu spüren. Aktivitäten, die während der Pandemie eingestellt wurden, sind nicht wieder voll aufgenommen worden. Leider ist manche Aktivität durch die Pandemie verschüttet worden. Hier muss weiter versucht werden, Aktivitäten wiederzubeleben.

Unsere Regional- und Landesverbände sind aber seit Fulda wieder dazu übergegangen, sich direkt regelmäßig zu treffen. Dies gilt auch für Betriebsgruppen.

Der Bundesvorstand tagt, wie von der Satzung vorgeschrieben, mindestens 2 mal im Jahr. In der ersten Jahreshälfte tagt der Vorstand in Großenlütder und in der zweiten Jahreshälfte in Neuhof.

Auch der Gewerkschaftsrat tagt einmal im Jahr in Großenlütder, nach der Bundesvorstandsitzung. Nach der Pandemie wurden Reisen, Hotelübernachtungen und Tagungen deutlich teurer. Wir versuchten hier Gewerkschaftsbeiträge zu sparen.

Bei Bedarf tagt der Bundesvorstand auch digital. Protokolle, die stets genehmigt wurden, sind archiviert.

Der Bundesvorstand war bemüht, die Anträge des letzten Gewerkschaftstages umzusetzen. (Siehe gesonderter Bericht).

Der Bundesvorstand ist bemüht, regelmäßig Gespräche mit den Unternehmen zu führen. Bei der Telekom und der Xendis ist dies ein regelmäßiger Austausch. Hier wurde der Bundesvorsitzende besonders von Peter Maifeld, Wilfried Meyer und Stephan Ippers unterstützt. Regelmäßigen Kontakt gibt es auch zum Arbeitgeberverband Briefdienste.

Der Bundesvorstand ist bemüht, Kontakt mit Betriebsräten zu halten und auch Betriebsversammlungen zu besuchen.

Die Betriebsratswahlen 2023 hatten für uns ein gemischtes Ergebnis aber unsere Positionen konnten wir im Großen und Ganzen halten. Erfreulich, das Ergebnis in Duisburg mit 2 freigestellten Betriebsräten, die Ergebnisse bei Xendis mit der CGPT Liste, die den freigestellten Betriebsratsvorsitzenden sowie den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden stellt.

Erfreulich ist auch, dass wir unsere Betriebsratsschulungen in Poppenhausen wieder regelmäßig durchführen. Hier ist uns das AZK mit Sitz in Königswinter ein verlässlicher Partner.

Regelmäßig suchte der Bundesvorsitzende Kontakt mit den politischen Entscheidern und Bundestagsabgeordneten. Dies war besonders beim neuen Postgesetz notwendig. Die Post und Telekompolitischen Sprecher der Bundestagsfraktionen waren die Hauptansprechpartner. Auch Behördenkontakt, wie ein Gespräch mit der neuen Präsidentin der Bundesanstalt Post und Telekom, gab es im Berichtszeitraum.

Selbstverständlich gibt es Kontakte zu VdPV, DPVKOKM, Verband der Fernmeldetechniker oder der IFKom. An deren Bundestagungen hat der Bundesvorsitzende häufig teilgenommen. Der Bundesvorsitzende vertrat auch die Christlichen Gewerkschaften im Beirat des Sondervermögens des Bundes.

An Beteiligungsgesprächen im Bundesfinanzministerium oder im Bundesinnenministerium hat der Vorsitzende CGPT und CGB vertreten.

Die Runden im Rahmen der Verhandlungen der Besoldungserhöhungen sind zu erwähnen. Die CGPT hat auch zu laufenden Gesetzesvorhaben und Verordnungen Stellungnahmen abgegeben. Die von Wilfried Meyer schriftlich erstellte Stellungnahme zur Änderung des Disziplinarrechts wurde vom Bundesvorsitzenden im Beteiligungsgespräch im BMI vorgetragen. Dies fand die Zustimmung auch aller anderer Gewerkschaften und von Bundestagsabgeordneten. Dies führte dazu, dass der CGPT Vorsitzende als Sachverständiger an der Anhörung des Bundestagsinnenausschusses teilgenommen hat.

Schriftliche Stellungnahmen wurden abgegeben zu folgenden Themen:

- Postbankleistungsentgeltverordnung
- Postsonderzahlungsverordnung
- Beschleunigung Disziplinarverfahren
- Post-Altersteilzeitverordnung
- Telekom-Beamtenaltersteilzeitverordnung
- Postgesetz

Beim Postgesetz hat sich die CGPT für die Gewichtsgrenze von 20 kg für Pakete stark gemacht und für eine geregelte 5 Tage Woche mit arbeitsfreien Samstagen für alle Zustellunternehmen. Hier konnten wir noch keinen Sieg feiern, aber die Gewichtsgrenze ging auf 23 kg runter, und der freie Samstag wurde von der Unions-Opposition aufgegriffen. Steter Tropfen höhlt den Stein!

Auch auf der Ebene des Dachverbandes war der CGB aktiv. Vertreter der RV/LV sind aktiv in CGB Landesvorständen. Der Bundesvorsitzende der CGPT war 5 Jahre stellv. CGB Bundesvorsitzender. Heute ist die CGPT durch ihn im CGB Hauptausschuss vertreten. Über den CGB wurden viele Mitglieder der CGPT für ehrenamtliche Richterpositionen berufen, bei Disziplinargerichten, Arbeits- und Sozialgerichten.

Bei den Sozialwahlen stellt die CGPT ein Mitglied in der Vertreterversammlung BG Verkehr, und je ein stellvertretendes Mitglied in den Vertreterversammlungen der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und Westfalen-Lippe. Unsere Vertreter sind dort voll in die Ausschussarbeit integriert.

Gewerkschaftsarbeit ist auch internationale Arbeit. So ist die CGPT aktiv in dem Berufsrat Post und Telekom der CESI.

Bis Dezember 2024 gehörte Ulrich Bösl dem CESI Vorstand an. ■

Ulrich Bösl  
Bundesvorsitzender

## FACHAUSSCHUSS FRAUEN

## Bericht zum Gewerkschaftstag 2025

**Berichterstattung: Martha Moser**  
**Stand: 01.06.2025**

**Die wichtigsten Themen im Berichtszeitraum 2021 – 2025:**

**BAG-Urteil:** Verdienstunterschiede von Frauen und Männern  
Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entschied, dass Arbeitgeber Verdienstunterschiede von Frauen und Männern nicht mit deren unterschiedlichem Verhandlungsgeschick begründen könnten (8 AZR 450/21.)

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** schützt Beschäftigte vor jeder Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und verpflichtet Arbeitgeber dazu, für ein sicheres Arbeitsumfeld frei von Belästigungen zu sorgen.

Lt. **Gender Pay Gap** des Statistikamtes:

1. Liegt der geschlechterspezifische Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen immer noch stabil bei 18 % und
2. für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Frauen pro Tag durchschnittlich 44,3 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer leisten.

Für Frauen allgemein und schwerbehindert Frauen im Besonderen, ergeben sich erhebliche wirtschaftliche Nachteile in Bezug auf ihre Entlohnung, berufliche Chancen, ökonomische Eigenständigkeit und am Ende des Berufslebens auch auf die Alterssicherung.

Damit Frauen im Beruf bleiben können, oder wieder einsteigen muss:

- die typische traditionelle Rollenverteilung gerechter aufgeteilt,
- die Politik den Ausbau einer verlässlichen Kinderbetreuung vorantreiben und
- die Arbeitgeber familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anbieten.

**Frauengesundheit und KI:**

Frauen machen weniger Sport, nehmen mehr Medikamente und leiden häufiger unter Stress.  
Erkrankungen und Beschwerden treten anders auf als bei Männern. Die Symptome z. B. bei Herz-Kreislauferkrankungen und die eines Herzinfarktes sind bei Frauen weniger bekannt.

Die Studie „Frau. Herz.KI – Gerechte Medizin für Frauen“ kommt zu dem Fazit, dass die KI dazu beitragen kann, dass die Früherkennung von koronaren Herzerkrankungen und Risikokonstellationen spezielle Daten von Frauen nutzt und in Zukunft die Diagnostik und Behandlung von Ärztinnen und Ärzten unterstützt und erleichtert.

**Teilzeitbeschäftigte haben ab der ersten Überstunde denselben Anspruch auf Zuschläge wie ihre Vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.**

Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. (Urt. v. 05.12.2024, Az. 8 AZR 370/20).

Tarifliche Regelungen, nach denen Teilzeit-Arbeitnehmer erst dann Mehrarbeitszuschläge bekommen, wenn sie mit der Zahl der erbrachten Überstunden die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten haben, verstoßen demnach gegen das Diskriminierungsverbot.

Eine Ausnahme wäre nur möglich, wenn die Ungleichbehandlung durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. In Deutschland arbeiten lt. Statistischen Bundesamts mehr als zwölf Millionen Menschen in Teilzeit – mit besonders hohem Frauenanteil.

**Mütterrente 3 kommt:**

- maximal 0,5 zusätzliche Entgeltpunkte pro Kind, welches vor 1992 geboren und erzogen wurde.
- Das entspricht ab Juli 2025 etwa 20,40 € brutto mehr Rente pro Kind und Monat.
- Etwa 10 Millionen Mütter würden davon profitieren.

**Im Mutterschutzgesetz werden ab 1. Juni 25 auch Fehlgeburten wie folgt berücksichtigt:**

Je länger die Schwangerschaft gedauert hat, desto länger dauert nun auch die Schutzfrist bei einer Fehlgeburt.

- Fehlgeburt ab der 13. Woche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 17. Woche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 20. Woche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz

In diesen Schutzfristen dürfen Arbeitgeber die betroffenen Frauen nicht beschäftigen. Ausnahmen davon sind nur möglich, wenn sich die betroffene Frau ausdrücklich zur Arbeit bereit erklärt.

Während der Schutzfristen haben Frauen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen.

**Positives zum Schluss: Mit einer Lebenserwartung von 83,5 Jahren leben Frauen durchschnittlich 4 ½ Jahre länger. Frauen ernähren sich gesünder, rauchen seltener und trinken weniger Alkohol. ■**

## BGT 2025

## Fachausschuss Beamtenrecht

Im Berichtszeitraum seit dem letzten Bundesgewerkschaftstag 2021 wurde über die nachfolgend aufgeführten beamtenrechtlichen Regelungen und geplanten Gesetzesänderungen informiert. Die Bearbeitung durch den FA Beamtenrecht umfasste jeweils die Prüfung und die Auswirkungen der Verordnungen und Gesetze auf die Beamtinnen und Beamten. Falls erforderlich erfolgte eine gesonderte mündliche oder schriftliche Stellungnahme sowie die Teilnahme an Beteiligungsgesprächen. Daneben gehörten Beratungen der CGPT-Organen zu beamtenrechtlichen, laufbahnrechtlichen und besoldungsrechtlichen Fragen sowie allgemein zum Dienstrecht zum Aufgabenbereich des FA Beamtenrecht.

• **Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften.**

Neue Anforderungen zu §§ 61 BBG und BeamtStG speziell hinsichtlich von Tätowierungen (BMI D1-30101/8#7); Stellungnahme von CGPT/CGB unverändert in das Gesetz übernommen.  
Ausführliche Stellungnahme von CGPT/CGB in DP-Ausgabe 01/2023

• **OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss 1 A 2855/21 vom 24.03.2022.**

Dauernde Dienstunfähigkeit, wenn keine Aussicht auf Dienstfähigkeit nach sechs Monaten besteht; detaillierte Auseinandersetzung mit dem ärztlichen Gutachten erforderlich.

• **Engagierter Ruhestand gesetzlich geregelt bis Ende 2024; Bedingungen wie bisher werden von den PNU angewendet.**

• **Verschiedene Entscheidungen -u.a. höchstrichterlich durch Bundesverwaltungsgericht- zu kritischen bzw. leugnerischen Äußerungen zu rechtmäßigen Coronamaßnahmen; bei negativen Äußerungen Entlassung von Beamtinnen und Beamten möglich.**

• **Information zu Pensionen und Pensionslasten des Bundes im Jahre 2021 aufgrund einer Kleinen Anfrage im Bundestag (Drucksache 20/3911).**

• **Gesetz zur Beschleunigung der Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften.**

(BMI D2. 30104/13#13)  
Durch Verlagerung von Zuständigkeiten neue umfassende Disziplinarbefugnisse für Behörden (künftig ohne Beteiligung der Verwaltungsgerichte in erster Instanz); Stellungnahme an BMI.

• **Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit Entscheidungen zur amtsangemessenen Alimentation für Beamtinnen und Beamte des Bundes.**

(BvL 4/18 und 2 BvL 6/17)  
Siehe hierzu auch nachstehenden Gesetzesentwurf.

• **Gesetzesentwurf zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (BBVAngG), Referentenentwurf des BMI mit Stand 16.01.2023.**

Stand November 2024 unter <https://www.bmi.bund.de/BBVAngG>

• **Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) vom 14.12.2023.**

Kein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte; Bestätigung der gleichen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Streikrecht nicht vereinbar mit dem hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG; keine Kollision mit Art. 11 EMRK).

• **Entscheidung BVerwG 2 C 12.23 vom 07.03.2024.**

Unanwendbarkeit des Disziplinargesetzes eines Landes auf abgeordnete Bundesbeamte

• **Kürzung von Dienstbezügen wegen Zugehörigkeit zur Reichs-**

bürgerszene. Entscheidung VG Sigmaringen DL12 K 2486/24

• **Entscheidung BVerwG 2 C 17.23 vom 27.06.2024v.**

Keine Suchpflicht des Dienstherrn, wenn der Beamte eine (amts-) ärztliche Untersuchung verweigert.

• **Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und -versorgung mit Kernpunkten.**

Lt. Pressemitteilung vom 06.11.2024 Gesetzesentwurf von der Bundesregierung beschlossen. Gesetzesentwurf unter <https://www.bmi.bund.de/BBVAngG> einsehbar.

• **Entscheidung BVerwG 2 C 3.24 vom 05.12.2024.**

Anlassbezogene Verpflichtung von Beamten zur eigenen Überprüfung von Besoldungsmittelungen.

• **Kein Dienstanfallenschutz bei vom Dienstherrn verbotener Tätigkeit oder wenn die Tätigkeit den wohlverstandenen Interessen des Dienstherrn zuwiderläuft (Uhrenreparatur mit privatem Messer).**

Entscheidung BVerwG 2 C 8.24 vom 13.03.2025

Außerdem wurden im Berichtszeitraum durch den FA Beamtenrecht zahlenmäßig nicht erfasste mündliche und schriftliche Beratungen zu beamten- und laufbahnrechtlichen Fragen aus den LV und von Mitgliedern, insbesondere zu Vorruhestandsregelungen (Engagierter Ruhestand/Altersteilzeit) sowie zur Wiedereingliederung bearbeitet und beantwortet. Zu aktuellen Neuerungen aus dem Beamten-, Besoldungs- und Disziplinarrecht wurden zudem anlassgegeben Informationen für das DP zusammengestellt. ■

Wilfried Meyer  
Stand: 05.05.2025

## BGT 2025

## Kurzbericht FA Post

Geprägt war die Situation der DPAG, dass das Briefaufkommen weiter stark sinkt und dass die Paketmengen zunehmen. Vom Verbundzusteller der auch Pakete zustellt entwickelt es sich immer mehr von einer Zustellung von Paketen mit Briefen.

Der Vorstand der DPAG/DHL reagiert stets mit mehr Personaleinsparungen. Die Beschäftigten erleben eine stete Zunahme der Arbeitsverdichtung. Folge ist eine hohe Fluktuation von langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Im Berichtszeitraum gab es zwei Tarifierhöhungen. In der ersten wurde den Beschäftigten auch ein Inflationsausgleichsgeld steuer- und abgabenfrei gezahlt. 2 Tage nach der letzten Tarifeinigung teilt der Postvorstand mit, 8.000 Arbeitsplätze abzubauen. Dies ist ein unfaires Verhalten, baut Vertrauen ab und belastet nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ferner stand vor allem die Novellierung des Postgesetzes im Mittelpunkt. Unsere Forderung nach einem zustell-

reien Samstag fand zwar große Zustimmung aber leider nicht die Mehrheit im Bundestag. Auch mit dem Pakethöchstgewicht wurde keine zufriedenstellende Lösung gefunden.

Wir als CGPT fordern weiter ein Pakethöchstgewicht von 20 Kilo. ■

Ulrich Bösl

## BERICHT FRAUENAUSSCHUSS XENDIS

## Alternativer Briefmarkt

Auch in diesem Bereich war die Diskussion über ein neues Postgesetz das das Monopol der DPAG/DHL etwas einschränkt, ein wichtiges Thema. Am Ende kam es zu einem Kompromiss, mit dem alle Seiten leben können.

Aus den früheren Unternehmen TNT wurde Postcon und aus der Postcon wurde das Zustellunternehmen Xendis. Xendis ist ein reiner Zustellbetrieb, seine Vorläufer waren noch Unternehmen ähnlich wie die DPAG aber kleiner.

Mehrere Insolvenzen von Postcon und Xendis haben uns und vor allem die Mit-

arbeiter begleitet. Uns als Gewerkschaft gelang es, die Rechte der Mitarbeiter zu wahren. Im Berichtszeitraum haben wir 2 Lohn und Gehaltstarifverträge abgeschlossen. Neben der Anhebung der Stundenlöhne war unser Schwerpunkt bei der Zahlung des Inflationsausgleichsgeldes.

Zum Jahreswechsel 24/25 haben wir Xendis zu Tarifverhandlungen aufgefordert, da der MTV und der LTV zum 28.02.25 auslaufen und eine Nachwirkung ausgeschlossen ist. Auf ein akzeptables Ergebnis konnten wir uns nicht einigen.

Leider reicht unsere Stärke im Unternehmen nicht für einen Erzwingungsstreik. Somit endete die Tarifpartnerschaft und Xendis hat aktuell keinen Tarifvertrag. Unsere erfolgreiche Betriebsratsarbeit wird von den CGPT-Mitgliedern bei Xendis fortgesetzt. ■

Stephan Ippers / Ulrich Bösl

## BGT 2025

## Geschäftsbericht Telekom

## Jour fixe

Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e.V. – 3-mal im Jahr.

Beamtenbereich der Deutschen Telekom AG – 1-mal im Jahr.

## Tarifverhandlungen 2022/2023

1. Januar 2023  
um durchschnittlich 3 Prozent.

1. März 2024  
dann noch einmal um 2,1 Prozent.

Inflationsausgleichsprämie (steuer- und sozialversicherungsfrei) in Höhe von 1000 Euro.

## Tarifverhandlungen 2024

1. Oktober 2024 werden ihre Entgelte um 6 Prozent erhöht.

1. August 2025 erhalten sie ein weiteres Lohn Plus von 190 Euro monatlich.

Inflationsausgleichsprämie (steuer- und sozialversicherungsfrei) in Höhe von 1550 Euro.

## Besoldungsrunde 2023

1. März 2024 einen Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro plus 5,3 Prozent.

Inflationsausgleichsprämie (steuer- und sozialversicherungsfrei) in Höhe von 3000 Euro.  
(Zugrundelegung des jeweiligen Ruhegehaltssatzes)

## Engagierter Ruhestand (ER) Programm

Das Engagierte Ruhestand Programm ist am 31.12.2024 ausgelaufen.

## Altersteilzeit Beamt\*innen

Unbefristet Möglich, jedoch Antragstellung bis zum 31.12.2025

**Beförderungsrunden Beamt\*innen**  
Jährliche Beförderungen finden statt. Jeweils jährlich alternierend mittlerer / gehobener Dienst. Leider sind durch Klagen noch viele Planstellen gesperrt.

**Shares2You 2022...Fortlaufend**  
Das Aktienprogramm für Mitarbeitende der Deutschen Telekom AG und aller teilnehmenden Konzerngesellschaften.

- Investitionssumme (zwischen 50 € und 1.000 €)
- Kaufe 2, erhalte 1 Aktie gratis
- Investitionen möglich von 50 € bis 1.000 €
- Die Gratisaktien sind komplett steuerfrei (Freibetrag 1.440 €)
- 4-jährige Haltefrist der Aktien

**Umbau des Konzerns / Personalabbau**

Ein Dauerbrenner in unserer Gewerkschaftsarbeit... ■

## BGT 2025 FESTAKT

## CDU Bundestagsabgeordnete Elisabeth Winkelmeier-Becker

**Auf dem CGPT Gewerkschaftstag wird es auch einen Festakt geben, auf dem die CDU Bundestagsabgeordnete Elisabeth Winkelmeier-Becker sprechen wird.**

Frau Winkelmeier-Becker ist schon lange Parlamentarierin. Sie war vorher Richterin. Sie bekleidete die Ämter Ausschussvorsitzende des Justizausschuss und war Parlamentarische Staatssekretärin. Sie ist aktiv in der CDA, den CDU Sozialausschüssen und Vorsitzende der Stiftung Christlich Soziale Politik.

Auf dem Foto ist Sie mit dem CGPT Bundesvorsitzenden Ulrich Bösl im AZK in Königswinter zu sehen. ■





ULRICH BÖSL

Im Herzen Briefträger aus Leidenschaft - ein bewegter Rückblick



CGB-Bundesvorsitzender Matthias Strebl mit der Festrednerin Monika Hohmeier

*Bild oben:* Unser CGPT Jubiläum mit Staatsministerin a.D. Monika Holmeier MdEP, der Tochter von Franz Josef Strauß, die die Familie Strauß vertritt. FJS war ein CGPT Förderer.



*oben:* Auch die Einladung des CGPT Gewerkschaftsrat in den Landtag NRW durch den Präsidenten Andre Kuper, MdL gehört zu den tollen Erlebnissen.



*Foto oben:* Unser Gewerkschaftstag in Augsburg 2016 unterstützt vom Kollegen Gandenheimer, mit der Landtagspräsidentin Barbara Stamm und vielen Gästen.



*Foto rechts:* In Österreich am Prater mit dem Bundeskanzler Sebastian Kurz und dem stellv. ÖGB Bundesvorsitzenden Norbert Schnedel.



*unten:* Ulrich Bösl zu Gast beim Finanzvorstand der Telekom



*oben:* Ulrich Bösl und Christian Zollner gratulieren Karl Mauer zum Geburtstag

*Foto rechts:* Jubiläum - 60 Jahre CGB mit dem CDU Generalsekretär Paul Ziemiak, MdB und meinem Freund und CGB Chef Adalbert Even.



*unten:* Ulrich Bösl beim Beteiligungsgespräch im B M I



## SELFCARE

## Beim ErholungsWerk sind Kinder herzlich willkommen!

Schon immer wurde Familienfreundlichkeit beim ErholungsWerk großgeschrieben. Verbringen Sie als Familie gemeinsam die kostbarsten Tage des Jahres bei uns und erleben Sie einen schönen und erholsamen Urlaub.

Denn gemeinsame Erlebnisse schaffen eine ganz besondere Verbindung. Mit viel Herzblut arbeiten wir daran, unser umfangreiches Angebot immer wieder zu erweitern und Ihnen vielfältige und unvergessliche Urlaubsmomente zu bieten.

In den Sommerferien – und teilweise weiteren Schulferien – freuen sich unsere jungen Gäste auf abwechslungsreiche Animationsprogramme in nahezu allen Anlagen. Das ganze Jahr laden in unseren Ferienanlagen toll ausgestattete Spielzimmer und großzügige Außenspielbereiche bei jeder Wetterlage zum Toben und Fröhlichsein ein.

Reisen Sie mit wenig Gepäck! Gerade Eltern von Kleinkindern kennen die Menge an Ausstattung, die täglich benötigt wird. Den Großteil davon bieten wir Ihnen kostenfrei zum Ausleihen an. Je nach Verfügbarkeit können Sie z. B. Babybett, Hochstuhl, Kinderbadewanne oder Buggy einfach leihen. Sie planen einen Ausflug in der Umgebung? In ei-



nigen Anlagen halten wir Bollerwagen und im Winter Schlitten für Sie bereit. Wussten Sie schon? Unsere besonders familienfreundlichen Anlagen erkennen Sie am sonnigen „Familie-EWI“-Symbol. Sie finden es im Katalog bei den Ferienanlagen Büsum, Inzell, Prüm und Scheidegg. Auf Seite 11 im Katalog haben wir eine Übersicht für Sie zusammengestellt – hier sehen Sie auf einen Blick, was wir in welcher Ferienanlage für Kinder anbieten. Online finden Sie ebenfalls die Übersicht.

Urlaub, der bezahlbar bleibt, macht gleich doppelt so viel Freude. Informie-

ren Sie sich online über die attraktiven Zuschüsse Ihres Arbeitgebers und des Betreuungswerks, damit Sie Ihren Urlaub noch entspannter angehen können.

Sie haben Lust bekommen, Ihre Ferien mit dem ErholungsWerk zu verbringen? Entdecken Sie unsere vielseitigen Familienangebote, die mit ihrem abwechslungsreichen Programm für Urlaubsfreude bei Groß und Klein sorgen:

<https://www.erholungswerk.de/familienferien-im-herbst/> ■

[ub]

## CGBCE KRITISIERT PREISERHÖHUNG DER DEUTSCHEN BAHN

### Familienfreundlichkeit bleibt auf der Strecke

**Saarbrücken, 16. Juni 2025 – Die Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE) zeigt sich tief besorgt über die jüngste Entscheidung der Deutschen Bahn, die Familienreservierung zum Fixpreis abzuschaffen und die Preise für Sitzplatzreservierungen zu erhöhen. Diese Maßnahme tritt mit dem Fahrplanwechsel am 15. Juni 2025 in Kraft und bedeutet für viele Familien eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung.**

„Die Entscheidung der Deutschen Bahn, künftig auch für Kinder eine separate Sitzplatzreservierung zu verlangen, ist ein Schlag ins Gesicht aller Familien, die auf

den öffentlichen Verkehr angewiesen sind“, erklärt CGBCE-Vorstandsmitglied Klaus Bauer. „Eine vierköpfige Familie zahlt nun für Hin- und Rückfahrt 44 Euro allein für Sitzplätze – das ist mehr als eine Verdopplung gegenüber dem bisherigen Fixpreis von 10,40 Euro.“

Die CGBCE kritisiert, dass diese Maßnahme nicht nur sozial ungerecht sei, sondern auch dem Ziel einer nachhaltigen und familienfreundlichen Verkehrswende widerspreche. „Gerade in Zeiten, in denen die Bahn als klimafreundliche Alternative zum Auto beworben wird, ist es unverständlich, warum ausgerechnet Familien zur Kasse gebeten werden“, so Bauer weiter. Auch die Begründung der Bahn, wirt-

schaftliche Zwänge machten diesen Schritt notwendig, lässt die Gewerkschaft nicht gelten. „Statt kurzfristige Einnahmen zu maximieren, sollte die Bahn langfristig in Kundenzufriedenheit und soziale Gerechtigkeit investieren. Familienfreundlichkeit darf kein Lippenbekenntnis bleiben.“

Die CGBCE fordert die Deutsche Bahn auf, die Entscheidung umgehend zu überdenken und gemeinsam mit Fahrgastverbänden und Gewerkschaften tragfähige Lösungen zu entwickeln, die Familien nicht benachteiligen. „Wir brauchen ein Bahnangebot, das für alle bezahlbar bleibt – nicht nur für Allein- oder Geschäftsreisende.“ ■

[PR-Bericht-cgbce]

## HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH

## Feier zum 30. Geburtstag der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost

Die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation feierte ihr 30-jähriges Bestehen in Berlin.

Geladen waren dabei hochrangige Gäste aus Politik, Wirtschaft und Behördenlandschaft.

Gefeiert wurde in festlichem Ambiente im Museum für Kommunikation in Berlin.

Eine rundum gelungene Veranstaltung. ■

[ub]



## EINE SOZIALE ERRUNGENSCHAFT WIRD 100 JAHRE ALT

## Seit 1925 entschädigt die gesetzliche Unfallversicherung auch Berufskrankheiten

Seit 100 Jahren werden nicht nur Arbeitsunfälle, sondern auch Berufskrankheiten durch die gesetzliche Unfallversicherung entschädigt. Am 12. Mai 1925 wurde die erste Berufskrankheiten-Verordnung erlassen – auch um den sozialen Frieden weiter zu stärken.

Elf Erkrankungen standen damals auf der sogenannten Berufskrankheitenliste. Das waren zum Beispiel Erkrankungen durch Blei, Phosphor oder der Graue Star der Glasmacher und damit Spiegelbilder der damaligen Arbeitswelt.

Auch Dank des sich kontinuierlich verbessernden Arbeitsschutzes spielen die damals aufgenommenen Erkrankungen heute keine übergeordnete Rolle mehr. Seit 1925 haben sukzessive immer mehr Erkrankungen Eingang in die Berufs-

Covid-19 gemeldet. Noch nie zuvor hatten die Unfallversicherungsträger in so kurzer Zeit so viele Verdachtsmeldungen erhalten und bearbeitet.

## Individuelle Prävention statt Berufsaufgabe

„Das Berufskrankheitenrecht ist in dieser Form einmalig. Denn es sichert Unternehmen und Beschäftigte nicht nur gegen bekannte Risiken ab, sondern auch für den Fall, dass sich ein Einfluss bei der Arbeit erst später als gesundheitsschädigend herausstellt“, sagt Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Unternehmen können darauf vertrauen, dass solche unerkannten Gefahren nicht plötzlich zum Haftungsrisiko werden. Beschäftigte haben die Sicherheit, auch nach Jahrzehnten Hilfe und Entschädigung zu erhalten, wenn es ihren Arbeit-

pflichtung für betroffene Beschäftigte, die krankmachende Arbeit aufzugeben, damit bestimmte Berufskrankheiten anerkannt werden konnten. Seither setzen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen noch stärker auf Individualprävention: „Die Maßnahmen zielen darauf ab, dem jeweils ganz eigenen gesundheitlichen Risiko am Arbeitsplatz zu begegnen“, so Höller. „Das ist ein Gewinn für alle: für die Betroffenen, weil sie die Tätigkeit, die sie gern ausüben und die den Lebensunterhalt sichert, fortführen können. Und für die Unternehmen, weil die Maßnahmen besonders gut auf die betriebliche Situation, die betroffene Person und ihre Erkrankung abgestimmt sind.“

## Weitere Informationen

Mehr zur Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung, in der die Entwicklung des Berufskrankheitenrechts eine

Bildnachweis © 509121859 - iQC-illustrations - www.stock.adobe.com



krankheitenliste gefunden. Mit der Aufnahme von drei neuen Krankheiten im April dieses Jahres sind dort mittlerweile 85 Berufskrankheiten verzeichnet.

Das Berufskrankheitengeschehen ist dynamisch. Es spiegelt den Wandel der Arbeitswelt und weitere Entwicklungen wider. Ein eindrucksvolles Beispiel dafür ist die Covid-19-Pandemie. Sie führte zu einem bis dahin ungekannten Anstieg des Fallaufkommens: Von 2020 bis 2023 wurden der Unfallversicherung über 540.000 Verdachtsfälle auf eine Berufskrankheit im Zusammenhang mit

geber möglicherweise schon gar nicht mehr gibt.“ Im Jahr 2023 wendeten die Unfallversicherungsträger für Versicherungsleistungen bei Berufskrankheiten insgesamt etwa 1,85 Milliarden Euro auf, darunter Leistungen an Hinterbliebene oder für die medizinische Rehabilitation.

Ein weiterer Meilenstein war zum Jahreswechsel 2020 auf 2021 die Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts. Besonders intensiv diskutiert war in dem Maßnahmenpaket der Wegfall des Unterlassungszwangs, also die Ver-

große Rolle spielt, finden Sie auf den Hintergrundseiten der DGUV-Website.

Wann die Anerkennung einer Krankheit als Berufskrankheit in Frage kommt und wie die Meldewege sind, steht auf dem Informationsportal der DGUV zu Berufskrankheiten.

Weitere Informationen zur Berufskrankheitenhistorie lesen Sie auch in DGUV Kompakt. ■

[ub]

## HENNING RÖDERS, DHV BUNDESVORSITZENDER

## Arbeitnehmer in 2024 seltener krank

Am 28.01.2025 berichtete die FAZ in einer kurzen Meldung über einen von den Krankenkassen DAK-Gesundheit und Techniker Krankenkasse gemeldeten Rückgang der krankheitsbedingten Fehltag in 2024 gegenüber 2023: Bei der DAK-Gesundheit von durchschnittlich 20 auf 19,7 Tage und bei der Techniker Krankenkasse von 19,4 auf 19,1 Fehltag.

Diese beiden großen Krankenkassen dürften exemplarisch auch für eine ähnliche Entwicklung bei anderen Krankenkassen und den privaten Krankenversicherungen stehen.

Diese erfreuliche Meldung zeigt, dass auch ohne die vom Allianz-Chef Bäte geforderte Einführung eines unbezahlten ersten Krankheitstages – eines sogenannten Karenztages – ein Rückgang der Krankheitstage möglich ist. Die Berufsgewerkschaft DHV lehnt diese Karenztagsforderung ab, weil sie quasi unterstellt, dass viele Arbeitnehmer/innen blaumachen und eine Erkrankung nur vorschoben. Eine derartige Unterstellung weist die DHV entschieden zurück! Zudem würde die Einführung eines unbezahlten Karenztages zur Folge haben, dass viele Beschäftigte krank zur Arbeit kommen, weil sie sich Gehaltseinbußen nicht leisten können. Das ist vor allem im Niedriglohnsektor zu befürchten, wo es für die Beschäftigten auf jeden Euro ankommt! Die Folge wäre eine erhöhte Infektionsgefahr am Arbeitsplatz, ein drohender höher Krankenstand und damit der gegenteilige Effekt wie vom Allianz-Chef mit seiner Forderung beabsichtigt.

Der Anstieg der krankheitsbedingten Fehltag ist auch Folge der demographischen Entwicklung in Deutschland. Die Arbeitnehmerschaft in Deutschland altert. Ältere Beschäftigte sind aber anfälliger für Krankheiten. Das gilt insbesondere für schwere Erkrankungen wie Krebs, Herz- und Kreislauferkrankungen sowie Muskel-Skeletterkrankungen. Hinzu kommt die steigende Gefahr von psychischen Erkrankungen infolge des wachsenden Drucks in der Arbeitswelt. Der Anstieg der krankheitsbedingten



Fehltag kann damit zu einem großen Teil nicht verhindert werden – erst recht nicht mit einem Karenztage.

Deutschland hat nicht das Problem, dass Beschäftigte immer mehr blaumachen und insbesondere die Möglichkeit der elektronischen Krankschreibung missbrauchen. Vielmehr müssen die Arbeitsbedingungen in Deutschland noch stärker an die Erfordernisse eines altersgerechten Arbeitsplatzes angepasst werden. Insbesondere sieht die DHV Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

- Gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (u.a. rüchenschonendes Mobiliar, Gelenk- und sehenschonende Computermaschinen)
- Stressreduzierende Gestaltung des Arbeitstages (u.a. längere Pausen, weniger Druck bei der Erledigung von Arbeitsaufträgen)
- Weiterer Ausbau von Telearbeit und mobiler Arbeit
- Unterstützung älterer Beschäftigter in der Ausübung schwerer körperlicher Arbeit (z.B. Exoskelette für Pflegekräfte, Hebehilfen im Handwerk oder im Einzelhandel)
- Angebot der Arbeitszeitreduzierung und damit der Arbeitsbelastung für ältere Beschäftigte

- Stärkerer Fokus auf Betriebliches Gesundheitsmanagement und auf die betriebliche Wiedereingliederung langzeiterkrankter Arbeitnehmer/innen

Viele Maßnahmen müssen nicht viel Geld oder Zeit kosten. Oft reicht auch ein gutes Arbeitsklima durch mehr Wertschätzung für die Beschäftigten aus. Beschäftigte, die sich wertgeschätzt fühlen, sind motivierter und weniger anfällig für Beeinträchtigungen ihres Wohlbefindens infolge seelischer Belastungen.

In der Summe führen auch kleine Maßnahmen zu krankheitsresilienteren Arbeitnehmer/innen und damit in der Gesamtheit zu einem weiteren Rückgang der krankheitsbedingten Fehltag.

Deshalb fordert die DHV, die Diskussion um die Einführung des ersten Krankheitstages als unbezahlten Karenztage zu beenden! ■

[hr]

## FÜR EIN GESUNDES ARBEITSLEBEN

## CGB fordert Recht auf Nichterreichbarkeit und klare Grenzen der ständigen Erreichbarkeit

**Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) warnt eindringlich vor den gravierenden gesundheitlichen Risiken der ständigen Erreichbarkeit von Beschäftigten. Angesichts einer Arbeitswelt, die zunehmend flexible Modelle und digitale Kommunikation nutzt, verschwimmen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Dies führt zu einer alarmierenden Zunahme von Stress, psychischen Belastungen und Burnout-Erkrankungen.**

„Die Annahme, jederzeit verfügbar sein zu müssen, ist keine moderne Errungenschaft, sondern ein ernstzunehmendes Gesundheitsrisiko für unsere Mitglieder und alle Beschäftigten in Deutschland“, erklärt Henning Röders, Bundesvorsitzender des CGB. „Es ist höchste Zeit, dass die neue Bundesregierung und die Sozialpartner gemeinsam Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und klare Regeln für die Erreichbarkeit außerhalb der Kernarbeitszeiten zu definieren.“

ergänzt Anne Kiesow, Bundesgeschäftsführerin des CGB.

Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub E-Mails beantworten, Anrufe entgegennehmen oder auf Nachrichten reagieren. Diese ständige Verfügbarkeit verhindert eine notwendige Erholung, untergräbt das Privatleben und führt langfristig zu einer Reduzierung der Leistungsfähigkeit und Kreativität.

### Der CGB fordert daher:

- Es muss ein klares gesetzliches Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der individuell oder kollektiv vereinbarten Arbeitszeiten verankert werden. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber keine Reaktion auf Arbeitsanfragen außerhalb der Arbeitszeit erwarten oder einfordern dürfen und keine negativen Konsequenzen bei Nichtbeachtung entstehen.
- Unternehmen und Sozialpartner müssen dringend verbindliche Re-

gelungen zur Erreichbarkeit in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen treffen. Diese müssen festlegen, wann und wie Arbeitnehmer erreichbar sein müssen – und wann eben nicht.

- Arbeitgeber sind aufgerufen, eine Unternehmenskultur zu etablieren, die das Abschalten und die Work-Life-Balance aktiv fördert.

„Der CGB und seine Mitgliedsorganisationen sehen es als seine christlich-soziale Verpflichtung an, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen einzustehen. Dazu gehört auch das Recht auf eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit. Wir fordern die politischen Entscheidungsträger und die Unternehmen auf, dieses drängende Thema nicht länger zu ignorieren und gemeinsam mit den Gewerkschaften praktikable Lösungen zu entwickeln.“ bekräftigt Christian Hertzog, Generalsekretär des CGB. ■

[Christian Hertzog]

## CGPT BUNDESVORSITZENDER UND DER NEUE STAATSMINISTER

### CGPT per am Kabinettstisch

**Dr. Michael Meister, seit 31 Jahren Mitglied des Bundestages, wurde zum Staatsminister im Kanzleramt ernannt. Er ist zuständig für die Beziehungen Bund-Länder.**

In der Zeit von Bundeskanzlerin Merkel war er 8 Jahre Parlamentarischer Staatssekretär. Dr. Meister, von seiner beruflichen Entwicklung her, ist er ein Mann der Wirtschaft / Selbstständiger. Aber da er ein Anhänger der christlichen Soziallehre ist und des Gewerkschaftspluralismus, ist er seit 30 Jahren CGPT Förder-Mitglied. ■

[ub]



CGPT Bundesvorsitzender Ulrich Bösl im Gespräch mit dem Staatsminister im Kanzleramt Dr. Michael Meister, MdB

## GUT ZU WISSEN...

## Kein Dienstunfallschutz für Reparaturversuch an einer Wanduhr im Dienstzimmer mit einem privaten Klappmesser

**Die Verwendung eines abstrakt gefährlichen Gegenstands – hier eines Klappmessers – zu einem nicht bestimmungsgemäßen Gebrauch – hier Reparaturversuch an einer Uhr – läuft den wohlverstandenen Interessen des Dienstherrn zuwider und steht deshalb der Anerkennung eines Unfallereignisses als Dienstunfall entgegen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.**

Der mittlerweile pensionierte Kläger war Polizeivollzugsbeamter im saarländischen Landesdienst. Im April 2019 erstattete er bei seiner Dienststelle eine Dienstunfallanzeige. Danach habe er zu Dienstbeginn in dem ihm zugewiesenen Arbeitsraum festgestellt, dass die sonst über der Tür hängende Wanduhr auf der Fensterbank gelegen habe. Es sei ihm aufgefallen, dass die Batterie der Uhr unsachgemäß im Batteriefach gesteckt habe und die Klemmfeder verbogen gewesen sei. Er habe mit sei-

nem Klappmesser die verbogene Feder wieder richten wollen. Hierbei sei das Messer zugeschnappt und er habe sich einen tiefen Schnitt am kleinen Finger der rechten Hand zugezogen.

Sein Antrag auf Anerkennung des Unfallereignisses als Dienstunfall ist behördlich und in den beiden gerichtlichen Vorinstanzen erfolglos geblieben. Das Berufungsgericht hat darauf abgestellt, dass es den wohlverstandenen Interessen des Dienstherrn zuwiderlaufe, wenn ein Beamter sich ohne Not einem Verletzungsrisiko durch Hantieren mit einem privaten, abstrakt gefährlichen Gegenstand aussetze, dessen Funktionstauglichkeit der Dienstherr nicht prüfen könne.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die vom Berufungsgericht zugelassene Revision des Klägers zurückgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Anerkennung des Unfallereignisses als Dienstunfall. Zwar hat sich der Unfall in einem Dienstgebäude zur Dienstzeit ereignet und ist damit grundsätzlich

als „in Ausübung des Dienstes eingetreten“ vom Dienstunfallschutz erfasst. Dem steht auch nicht entgegen, dass die Reparatur der Uhr nicht zu den dienstlichen Aufgaben des Klägers als Polizeibeamter gehörte. Dienstunfallschutz wird jedoch nicht gewährt, wenn die Tätigkeit vom Dienstherrn verboten ist oder dessen wohlverstandenen Interessen zuwiderläuft. Das ist hier der Fall. Dabei kann dahinstehen, ob es sich um ein Einhandmesser im Sinne des Waffengesetzes handelte und das Führen des Messers bereits deshalb verboten war. Jedenfalls lief die Benutzung dieses Messers zum Zweck einer Uhrreparatur den wohlverstandenen Interessen des Dienstherrn zuwider. Das verwendete Messer ist ein abstrakt gefährlicher Gegenstand, der für den Zweck der Reparatur ersichtlich nicht bestimmt und nicht geeignet war.

BVerwG 2 C 8.24 - Urteil vom 13. März 2025 ■

## SELFCARE - ENTSPANNUNG UND RESILIENZ

### Kraft tanken im Urlaub

**Stress ist in unserem modernen Leben ein allgegenwärtiger Begleiter. Doch es gibt wirksame Methoden, um ihn abzubauen und unsere Resilienz, unsere geistige Widerstandskraft, zu stärken.**

Entspannungsübungen, Bewegung und eine ausgewogene Ernährung spielen dabei eine zentrale Rolle. Meditation, Atemtechniken und Yoga beruhigen den Geist und entspannen den Körper. Sie reduzieren Stresshormone und fördern Ruhe und Gelassenheit. Regelmäßig angewendet, können sie die Schlafqualität und das allgemeine Wohlbefinden verbessern. Sport und regelmäßige Bewegung setzen Endorphine frei, die als natürliche Stimmungsaufheller wirken. Ob Laufen, Radfahren, Schwimmen oder Tanzen – jede Form der Bewegung hilft, Stress abzubauen und das Wohlbefinden zu steigern. Sie wünschen sich einen aktiveren Alltag und möchten etwas für Ihre Gesundheit tun, aber der Start fällt Ihnen allein schwer? Wir bie-

ten Ihnen die Möglichkeit, außerhalb der eigenen vier Wände der Alltagsroutine zu entkommen. Entdecken Sie maßgeschneiderte Angebote beim Erholungswerk, die mit einem gezielten Gesundheitsprogramm Ihren Weg in eine vitalere Zukunft bereiten können. Nehmen Sie teil an der Woche „Gesund für morgen“ in unserer Ferienanlage in Braunlage im Harz. Hier geht es bei täglich wechselnden Themen wie z. B. Entspannung, Wanderungen und Ernährung in Theorie und Praxis um Ihre Gesundheit. 7 Nächte, 639,00 €. Sie möchten sich eine kurze Auszeit gönnen? Buchen Sie ein verlängertes Wochenende mit unserem Angebot „Resilienzzeit – Stressabbau und Entspannung“ in unserer Ferienanlage in Prüm in der Eifel. Erlernen Sie Techniken, die Ihnen im Alltag mehr Gelassenheit und



Freude bringen. 3 Nächte, 395,00 €

Alle Infos zu diesen Gesundheitsangeboten finden Sie hier: <https://www.erholungswerk.de/goennen-sie-sich-eine-pause/> ■

Quelle: Presseinformation Erholungswerk

## BETRIEBSVERSAMMLUNG DEUTSCHE POST NL BETRIEB ZWICKAU

### Drei Länder, ein Team! CGPT aktiv dabei

Am Dienstag, 10. Juni 2025 fand in Hof die zentrale Betriebsversammlung der Postniederlassung Zwickau statt. Traditionell war auch die CGPT mit einem Infostand dort vertreten.

Angehörigen zu vereinbaren. Nicht nur die Forderung der CGPT nach einer Begrenzung des Paketgewichts, sondern auch die sinnvolle Steuerung von Sendungsmengen zur besseren Vereinbarkeit von Familie,

Pflege und Beruf stehen auf unserer Agenda. In diesem Zusammenhang auch das Stichwort: Montag mit Samstag tauschen! Die Niederlassung Zwickau vereint Bereiche aus drei Bundesländern und dies nahm

Christian Zollner auch zum Anlass auf die Vielfalt hinzuweisen, die auch im Betriebsrat der Niederlassung gelebt wird. Seit langer Zeit ist die CGPT dort im Gremium vertreten und zeigt somit aktive, konstruktive Mitverantwortung in der betrieblichen Mitbestimmung – unabhängig von Herkunft, Gewerkschaftsmitgliedschaft und Weltanschauung – zum Wohl der kompletten Belegschaft. Dies soll auch durch eine aktive Beteiligung bei der nächsten Betriebsratswahl in 2026 erreicht werden.

■ [jr]

Auch bestand die Möglichkeit, durch ein Grußwort des Bundesvorstandes die Gewerkschaft den Kolleginnen und Kollegen vorzustellen. In Vertretung für den Bundesvorsitzenden hat Christian Zollner diese Aufgabe übernommen. Als CGPT-Landesvorsitzender von Bayern und in Oberfranken beheimatet ist er ja mit dem Teil der Leitregion 95 Bayreuth, die auch zur Niederlassung Zwickau gehört und dem Veranstaltungsort sehr vertraut. Er ging in seinem Grußwort auf die besondere Herausforderung ein, wachsende Belastungen durch Arbeitsverdichtung mit der eigenen Gesundheit der Beschäftigten und Betreuung von



## BETRIEBSRÄTESEMINAR

### Rechtsicher arbeiten im Betriebsrat

CGPT-Betriebsräte trafen sich im April im Hotel Sonnenhof und haben sich sehr intensiv mit Themen wie Datenschutz, neue Medien und Organisation beschäftigt.

Eine intensive Woche wird allen Teilnehmern sicher noch lange im Gedächtnis

und bleiben bei der täglichen Arbeit vor Ort helfen.

■ [jr]

Referent Sebastian Scheder, der als erfahrener Rechtssekretär der CGM tätig ist, konnte mit vielen interessanten Beispielen aus der Praxis, den Teilnehmern für ihre Arbeit in den Betriebsräten vor Ort helfen. Die aktuelle Situation der Belegschaften im KEP- und Telekommunikations-Sektor führte zur lebendigen Diskussion der Teilnehmer mit dem Referenten.

Auch der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern kam nicht zu kurz. Dieses Seminar hat viele guten Anregungen für das Engagement in den Gremien gebracht. Gerade die Themen im Bereich der Deutschen Post DHL führten zu angeregter Diskussion.



## Welthungerhilfe: Für eine Welt ohne Hunger



Ein Leben ohne Hunger ist ein Menschenrecht. Dennoch müssen weltweit etwa 733 Millionen Menschen hungern. Gemeinsam mit unseren Unterstützer\*innen haben wir ein Ziel:  
#ZeroHunger bis 2030.

Deutsche Welthungerhilfe e. V.  
Sparkasse KölnBonn  
IBAN: DE15 3705 0198 0000 0011 15  
BIC: COLSDE33  
Betreff: Welt ohne Hunger



## 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](http://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: PBNKDEFF33. E-Mail: [CGPTBund@cgpt.de](mailto:CGPTBund@cgpt.de)

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

**Redaktion:** Ulrich Bösl, Bundesvorsitzender

**Layout:** ARTinspire | [www.artinspire.de](http://www.artinspire.de)

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

**Redaktionsschluss:** 31. Juli 2025

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

**Druck:** Gemeindebriefdruckerei, Groß Oesingen

Der Umwelt zuliebe auf chlorfreiem Papier gedruckt

**CGPT - INFOS  
schnell & direkt  
FÜR DICH!**

**CGPT-NEWSletter**  
[www.cgpt.de](http://www.cgpt.de)

## SELFCARE

## Urlaub zum Schnupperpreis

Gönnen Sie sich eine erholsame Pause vor dem Jahreswechsel und erleben Sie unsere ErholungsWerk-eigenen Ferienanlagen zum Sonderpreis. Ob in den Bergen, am See oder an der Küste – entdecken Sie die schönsten Urlaubsziele. Egal, ob Sie alleine reisen, zu zweit oder mit der ganzen Familie, wir haben ein tolles Angebot für Sie.

Klingt gut? Dann nichts wie los – seit dem 07. Juli 2025 können Sie sich fürs Schnupperwohnen anmelden und Ihre Auszeit fest einplanen. Im Zeitraum von 12.11.25 bis 10.12.25 bezahlen gemeinnützige Gäste nie mehr als 30,00 € pro Wohneinheit/Tag, unabhängig von der Größe der Wohnung. Der Preis für nicht gemeinnützige Kunden liegt bei 34,50 € pro Wohneinheit/Tag. Sichern Sie sich frühzeitig Ihre Wunschunterkunft! Sie möchten nur für ein paar Tage dem Alltag entfliehen? Auch das ist prob-

lemlos möglich! Für Aufenthalte von bis zu 3 Nächten berechnen wir lediglich einen kleinen Servicezuschlag von 25,- € pro Wohneinheit. Damit stellen wir sicher, dass auch kürzere Urlaube mit dem gewohnten Komfort und unserer herzlichen Betreuung für Sie zur Erholung werden. Ideal für einen spontanen Tapetenwechsel! Ist Ihre Urlaubsplanung im Unternehmen noch nicht final? Kein Problem! Unsere kundenfreundlichen Stornobedingungen ermöglichen Ihnen, Reisen mit Eigenanreise bis zu 56 Tage vor Anreise kostenfrei zu stornieren. Möchten Sie ein passendes Reiseziel aus-



wählen oder benötigen Sie Unterstützung bei der Buchung? Unser Urlaubsteam hilft Ihnen gern weiter: Telefon: 0711 9744 12825, von Montag bis Freitag von 9 bis 16 Uhr

E-Mail: [Urlaub@erholungswerk.de](mailto:Urlaub@erholungswerk.de) ■ [ub]

### In stiller Trauer nehmen wir Abschied.

## NACHRUF

## CHRISTOPHER MCINTYRE

Mit großer Betroffenheit haben wir erfahren, dass unser geschätzter Kollege Christopher McIntyre im Alter von 60 Jahren - im Monat März 2025 - für immer von uns gegangen ist.

Christopher war ein engagierter christlicher Gewerkschafter, dem die Gewerkschaftsarbeit viel Freude bereitete und die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stets eine Herzensangelegenheit war.

Über viele Jahrzehnte seines Lebens hat Christopher auf der Regional- und Landesebene die Arbeit der Christlichen Gewerkschaften Postservice und Telekommunikation mitbestimmt.

Mit Christopher McIntyre verlieren wir einen engagierten herzlichen und immer hilfsbereiten Gewerkschaftskollegen und Freund.

Unser besonderes Mitgefühl gilt seiner Familie und seinen Angehörigen. Wir wünschen Ihnen viel Kraft und Gottes Segen in dieser schweren Zeit. Wir werden Christopher stets ein ehrendes Andenken bewahren.



### 13/25 - Vergütung (freigestellter Betriebsratsmitglieder - Darlegungs- und Beweislast

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Mitglieder des Betriebsrats Anspruch auf Erhöhung ihres Arbeitsentgelts in dem Umfang, in dem das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung steigt (§ 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG\*). Für das Vorliegen der Voraussetzungen dieses Anspruchs ist grundsätzlich das Betriebsratsmitglied darlegungs- und beweisbelastet. Korrigiert der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, die sich für das Betriebsratsmitglied als Anpassung seines Entgelts entsprechend § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darstellen durfte, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war.

Der Kläger ist seit 1984 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, beschäftigt. Er war als Anlagenführer tätig und wurde nach den einschlägigen (firmen-)tarifvertraglichen Regelungen entsprechend der sog. Entgeltstufe (ES) 13 vergütet. Seit 2002 ist er Mitglied des Betriebsrats und von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Anfang 2003 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sein Arbeitsentgelt werde entsprechend der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG der ES 14 angepasst. In der Folgezeit erhielt der Kläger ähnlich lautende Anpassungsmittlungen hinsichtlich der jeweils nächsthöheren Entgeltstufe und bezog ab 1. Januar 2015 eine Vergütung nach ES 20. Im Oktober 2015 wurde ihm eine freie Stelle als Fertigungs Koordinator angetragen, für die er intern als „Idealbesetzung“ galt. Auf-

## Arbeits- und Sozialrecht

grund seiner Betriebsrats Tätigkeit bewarb sich der Kläger nicht.

Im Nachgang zur Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 – überprüfte die Beklagte die Vergütungen freigestellter Betriebsratsmitglieder. Beim Kläger erachtete sie eine Vergütung nach ES 18 als zutreffend und forderte für Oktober 2022 bis Januar 2023 die über die ES 18 hinaus gezahlte Vergütung zurück. Im Februar 2023 erhielt der Kläger Entgelt nach ES 17, seit März 2023 auf Grundlage von ES 18. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütungsdifferenzen, den zurückgezählten Betrag sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2015 nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen für Beschäftigte in der ES 20 durchzuführen. Er hat sich neben den Anpassungsmittlungen der Beklagten auch darauf berufen, eine Vergütung nach ES 20 entspreche seiner hypothetischen Karriere zu einer Tätigkeit als Fertigungs Koordinator.

Das Landesarbeitsgericht hat den Zahlungsanträgen im Wesentlichen stattgegeben und nach der begehrten Feststellung – allerdings erst ab 1. Januar 2016 – erkannt. Es ist davon ausgegangen, der Kläger habe zwar keinen Anspruch auf Vergütung nach ES 20 gemäß § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG (Vergütungsanpassung), wohl aber nach § 78 Satz 2 BetrVG\*\* iVm. § 611a Abs. 2 BGB (fiktiver Beförderungsanspruch). Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, während der Kläger mit seiner Revision die teilweise Abweisung seines Feststellungsantrags angreift.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zu einer Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Dagegen hatte die Revision des Klägers schon deshalb keinen Erfolg, weil sein Feststellungsbegehren unzulässig ist. Ob seine Zahlungsanträge begründet sind, konnte das Bundesarbeitsgericht nicht abschließend beurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat bei dem hauptsächlich zur Entscheidung gestellten Anpassungsanspruch nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die Darlegungs- und Beweislast bei dem Kläger gesehen. Ermittelt jedoch – wie vorliegend – der Arbeitgeber eine für das Betriebsrats-

mitglied ersichtlich auf § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gestützte Vergütungsanpassung, teilt diese dem (freigestellten) Betriebsratsmitglied mit und zahlt eine dementsprechende Vergütung, trifft ihn die Darlegungs- und Beweislast für deren objektive Fehlerhaftigkeit, wenn er im Nachhinein die Bemessung des Arbeitsentgelts korrigiert. Erst wenn die Beklagte die Fehlerhaftigkeit der Vergütungsanpassung darzulegen und ggf. zu beweisen vermag, wird das Landesarbeitsgericht über die Zahlungsanträge aufgrund des hilfsweise erhobenen Anspruchs des Klägers infolge des Verbots einer Benachteiligung bei seiner beruflichen Entwicklung zu befinden haben. Aus § 78 Satz 2 BetrVG kann sich iVm. § 611a Abs. 2 BGB ein unmittelbarer Anspruch des Betriebsratsmitglieds auf eine bestimmte Vergütung ergeben, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung als Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds wegen seiner Betriebsrats Tätigkeit darstellt. Dieser bildet einen eigenständigen prozessualen Anspruch (Streitgegenstand); § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG enthält insoweit keine abschließende Regelung über die Höhe des Arbeitsentgelts des Amtsträgers. Diese Maßgabe ist mit dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 – nicht in Frage gestellt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2025 – 7 AZR 46/24 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8. Februar 2024 – 6 Sa 559/23 –

\* § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG lautet: Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

\*\* Der sich ua. auf Mitglieder des Betriebsrats beziehende § 78 Satz 2 BetrVG lautet: Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. ■

PM Bundesarbeitsgericht 20.03.2025

### Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit? Kündigung wegen Karnevalsaktionen unwirksam

Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wegen des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit kündigt, muss darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer unentschuldigt gefehlt hat und die vom Arbeitnehmer behauptete Krankheit nicht vorliegt. Der Besuch einer Karnevalsveranstaltung kurz nach Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit erschüttert nicht den Beweiswert der ärztlich ausgestellten AU. LAG Köln v. 21.1.2025 - 7 SLa 204/24 Der Sachverhalt:

Der über 50-jährige Kläger ist seit 2001 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Mitarbeiter Logistik beschäftigt. Seine Tätigkeit ist geprägt von körperlicher Arbeit, die vor Ort erledigt werden muss. Der Kläger war vom 31.10.2022 bis zum 4.11.2022 krankgeschrieben. Er ist Mitglied eines Karnevalsvereins und hatte am Abend des 4.11.2022 an einer Veranstaltung, dem sog. Mobilmachungsappell, teilgenommen. Ähnlich verhielt es sich zum anschließenden Jahreswechsel. Der Kläger war bis zum 6.1.2023 krankgeschrieben und nahm am 5.1.2023 an einer Veranstaltung, dem sog. Generalkorpsappell, teil. Die Veranstaltung begann um 19 Uhr. Ausweislich eines Videos im Internet marschierte der Kläger in voller Uniform in den Saal ein. Am 12.1.2023 wurde die Beklagte auf die Teilnahme des Klägers an den o.g. Veranstaltungen aufmerksam. Es folgten zwei Anhörungen am 20.1. und 26.1.2023 via MS Teams zu den Vorwürfen, dass der am 5.1.2023 und am 4.11.2022 trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an Karnevalsveranstaltungen teilgenommen habe. Der behandelnde Arzt des Klägers stellte fest,

dass bei der letzten AU bis 6.1.2023 kein Ausgehverbot bestanden habe.

Die Beklagte kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 17.2.2023 außerordentlich fristlos und mit Schreiben vom 19.4.2023 ordentlich zum 31.12.2023. Hiergegen wandte sich der Kläger und begehrte seine Weiterbeschäftigung. Er behauptete, er sei jeweils an einem akuten Atemwegsinfekt erkrankt gewesen. Am Freitag, 4.11.2022, seien die Symptome bis auf den Husten und eine leichte Erschöpfung nicht mehr vorhanden gewesen. Er habe an der Veranstaltung teilgenommen, jedoch im Vorfeld bereits besprochen, dass er nach zwei Stunden wieder abgeholt werde. Am 5.1.2023 habe er die benannte Veranstaltung besucht, um seine Belastungsfähigkeit zu testen und sei nach ca. einer Stunde abgeholt worden, um zu vermeiden, erneut arbeitsunfähig zu erkranken.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen.

Die Gründe:

Die außerordentliche Kündigung vom 17.2.2023 war unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Es fehlte bereits an einem wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB. Die Kündigung wurde - aus welchen Gründen auch immer - ausdrücklich nur als Tat Kündigung ausgesprochen. Der Beklagten ist es aber nicht gelungen, den Tatnachweis zu führen, d.h. dem Kläger nachzuweisen, dass er seine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht hatte.

Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wegen des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit kündigt, muss darlegen und beweisen, dass der Arbeitnehmer unentschuldigt gefehlt hat und die vom Arbeitnehmer behauptete Krankheit nicht vorliegt. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern bzw. zu entkräften, so tritt hin-

sichtlich der Darlegungs- und Beweislast wieder derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage des Attestes bestand. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, seinen Vortrag z.B. mit Hinweisen zu den Fragen, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben, welche Verhaltensmaßnahmen der Arzt gegeben hat, welche Medikamente gegeben wurden, weiter zu substantiieren.

Erst wenn der Arbeitnehmer insoweit seiner Substantiierungspflicht nachgekommen ist und ggf. die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbunden hat, muss der Arbeitgeber auf Grund der ihm obliegenden Beweislast den konkreten Sachvortrag des Arbeitnehmers widerlegen. Wenn der behandelnde Arzt die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit nach dem Kalenderdatum bestimmt hat, wird die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit am letzten umfassten Kalendertag bescheinigt.

Infolgedessen ließ sich im vorliegenden Fall das Bestehen des Tatvorwurfs, nämlich das Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit, nicht mit der für einen Tatnachweis notwendigen Sicherheit feststellen. Der Beweiswert der AU für den Zeitraum vom 31.10.2022 bis zum 4.11.2022 wurde bereits nicht durch die Teilnahme des Klägers am Mobilmachungsappell am Abend des 4.11.2022 erschüttert. Denn zu diesem Zeitpunkt war die Arbeitsunfähigkeit bereits beendet. Der Besuch einer Karnevalsveranstaltung kurz nach Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit erschüttert nicht den Beweiswert der ausgestellten AU. Dies gilt zumindest vor dem Hintergrund des diagnostizierten Infekts der oberen Atemwege.

Hinsichtlich der „Erkrankung“ im Januar 2023 bestand lediglich ein entsprechender Verdacht. Ein Anzweifeln der Angaben des Klägers und seines Arztes reichte nicht aus. Die Umstände, die den Beweiswert des ärztlichen Attestes hätten erschüttern können, waren vorliegend nicht so gravierend, dass sie ein starkes Indiz für die Behauptung des Arbeitgebers darstellten, die Krankheit des Arbeitnehmers sei nur vorgetäuscht gewesen. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer wegen eines akuten Bandscheibenvorfalles arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, aber beim Tanz auf der Karnevalsbühne gesichtet wird. ■

Bildnachweis © 364468918 - Photocreo Bedmarek - www.stockadobe.com



### BEAMTENSTATUSGESETZ: BEAMTSTG

Reich / Masuch

Zum Werk: Das Beamtenstatusgesetz legt bundeseinheitliche Strukturen für die beamtenrechtlichen Angelegenheiten von Landes- und Kommunalbeamten fest. Der Kommentar erläutert das Beamtenstatusgesetz prägnant und praxisorientiert mit Blick auf die Verzahnung des BeamStG und den Landesbeamten-gesetzen.

Vorteile auf einen Blick

- Mit einer Einführung zur Entwicklung des BeamStG und dessen Verzahnung mit den Landesbeamten-gesetzen
- praxisgerechte, an der Rechtsprechung orientierte Kommentierung
- mit Ausführungen zum Rechtsschutz

Zur Neuauflage: Die Neuauflage berücksichtigt alle seit der Voraufgabe ergangenen Gesetzesänderungen; zuletzt durch: Art. 2 des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.6.2021, durch das Hinweisgeberschutzgesetz vom 31.5.2023, und durch das Gesetz zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 20.12.2023. ■

CH Beck Verlag

### KULT

Warum die Zukunft des Christentums uns alle betrifft  
von Reinhard Marx

Ist das Christentum in unserem Kulturkreis ein Auslaufmodell? Hat es noch Konjunktur angesichts vieler zurecht be-

stehender kritischer Anfragen an die Kirche? Und falls ja, was macht die Kirche überhaupt relevant für die heutige Zeit? Reinhard Marx hält dem Pessimismus des Untergangs die provokante Forderung entgegen: Das Christentum ist Kult! Er denkt darüber nach, warum und wie sich das Wesen des Christentums in der kultischen Feier der Glaubensgemeinschaft bewahren und erfahren lässt. Die Feier der Eucharistie öffnet den Blick für die je notwendige Verwandlung der Welt. Eine solche Kult-Feier des Lebens und der Hoffnung muss sich auch auswirken auf Ethik und Soziallehre, auf die Reform der Kirche und ist so ein Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft und zur Stärkung der Demokratie. ■

Kösel Verlag

### BEHINDERUNG DER BETRIEBSRATSARBEIT

von Irena Schauer

Diese neue „Arbeitshilfe für Betriebsräte“ erläutert, auf welche verschiedenen Arten Betriebsräte bei ihrer Tätigkeit oft behindert werden. Dies kann sowohl alle Stadien der Betriebsratswahl betreffen als auch die spätere tägliche Arbeit des Betriebsrats. Die möglichen Störungen des Arbeitgebers erstrecken sich dabei über die inhaltliche und organisatorische Behinderung der Betriebsratsarbeit bis hin zur Einschüchterung bzw. Mobbing einzelner Betriebsratsmitglieder. Die Broschüre zeigt aber auch Möglichkeiten auf, wie sich der Betriebsrat dagegen wehren kann, sowohl innerbetrieblich als auch gerichtlich. Man darf nicht aus den Augen verlieren: Wenn „Betriebsräte ihre Rechtsposition konsequent, extensiv und möglicherweise in Anlehnung an von Gewerkschaften entwickelten Vorstellungen wahrnehmen

[...], verstoßen sie weder gegen Verfassungsnormen noch gegen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes“ (BVerfG 10.12.1985 — 1 BA 1724/83) Oft ist für die Betriebsratsmitglieder nicht klar erkennbar, ob tatsächlich eine Behinderung besteht. Mit dieser Arbeitshilfe sollen Antworten geliefert und die rechtlichen Grundlagen leicht verständlich nähergebracht werden. Dabei werden die Antworten durch Formulierungsbeispiele und Praxistipps ergänzt, um Betriebsräten eine sofortige Umsetzung in der Praxis zu ermöglichen. ■

C.H. Beck Verlag

### SABBATICAL

von Smaro Sideri

Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hegen den Wunsch nach einer kleinen oder auch längeren Auszeit. Die Unternehmen sind daher immer mehr gefordert, attraktive Angebote zu machen, um ihre Fachkräfte zu motivieren und zu binden.

Die neue „Arbeitshilfe für Betriebsräte“ beschäftigt sich mit den verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten von beruflichen Auszeiten. Für Betriebsräte besonders interessant ist die Möglichkeit, Sabbatical-Rahmenbedingungen in einer Betriebsvereinbarung abzuschließen. In dieser Arbeitshilfe finden sie sowohl die rechtlichen Möglichkeiten aufgezeigt als auch Argumentationshilfen, um dieses Instrument zur Mitarbeiterbindung und Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit in Zeiten des Fachkräftemangels zu nutzen.

Es werden einzelne Modelle mit und ohne Gehaltsfortzahlung vorgestellt sowie die Bedeutung von Wertguthaben und Zeitwertkonten erörtert. Außerdem erläutert die Broschüre die Unterschiede

zur Brückenteilzeit. ■

C.H. Beck Verlag

**MERZ  
AUF DER SUCHE NACH  
DER VERLORENEN MITTE**

Können wir uns auf diesen Kanzler verlassen? DAS Buch, das Merz erklärt von *Mariam Lau*

Die Republik ist nervös und zerstritten – und sie sieht sich stärker werdenden inneren und äußeren Feinden gegenüber. In einer Zeit, in der autoritäre Regime weltweit an Einfluss gewinnen, sehnen sich viele Menschen nach einem Konservatismus, der sowohl das Land stabilisiert als auch den Autoritären die Stirn bietet. Aber ist der neue Kanzler ein solcher Konservativer? Oder ist auch Friedrich Merz auf dem Weg dahin, alte Gewissheiten der parlamentarischen Zusammenarbeit zu zerschlagen, um schnelle Antworten auf die geopolitischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit zu liefern? Kann er große Zukunftsthemen vorantreiben, die Europa stärken? Wie geht Merz mit dem Reizthema Migration um – mäßigend oder eskalierend? Und was hat all das mit seinem persönlichen Werdegang zu tun? Niemand kann diese Fragen besser beantworten als Mariam Lau, die Friedrich Merz seit Jahren als Beraterin bei der ZEIT begleitet. ■

Ullstein Buch Verlag

**UND FOLGT DIR KEINER, GEH ALLEIN**  
von *Jürgen Todenhöfer*

Jürgen Todenhöfer ist einer der ganz wenigen Zeitzeugen, die wichtigste Ereignisse seit dem Zweiten Weltkrieg vor Ort hautnah miterlebt haben. Er nimmt uns mit zu den dramatischsten Krisenherden der Welt. Er erklärt, warum er in Afghanistan, im Kongo oder in Gaza Kindern hilft. Warum er Krankenhäuser, Schulen und Waisenhäuser bauen und Prothesen für Kriegsoffer anfertigen lässt. Neben der fesselnden und sehr persönlichen Lebensgeschichte eines Mannes, der unbeirrt seinen Weg ging, ist dieses Buch eine tiefe persönliche Reflexion über das Streben nach Gerechtigkeit und Glück – getreu seiner Philosophie: Behandle andere so, wie du selbst behandelt werden willst! Und lebe jeden Tag wie ein ganzes Leben! ■

C. Bertelsmann Verlag

**DIE GLOBALE RECHTE**

Geschichte, Erfolgsbedingungen, Auswirkungen von *Marcel Lewandowsky*

Parteien und Bewegungen der radikalen und extremen Rechten sind auf Erfolgskurs. Sie gewinnen Wahlen bilden Regierungen und beeinflussen öffentliche Debatten. Rechtspopulistische Parteien, die vordergründig die Demokratie bejahen, ebnen Themen und Akteuren der äußersten Rechten den Weg in Institutionen und Diskurse. Dort, wo sie an der Macht sind, werden die Demokratie und der Rechtsstaat in Mitleidenschaft gezogen. Der Politikwissenschaftler Marcel Lewandowsky zeichnet die Geschichte der Rechten nach dem Zweiten Weltkrieg nach, erläutert die Ursachen für ihre neuerlichen Erfolge und erörtert ihre Auswirkungen auf die Demokratie. ■

C.H. Beck Verlag

**KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT**

Das Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht erläutert das gesamte Arbeitsrecht. Die systematische Darstellung zeigt wesentliche Entwicklungen und weitere Herausforderungen des Rechtsgebiets auf. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Auswirkungen durch die Europäisierung des Arbeitsrechts. Judikatur und Schrifttum sind auf dem neusten Stand. Band 3 enthält insbesondere:

- Die Beschreibung von grenzüberschreitend organisierter Mitbestimmung auf Europarechtliche Grundlage
- Die Neuerungen im Tarifvertragsrecht unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung
- Reichweite und Grenzen des Tarifvertrags

Inhalt:

- Zweck und Gestaltungsformen kollektiver Beteiligungen
- Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung ■

C.H. Beck Verlag

**LETZTE CHANCE**

Der neue Kanzler und der Kampf um die Demokratie von *Robin Alexander*

Ein Report aus dem Innern der Macht Als neuer Kanzler steht Friedrich Merz

vor gewaltigen Herausforderungen. Die Feinde der Demokratie im Innern und Äußeren rüsten zum Sturm auf die liberale Ordnung. Der Wahlerfolg der AfD droht die politische Mitte zu sprengen. Mit Trumps Wiederwahl und Russlands Vormarsch wird sich Deutschlands Rolle in der Welt radikal verändern. Dazu muss der Kanzler meistern, woran schon die Ampel gescheitert ist: Wirtschaftskrise, Klimawandel, Migration und Aufrüstung der Bundeswehr. Ist Friedrich Merz dieser Aufgabe gewachsen? Wie legt der neue Kanzler seine Regierung an? Und was muss er aus dem Scheitern der Ampel lernen, um erfolgreich zu sein?

In seinem neuen Buch blickt Bestsellerautor Robin Alexander hinter die Kulissen in einer der entscheidendsten Phasen der deutschen Politik: vom zermürbenden Machtkampf zwischen Olaf Scholz, Robert Habeck und Christian Lindner bis zu den jähren Wendemanövern der Union beim Umgang mit der AfD und der Schuldenbremse. Der Regierungswechsel von Scholz zu Merz ist dabei nur ein weiteres, spektakuläres Kapitel in einem noch größeren Drama: der Erosion unserer Demokratie. ■

Siedler Verlag

**DIE SICHERHEIT DER MENSCHEN  
IN DEUTSCHLAND SCHEINT VIELEN  
POLITIKERN ZUNEHMEND EGAL ZU  
SEIN.**

Während sich die Politik nach neuen Terroranschlägen nur in immer wideren Mitleidsbekundungen überbietet, passiert bei der Prävention genau eines: nichts. Es geht alles weiter wie gehabt. Während Kriminalstatistiken explodieren, die Migrationskrise sich weiter verschärft und die deutschen Straßen vielerorts zum Pulverfass geworden sind, verliert auf der anderen Seite die Polizei als Ordnungshüter zunehmend an Autorität. Polizistinnen und Polizisten, die an vorderster Front ihren Kopf hinhalten, sind gefangen in einem Spannungsfeld zwischen Durchsetzung polizeilicher Maßnahmen und Anfeindung sowie Diffamierung in der Gesellschaft. Und sie wissen nie in welchem Zustand – gesund oder verletzt – sie am Abend heimkommen werden. Sie empfinden sich mehr und mehr als bloßer Spielball zwischen Politik und Gesellschaft, kaum wertgeschätzt und viel zu wenig unterstützt.

Manuel Ostermann, einer der bekanntesten Polizisten Deutschlands, schlägt Alarm. Es ist fünf vor zwölf! Extremismus in jedweder Form, ob von links, von rechts oder religiös motiviert, muss endlich gleichermaßen bekämpft werden. Extremistische Kräfte in Deutschland dürfen sich nicht weiter radikalisieren, und die innere Sicherheit darf nicht erodieren. Sein Credo: »Ohne Sicherheit keine Freiheit. Ohne Freiheit keine Demokratie.« Manuel Ostermanns Buch ist ein leidenschaftliches und zutiefst fundiertes Plädoyer für eine maximale politische und gesellschaftliche Kehrtwende, ehe es zu spät ist. ■

Deutscher Wirtschaftsverlag

**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**

**CGPT** BEITRITTSERKLÄRUNG / EINZUGSERMÄCHTIGUNG  
Christliche Gewerkschaft Post und Telekommunikation

CGPT Bundesgeschäftsstelle  
Alfredstr. 155  
45131 Essen  
Tel.: 0201/85796540  
Fax: 0201/85796549  
Internet: [www.cgpt.de](http://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 (geschäftlich)		
Arbeitgeber: Unternehmen		Niederlassung / Bereich		Unternehmen - Kennziffer	
<input type="checkbox"/> Beamter / Beamtin   Arbeitnehmer(in)		<input type="checkbox"/> Auszubildende(r)		<input type="checkbox"/> Ruhestandler(in)	
Besoldungs-/Vergütungs-/Lohngruppe		Brutto-Einkommen monatlich	Zahl der Kinder gem. LStK	Wochenarbeitszeit	Ich wünsche "Das Personal" Std. <input type="checkbox"/> gedruckt <input type="checkbox"/> digital
Eintritt in die CGPT zum		Vormitgliedschaft bei		von bis	
Bankverbindung für Beitragseinzug: Bank:		IBAN DE _____			
monatlicher Beitrag (*)	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 gezogene 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 Bundesdatenschutzgesetzes 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](http://www.cgpt.de)) gelesen habe.  
 Ich bitte um Zusendung der Datenschutzerklärung der CGPT.

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Beitrittsklärung-SEPA ab 01.10.2018

**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](mailto: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](mailto:LV-Bayern@cgpt.de)

**RV Mitte**  
Am Lütterkanal 10  
36163 Poppenhausen  
Tel.: 06658 **91 92 30**  
E-Mail: [RV-Mitte@cgpt.de](mailto: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 **781 98 47**  
E-Mail: [ulrich.bruegge-mann@cgpt.de](mailto:ulrich.bruegge-mann@cgpt.de)

**RV Ost**  
H. Bettführ  
Glasgower Str. 32  
13349 Berlin  
Tel.: 0177 **346 80 22**  
E-Mail: [RV-Ost@cgpt.de](mailto:RV-Ost@cgpt.de)



Absender:

CGPT-Bundesgeschäftsstelle  
Alfredstraße 155  
45131 Essen



*Schöne  
Ferien*