

Das Personal

bei Unternehmen für Postservice, Logistik und Telekommunikation



Einen schönen Sommer...



**Liebe Leserinnen
und Leser, Freunde und
Mitglieder der CGPT!**

Sie halten die Sommerausgabe unserer
Gewerkschaftszeitung in der Hand.

Noch kurz vor Beginn der großen
Ferienzeit wurde das neue Postgesetz
verabschiedet. Es regelt Marktzugänge
und sorgt für längere Laufzeiten, für

Mehrwertsteuerbefreiungen der Unternehmen und steckt zwischen Post und
Konkurrenz die Reviere ab. Für die Beschäftigten bringt es nichts.

Die 5 Tage Woche mit freiem Samstag jede Woche wurde nicht eingeführt.

Andere bekommen schon die 4 Tage Woche. Selbst das Höchstgewicht für
Pakete wurde noch immer nicht mit 20 Kilo festgeschrieben. Man hat es
versäumt, die Zustellung attraktiver zu machen. Deshalb wird es auch künftig
weiter schwer fallen neue Zustellerinnen und Zusteller zu finden. Aber Politik
und Postmanager und unsere gewerkschaftlichen Mitbewerber waren nicht
offen neue Wege zu gehen. Wir bleiben dabei, die 5 Tage Zustellung von
Montag bis Freitag reicht. Die Fachgewerkschaft CGPT als Gewerkschaft für die
Beschäftigten bleibt, Ihrer Forderung treu.

Nach der Sommerpause gibt es dann die wichtigen Landtagswahlen. Wichtig
ist, wählen gehen, prüfen der Argumente und demokratisch wählen.

Einen schönen Sommer wünscht die Fachgewerkschaft CGPT und

Ulrich Bösl, CGPT Bundesvorsitzender

Aus dem Inhalt

GRÜßWORT	2
BERUFS-, SOZIAL- UND TARIFPOLITIK	
JAHRESBERICHT ZUR BREITBANDMESSUNG VERÖFFENTLICHT	3
DEUTSCHE POST STELLT INNERDEUTSCHE BRIEF-NACHTFLÜGE EIN .	4
BEWEISWERT VON ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNGEN	5
FRÜHBUCHUNGSSTART BEIM ERHOLUNGSWERK	5
NACHHALTIGE NACHHALTIGKEITSRESERVE?	6
„HITZE KANN TÖDLICH SEIN“	6
KRANKENSTAND 2023 AUF NEUEM HÖCHSTSTAND	7
JAHRESBERICHT TELEKOMMUNIKATION 2023	8
WEBINAR STATT PRÄSENZSCHULUNG?	9
GEWÄHRUNG VON MEHRLEISTUNGEN SCHMÄLERT NICHT DEN ANSPRUCH	9
IMMER MEHR ARBEITNEHMER PRODUKTIV, ABER ERSCHÖPFT	10
WICHTIGE ARBEITSRECHTLICHE ENTSCHEIDUNGEN AUS 2023 ..	11
HIER EIN LEBENSBLINDNIS IHRES GRÜNDERS: FRANZ WIEBER ...	12
EINE ERFOLGSGESCHICHTE MIT BAUSTELLEN	13
1994 REVOLUTION IN DER PAKETLOGISTIK, HEUTE DREHSCHLEIBE DES INTERNATIONALEN E-COMMERCE	14
CGB/CDA AG IN BERLIN	15
SCHUTZ VOR UV-STRAHLEN	15
JEDER* R SECHSTE WILL INTERNETNUTZUNG REDUZIEREN	16
IMPRESSUM, RÄTSEL	17
DIE NEUE REVOLUTION IN DER DEUTSCHEN ARBEITSWELT	18
NUTZUNGSRECHTE DER MOBILFUNK-FREQUENZEN VERLÄNGERN! ..	19
BESSERE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	19
OLAF LIES ALS VORSITZENDER ERNEUT BESTÄTIGT	20
SICHERSTELLUNG EINER AMTSANGEMESSENEN ALIMENTATION ..	20
NEUE FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR DIE ARBEIT VON MORGEN ..	21
NACHRUF	21
DER GEWERKSCHAFTSRAT HAT GETAGT	22
DER GEWERKSCHAFTSTAG 2024	23
PERSONALABBAU BEI DER DT IT GmbH	24
GEWERKSCHAFTSRAT HAT GETAGT	24
SHARES2YOU 2022...2023...2024	24
DER MAGENTA BAGGER KOMMT	25
MAGENTA OFFICE KOMMT	25
FACHAUSSCHUSS TELEKOM BERICHTET BEIM GEWERKSCHAFTSRAT	25
ARBEITS- UND SOZIALRECHT	26
CGPT SCHICHTPLANNER KALENDER 2025	30
BUCHTBSPRECHUNGEN	31
MITGLIEDSANTRAG	35



Tarifergebnis der Telekom liegt vor

Es wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- 6% mehr auf Jahresentgelte ab 01.10.24
- weiter erfolgt durch Einführung eines zusätzlichen Monatsentgelt von 190,- € monatlich ab 01.8.25
- (beurlaubte Beamte erhalten 161,50 €)
- Bei DT PVG läuft der TV bis 31.07.24 deshalb erfolgen die Anhebungen am 01.02.25 und am 01.12.25
- Bei der DT SE läuft der TV bis zum 30.09.24, deshalb erfolgen hier die Anhebungen zum 01.04.25 und zum 01.02.26

BUNDESNETZAGENTUR

Jahresbericht zur Breitbandmessung veröffentlicht

Die Bundesnetzagentur hat heute erneut detaillierte Ergebnisse ihrer Breitbandmessung veröffentlicht. Diesmal steht der voranschreitende 5G-Ausbau im Mobilfunk im Fokus.

Im aktuellen Berichtszeitraum 2022/2023 beträgt der Anteil von 5G-Messungen bereits 28,5 Pro-

zent (2021/2022: 10,9 Prozent) bewerten ihren Anschluss mit 42,3 Prozent) wurde diese voll erreicht oder überschritten. Gegenüber dem Vorjahr lassen sich somit leicht Verbesserungen feststellen. 79,1 Prozent der Endkunden (2021/2022: 78,2 Prozent) waren mit der Leistung ihres Anbieters zufrieden (Noten 1 bis 3). 10,4 Prozent der Kunden (2021/2022: 10,9 Prozent) bewerten ihren Anschluss mit

minimal zurückgegangen (2021/2022: 70,8 Prozent). Da gleichzeitig der in der Breitbandmessung ermittelte Verhältniswert zwischen der gemessenen und der vertraglich vereinbarten geschätzten maximalen Datenübertragungsrate wieder auf einem niedrigen Niveau lag, ist weiterhin zu vermuten, dass die Nutzer bei mobilen Breitban-



Bildnachweis © 359896806 - nmann77 - www.stock.adobe.com

zent aller Messungen (Berichtsjahr 2020/2021: 6 Prozent). „Ich freue mich, dass die Netzbetreiber den 5G-Ausbau schnell vorantreiben. Immer mehr Mobilfunk-Kunden profitieren von den sehr hohen Geschwindigkeiten. Diese Entwicklung wird in den kommenden Jahren noch weiter zunehmen“, sagt Klaus Müller, Präsident der Bundesnetzagentur. 5G ermöglicht es, sehr hohe Datenübertragungsraten zu erzielen. Diese gehen teilweise auch deutlich über das jeweilige vertraglich vereinbarte geschätzte Maximum des Tarifs hinaus. Derartige Messungen wurden im Rahmen einer Sonderuntersuchung im diesjährigen Jahresbericht näher untersucht.

Ergebnisse im Festnetz: Im Festnetz erhielten 85,5 Prozent der Nutzer (2021/2022: 84,4 Prozent) mindestens die Hälfte der vertraglich vereinbarten maximalen Datenübertragungsrate. Bei 43,5 Prozent der Nutzer (2021/2022:

den Noten 5 oder 6. Im Vergleich zum Vorjahr ist eine leichte Verbesserung der Kundenzufriedenheit festzustellen. Zufriedene Endkunden erzielten einen besseren Verhältniswert der tatsächlichen gemessenen im Vergleich zur vertraglich vereinbarten maximalen Datenübertragungsrate.

Ergebnisse im Mobilfunk Im Mobilfunk lag das generelle Niveau erneut deutlich unter dem im Festnetz. Über alle Bandbreitklassen und Anbieter hinweg erhielten 25,5 Prozent der Nutzer (2021/2022: 23,2 Prozent) mindestens die Hälfte der vertraglich vereinbarten geschätzten maximalen Datenübertragungsrate. Bei 4 Prozent der Nutzer (2021/2022: 3 Prozent) wurde diese voll erreicht oder überschritten. Die Endkunden bewerteten die Anbieter weiterhin weit überwiegend mit Noten von 1 bis 3 (70,4 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist dieser Anteil

danschlüssen eher die Mobilität und die zur Verfügung stehende absolute Datenübertragungsrate bewerteten als das Erreichen der vertraglich in Aussicht gestellten maximalen Datenübertragungsrate. Messungen lassen keine Rückschlüsse auf Breitbandversorgung zu. Die Ergebnisse der Breitbandmessung hängen davon ab, welchen Tarif der Nutzer mit dem Anbieter vereinbart hat. Deshalb lassen sich aus der Breitbandmessung keine Aussagen zur Versorgungssituation oder Verfügbarkeit von breitbandigen Internetzugangsdiensten ableiten. Es wird vielmehr geprüft, ob die Anbieter ihren Kunden die vertraglich zugesicherte Bandbreite liefern. ■

KLIMASCHUTZ

Deutsche Post stellt innerdeutsche Brief-Nachtflüge ein

- Nach 63 Jahren: In der Nacht auf den 28. März fanden die letzten Post-Nachtflüge zwischen Nord- und Süddeutschland statt
- Marc Hitschfeld, Betriebschef der Deutschen Post: „In Zeiten des Klimawandels ist der Brieftransport per Flugzeug innerhalb Deutschlands nicht mehr zu rechtfertigen“
- Auf den betroffenen Verbindungen künftig 80 Prozent weniger CO₂-Emissionen durch Verlagerung auf die Straße

Bonn/Berlin/Hannover/Stuttgart/München, 28. März 2024: Eine Ära geht zu Ende: Nach 63 Jahren stellt die Deutsche Post ihr Nachtluftpostnetz in Deutschland ein. In der Nacht auf den 28. März hoben letztmalig Flugzeuge der Eurowings und Tui Fly auf den Verbindungen Stuttgart-Berlin, Hannover-München und Hannover-Stuttgart in beide Richtungen ab, um Briefe zwischen Nord- bzw. Ost- und Süddeutschland zu befördern. Künftig werden Briefe auf diesen Routen aus Gründen der Nachhaltigkeit ausschließlich auf der Straße transportiert. Dadurch spart die Deutsche Post auf diesen Verbindungen mehr als 80 Prozent der beim Transport entstandenen CO₂-Menge ein

Marc Hitschfeld, Betriebschef (Chief Operations Officer) der Brief- und Paketsparte der DHL Group, sagt: „Wir beenden die Ära der Brief-Nachtflüge mit einem lachenden und einem weinen-

den Auge. Auf der einen Seite ist der Brieftransport per Flugzeug innerhalb Deutschlands in Zeiten des Klimawandels nicht mehr zu rechtfertigen, auch weil es bei Briefen nicht mehr diese Eilbedürftigkeit wie noch vor Jahrzehnten gibt. Insofern ist das Ende der deutschen Luftpost eine gute Nachricht für die Umwelt. Auf der anderen Seite geht mit dem Nachtluftpostnetz auch ein Stück Postgeschichte zu Ende, mit dem sich im Laufe der Jahrzehnte viele Post-Beschäftigte identifiziert haben.“ Am 22. August 1961 hatten der damalige Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen, Richard Stücklen (CSU), und der Vorstand der Deutschen Lufthansa AG einen Vertrag über die Luftbeförderung von Briefen und Postkarten ohne Luftpostzuschlag innerhalb der Bundesrepublik Deutschland geschlossen. Dies war der Startschuss für das Nachtluftpostnetz, das offiziell am 1. September 1961 in Betrieb genommen wurde und mit dem Briefe innerhalb Deutschlands schneller befördert werden sollten. Damals waren Briefe – neben dem Telegramm – das einzige Kommunikationsmedium zur schnellen Übermittlung schriftlicher Nachrichten. Diese Rolle haben längst digitale Medien wie E-Mail, WhatsApp & Co. übernommen.

Erster Flugpartner im Nachtluftpostnetz war die Lufthansa, die damals alle Strecken bediente – mit Ausnahme des den Alliierten vorbehaltenen Luftkorridors nach Berlin, den die amerikanische Fluggesellschaft PanAm bis 1990 flog. Im Laufe der Jahre kamen weitere Airlines als Carrier hinzu. 2008 stieg die Lufthansa aus dem Nachtluftpostnetz

aus. Zentraler Knotenpunkt war über Jahrzehnte der Flughafen in Frankfurt am Main, vom dem aus sternförmig die verschiedenen Destinationen angefliegen wurden. 2005 verlor Frankfurt wegen des Nachtflugverbots seine Rolle als „Nachtluftpoststern“.

Beförderte die Deutsche Post 1996 noch rund 430 Tonnen Briefe mit 26 Flugzeugen ihrer Partner-Airlines auf 45 Destinationen pro Nacht, so waren es zuletzt nur noch 53 Tonnen Post mit sechs Flugzeugen auf den Strecken Stuttgart-Berlin, Hannover-München und Hannover-Stuttgart (jeweils hin und zurück). Das entspricht rund 1,5 Millionen Briefen, die pro Nacht geflogen wurden, bzw. durchschnittlich rund 270.000 Sendungen pro Flugzeug. Heute besteht in Politik und Gesellschaft weitgehend Konsens darüber, dass die schnelle Zustellung des Großteils der Briefe bereits am nächsten Werktag nicht mehr zu den Kernelementen einer postalischen Grundversorgung gehört. Im Vordergrund steht vielmehr die sozial-ökologische Ausrichtung des Postsektors. Folglich sieht auch das „Postrechtsmodernisierungsgesetz“, das derzeit parlamentarisch beraten wird und bald in Kraft treten soll, längere Brieflaufzeiten vor – so, wie es in den meisten EU-Ländern schon seit Langem Praxis ist. Gleichwohl will die Deutsche Post auch weiterhin eine schnelle Briefbeförderung zwischen Nord und Süd sicherstellen, z.B. durch den Einsatz von Sprintern. Die geringere Briefmenge und damit einhergehend kürzere Sortierzeiten machen dies möglich. ■



ARBEITSRECHT

Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

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

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am 2.5.2022, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. 5. vor. Darauf kündigte die Beklagte am 2.5. das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Mit Folgebescheinigungen vom 6.5. und vom 20.5.2022 wurde Arbeitsunfähigkeit bis zum 20.5. und bis zum 31.5. 2022 bescheinigt. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf.

Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Dem widersprach der Kläger, weil die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31.5.2022

stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte teilweise - bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 - Erfolg.

Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Deren Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben.

Hiervon ausgehend ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während einer laufenden Kündigungsfrist ausgestellt werden, zutreffend davon ausgegangen, dass für die Erschütterung des Beweiswerts dieser Bescheinigungen nicht entscheidend ist, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden.

Stets erforderlich ist allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. Hiernach hat das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für

die Bescheinigung vom 2.5.2022 der Beweiswert nicht erschüttert ist.

Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung ist nicht gegeben. Nach den getroffenen Feststellungen hatte der Kläger zum Zeitpunkt der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 6.5. und vom 20.5. 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31.5.2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter trägt. Da das Landesarbeitsgericht - aus seiner Sicht konsequent - hierzu keine Feststellungen getroffen hat, war die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. ■

ES IST WIEDER SOWEIT:

Frühbuchungsstart beim ErholungWerk

Gäste des ErholungWerks starten ab 1. Juli 2024 in die neue Reisesaison. Vorfreude ist bekanntlich die schönste Freude: Sichern Sie sich gleich die begehrten Plätze in den eigenen Ferienanlagen des ErholungWerks.

Sie wollen im Zeitraum vom 12. November 2024 bis zum 5. Mai 2025 Urlaub machen? Am 1. Juli 2024 ist Start

der Frühbuchung für die eigenen Ferienanlagen des ErholungWerks.

Mit der Veröffentlichung des neuen Katalogs können Sie ab dem 21. Oktober 2024 auch Unterkünfte der Kooperationspartner in Deutschland und an einigen der schönsten Orten Europas buchen. Dies umfasst ebenso Flug-, Schiffs-, Rad-, Wander- und Gruppenreisen für die Saison 2024/2025.



Ihr Interesse ist geweckt? Buchen Sie schriftlich per E-Mail oder per Post mit Hilfe des Buchungsformulars. Das Buchungsformular sowie alle Informationen zu den Ferienanlagen und Preisen finden Sie im Internet unter

www.ErholungWerk.de.

RENTENWISSEN

Nachhaltige Nachhaltigkeitsreserve?

Alle Politik müsse nachhaltig sein, tönt es parteienübergreifend aus der Politik. Unwillkürlich denkt man dann an Klimaschutz zum Beispiel oder die Umwelt. Der Begriff der Nachhaltigkeit ist aber übergreifend, er müsste für alle Politikbereiche gelten, wird aber nicht überall beachtet und manchmal auch missbraucht:

Den höchsten Anspruch an Nachhaltigkeit gibt es in der Altersvorsorge. Wer jahrzehntelang Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung zahlt, erwartet mit Recht die versprochene Rentenzahlung. Schon vor Jahrzehnten hat daher das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Rentenansprüche der Versicherten einen eigentumsähnlichen Charakter haben und der Gesetzgeber nur in beschränktem Umfang Kürzungen vornehmen könne. Was sich wie Theorie anhört, ist leider politische Wirklichkeit: Denn wenn die Anzahl der Beitragszahler sinkt und die Anzahl der Rentner steigt, was derzeit der Fall ist, so muss der Gesetzgeber Konsequenzen ziehen - Rentenkürzungen oder Beitragserhöhungen oder die

Heraufsetzung der Altersgrenze sind die politischen Alternativen, für die sich die Ampelkoalition noch nicht entschieden hat, das versprochene Konzept liegt noch nicht vor.

Eines aber scheint unabänderlich zu sein: die finanzielle Reserve der Rentenversicherung, die von der Politik stolz „Nachhaltigkeitsreserve“ genannt wird, dürfte es 2028 nicht mehr geben. Die derzeit rund 44 Milliarden sind dann weg: Ist es dann aus mit der Nachhaltigkeit in der Rentenversicherung?

Früher wurde diese „Nachhaltigkeitsreserve“ anders genannt, es war die „Schwankungsreserve“ der Rentenversicherung, um konjunkturelle Dellen zu überbrücken, was im Laufe der Jahrzehnte auch mehrfach gebraucht wurde. Dann wurde die „Schwankungsreserve“ zur Finanzierung der Rentenzahlungen herangezogen. Bald ist es wieder soweit: Ab 2024 wird die DRV voraussichtlich ein Defizit ausgleichen müssen, das von Jahr zu Jahr größer wird. Im Jahr 2028 wird die jetzt „Nachhaltigkeitsrücklage“ genannte Reserve aufgezehrt sein, nicht durch

eine konjunkturelle Delle (vielleicht kommt die noch dazu), sondern strukturell durch die Rentenansprüche der Babyboomer. Das sind die Jahrgänge, die vor dem Pillenknick geboren wurden, ihr Leben lang Beiträge bezahlt haben und jetzt mit Recht ihre Renten erwarten.

Vor einigen Jahren, weit vor der Ampelkoalition, hat die Politik die „Schwankungsreserve“ zur „Nachhaltigkeitsreserve“ befördert und damit versucht, die Versicherten in trügerischer Sicherheit zu wiegen. Sind die Renten noch sicher? Allein die Rentenversicherung Bund zahlte 2023 ungefähr 375 Milliarden Euro an Renten aus - selbst die derzeit strammen ca. 44 Milliarden betragende Reserve kann unmöglich die Rentenzahlungen von 375 Milliarden „nachhaltig“ sichern.

2022 hatte die DRV noch einen Überschuss, 2023 ist ausgeglichen, ab 2024 wird die Reserve angegriffen, die Babyboomer schlagen zu. 2028 wird die Reserve aufgezehrt sein.

Wie geht es dann weiter, liebe Bundesregierung? ■

Jörg Hebsacker

GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG: ARBEITS- UND BILDUNGSWELT KLIMAFEST MACHEN

„Hitze kann tödlich sein“

Zum bundesweiten Hitzeaktionstag am 5. Juni 2024 erklärt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV):

„Wir müssen die Arbeitswelt, Betreuungs- und Bildungseinrichtungen gemeinsam klimafest machen. Das gilt insbesondere mit Blick auf sommerliche Hitzewellen. Hitze schadet nicht nur der Leistungsfähigkeit und Konzentration und erhöht damit das Risiko für Arbeitsunfälle. Besonders bei der Arbeit und dem Aufenthalt im Freien können hohe Temperaturen im schlimmsten Fall zu einem Hitzschlag führen, der lebensbedrohlich werden kann. Schwere Arbeitsunfälle durch Hitzschlag verdeutlichen immer wieder: Hitze kann tödlich sein! Viele Unternehmen und Einrichtungen

haben die Risiken von Hitze bereits erkannt und Schutzmaßnahmen ergriffen, aber noch längst nicht alle. Daher werben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen anlässlich des bundesweiten Hitzeaktionstags dafür, auch in der Arbeits- und Bildungswelt weiter für die Gefahren von Hitze zu sensibilisieren.

In Fragen des Hitzeschutzes stehen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Unternehmen und Einrichtungen mit ihren Strukturen und Angeboten zur Beratung und Qualifizierung zur Seite - hier wird bereits seit Jahren wichtige und wissenschaftsbasierte Präventionsarbeit geleistet, die die Folgen des Klimawandels antizipiert.

Unser gemeinsames Ziel muss sein: Menschen müssen wissen, welche Maßnahmen vor gefährlicher Hitze schützen, wie sie bei anderen Hitzeerkrankungen erkennen und wie sie Betroffenen helfen können. Die Häu-

figkeit extremer Wetterereignisse wie Hitzewellen, aber auch Stark- und Dauerregen wird durch den Klimawandel weiter steigen. Als Gesellschaft und Volkswirtschaft müssen wir uns darauf vorbereiten.“

Weitere Informationen:

In einer repräsentativen Umfrage der DGUV aus dem Jahr 2022 gab mehr als die Hälfte der Befragten an, in Hitze und Hitzestress Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sehen.

Hintergrundinformationen zum Thema sommerliche Hitze bei der Arbeit in Innenräumen und im Freien sowie zu Schutzmaßnahmen stellt die DGUV auf ihrer Website zur Verfügung. Branchenspezifische Angebote finden sich auf den Websites der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, zum Beispiel für die Bauwirtschaft und das Gesundheitswesen. ■

STATISTISCHES BUNDESAMT

Krankenstand 2023 auf neuem Höchststand

Laut einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes vom 24.01.2024 lag der durchschnittliche Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland im Jahre 2023 bei rund 6,76 Prozent - dem höchsten Wert seit Jahrzehnten. Er ist damit gegenüber dem Rekordwert des Jahres 2022 nochmals um 20 Prozentpunkte gestiegen.

Der Krankenstand wird von den Krankenkassen monatlich auf Grundlage der arbeitsunfähig gemeldeten Pflichtmitglieder in Prozent der GKV-Pflichtmitglieder ermittelt, wobei Alg II- und Vorruhestandsempfänger, Rentner, Jugendliche, Studenten und Behinderte unberücksichtigt bleiben. Die Höhe der Krankenstände weist regional sowie alters-, geschlechts- und berufsabhängig deutliche Unterschiede auf. Dies zeigen die Auswertungen der Krankheitsausfälle durch die einzelnen Krankenkassen. Die DAK-Gesundheit, mit rund 5,5 Millionen Versicherten dritt-größte gesetzliche Krankenkasse in Deutschland, hat in ihrem aktuellen Gesundheitsreport die Fehlzeiten von 2,39 Millionen Beschäftigten für das 2023 analysiert. Danach stieg bei dieser Kasse der Krankenstand gegenüber dem Vorjahr um 13 Prozent. Weitaus mehr als die Hälfte der Beschäftigten war wenigstens einmal im Jahr krankgeschrieben, wobei die Dauer der Fehlzeiten durchschnittlich 20 Tage betrug. Den prozentual höchsten Krankenstand verzeichneten die Berufsgruppen der Altenpflege sowie der Kita-Beschäftigten, den niedrigsten Beschäftigte aus Informatik- und Kommunikationsberufen.

Regional die höchsten Krankenstände verzeichnete die DAK in Sachsen-Anhalt mit 6,8 Prozent, im Saarland mit 6,7 Prozent, in Mecklenburg-Vorpommern mit 6,6 Prozent und in Thüringen mit 6,4 Prozent. Im Bundesdurchschnitt lag der von der DAK für 2023 ermittelte Krankenstand bei 5,5 Prozent. Einen deutlich niedrigeren Krankenstand als der Bundesdurchschnitt konnten Baden-Württemberg mit 4,7 Prozent, Bayern mit 4,8 Prozent und Hamburg mit 5,2 Prozent verzeichnen. Entsprechend hatte Baden-Württemberg auch durchschnittlich nur 17 Fehltag pro Beschäftigten gegenüber 25 in Sach-

sen-Anhalt und 24 im Saarland. Die Dauer der krankheitsbedingten Fehlzeiten wird neben den Ursachen der Erkrankung auch vom Alter der Erkrankten beeinflusst. So war nach Angaben des Dachverbandes der Betriebskrankenkassen 2022 die durchschnittliche Dauer der Fehlzeiten der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen mit mehr als 32 Fehltagen doppelt so hoch wie die der 25- bis 34-jährigen. Die Älte-



Bildnachweis © 195719081 - maho - www.stock.adobe.com

ren waren dabei in der Regel nicht häufiger krank, sondern brauchten länger für ihre Genesung. Dies wiederum hatte auch mit der Art der Erkrankungen zu tun, die bei Älteren vielfach im Zusammenhang mit Verschleißerscheinungen stehen.

Bei der DAK waren 2023 insbesondere Erkältungskrankheiten sowie Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems ursächlich für Krankschreibungen. Mit 7,4 Prozent hatten bei der Kasse auch die psychischen Erkrankungen einen deutlichen Anteil an den Fehlzeiten. Der wachsende Anteil psychischer Erkrankungen an den Krankschreibungen und Fehlzeiten wird insbesondere im langfristigen Vergleich deutlich, wo die DAK in den letzten 20 Jahren einen Anstieg um 143 Prozent zu verzeichnen hatte.

Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle stellen die Betriebe nicht nur vor organisatorische Probleme, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels, sie verursachen auch Kosten in Milliardenhöhe. Die Arbeitgeber verweisen auf etwa 70 Milliarden Euro, die sie allein für die Entgeltfortzahlung aufwenden müssen. Sie plädieren deshalb für eine zweite Finanzierungssäule in der gesetzlichen Krankenversicherung, die

auf privater, kapitalgedeckter finanzieller Vorsorge basiert.

Was die Arbeitgeber jedoch gerne unterschlagen, ist ihre Mitverantwortung an den gestiegenen Fehlzeiten und damit den Gesundheitskosten. Denn Fehlzeiten und hoher Krankenstand haben vielfach betriebliche Ursachen. Dies belegt insbesondere der Anstieg psychischer Erkrankungen. Das Aufspüren gesundheitsgefährdender

betrieblicher Gefährdungen sollte deshalb im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Betriebsräten liegen.

Dabei sind alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, seit 1996 nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ver-

pflichtet, die seit 2013 auch psychische Gefährdungen beinhalten muss. Während in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten dieser Verpflichtung weitgehend nachgekommen wird, ist dies in kleineren Betrieben vielfach nicht der Fall.

Hier sind auch die Betriebsräte gefordert. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 2008 entschieden, dass die Betriebsräte im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung nicht nur ein Mitbestimmungsrecht, sondern auch eine Mitbestimmungspflicht haben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass es bei der Gefährdungsbeurteilung nicht um die Suche nach konkreten Gefahren geht, sondern um potentielle Gesundheitsgefährdungen für die Beschäftigten. Die Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden. Zur Dokumentation gehören neben dem Ergebnis auch die darauf gestützten Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Auch hier ist der Betriebsrat gefordert, denn die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist die eine Sache, die Durchführung daraus resultierender Maßnahmen eine andere. ■

Peter Rudolph

BUNDESNETZAGENTUR

Jahresbericht Telekommunikation 2023

Die Bundesnetzagentur hat heute ihren Jahresbericht zum Bereich Telekommunikation 2023 veröffentlicht. Der Bericht enthält aktuelle Informationen zur Entwicklung des Telekommunikationsmarktes in Deutschland.

Sachinvestitionen

Die Investitionen in Sachanlagen auf dem Telekommunikationsmarkt lagen im Jahr 2023 bei 13,2 Mrd. Euro und sind verglichen mit dem Vorjahr in etwa konstant geblieben. Investitionsschwerpunkte der Unternehmen lagen wie im Vorjahr im Ausbau von Glasfaser- und 5G-Netzen.

Glasfaseranschlüsse

Die Anzahl der mit Glasfaser versorgten bzw. unmittelbar erreichbaren Endkundinnen und Endkunden (Homes Passed) hat sich im Jahr 2023 um 37 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 17,9 Mio. erhöht. Die aktiven und nicht aktiven Glasfaseranschlüsse (Homes Connected) verzeichneten allerdings einen geringeren Anstieg (14 Prozent) von 6,4 Mio. im Jahr 2022 auf 7,3 Mio. im Jahr 2023. Zugleich stieg die Verbreitung aktiver Glasfaseranschlüsse auf 4,3 Mio. und übertraf den Bestand Ende 2022 um ca. 900.000.

Der Anteil aktiver FttH/FttB-Anschlüsse (Homes Activated) an den gesamten aktiven Breitbandanschlüssen in Festnetzen ist von 9,1 Prozent im Jahr 2022 auf 11,2 Prozent zum Jahresende 2023 gestiegen. Die geringe Verbreitung solcher Anschlüsse ist im Wesentlichen auf den hohen Versorgungsgrad mit bestehenden leistungsfähigen Infrastrukturen (VDSL-Vectoring und HFC-Netze) zurückzuführen. Aufgrund steigender Nachfrage nach höheren Datenraten wird für die kommenden Jahre erwartet, dass sich der FttH/FttB-Anteil deutlich erhöhen wird.

Gesprächsminuten Festnetz und Mobilfunknetz

Das über Festnetze abgewickelte Gesprächsvolumen im Jahr 2023 ging gegenüber dem Vorjahr um 20 Prozent auf 64 Mrd. Gesprächsminuten zurück. Damit setzt sich der kontinuierliche Rückgang von Festnetzgesprächsvolumen, der durch die Pandemie unterbrochen wurde, weiter fort.

Im Jahr 2023 wurden über Mobilfunknetze im Inland rund 153,5 Mrd. abgehende Gesprächsminuten geführt. Dies entspricht im Durchschnitt rund 122 Minuten monatlich pro aktivem SIM-Profil. Insgesamt ist das über Mobilfunknetze im Inland abgewickelte Gesprächsvolumen im Jahr 2023 mit einer Abnahme um knapp vier Prozent gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Dies lässt sich unter anderem durch die zunehmende Nutzung von nummernunabhängigen interpersonellen Telekommunikationsdiensten, insbesondere von Messenger- und Videokonferenz-Diensten, erklären.

Messenger- und Videokonferenz-Dienste

Im Vergleich zum Vorjahr hat das in Deutschland über Messenger- und Videokonferenz-Dienste abgewickelte Kommunikationsvolumen weiter zugenommen. Im Jahr 2023 wurden 15,8 Mrd. (2022: 13,3 Mrd.) abgehende Sprachtelefonie-Anrufe sowie 8,2 Mrd. (2022: 7,7 Mrd.) abgehende Video-Anrufe über Messenger- und Videokonferenz-Dienste geführt. Das jeweilige Gesprächsvolumen ist dabei auf insgesamt 175,1 Mrd. (2022: 121,0 Mrd.) Sprachtelefonie-Minuten sowie auf 176,4 Mrd. (2022: 143,2 Mrd.) Videotelefonie-Minuten angewachsen. Zudem wurden im Jahr 2023 insgesamt 891,4 Mrd. (2022: 805,4 Mrd.)

Sofortnachrichten über Messenger- und Videokonferenz-Dienste versendet.

Mehr Datenvolumen im Festnetz und Mobilfunknetz

Im Jahr 2023 wurde in Deutschland in Festnetzen insgesamt ein Datenvolumen rund 132 Mrd. GB übertragen. Dies entspricht im Durchschnitt einem Datenvolumen von ca. 287 GB pro Anschluss und Monat. Im Vergleich zum Jahr 2022 stieg das in Deutschland in Festnetzen übertragene Datenvolumen um rund 11 Mrd. GB.

Im Jahr 2023 hat sich das durchschnittlich genutzte Datenvolumen in Mobilfunknetzen pro aktivem SIM-Profil und Monat gegenüber dem Vorjahr um etwa 36 Prozent auf 7,2 GB erhöht. Nach Erhebungen der Bundesnetzagentur belief sich das übertragene Datenvolumen über Mobilfunknetze im Inland im Jahr 2023 auf 9.118 Mio. GB gegenüber 6.714 Mio. GB im Jahr 2022. Der überwiegende Teil (91 Prozent) des Datenverkehrs wurde dabei über LTE realisiert, sechs Prozent des Datenverkehrs über das 5G-Netz und drei Prozent des Datenverkehrs über das GSM-Netz (2G) abgewickelt.

Der Jahresbericht Telekommunikation 2023 ist auf der Website der Bundesnetzagentur unter www.bundesnetzagentur.de/berichte veröffentlicht. ■

Fiete Wulff



Christliche Gewerkschaft
Postservice und Telekommunikation

CGPT hat gegen Verkauf der Telekom Aktien protestiert

In einem Schreiben an den für Infrastruktur zuständigen Wirtschaftsminister Habeck und an die CDU/CSU Opposition hat die Fachgewerkschaft für Telekommunikation CGPT gegen den Verkauf von Telekom Aktien protestiert. Mit dem Verkauf jeder Aktie verliert der Bund an Einfluss bei der Telekom. Bei diesem wichtigen Zukunftsmarkt an Einfluss zu verlieren, hält die CGPT für gefährlich.

Mensch im Mittelpunkt- CGPT
 Bundesvorstand der Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation,
 45131 Essen ♦ Alfredstr. 155 ♦ Telefon: (0201) 85 79 65 40 ♦ Fax: (0201) 85 79 65 49
 Internet: www.cgpt.de
 Instagram: [Fachgewerkschaft_CGPT](https://www.instagram.com/Fachgewerkschaft_CGPT)

BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHER SCHULUNGSANSPRUCH

Webinar statt Präsenzschiung?

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

(BAG am 7.2.2024 - 7 ABR 8/23)

Bei der Arbeitgeberin - einer Fluggesellschaft - ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte

zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorin-

stanzen die Arbeitgeberin verpflichtet. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Ebenso wie ein Betriebsrat hat die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar. ■

BUNDESVERWALTUNGSGERICHT IN LEIPZIG

Gewährung von Mehrleistungen schmälert nicht den Anspruch

Die Gewährung von Mehrleistungen nach dem Siebten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB VII) zu einer Witwen- und Halbwaisenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung schmälert nicht den beamtenrechtlichen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Bei den Klägern handelt es sich um die Ehefrau und die Kinder eines verbeamteten Universitätsprofessors, der bei einem Unfall im Jahr 2013 auf dem Canale Grande in Venedig zwar seine Ehefrau und die drei minderjährigen Kinder rettete, dabei aber selbst ums Leben kam. Der beklagte Freistaat gewährt den Klägern seitdem Hinterbliebenenversorgung. Seit April 2018 zahlt die Unfallkasse den Klägern eine Witwen- und Halbwaisenrente sowie eine Mehrleistung nach den

Bestimmungen des SGB VII. Daraufhin änderte der Beklagte die Hinterbliebenenversorgung und rechnete - nur - die Witwen- und Halbwaisenrente auf die den Klägern zustehenden Versorgungsbezüge an. Die entsprechenden Bescheide nahm der Beklagte später zurück und erstreckte die Anrechnung auch auf die den Klägern von der Unfallkasse gewährten Mehrleistungen. Die hiergegen nach erfolglos durchgeführten Vorverfahren erhobenen Klagen sind in beiden Instanzen ohne Erfolg geblieben.

Auf die Revisionen der Kläger hat das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidungen der Vorinstanzen und die angegriffenen Bescheide aufgehoben: Der Dienstherr ist verpflichtet, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren. Anrechnungsregelungen des Beamtenversorgungsrechts verfolgen den Zweck, eine Doppelversorgung des Beamten aus öffentlichen Kassen zu vermeiden. Zu einer Doppelversorgung kommt es, wenn neben dem Anspruch auf Versorgungsbezüge zusätzlich Ansprüche auf Leistungen nach dem Sozialversicherungsrecht mit Lohnersatz- oder Unterhaltersatzfunktion bestehen. Den hier streitigen Mehrleistungen kommt im Gegensatz zu der nach dem SGB VII gewährten

Witwen- und Halbwaisenrente nicht primär eine Lohnersatz- oder Unterhaltersatzfunktion zu. Sie werden vielmehr in erster Linie zur Honorierung einer Aufopferung des Einzelnen im Interesse des Gemeinwohls gewährt. Deshalb sind sie nicht auf die Versorgungsbezüge anzurechnen.

BVerwG 2 C 6.23 - Urteil vom 11. April 2024
Vorinstanzen:

VGH München, VGH 3 B 22.690 - Urteil vom 13. März 2023 -

VG Würzburg, VG W 1 K 20.770 - Urteil vom 08. Dezember 2020 -

BVerwG 2 C 7.23 - Urteil vom 11. April 2024
Vorinstanzen:

VGH München, VGH 3 B 22.694 - Urteil vom 13. März 2023 -

VG Würzburg, VG W 1 K 20.773 - Urteil vom 08. Dezember 2020 -

BVerwG 2 C 8.23 - Urteil vom 11. April 2024
Vorinstanzen:

VGH München, VGH 3 B 22.692 - Urteil vom 13. März 2023 -

VG Würzburg, VG W 1 K 20.771 - Urteil vom 08. Dezember 2020 -

BVerwG 2 C 9.23 - Urteil vom 11. April 2024
Vorinstanzen:

VGH München, VGH 3 B 22.693 - Urteil vom 13. März 2023 -

VG Würzburg, VG W 1 K 20.772 - Urteil vom 08. Dezember 2020 - ■



STUDIE „SOCIAL HEALTH@WORK“

Immer mehr Arbeitnehmer produktiv, aber erschöpft

Berlin, 21. Juni 2024 – Mobiles Arbeiten macht Beschäftigte produktiver. Allerdings können sie auch schwerer abschalten. Das geht aus der Langzeitstudie „social health@work“ der BARMER und der Universität St. Gallen hervor, die die Auswirkungen hybriden Arbeitens untersucht hat.

Demnach ist seit Mitte des Jahres 2022 der Anteil der Befragten, die sich als produktiv einschätzen, von 57 auf 60 Prozent gestiegen. Im selben Zeitraum ist jedoch die Quote derer, die in ihrer Freizeit die Arbeit ohne größere Mühe vergessen konnten, von 53 auf 47 Prozent gesunken. Zugleich stieg der Anteil der Beschäftigten leicht an, die sich nach der Arbeit emotional erschöpft fühlen. „Hybrides Arbeiten hat Vor- und Nachteile. Es steigert

zuletzt die Beschäftigten selbst gefragt. Elementar sei auch im „Homeoffice“ ein aktives Grenzmanagement, weil es vor Leistungseinbußen durch Konflikte zwischen Familie und Arbeit schützen könne.

Mobile Arbeit bleibt, wenn auch in geringerem Ausmaß

Für die Studie „social health@work“ sind seit Juli 2020 mehr als 8.000 Beschäftigte aus mehr als 22 Branchen halbjährlich in ganz Deutschland befragt worden. Demnach ist mobiles Arbeiten auch nach Corona erhalten geblieben, allerdings in geringerem Umfang. Während in der Pandemie die Beschäftigten bis zu 36 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice arbeiteten, waren es zuletzt 28 Prozent. Das entspricht 1,8 versus 1,4 Arbeitstagen in der Woche. Dabei ist gut

Stephan Böhm von der Universität St. Gallen. Zuletzt seien diese von rund 62 Prozent der Beschäftigten positiv beurteilt worden. Führungskräfte müssten dafür sorgen, dass Teams sich trotz räumlicher Distanz und verschiedener Bedürfnisse verbunden fühlen und effektiv zusammenarbeiten könnten. Wichtig sei auch ein fairer, unvoreingenommener Führungsstil, um Inklusion im Team zu fördern. Dies würden 57 Prozent der Befragten bei ihren Führungskräften als gegeben sehen.

Große Branchenunterschiede bei der Digitalisierung

Wie aus der Studie „social health@work“ weiter hervorgeht, unterscheiden sich einzelne Branchen bei der Digitalisierung zum Teil deutlich. Demnach ist diese seit Ende der Corona-Pandemie in fast allen Bereichen

etwas zurückgegangen. Ein niedriger Digitalisierungsgrad ist derzeit im Bereich Gastgewerbe, Hotel, Tourismus zu verzeichnen. Ein mittlerer Digitalisierungsgrad herrscht zum Beispiel auf dem Sektor Verwaltung, Administration, öffentliche Dienstleistungen vor. Am stärksten hat die Digitalisierung in den Arbeitsalltag im Bereich Marketing, Werbung, PR, Beratung Einzug gehalten. „In einzelnen Branchen mögen unterschiedliche Arbeitsbedingungen vorherrschen. Alle Unternehmen müssen aber gleichermaßen für Rahmenbedingungen sorgen, die auch in Zukunft ein gesundes und erfolgreiches Arbeiten ermöglichen. Die BARMER bietet hierzu ein umfassendes und passgenaues Angebot für Betrieb-

liches Gesundheitsmanagement“, sagt BARMER-Chef Straub. Sie halte für Unternehmen aller Größen ein flächendeckendes Angebot für Gesundheitsförderung vor. Das könne zum Beispiel dabei helfen, die Gesundheitskompetenz und das Stressmanagement von Mitarbeitern zu stärken. ■



Bildnachweis © 320061240 - bnenin - www.stock.adobe.com

die Flexibilität, lässt aber auch Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und kann zu Stress und Erschöpfung führen. Deshalb muss mit den neuen Formen des Arbeitens sachgerecht umgegangen werden, damit Beschäftigte langfristig gesund und leistungsfähig bleiben“, sagt Prof. Dr. med. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER. Hier seien nicht

jeder zweite Beschäftigte mit der Flexibilität der Arbeitsbedingungen zufrieden. „Auch wenn Unternehmen wieder verstärkt zur Präsenzarbeit übergehen, bleiben die positiven Effekte des hybriden Arbeitens erhalten. Führungskräfte haben sich den veränderten Bedingungen ebenfalls angepasst und ihre virtuellen Führungsfähigkeiten weiterentwickelt“, sagt Studienautor Prof. Dr.

FÜR BETRIEBSRÄTE

Wichtige arbeitsrechtliche Entscheidungen aus 2023

Vergütung von Betriebsräten

Werden Betriebsräte zu hoch bezahlt, kann gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot verstoßen werden. Dies kann dazu führen, dass sich etwaige Verantwortliche wegen Untreue gem. § 266 1 StGB strafbar machen. Im Falle von VW wurden die Verantwortlichen jedoch nicht rechtskräftig verurteilt. Vielmehr wurde das erstinstanzliche Urteil in der Revision aufgehoben und zur neuen Verhandlung an das Landgericht zurückverwiesen. (BGH 10. 1. 2023 - 6 StR 133/22)

Außerordentliche Kündigung bei Arbeitszeitbetrug

Auch bei einem Arbeitszeitbetrug in Höhe von zehn Minuten kann der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung aussprechen. Davor bedarf es keiner Abmahnung. (LAG Hamm 27. 1. 2023 - 13 Sa 1007/22)

Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit

Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass Frauen einen Anspruch auf den gleichen Lohn haben wie Männer, wenn sie die gleiche Arbeit erbringen. Dabei ist es unerheblich, ob Männer einen besseren Lohn ausgehandelt haben. (BAG 16. 2. 2023 - 8 AZR 450/21)

Vergütungszuschlag bei Nachtarbeit

Sieht eine Tarifvertragsregelung einen höheren Zuschlag für unregelmäßige als für regelmäßige Nachtarbeit vor, bedarf es für diese Regelung eines sachlichen Grundes. Andernfalls verstößt die Regelung gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Grundgesetzes. Dieser sachliche Grund muss im Tarifvertrag erkennbar sein. (BAG 22. 2. 2023 - 10 AZR 332/20)

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Zeiterfassung

Der Betriebsrat hat bei der Art und Weise der Arbeitszeiterfassung ein Mitbestimmungsrecht. Dies erstreckt sich insbesondere auf die Auswahl der Zeiterfassungssysteme sowie die verwendete Software. (LAG München 22. 5. 2023 - 4 Ta BV 24/23)

Vorsitzender des Betriebsrats kann kein Datenschutzbeauftragter sein

Der Vorsitzende eines Betriebsrats kann nicht zum Datenschutzbeauftragten berufen werden. (BAG 6.6. 2023 - 9 AZR 383/19)

Kein grundsätzliches Beweisverwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

Es besteht kein grundsätzliches Beweisverwertungsverbot im Kündigungsschutzprozess von Aufnahmen, die vorsätzliches, vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers beweisen sollen. Dem steht nicht entgegen, dass die Überwachungsmaßnahmen teilweise nicht mit dem Datenschutzrecht vereinbar sind.

Außerordentliche Kündigung wegen Beleidigung in privater Chatgruppe

Tätigt der Arbeitnehmer rassistische oder beleidigende Äußerungen in einer privaten Chatgruppe kann dies zur außerordentlichen Kündigung führen, wenn er sich in solcher Weise über Kollegen und Vorgesetzte äußert. Auf Vertraulichkeit kann sich der Äußernde nur im Ausnahmefall berufen. (BAG 24. 8. 2023 - 2 AZR 17/23)

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Verbot privater Handynutzung

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nicht anhören, wenn er die private Nutzung des Handys verbietet. Ein entsprechendes Verbot ist nicht mitbestimmungspflichtig, weil sie das unmittelbare Arbeitsverhalten der Beschäftigten betrifft. (BAG 17. 10. 2023 - 1 ABR 24/22)

Tägliche und wöchentliche Ruhezeit müssen zusammengerechnet werden

Der europäische Gerichtshof hat entschieden, dass tägliche und wöchentliche Ruhezeiten zwei eigene Rechte des Arbeitnehmers sind, die jeweils beide eingehalten werden müssen. (EuGH 2. 3. 2023 -C-477/21). Folgen sie aufeinander sind beide zu gewähren und zusammenzurechnen. ■

PM VdAA



CGPT Bundesvorsitzender Ulrich Bösl im Gespräch mit der Landtagsabgeordneten Anke Fuchs-Dreisbach

SCHWESTERGEWERKSCHAFT CGM FEIERT 125-JÄHRIGES JUBILÄUM

Hier ein Lebensbildnis ihres Gründers: FRANZ WIEBER

Wiebers Wiege stand in einem kleinem Bauerndörfchen im Hessenland. Am 24. März 1858 wurde er in Hünhan als der jüngste von sieben Geschwistern geboren. Seine Eltern waren „kleine Landleute“, die im Winter noch eine Weberei betrieben. In seinen Lebenserinnerungen erzählt er: „Sonstige Arbeitsgelegenheit in Fabriken usw. war nicht gegeben. Die Einkommen waren gering. Ich erinnere mich noch, dass der Tagelohn meiner älteren Schwester, wenn sie in der Erntezeit bei größeren Bauern arbeitete, nicht ganz zwei Silbergroschen betrug und die Kost. Dafür wurde gearbeitet von des Morgens, wenn der Tag graute, bis zum späten Abend“.

Da ihm die Heimat keine Arbeitsmöglichkeiten bieten konnte, ging der junge Wieber ins Industriegebiet und arbeitete zunächst in einem Bochumer Stahlwerk am Puddelofen. Später erlernte er die Formerei. Im Industrieland an Rhein und Ruhr erlebte er die soziale Not und Verelendung der Arbeiterschaft in den 70er Jahren am eigenen Leibe. Seine Lebenserinnerung ist eine eindrucksvolle Anklage dieser sozialen Missstände: „Übermäßig lange Arbeitszeiten, Überstunden, Sonntagsarbeit, Hungerlöhne, Arbeitslosigkeit, mangelhafter Arbeitsschutz, politische Entrechtung, „Schwarze Listen“, das Fehlen jeglicher Sozialversicherung, all das und noch vieles andere mehr lastete auf der Arbeiterschaft. Wieber berichtet: „Kolonnenweise wurden Arbeiter bei den Wahlen zur Wahlurne geführt und überwacht, welche Stimmzettel sie abgeben. Hunderte wurden auf die Straße geworfen, weil sie nicht gewählt hatten, wie manche Herren der Großindustrie und des Bergbaues es verlangten“. — Das Sozialistengesetz von 1878 machte alle Selbsthilfeorganisationen der Arbeiter unmöglich. „Auch die Ansätze zu Organisationen, die auf christlicher Arbeiterseite sich gebildet hatten, wurden im Keime erstickt. Das Sozialistengesetz hat die Arbeiterbewegung um ein Jahrzehnt zurückgeworfen. Den Nutzen davon hatte der Kapitalismus“.

Nach Ableistung seines Militärdienstes ging Wieber 1882 nach Duisburg. Dort war er zunächst jahrelang Mitglied im katholischen Gesellenverein. „Der Gesellenverein, den ich sehr hoch schätze, konnte aber für die Industriearbeiter nicht ganz genügen“. Darum reifte in ihm der Plan: Gründung eines Fachvereins, einer Gewerkschaft. Aber die Schwierigkeiten schienen zunächst unüberwindlich. Einmal stand das Sozialistengesetz hemmend im Wege und zum anderen hielt seine Formerkollegen die Furcht vor Entlassung zurück. In den Statuten musste alles vermieden werden, was auf Gewerkschaftscharakter hindeutete. Von Streik oder Lohnbewegung durfte nicht die Rede

Arbeitskollegen, die treu zu ihm standen, die Arbeit nieder. Das war der erste Streik in der Industriestadt Duisburg. Die „Schwarzen Listen“ sorgten dafür, dass Wieber und seine Freunde vier Monate keine Arbeit fanden. Drei seiner Mitarbeiter wurden sogar zu mehrmonatigen Gefängnisstrafen verurteilt.

Der Versuch, im neugegründeten „Zentralverein der Former“ mit den Sozialisten zusammenzuarbeiten, scheiterte an den religionsfeindlichen Tendenzen des Verbandes. 1895 trat darum der Duisburger Verein wieder geschlossen aus dem „Zentralverein“ aus. Die Idee einer gemeinsamen Organisation hatte sich als undurchführbar erwiesen.

Als das Sozialistengesetz gefallen war, entstand in Duisburg ein starker katholischer Arbeiterverein, der schon bald 1500 Mitglieder zählte. Wieber trat ihm als einer der ersten bei und hat an führender Stelle mitgearbeitet. Aus dem alten „Fachverein“ und dem katholischen Arbeiterverein erfolgte dann 1899 unter Wiebers Führung die Gründung des „Christlichen Metallearbeiterverbandes“. Wieber wurde Vorsitzender und Redakteur zugleich. In schier übermenschlicher Anstrengung hat er den Verband aufgebaut und trat

1901 ganz in seine Dienste.

Seine Lebenserinnerungen schließt Wieber mit den mahnenden Worten: „Mögen die Jüngeren den Fußtapfen der Alten folgen und mit gleicher Begeisterung, gleichem Opfersinn und gleicher Hingabe für die Ausbreitung unserer Organisation, der christlichen Gewerkschaften und der konfessionellen Arbeitervereine, eintreten. Es wird das auch der beste Dank sein, den sie den Alten abstaten können“.



Aktuelle Titelseite der DGZ Ausgabe Juli 2024

sein. Darum hieß es in der Satzung: „Der Zweck des Vereins ist, die Ehre und das Interesse der Former und verwandter Berufsgenossen zu wahren“. Auf dieser Grundlage gründete er 1887 den „Christlichen Fachverein der Former und verwandter Berufsgenossen von Duisburg“. Um der Gefahr der Entlassung zu entgehen, musste alles im Stillen geschehen. Aber als sich die Fachvereine weiter ausbreiteten, konnte seine Tätigkeit nicht verborgen bleiben. Weihnachten 1889 wurde Wieber entlassen. Aus Solidarität legten seine

75 JAHRE GRUNDGESETZ

Eine Erfolgsgeschichte mit Baustellen

Am 23. Mai 2024 jährt sich zum 75. Mal das Datum der Verkündung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.

Das Grundgesetz war das Gerüst für die Erfolgsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland

Auf den Tag genau vier Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges am 08. Mai 1949 beschlossen und zwei Wochen später am 23. Mai 1949 mit der Verkündung in Kraft getreten, ebnete es den damals kaum für möglich gehaltenen raschen Aufstieg der jungen Bundesrepublik Deutschland aus der Trümmerwüste des Zweiten Weltkrieges hin zu einer der stärksten Volkswirtschaften nur wenige Jahre später. Ohne das Grundgesetz hätte es das deutsche Wirtschaftswunder kaum gegeben, und ohne das Wirtschaftswunder hätte die zweite Demokratie auf deutschem Boden kaum Chance auf eine breite Akzeptanz in der Bevölkerung gehabt!

Die Bundesrepublik Deutschland kann zu Recht stolz auf dieses Jubiläum sein. Die Artikel des Grundgesetzes sind zu einem überwiegenden Teil klar und für jeden verständlich formuliert:

- Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. (Art. 1 Abs. 1)
- Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden. (Art. 2 Abs. 2)
- Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (Art. 3 Abs. 1)

Diese beispielhaft genannten Bestimmungen sind in ihrer sprachlichen Einfachheit, aber Deutlichkeit und Verständlichkeit für jede/n ein Vorbild, wie es eigentlich auf alle gesetzlichen Regelungen angewendet werden sollte. Aber leider mangelt es vielen Gesetzen an solchen unmissverständlichen Bestimmungen.

Die Väter des Grundgesetzes haben aus leidlichen Erfahrungen heraus ein ausgeklügeltes System der gegenseitigen Kontrolle, aber auch der gemeinsamen Verantwortung von Bund und Ländern geschaffen, das sich in den

vergangenen 75 Jahren bewährt hat und das von seiner Systematik her dazu bestimmt ist, die Bundesrepublik Deutschland vor radikalen politischen Umwälzungen zu bewahren.

Eine radikale Landesregierung kann im politischen Gefüge der Bundesrepublik nur begrenzten Schaden anrichten – ebenso, wie eine radikale Bundesregierung nicht gegen die Länder durchregieren kann.

Mit dem Bundesverfassungsgericht haben die Väter des Grundgesetzes ein starkes gerichtliches Bollwerk geschaffen, das nicht umgangen werden kann. Und dank der Ewigkeitsklausel ist es jeder Regierung verfassungsrechtlich verboten, die in Art. 1 – 20 festgelegten Grundrechte nachteilig zu verändern oder gar abzuschaffen.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschland (CGB) gratuliert der Bundesrepublik Deutschland zu diesem besonderen Jubiläum!

Gleichzeitig gilt es in der heutigen Zeit umso mehr, das Grundgesetz an aktuelle Entwicklungen anzupassen und besser vor extremistischen Bestrebungen zu schützen!

Die wichtigsten Punkte aus CGB-Sicht:

- Der CGB unterstützt die Bestrebungen der Politik, das Bundesverfassungsgericht stärker vor Eingriffen in seine Zusammensetzung oder seine Strukturen zu schützen. Insbesondere sind Bestrebungen begrüßenswert, die Hürde für eine Änderung des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes auf eine Zwei Drittel-Mehrheit hochzusetzen. Auch sollte eine Arbeitsfähigkeit des Bundesverfassungsgerichts im Falle einer politischen Blockade bei der Benennung neuer Richter gewährleistet sein!
- Das Bekenntnis zu einer Mitgliedschaft in der Europäischen Union und im Europarat sollte in das Grundgesetz aufgenommen werden. Damit würde einer Bundesregierung ein sogenannter „Dexit“ aus der EU erheblich erschwert – ebenso ein Austritt aus dem Europarat mit der Folge, dass die Europäische Menschenrechtskonvention nicht mehr zur Anwendung kommt!



• Art. 9 Grundgesetz, das die Koalitionsfreiheit regelt, ist um eine Bestimmung zu ergänzen, dass niemand wegen einer Mitgliedschaft/Nichtmitgliedschaft zu einer Gewerkschaft benachteiligt werden darf. Diese Bestimmung ist aus Sicht des CGB notwendig, weil in vielen Betrieben Mitglieder von Nicht DGB-Gewerkschaften versteckt oder offen diskriminiert werden. Es kann nicht sein, dass z.B. jungen Menschen ein Ausbildungsverhältnis, eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis oder eine berufliche Karriere verwehrt werden, nur weil sie nicht Mitglied einer bestimmten Gewerkschaft werden wollen!

- Das Föderalismusprinzip hat insbesondere in der Schulpolitik zu einer Vielzahl von Versuchslaboren auf Länderebene geführt, die oft nicht zum Wohl der Betroffenen ausgefallen sind. Gerade im Hinblick auf die Notwendigkeit, die jungen Menschen besser auf das Berufsleben vorzubereiten, sollte die Kleinstaaterei in der Schulpolitik begrenzt und dem Bund eine Regelungskompetenz in Sachen schulischer und dualer Ausbildung zugesprochen werden!
- In Anerkennung, dass es auch Menschen gibt, die sich nicht als Mann oder Frau sehen, sollte Art. 3 Abs. 2 die Gleichberechtigung von Menschen jeglichen Geschlechts regeln.
- Die Verpflichtung zur Förderung von Ausbildung und Arbeit sollte als Staatsziel in das Grundgesetz aufgenommen werden. ■

*Henning Röders,
stv. CGB-Bundesvorsitzender*

30 JAHRE PAKETZENTREN:

1994 Revolution in der Paketlogistik, heute Drehscheibe des internationalen E-Commerce

Vor 30 Jahren begann die damalige „Deutsche Bundespost POSTDIENST“ für ihren Bereich „Fracht“ (heutiges Paketgeschäft) mit dem Bau von 33 typgleichen „Frachtpostzentren“, die an verkehrsgünstigen Standorten gelegen und mit modernster Verteiltechnik ausgestattet waren. Es war die Geburtsstunde der modernen High-Tech-Paketlogistik in Deutschland. Am 26. Mai 1994 nahm das erste dieser hochautomatisierten Paketzentren in Hagen-Fley die Arbeit auf, 32 weitere folgten bis Juni 1995. Für diesen Kraftakt investierte die Post seinerzeit insgesamt 4 Milliarden DM. Mit Erfolg: Die neuen Sortierzentren sorgten dafür, dass täglich 2,5 Millionen Pakete so schnell und wirtschaftlich wie nie zuvor befördert und zugestellt werden konnten.

Bis heute sind alle 33 Paketzentren in Betrieb. Gemeinsam mit fünf weiteren Standorten, die wesentlich später errichtet wurden, bewältigen sie aktuell die Sortierung von 6,3 Millionen Paketen täglich, in der Vorweihnachtszeit sogar fast das Doppelte. War der Frachtbereich vor 30 Jahren ein Sanierungsfall, so ist das Paketgeschäft heute mit einem Umsatz von über 6,7 Milliarden Euro und einem Marktanteil von mehr als 40 Prozent der Wachstumsmotor im Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland der DHL Group und im stark wachsenden E-Commerce ein Knotenpunkt für Paketsendungen aus ganz Europa und der Welt. Denn die 38 Paketzentren sind heute dank digitaler Technologie und modernster Abläufe untereinander verknüpft und agieren im besten Sinne europäisch – denn auch der E-Commerce wächst europäisch. So betreibt der Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland gemeinsam mit weiteren DHL-Sparten seit diesem Frühjahr sein erstes Sortierzentrum im polnischen Posen. Post & Paket Deutschland verbindet zunehmend Händler und Verbraucher über europäische Landesgrenzen hinaus.

Marc Hitschfeld, Betriebschef (Chief Operations Officer) der deutschen Post- und Paketsparte, sagt: „Seit 30 Jahren bilden unsere Paketzentren

das Rückgrat der Versorgung der deutschen Haushalte – sowohl in Ballungsräumen als auch im ländlichen Raum. Das zeigt eindrucksvoll, wie wegweisend und vorausschauend die Entscheidung zum Aufbau eines flächendeckenden neuen Sortier- und Verteilnetzes und wie sinnvoll die Milliarden-Investitionen seinerzeit waren. Diesem Meilenstein in unserer jahrhundertalten Geschichte ist es zu verdanken, dass Kunden auch heute noch, trotz des enormen Paketwachstums in den letzten Jahren, die meisten Pakete bereits am nächsten Werktag erhalten und Transparenz über den Zustellweg haben.“

Normierung als Erfolgsrezept
Kernbestandteil des Konzepts „Frachtpost“ war der Aufbau von 33 weitgehend gleichen „Frachtpostzentren“: ähnlich große Grundstücke, eingeschossig und in U-Form gebaute Gebäude sowie gleich hohe Laderampen und Tore für vergleichbar große Fahrzeuge. Die neuen Frachtpostzentren lösten die Paketämter ab, die bis dahin inmitten der Innenstädte, meist in unmittelbarer Nähe von Bahnhöfen, gelegen waren. Mit der Installation der Technik beauftragte die Post die Firma Siemens. Sie lieferte die Anlagen schlüsselfertig für alle 33 Frachtpostzentren und gewährleistete so, dass überall mit identischer Technik gearbeitet wurde. Das neue Frachtnetz sorgte dafür, dass jedes Paket nur noch zweimal statt zuvor bis zu siebenmal umgeschlagen wurde. Neben der besseren Effizienz und dem Abbau der Kosten hatte das neue Netz zwei weitere große Vorteile: Schnelligkeit und weniger Umweltbelastung. Pakete erreichten die Empfänger nun größtenteils bereits am Tag nach der Einlieferung. Und die Optimierung des Transports zwischen den Frachtpostzentren verbesserte die Auslastung der Fahrzeuge und verminderte entsprechend die Zahl der Fahrten.

Die Standorte des flächendeckenden Paketnetzes

Als erster der 33 Standorte nahm das Frachtpostzentrum in Hagen im Mai die Arbeit auf, danach folgten in dieser Reihenfolge Börnicke, Rüdersdorf, Neumark, Bruchsal, Greven-Reckenfeld, Kitzingen, Regensburg, Neumünster, Nohra, Osterweddingen,

Ottendorf-Okrilla, Neustrelitz, Neuwied, Staufenberg, Hamburg, Bremen Hemelingen, Lahr, Radefeld, Augsburg, Dorsten, Saulheim, Köln, Feucht, Speyer, Günzburg, Köngen, Eutingen, Krefeld, Hannover, Rodgau und Aschheim. Das letzte Paketzentrum aus dieser Maßnahme ging im Juni 1995 in Bielefeld an den Start.

Erst Jahrzehnte später wurde das nationale Paketnetz vor dem Hintergrund steigender Sendungsmengen deutlich modernisiert und die Sortierkapazität der 33 bestehenden Standorte auf 32.000 Sendungen pro Stunde erhöht. Außerdem kamen fünf neue große Standorte hinzu, nämlich Obertshausen (2016), Bremen GVZ (2018), Bochum (2019), Ludwigsfelde (2022) und Aschheim II (2023), die sogar eine Sortierkapazität von bis zu 50.000 Sendungen pro Stunde haben. Und erst im März dieses Jahres hat DHL in Posen (Polen) eines der größten und modernsten Zentren für Paketsortierung und Logistik in Europa in Betrieb genommen. Damit betreibt DHL – unter dieser Marke firmiert das deutsche Paketgeschäft seit 2003 – aktuell 38 Paketzentren in ganz Deutschland sowie eines in Polen.

Weitere Maßnahmen zur Sanierung der Deutschen Bundespost POSTDIENST

Damit die Sortierzentren ihre volle Wirkung entfalten konnten, mussten Pakete maschinenfähig und computerlesbar werden. Dafür wurde das seinerzeit unübersichtliche und aus 119 Sendungsarten bestehende Produktangebot entschlackt und das neue Normprodukt „Post-Paket“ erblickte das Licht der Welt. Fortan wurden Pakete mit Barcodes versehen, die eine computergestützte Sendungsverfolgung ermöglichten. Zudem wurde der Preis nach Gewicht und nicht mehr nach Entfernung gestaffelt.

Dies waren allerdings nicht die einzigen Maßnahmen zur Sanierung der Deutschen Bundespost POSTDIENST in den 90er-Jahren. Auch der Briefbereich sollte auf Vordermann gebracht werden: Ein Konzept mit dem Namen „Brief 2000“ sah im Wesentlichen den Bau von 83 hochautomatisierten Briefzentren vor, von denen die ersten beiden – Straubing und Münster – Ende

1994 ans Netz gingen. Auch ein neues, übersichtliches Briefproduktangebot wurde vom Management verabschiedet. Dazu vereinfachte die fünfstellige Postleitzahl, die bereits 1993 eingeführt worden war, den Arbeitsablauf. Hinzu kamen neue Filialkonzepte, die in dieser Zeit forciert wurden: Postagenturen ersetzen schrittweise eigenbetriebene Filialen, was zu deutlich kundenfreundlicheren Öffnungszeiten beitrug, und "Open Service" sorgte dafür, dass Kunden nicht mehr hinter Panzerglas, sondern an offenen Theken bedient wurden. Zahlen, Daten und Fakten zum Frachtpostkonzept aus den 90er-Jahren
670 Millionen Frachtpostsendungen

beförderte die Deutsche Bundespost POSTDIENST 1993; ihr Marktanteil betrug 26 Prozent. 4 Milliarden DM investierte die Deutsche Bundespost POSTDIENST in ihr neues Fracht-/ Paketnetz. 2 statt 7: Durchliefen die Pakete vor 1994 sieben Stationen zwischen Einlieferungsstelle des Absenders und Zustellbasis des Empfängers, so waren es nach dem automatisierten neuen Frachtpostkonzept nur noch zwei. 8 von 33: Acht der 33 Paketzentren entstanden im Osten Deutschlands, also deutlich mehr, als es dem Anteil der damaligen "neuen Bundesländer" an der Gesamtbevölkerung entsprochen hätte. Maßgeblich waren dafür im We-

sentlichen zwei Gründe: Die Ost-Bundesländer vereinigten rund ein Drittel der Fläche Deutschlands auf sich. Und die Kapazitäten waren auf die wachsende Zusammenarbeit mit den osteuropäischen Nachbarn, vor allem Polen und Tschechien, ausgerichtet. Mit 23.000 Quadratkilometern hatte das Paketzentrum in Neustrelitz (Mecklenburg-Vorpommern) flächenmäßig den größten Versorgungsbereich Deutschlands. Von der Einwohnerzahl her hatte das Frachtzentrum Dorsten im Ruhrgebiet mit 3,9 Millionen Einwohnern den größten Versorgungsbereich zu bedienen. ■

GESUNDHEIT GEHT VOR

CGB/CDA AG in Berlin

Am 19. Juni fand in der CDA-Hauptgeschäftsstelle in Berlin die konstituierende Bundesvorstandssitzung der CGB-Arbeitsgemeinschaft der CDA statt. Im Mittelpunkt der politischen Aussprache standen Rückblicke auf den CDU-Bundesparteitag und die Europawahlen. Die Vorstandsmitglieder zeigten sich besorgt über das gute Abschneiden der rechtsextremistischen AfD, insbesondere in den fünf mitteldeutschen Bundesländern, das sich nicht allein mit der Unzufriedenheit der Bevölkerungsmehrheit mit der Arbeit der Bundesregierung und der sie tragenden Parteien erklären lässt.

Zufrieden äußerte sich der wiedergewählte Bundesvorsitzende der AG und Chef der CGPT, Ulrich Bösl, über die positive Reaktion der Union auf die Forderung von CGPT und CGB nach Einführung der 5-Tage-Woche und des arbeitsfreien Samstags für die Briefzusteller.

Nach den internen Beratungen traf sich der Bundesvorstand im Berliner

Abgeordnetenhaus zu einem Meinungsaustausch mit dem sozialpolitischen Sprecher der CDU-Fraktion des Landesparlaments, Björn Wohlert. Der Wahlkreisabgeordnete und Ortsvorsitzende der CDU-Wittenau, der seit Mai auch CDA-Kollege ist, informierte seine Besucher über die besonderen sozialpolitischen Herausforderungen, denen sich die Landesregierung stellen müsse. Er verwies dabei u.a. auf das Problem fehlender Flüchtlingsunterkünfte, das angesichts des generellen Woh-

nungsmangels zu Notlösungen mit Massenunterkünften zwingt, die aber die Integration der Geflüchteten erschweren und deren Radikalisierung begünstigen. Als Herausforderung bezeichnete Wohlert auch die haushaltspolitischen Sparvorgaben, von denen das Sozialressort nicht ausgenommen sei. Der Wildwuchs an Förderinstrumenten, mit denen die Vorgängerregierung vor allem Klientelpolitik betrieben habe, biete Einsparpotentiale, ■ bei aber nur schwer zurechtzustutzen.



Ulrich Bösel, CGPT, im Meinungsaustausch mit dem sozialpolitischen Sprecher der CDU-Fraktion des Landesparlaments Björn Wohlert

GESUNDHEIT GEHT VOR

Schutz vor UV-Strahlen

Die Berufsgenossenschaft BG Verkehr weist wieder auf die Gefährlichkeit von UV-Strahlen hin.

Nie sollte man sich ungeschützt längere Zeit der Sonnenausstrahlung aussetzen. Zum Schutz gegen die UV-Strah-

lung sollte man sich durch passende Sonnenschutzcreme schützen, wird empfohlen. Die UV-Strahlung kann weißen und braunen Hautkrebs befördern. Beide Krebsarten sind nicht zu unterschätzen. Deshalb Sonnencreme

zur Vorbeugung nutzen und bei Veränderung der Haut besser einmal öfter zum Hautarzt. ■

Ulrich Bösl

STUDIE: DEUTSCHE SIND 69 STUNDEN PRO WOCHE ONLINE

Jede*r Sechste will Internetnutzung reduzieren

Postbank Digitalstudie 2024

86 Prozent surfen per Smartphone – rund 24 Stunden pro Woche. Knapp die Hälfte der Älteren will ihre Zeit für andere Aktivitäten nutzen.

Nach wie vor verbringen die Deutschen viel Zeit im Internet: Durchschnittlich 69 Stunden sind sie pro Woche online. Dies bedeutet zwar einen leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (71 Stunden), ist aber der zweithöchste Wert seit Beginn der Erhebung und rund 13 Stunden mehr als im Corona-Jahr 2020. Die Digital Natives surfen durchschnittlich sogar 85 Stunden pro Woche. Zum Vergleich: Digital Immigrants (Personen ab 40) nutzen rund 62 Stunden pro Woche das Internet. Doch ein wachsender Anteil der Deutschen empfindet die Internetnutzung als zu intensiv. 17 Prozent wollen die private Online-Zeit verringern. Das sind Ergebnisse der repräsentativen „Postbank Digitalstudie 2024“.

Bei der Internetnutzung ist das Smartphone mit 86 Prozent und einer Nutzungsdauer von 24 Stunden wöchentlich unangefochtener Favorit.

Danach folgt der Laptop mit 67 Prozent und 11,5 Wochenstunden. Der Desktop-PC wird von 47 Prozent der Befragten verwendet und kommt auf 9,8 Stunden pro Woche. Das Smart-TV wird 9,6 Stunden pro Woche zum Surfen genutzt und das Tablet 5,7 Stunden. Der Einsatz intelligenter Sprachassistenten nimmt leicht zu: 21 Prozent der Befragten verwenden sie inzwischen (2023: 17 Prozent) und verbringen durchschnittlich 3,1 Stunden pro Woche damit. „Wearables“ (z.B. Smartwatches und Fitness-Tracker) nutzen 13 Prozent der Befragten und wenden dafür durchschnittlich 3,3 Stunden pro Woche auf. Besonders die Digital Natives treiben den Fitness-Trend voran. Sie nutzen Smartwatches und Co. durchschnittlich 5,5 Stunden pro Woche. Auch beim Smartphone sind die 18- bis 39-Jährigen mit 33,5 Stunden deutlich länger online als die Generation 40plus mit 19,6 Stunden.

„Das Smartphone hat nochmals an Bedeutung zugelegt. Vor allem für die Jüngeren ist es das entscheidende Ge-

rät, um zu kommunizieren, sich zu informieren, sich zu zerstreuen und zu shoppen“, sagt Thomas Brosch, Leiter Digitalvertrieb der Postbank. „Diesem Trend folgen wir mit unserer Mobile-First-Strategie, indem wir künftig alle Bankgeschäfte benutzerfreundlich und sicher auf dem Smartphone anbieten.“ Entertainment: Weniger Menschen verzichten auf Streaming als im Vorjahr. Digitale Medien sind aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Dennoch planen 17 Prozent der Befragten, ihre Internetnutzung einzuschränken. 36 Prozent von ihnen möchten weniger



Bildnachweis © 522952666 - Syda Productions - www.stock.adobe.com

online shoppen – ein Anstieg um neun Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Zudem wollen 19 Prozent der Befragten Videocalls reduzieren, was ebenfalls einer Zunahme um neun Prozentpunkte entspricht. Auf den Serienmarathon zu verzichten, fällt den Deutschen dagegen deutlich schwerer: Nur noch 18 Prozent sind bereit, weniger zu streamen – im Vorjahr waren es noch 29 Prozent. Top-Nennung bleibt dagegen der zeitweise Verzicht auf Facebook, Instagram & Co., den wie im Vorjahr 40 Prozent anstreben.

Ältere Nutzer wollen offline mehr erleben und die Gesundheit schonen.

Die internetfreie Zeit wollen 37 Prozent der Befragten für andere Dinge nutzen – vor allem die Älteren. In der Gruppe der ab 40-Jährigen äußerten 45 Prozent den Wunsch nach mehr Aktivitäten abseits des Internets, bei den 18- bis 39-Jährigen sind es 32 Prozent. Gesundheitliche Aspekte spielen ebenfalls eine Rolle: 34 Prozent möchten ihre Internetnutzung reduzieren, um

negative Auswirkungen auf die Gesundheit zu vermeiden (2023: 30 Prozent). Fast ebenso viele (31 Prozent) wollen Freunde und Familie häufiger persönlich treffen. Auch weniger Multitasking, weniger Ablenkung sowie die Steigerung von Konzentrationsfähigkeit und Produktivität sind wichtige Argumente. 26 Prozent geben an, dass sie nicht ständig erreichbar sein wollen (2023: 21 Prozent). Dieser Wunsch ist bei den ab 40-Jährigen (31 Prozent) deutlich stärker ausgeprägt als bei den Jüngeren (23 Prozent).

Hauptgrund für mehr Internetnutzung: Mehr Flexibilität über Geschäftszeiten hinaus

Für zwölf Prozent der Befragten gibt es keinen Grund für Digital Detox, sie wollen ihre digitalen Aktivitäten sogar weiter steigern. Jede*r Zweite in dieser Gruppe hat den Wunsch, Dinge unabhängig von Geschäftszeiten zu erledigen. Der Zuwachs an Flexibilität ist für 58 Prozent der Älteren, aber nur für 39 Prozent der Jüngeren entscheidend. An zweiter Stelle steht der Wunsch, mit Menschen Kontakt zu halten, die man nicht so einfach

persönlich treffen kann. 51 Prozent der ab 40-Jährigen sind dieser Meinung und 44 Prozent der Digital Natives.

Hintergrundinformationen zur Postbank Digitalstudie 2024

Für die „Postbank Digitalstudie 2024 – Die digitalen Deutschen“ wurden im April dieses Jahres 3.171 Einwohner*innen befragt. Die Postbank untersucht mit der Studie im zehnten Jahr in Folge, welche Entwicklungen sich in verschiedenen Lebensbereichen in Bezug auf Digitalisierung allgemein und insbesondere zu Finanzthemen abzeichnen. Um eine bevölkerungsrepräsentative Struktur abzubilden, erfolgte eine Gewichtung der Stichprobe nach Bundesland (Proportionalisierung), Alter und Geschlecht. Als Referenzdatei wurde der Zensus 2021 des Statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt. Die Ergebnisse sind auf ganze Zahlen gerundet. Abweichungen in den Summen lassen sich durch Rundungsdifferenzen erklären. ■

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Die neue Revolution in der deutschen Arbeitswelt

Die Arbeitswelt in Deutschland steht vor einem grundlegenden Wandel durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI). Ob in der Produktion, in Büros oder in der Logistik – intelligente Systeme und Algorithmen werden zukünftig viele Arbeitsabläufe revolutionieren. Hierbei ergeben sich sowohl Chancen als auch Risiken, die speziell aus Arbeitnehmersicht betrachtet werden müssen.

Vorteile und Potenziale für Arbeitnehmer:

- Entlastung von gefährlichen und monotonen Tätigkeiten: KI-Systeme und Roboter können risikoreiche sowie sich ständig wiederholende Arbeiten übernehmen. Dies schont die Gesundheit und steigert die Arbeitszufriedenheit. (Quelle: BMAS Weißbuch Arbeiten 4.0)
- Assistenz bei komplexen Aufgaben: Intelligente Software kann Arbeitnehmer bei kognitiv anspruchsvollen Tätigkeiten unterstützen, z.B. durch Datenanalysen oder Entscheidungsvorschläge. So werden Fehlerquoten reduziert. (Quelle: Fraunhofer KI-Zukunftsstudie)
- Flexiblere Arbeitsmodelle: Digitalisierung und Vernetzung er-

möglichen standortunabhängiges Arbeiten. KI-Systeme können Remote-Work und flexible Zeitmodelle vereinfachen und so die Work-Life-Balance verbessern. (Quelle: IW Köln KI-Studie)

- Entwicklungs- und Qualifizierungschancen: Neue Tätigkeitsprofile erfordern lebenslange Weiterbildung. KI-Kompetenzen eröffnen Arbeitnehmern Möglichkeiten für Karrierewege und persönliches Wachstum. (Quelle: Bertelsmann KI-Monitor)

Risiken und Herausforderungen:

- Überwachung und Kontrolle: KI könnte zur anlasslosen Leistungs- und Verhaltensüberwachung missbraucht werden und so die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer massiv verletzen. (Quelle: Stiftung Datenschutz)
- Rationalisierung und Arbeitsplatzabbau: Bestimmte Tätigkeiten könnten durch Automatisierung und KI ersetzt oder ausgelagert werden, was zu Arbeitsplatzverlusten führen kann. (Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
- Arbeitsintensivierung: Durch KI-getriebene Optimierungen könnten sich Arbeitsmengen verdichten

und die Work-Life-Balance leiden. Folgen wären Stress und gesundheitliche Belastungen. (Quelle: Hans-Böckler-Stiftung)

- Diskriminierungsrisiken: Fehlerhafte KI-Systeme könnten aufgrund mangelnder Datengrundlagen oder fehlerhafter Algorithmen Vorurteile und Diskriminierung verstärken. (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
- Intransparente Entscheidungen: Viele KI-Systeme sind „Black Boxes“ ohne nachvollziehbare Entscheidungskriterien. Dies verringert die Akzeptanz bei Arbeitnehmern. Transparenz ist unabdingbar. (Quelle: Weizenbaum-Institut Berlin)

Fazit:

Die KI-Transformation in der Arbeitswelt birgt große Potenziale für Arbeitserleichterung, Flexibilität und Entwicklungschancen. Allerdings müssen flankierend klare Regeln definiert werden, um Arbeitnehmer vor Überwachung, unverhältnismäßiger Leistungskontrolle sowie Diskriminierung und Arbeitsplatzverlusten zu schützen. Nur so können die Chancen der KI zukunftsfristig genutzt werden. ■

*DHV- Die Berufsgewerkschaft,
Harm Marten Wellmann*



CGPT Bundesvorsitzender Ulrich Bösl im Gespräch mit der Caritas Präsidentin Eva-Maria Welskop-Deffa

Berufsverband der Ingenieure für Kommunikation - IfKom e.V.

Nutzungsrechte der Mobilfunk-Frequenzen verlängern!

Der Berufsverband der Ingenieure für Kommunikation (IfKom e. V.) hält eine Verlängerung der Frequenznutzungsrechte aus den Bereichen 800 Megahertz (MHz), 1.800 MHz und 2.600 MHz über das Jahr 2025 hinaus für richtig. Der Verband begrüßt die Absicht der Bundesnetzagentur, eine Verlängerung um fünf Jahre für die Nutzung der vergebenen Frequenzen vorzusehen.

Der IfKom-Bundesvorsitzende Heinz Leymann erklärt dazu: „Das zeitliche Hinausschieben eines Wettbewerbs zur erneuten Vergabe von Frequenzen kommt dem Ziel entgegen, eine leistungsfähige und flächendeckende Mobilfunkversorgung zu erreichen. Denn die etablierten Netzbetreiber erhalten Planungs- und Investitionssicherheit für die nächsten Jahre.“

Im Rahmen einer Konsultation haben die IfKom eine Stellungnahme an die Bundesnetzagentur abgegeben. Darin unterstützt der Ingenieurverband die Absicht, das Spektrum unter Angleichung der Laufzeiten gemeinsam mit später auslaufenden oder sogar

neuen Nutzungsrechten ab 2036 zur Verfügung zu stellen. Zugleich weisen die IfKom in ihrer Stellungnahme zum Konsultationsentwurf auf einige Regelungen hin, die geändert oder präzisiert werden sollten.

Der Leiter der IfKom-Arbeitsgruppe Regulierung und Netze, Reinhard Genderka, stellt klar, welche technisch bedingten Implikationen einer Regelung bedürfen: „Es reicht nicht aus, allein einen Downloadwert festzulegen. Hilfreich wäre zusätzlich eine Festlegung zur Mindestbandbreite. Denn bei einem ‚Shared Medium‘ hängt der aktuelle Downloadwert stark von der Zahl der Nutzer einer Funkzelle ab.“ Die von den IfKom vorgeschlagenen Präzisierungen würden die Qualität der zur Verfügung stehenden Mobilfunkverbindung erhöhen. „Denn in Funkzellen mit großen Nutzerzahlen sinken Downloadbandbreiten schnell ab“, ergänzt Reinhard Genderka, der auch Mitglied des Bundesvorstands ist.

Darüber hinaus schlagen die IfKom weitere Änderungen der beabsichtigten Regelungen vor. In ihrer Stellungnahme an die Bundesnetzagentur set-

zen sich die IfKom für eine gegenseitige Anrechnung der Mobilfunkversorgung entlang der Verkehrswege ein. Bestehende oder noch abzuschließende Kooperationen oder nationales Roaming wären dafür Voraussetzung.

Peter Stöberl aus dem IfKom-Bundesvorstand weist auf die unnötige Belastung durch hochfrequente elektromagnetische Strahlung hin: „Die von den Mobilfunkanlagen erzeugte Belastung könnte durch Änderung der Vorgaben reduziert werden. Außerdem ist der Energiebedarf je topografische Zelle deutlich niedriger. Dies hat auch Auswirkungen auf die Betriebskosten.“

Sowohl im Mobilfunk als auch im Festnetz sollte der mehrfache Ausbau von Breitbandinfrastruktur nach Auffassung des Ingenieurverbandes minimiert oder ganz vermieden werden. Sinn und Erfordernis parallel verlegter Glasfaserkabel insbesondere im Stadtbereich sind fraglich. Im Mobilfunkbereich sollte ein solcher Mehrfachausbau nicht noch durch die Regelungen unterstützt werden. ■

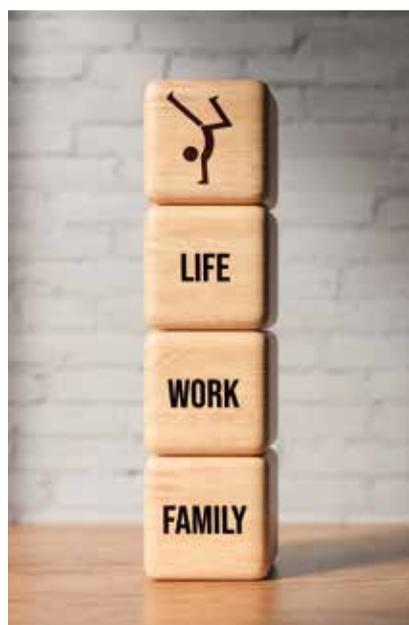
Ulrich Bösl

FAMILIE UND BERUF

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das dieses Thema im Jahr 2024 immer noch mit Problemen belastet ist, darf eigentlich nicht mehr sein. Wenn Kolleginnen und Kollegen nach der Elternzeit wieder ins Arbeitsleben kommen, beginnt oftmals für sie ein Hürdenlauf. Erst recht, wenn man in der Auslieferung tätig ist.

Dort ist das große Problem der berufstätigen Eltern, dass sie ihre Arbeit gut erledigen wollen, aber dies durch Probleme in Kitas, Tagesmüttern oder Ausfall der Großeltern erschwert wird. Das Umsetzen des Anspruchs auf Teilzeit wird dort oft zu einem großen Problem. Hier müssen von den Unternehmen passgenauere individuelle Lösungen erstellt werden. Betroffene Kolleginnen und Kollegen können nicht in starre Re-



gelingen und Pläne eingepfercht werden. Ja, das macht mehr Arbeit, aber um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben muss diese Flexibilität her. Hier sind die Personal- und Einsatzplaner gefordert. Die Arbeit ist nicht für die Menschen da, sondern die Menschen für die Arbeit. Die Unternehmen müssen viel mehr Teilzeit anbieten bei Eltern mit Kindern, Job Sharing und einen größeren Pool von Aushilfen und Springern anlegen. Wer in Deutschland Arbeitgeber erster Wahl sein will, muss mehr Rücksicht auf Mitarbeiter mit Kindern und pflegende Angehörige nehmen. Unser Tipp an Kolleginnen und Kollegen: bei Problemen den Betriebsrat einschalten und sich an die CGPT-Vertrauensleute wenden. ■

BEIRAT DER BUNDESNETZAGENTUR

Olaf Lies als Vorsitzender erneut bestätigt

Olaf Lies als Vorsitzender des Beirates bei der Bundesnetzagentur nochmals bestätigt „Kontinuität für die Begleitung großer regulatorischer Herausforderungen“

Der Beirat bei der Bundesnetzagentur hat heute den niedersächsischen Wirtschaftsminister Olaf Lies mit großer Mehrheit für zwei weitere Jahre zum Vorsitzenden gewählt. Zugleich wurde Dr. Ingrid Nestle, Mitglied des Deutschen Bundestages, ebenfalls mit großer Mehrheit für zwei weitere Jahre zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

„Die Position des Beiratsvorsitzenden bei der Bundesnetzagentur führe ich gerne fort und bedanke mich sehr für das damit verbundene Vertrauen. Wir stehen vor großen, so noch nicht dagewesenen Herausforderungen bei der Umsetzung der Energiewende, beim Ausbau der Netze und bei der Digitalisierung. Personelle Kontinuität im Vorsitz des Beirates kann dabei helfen, die damit wichtigen Aufgaben der Bundesnetzagentur optimal zu begleiten“, sagte Olaf Lies nach seiner Wahl.

„Neben der Energiewende stehen Aufgaben im Zusammenhang mit der Digitalisierung und eine zeitgemäße Gewährleistung von Frequenzen ganz oben

auf der Agenda. Denn wir müssen unser Land neu aufstellen für eine gute Zukunft, und dazu gehört auch eine möglichst gute Mobilfunkversorgung auch in der Fläche. Zu alledem leistet der Beirat einen wichtigen Beitrag als Scharnier zwischen Politik und Behörde“, so Lies weiter.

Politiker mit langjähriger regulatorischer Erfahrung

Der 57-jährige Olaf Lies ist seit November 2022 niedersächsischer Minister für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung. Zuvor war Olaf Lies fünf Jahre lang niedersächsischer Minister für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz. Von Mai 2010 bis Januar 2012 war er Vorsitzender der SPD Niedersachsen und seit Januar 2012 ist er deren stellvertretender Vorsitzender. Er leitet den Beirat bei der Bundesnetzagentur bereits seit 2020 und ist seit Juni 2013 Mitglied dieses Gremiums.

Bundesnetzagentur sorgt für moderne Infrastrukturen

Der Bundesnetzagentur kommen als Regulierungsbehörde für die grundlegenden Infrastrukturen maßgebliche Aufgaben im Zusammenhang mit der Energiewende und dem Stromnetzausbau zu, auch für die Versorgungssicherheit.

Im Bereich der Telekommunikation nimmt sie wichtige Aufgaben für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands wahr, so bei Frequenzvergaben und für den Glasfasernetzausbau. Im Bereich der Digitalisierung erfüllt sie auch neue Aufgaben z. B. als nationaler Koordinator für die Plattformregulierung.

Beirat als politisches Beratungsgremium

Der Beirat ist ein politisches Beratungsgremium und besteht aus 16 Mitgliedern des Deutschen Bundestages sowie 16 Vertreterinnen/Vertretern der Bundesländer. Die Beiratsmitglieder werden von der Bundesregierung auf Vorschlag des Deutschen Bundestages bzw. des Bundesrates berufen. Der Beirat kann Maßnahmen beantragen, die der Umsetzung der Regulierungsziele und der Sicherstellung der flächendeckenden Versorgung mit Mobilfunk und Postdienstleistungen dienen. Der Beiratsvorsitzende wird für zwei Jahre gewählt. Die/der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitz müssen von jeweils einem Mitglied des Deutschen Bundestages und einer Vertreterin oder einem Vertreter des Bundesrates besetzt werden. ■

GESETZENTWURF

Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation

Vor 4 Jahren hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass der Abstand zwischen Beamtenbesoldung und Harz IV / Bürgergeld zu gering ist. Der Gesetzgeber muss in dieser Legislaturperiode handeln.

Die Bundesregierung hatte einen Gesetzentwurf vorgelegt und ihn nun vor einigen Wochen zurück gezogen. Hier reagiert die Opposition. Mal schauen was raus kommt. Beamte und Ruheständler müssen jedenfalls auf eine faire Lösung warten. ■

Ulrich Bösl

Sehr geehrte Frau Bundesministerin Faeser,

im Februar 2023 hat Ihr Haus einen Gesetzentwurf zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation vorgelegt, der bis heute nicht vom Bundeskabinett verabschiedet wurde. Ich möchte Sie daher um Auskunft bitten, woran der Entwurf bisher gescheitert ist und wann mit einem Fortschritt des Gesetzgebungsverfahrens zu rechnen ist.

Wie Sie wissen, ist das Gesetz für eine verfassungskonforme Besoldung der Bundesbeamten notwendig. Nach der derzeitigen Gesetzeslage verstößt der Bund gegen die verfassungsrechtliche

Pflicht, seinen Richtern und Beamten sowie ihren Familien einen amtsangemessenen Lebensunterhalt zu gewähren (Art. 33 Abs. 5 GG). Auch wenn sich die Beschlüsse des BVerfG unmittelbar nur auf die Landesebene beziehen, entlastet das Ihr Haus als Verfassungsressort nicht, einen offenen Bruch des Grundgesetzes abzustellen. Zumal wir hier über die Besoldung von Personen reden, die am meisten auf die angemessene Alimentation angewiesen sind.

Für Ihre Auskunft danke ich Ihnen schon jetzt, Frau Bundesministerin.

Mit freundlichen Grüßen
Alexander Chrom, MdB

FÜR BESCHÄFTIGTE UND AUSZUBILDENDE

Neue Fördermöglichkeiten für die Arbeit von morgen

Die Bundesregierung will Arbeitskräfte fit machen für die Arbeit von morgen und mehr Jugendliche in Ausbildung bringen. Seit dem 01.04.2024 gibt es für Beschäftigte und künftige Auszubildende neue Fördermöglichkeiten. Unternehmen, Beschäftigte und Auszubildende sollen insbesondere mit dem Weiterbildungsgesetz und der Ausbildungsgarantie unterstützt werden.

Weiterbildungsgesetz

Mit dem Weiterbildungsgesetz will die Bundesregierung die notwendigen Instrumente schaffen, um vor allem kleine und mittelständische Unternehmen zu unterstützen. Das Gesetz macht berufliche Weiterbildung seit April 2024 leichter zugänglich. Die Angebote sind übersichtlicher und stehen — anders als bisher — allen Betrieben offen. Feste Fördersätze machen die Weiterbildungsförderung zudem transparenter und erleichtern den Agenturen für Arbeit die Umsetzung. Seit 01.04.2024 hilft das Qualifizierungsgeld Unternehmen, ihre Fachkräfte durch Qualifizierung im Betrieb zu halten. Das Geld wird den Beschäftigten als Entgeltersatz während der Qualifizierung gezahlt. Profitieren sollen diejenigen, deren Arbeitsplätze

durch den Wandel — in der Region oder der Branche — besonders stark bedroht sind. Voraussetzung ist, die Weiterbildung ermöglicht ihnen eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen.

Beschäftigte und Unternehmen finden auf dem Online-Portal umfassenden Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie Online-Tests zur Orientierung.

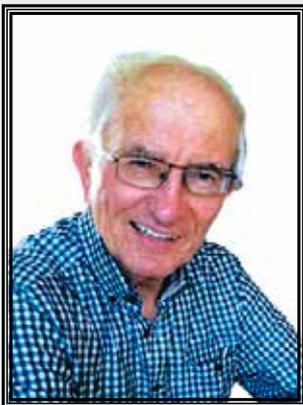
Ausbildungsgarantie

Das Weiterbildungsgesetz umfasst — wie im Koalitionsvertrag vereinbart — eine Ausbildungsgarantie. Zu dieser Ausbildungsgarantie gehören auch berufsorientierende Kurzpraktika in Betrieben und ein Mobilitätzuschuss. Seit April 2024 können junge Menschen Berufsorientierungspraktika absolvieren und so typische Tätigkeiten und Inhalte einer möglichen Ausbildung vorab kennenlernen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann Fahrt- und Unterkunftskosten für die ein- bis sechswöchige Praktika übernehmen. Die Förderung muss vor Praktikumsantritt bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder Jobcenter beantragt werden. Den Mobilitätzuschuss können Auszubildende erhalten, die umziehen mussten, da ihre Ausbildung weitab von zuhause stattfindet. Seit

01.04.2024 übernimmt die BA im ersten Ausbildungsjahr die Kosten für zwei Familienheimfahrten pro Monat. Die Auszubildenden können das Geld bei ihrer Agentur für Arbeit oder ihrem Jobcenter beantragen. Diese finanzielle Unterstützung soll es Jugendlichen erleichtern, eine Ausbildung aufzunehmen, auch wenn der Ausbildungsbetrieb in einer anderen Region liegt.

In Deutschland haben 1,6 Millionen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung. Deshalb will die Bundesregierung mit der Ausbildungsgarantie auch die Berufsorientierung verbessern, denn sie ist ein wichtiges Instrument, um junge Menschen in Ausbildung zu bringen. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sollen Schülerinnen und Schüler stärker bei der beruflichen Orientierung und der Aufnahme einer Berufsausbildung unterstützen.

Das Gesetz stützt die Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Ziel ist es, alle inländischen Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung auszuschöpfen. Dies allein reicht aber nicht aus. Ein weiterer Baustein der Strategie ist deshalb die qualifizierte Einwanderung. Ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll Deutschland für Arbeitskräfte aus Drittstaaten attraktiver machen. ■



**NACHRUF
PETER KELLER**

In stiller Trauer
nehmen wir Abschied.

Im Frühjahr verlor die christlich soziale Bewegung mit Peter Keller einen führenden Mitstreiter. Im Alter von 86 Jahren verstarb der Politiker und Gewerkschafter Peter Keller in seiner Würzburger Heimat.

Peter Keller gehörte als CSU-Abgeordneter von 1980 bis 1987 und von 1990 bis 1998 dem Deutschen Bundestag an. Er war im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik einer der profiliertesten Abgeordneten. Stets war er auch als Abgeordneter ein Streiter für den Gewerkschaftspluralismus.

Peter Keller war viele Jahre Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe in der CDU/CSU Bundestagsfraktion und er war Landesvorsitzender der CSA Bayern, dem Arbeitnehmerflügel der CSU.

Peter Keller war Mitglied der christlichen Gewerkschaften. Sein Andenken werden wir in Ehren halten.

SOZIALES

Der Gewerkschaftsrat hat getagt

Es war und ist ein Meilenstein für die deutsche Demokratie. Das Tarifvertragsgesetz wurde heute vor 75 Jahren am 9. April 1949 beschlossen und ist damit älter als das Grundgesetz und die Bundesrepublik Deutschland. Das Tarifvertragsgesetz regelt grundsätzlich, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge eigenständig aushandeln. Freie Tarifverhandlungen waren im Nationalsozialismus verboten. Nach dem Zweiten Weltkrieg war so wichtig die Demokratie in den Betrieben zu verankern und die Tarifautonomie zum Grundstein der deutschen Arbeitswelt zu machen. Auftrag ist auch heute aktuell. Denn immer mehr Arbeitgeber halten sich nicht mehr an dieses Grundprinzip und weigern sich, Tarifverträge mit den Gewerkschaften auszuhandeln. So verhindern sie, dass ihre Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung erhalten. Nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Unternehmen mit Tarifvertrag.

Rentenanpassung zum 1. Juli 2024

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereits im März 2024 die Zahlen zur bevorstehenden Rentenanpassung veröffentlicht hatte, ist am 24. April 2024 die Rentenwertbestimmungsverordnung 2024 vom Bundeskabinett verabschiedet worden. In einer Mitteilung des BMAS hieß es unter anderem: nach den Daten des Statistischen Bundesamtes und der Deutschen Rentenversicherung Bund steigen die Renten in den alten und neuen Ländern zum 1. Juli 2024 um 4,57 Prozent. Die Rentenanpassung liegt damit im dritten Jahr in Folge oberhalb von 4 Prozent. Vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrates zu genannter Verordnung und Verkündung im Bundesgesetzblatt gilt ab dem 1. Juli 2024 der folgende Rentenwert: Aktuelle Rentenwert 39,32 € (bisher 37,60 €)

Grundlage der Rentenanpassung ist die Lohnentwicklung. Die für die Rentenanpassung 2024 relevante Lohnsteigerung beträgt 4,72 Prozent. Sie basiert auf der vom Statistischen Bundesamt gemeldeten Lohnentwicklung

nach den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Neben der Lohnentwicklung wird durch den Nachhaltigkeitsfaktor die Entwicklung des zahlenmäßigen Verhältnisses von Rentenbeziehern zu Beitragszahlen bei der Anpassung der Renten berücksichtigt. In diesem Jahr wirkt sich der Nachhaltigkeitsfaktor mit -0,16 Prozentpunkten dämpfend auf die Rentenanpassung aus, weshalb der Rentenniveau ohne Haltelinie unter 48% sinken würde. Bei der Rentenanpassung wird seit 2019 die Niveauschutzklausel geprüft. So wird sichergestellt, dass in der Zeit bis zum 1. Juli 2025 das Rentenniveau von 48 Prozent nicht unterschritten wird.

Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten: bundeseinheitliche Freigabe ab dem 1. Juli 2024.

Ab dem 1. Juli 2024 können Witwen, Witwer und überlebende Lebenspartner neben ihrer Hinterbliebenen Rente mehr hinzuverdienen. Der Freibetrag beträgt dann 1038,05 €, bisher 992,64€. Für jedes waisenberechtigte Kind des Berechtigten gilt künftig ein Erhöhungsbetrag von 220,19 € bis jetzt 211,05 €.

Wachstumschancengesetz: Änderung bei der Rentenbesteuerung. Mit dem Alterseinkünftegesetz im Jahr 2005 wurde unter anderem mit der Umstellung der Besteuerung von Renten aus der Basisversorgung auf die nachgelagerte Besteuerung begonnen. Diese Regelung betrifft alle Leibrentenversicherungen. Gemeint sind Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, der landwirtschaftlichen Alterskassen, der berufsständischen Versorgungswerke, zum Beispiel für Ärzte, Zahnärzte, Apotheke, Architekten, Rechtsanwälte sowie bestimmte Personen der privaten Rentenversicherungen Basis Rürup Rente. Seitdem richtet sich die steuerliche Behandlung von Renten nach den Kalenderjahren des Rentenbeginns. Jahr für Jahr steigt der Prozentsatz des steuerlichen Teils der Rente für die jeweiligen Neurentner. Bei einem Rentenbeginn zum Beispiel im Jahr 2022 beträgt der als steuerpflichtiges Einkommen anzusetzende Betrag der Rente 82%. Mit der Wachstumschancengesetz Ver-

kündung im BGBI am 27. März 2024 wird nur der schrittweise Übergang zur nachgelagerten Besteuerung verlangsamt und damit der Anstieg des Besteuerungsanteils je Kohorte, Renteneintritt Jahrgang gestreckt. Ab dem Jahr 2023 wird der Anstieg des Besteuerungsanteils für jeden neuen Rentenantrittsjahrgang auf einen halben Prozentpunkt jährlich reduziert.

Umsetzung des „EM-Renten-Bestandsverbesserungsgesetzes“

Hier geht es um eine Verbesserung für EM-Bestandsrenten zum 1. Juli 24 („Rentenanpassungs- und Erwerbsminderungsrenten-Bestandsverbesserungsgesetz“). Der Deutsche Bundestag hat am 25. April 2024 das EM Bestandsverbesserungsauszahlungsgesetz beschlossen. Danach wird die Deutsche Rentenversicherung ab Juli 2024 einen Zuschlag zu rund 3 Millionen Renten zahlen. Damit werden die vom Gesetzgeber beschlossenen Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten umgesetzt. Einen pauschalen Zuschlag zur Rente werden diejenigen erhalten, deren Erwerbsminderungsrente in der Zeit von 2001 bis 2018 begonnen hat. Alle Rentnerinnen und Rentner, die Anspruch auf die Verbesserung haben, erhalten den Zuschlag automatisch. Eine Antragstellung ist nicht erforderlich.

Rentenpaket 2: Referentenentwurf „Rentenniveaustabilisierungs- und Generationenkapitalgesetz“

Die Bundesminister Hubertus Heil und Christian Lindner haben Anfang März 2024 gemeinsam die Reformpläne zum sogenannten Rentenpaket 2 beschlossen. Ziel des bislang nur als Referentenentwurf vorliegenden Pakets sei die gesetzliche Rente als tragende Säule der Alterssicherung langfristig durch ein dauerhaftes Rentenniveau von 48 Prozent stabil und im Hinblick auf die Ausgabenentwicklung mit dem Generationenkapital finanzierbar zu halten und dafür zu sorgen, dass die gesetzliche Rentenversicherung weiterhin auch für jüngere Generationen verlässlich bleibe, so hieß es. Der Rentenentwurf eines „**Rentenniveaustabilisierungs- und Generationenkapitalgesetzes**“ enthält im Wesentlichen

folgende Regelung:

- Verlängerung der Haltelinie, Rentenniveau über 2025 hinaus bis 2039 dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48% Prozent

Errichtung der Stiftung „Generationskapital“, die aus den Erträgen des Stiftungsvermögens einen Finanzierungsbeitrag an die Deutsche Rentenversicherung leisten soll. (Geplant sind ab 2036 10 Milliarden Euro jährlich)
Anhebung der Untergrenze der Nachhaltigkeitsrücklage von 0,2 auf 0,3 Monatsausgaben zu Stärkung der jährigen Liquidität.

Am 1. Januar 2024 ist das Sozialgesetzbuch XIV vollständig in Kraft getreten

Es enthält das neue soziale Entschädigungsrecht. Die Leistungen an Berechtigte werden an heutige Gegebenheiten und besser an die Bedürfnisse insbesondere der Opfer von Gewalttaten angepasst. Das bisherige hoch komplexe Recht des Bundesversorgungsgesetzes, das Opferentschädigungsgesetz und weitere Regelung

wird durch ein transparentes und klar strukturiertes SER ersetzt und im neuen SGB XIV sind vier Entschädigungstatbestände geregelt:

- -Gewalttaten
- -nachträgliche Kriegsauswirkungen beider Weltkriege
- -Ereignisse im Zusammenhang mit der Ableistung des Zivildienstes (ZDG)
- -Impfschäden nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG)

Neues zu digitalen Rentenübersicht:

(https://www.rentenübersicht.de/DE/01_startseite/homenode.html)

Seit Ende Juni 2023 können sich Bürgerinnen und Bürger für den persönlichen Bereich der Digitalen Rentenübersicht registrieren. Zur Registrierung werden zunächst der Personalausweis und die Steuer ID benötigt. Die Authentifizierung erfolgt dann mit der Online-Ausweisfunktion des Personalausweises oder der eID-Karte für Bürgerinnen und Bürger der EU und des EWR.

Die Bundesregierung will seit vielen Jahren die diskutierte verpflichtende Altersvorsorge von Selbständigen angehen. Im Rentenpaket III soll die verpflichtende Altersvorsorge nicht obligatorisch abgesicherter Selbständiger festgelegt werden. Darüber hinaus soll die betriebliche und staatlich geförderte private Altersvorsorge reformiert werden. Ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren soll eingeleitet werden. Neben der gesetzlichen Rente bleibt die betriebliche wie private Altersvorsorge wichtig für ein gutes Leben im Alter. Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodelle nun umgesetzt werden. ■

B. Schulz

GEWERKSCHAFTS TAG

ENGAGIERTER RUHESTAND

(ER) Programm 2023/24

Das Engagierte Ruhestand Programm läuft am 31.12.2024 aus.

Juni/Juli 2023

Ab Mitte Juni Eröffnung der dienstlichen Beurteilungen für den mittleren Dienst

Oktober 2023

Der Versand der Konkurrentenmitteilung erfolgte Mitte Oktober.

November 2023

Der Versand der Beförderungsdokumente erfolgt Mitte November.

ALTERSTEILZEIT

Beamt*innen 2023/24

Fortführung zu bekannten Rahmenbedingungen

BEFÖRDERUNGRUNDE

Beamt*innen 2023/24

Beförderungen rückwirkend zum 01.09.2023



ES GEHT WEITER...

Personalabbau bei der DT IT GmbH

Bestand: 5400 Mitarbeiter

Abbau: 1300 Mitarbeiter in den nächsten Jahren

Maßnahmen zum Personalabbau:

- **Altersteilzeit**
- **Engagierter Vorruhestand (Beamte)**
- **Abfindungsprogramme**
- **Wechsel zum Arbeitgeber im öffentlichen Dienst**
- **Gründung einer „Überhangeinheit“**

Erst vor 2 Jahren sind durch das Unternehmen größere Anteile an den Personaldienstleister Accenture ausgegliedert worden.

Laut dem Konzern sind die deutschen Arbeitnehmer zu teuer und die Arbeits-

zeitregelungen nicht flexibel genug. Laut Arbeitgeber reichen die bisherigen Maßnahmen des Personalabbaus nicht aus und es muss eine „Überhangeinheit“ gebildet werden. Diese Maßnahme dient dazu Druck auf die Mitarbeiter auszuüben, möglichst das Unternehmen zu verlassen.

Seit August 2023 laufen mit dem Gesamtbetriebsrat Gespräche über die Ausgestaltung der Übergangseinheit und das Auswahlverfahren welcher Mitarbeiter dann betroffen ist. Seit März 2024 steht fest welche Mitarbeiter betroffen sind. Die Mitarbeiter wurden in persönlichen Gesprächen mit ihren Vorgesetzten über die Betroffenheit informiert.

Der Arbeitgeber ist bereits in Gesprächen mit der Deutschen Rentenversi-

cherung, die Personalbedarf hat. Im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung sollen dann die älteren Tarifkräfte einen Altersteilzeitvertrag unterschreiben, zur Deutschen Rentenversicherung wechseln, und dann in der passiven Phase in die Rente gehen. Damit diese bei der Deutschen Rentenversicherung möglich ist muss sie mit ihren Tarifpartnern eine tarifliche Regelung finden.

Bis zum Jahr 2026 strebt das Unternehmen eine 50/50 Regelung für Arbeitnehmerbeschäftigung innerhalb und außerhalb Deutschlands an. ■

Peter Maifeld

Hattingen, 17.04.2024

CGPT Fachausschuss Telekom

TARIFVERHANDLUNGEN 2024

Gewerkschaftsrat hat getagt

Einmal im Jahr tagt der Gewerkschaftsrat der CGPT schon traditionell in Großenlüder. Hier wird der Kassenbericht abgegeben und der Haushaltsplanentwurf beraten und verabschiedet.

Die CGPT-Verantwortlichen tauschen sich aus über die Arbeit in den Regionen und die Fachausschüsse geben Berichte ab. Im Mittelpunkt standen der Fachausschuss Beamtenrecht und die Ergebnisse der Tarifrunden Postbank und Telekom. Auch wurde vom Gewerkschaftsrat festgelegt, dass vom 2. bis 4. September 2025 der nächste

Gewerkschaftstag in Königswinter am Rhein stattfindet. Motto des Gewerkschaftstages wird sein: „Fairness und Respekt CGPT Die Fachgewerkschaft“.

NRW-Landesvorsitzender Ulrich Brüggemann und stellvertretender CGPT-Bundesvorsitzender Stephan Ippers gratulierten dem Bundesvorsitzenden Ulrich Bösl zu 50 Jahren CGPT Mitgliedschaft. Mit Urkunde und Präsent wurde Bösl geehrt. ■



DAS AKTIENPROGRAMM DER DEUTSCHEN TELEKOM AG

Shares2You 2022...2023...2024

Das Aktienprogramm für Mitarbeitende der Deutschen Telekom AG und aller teilnehmenden Konzerngesellschaften wird fortgeführt.

Überblick:

- 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

Teilnahmeberechtigung:

- Mitarbeitende, die am 24.02.2023 noch beschäftigt sind
- Mitarbeitende aller teilnehmenden Konzerngesellschaften
- Mitarbeitende in ruhenden Anstellungsverhältnissen (z.B. Elternzeit, Passivphase Altersteilzeit)

Zusätzliche Informationen:

- Teilnehmende sind bereits während der Haltefrist Eigentümer der

Aktien

- Dividendenausschüttung erfolgt bereits während der Haltefrist
- Teilnehmende erhalten Stimmrecht auf der Hauptversammlung
- Die Aktien werden kostenfrei im Sammeldepot bei der flatexDEGIRO Bank verwahrt

AUSBAU VON GLASFASERANSCHLÜSSEN BESCHLEUNIGEN

Der Magenta Bagger kommt

- **Telekom gründet Deutsche Telekom Tiefbau GmbH**
- **Kernaufgabe ist deutschlandweiter Bau von Hausanschlüssen**
- **Rund 230 Mitarbeitende bis Ende 2024**

Viele Jahrzehnte haben die Fernmeldeämter ihre Tiefbauarbeiten für die Fernmeldeanschlüsse der Kunden selbst erledigt. Dann wurden Dienstleister damit beauftragt diese Arbeiten zu erledigen und die Telekom hat sich immer mehr aus diesem Tätigkeitsfeld zurückgezogen. Man wollte sich auf sein Kerngeschäft konzentrieren. Nun hat man sich dazu entschlossen, doch wieder in den Tiefbau einzusteigen,

um den Glasfaserausbau zu beschleunigen. Die Deutsche Telekom Tiefbau GmbH wird arbeitstechnisch durch die DT Technik GmbH gesteuert. Ihre hauptsächliche Aufgabe wird es sein, Hausanschlüsse zu errichten. Es sollen Kabelschächte für Glasfaser zwischen dem öffentlichen Raum und dem privaten Gebäude ausgehoben werden. Ende April 2023 hat man dann eine Tochtergesellschaft mit dem Namen „Deutsche Telekom Tiefbau GmbH“ gegründet. Sie hat ihren Sitz im Landgrabenweg in Bonn und wird unter dem Dach der Telekom Deutschland GmbH betrieben. Es entsteht in Bochum das Competence Center der Gesellschaft. In den nächsten Schritten wird ein



Netz von rund 15 strategisch platzierten Standorten in ganz Deutschland aufgebaut.

Die „Deutsche Telekom Tiefbau GmbH“ soll bis 2024 ca. 230 Mitarbeiter beschäftigen. Zur Zeit wird mittels Ausschreibungen aktiv Fachpersonal gesucht. Die neue Firma ist bereits tarifiert, man richtet sich dort an den Tarifverträgen vom Baugewerbe. Das heißt konkret, dass es hier eine 40 Stundenwoche gibt und die Arbeitszeit beginnt erst an der Baustelle. Ein „Schlechtwettergeld“ von der Bundesagentur für Arbeit wird nicht gezahlt. ■

Bildnachweis © 276831961 - mufuril - www.stockadobe.com

NEUES FLÄCHENMANAGEMENT - STANDORTE ÜBER 100 ARBEITSPLÄTZE

Magenta Office kommt

Neues Flächenmanagement - Standorte über 100 Arbeitsplätze

- **Shared Spaces – Arbeitsplatz Betriebs- und Standortübergreifend nutzbar – Buchbar über App**
- **Funktionale Shared Spaces – Erweiterte Ausstattung des Arbeitsplatzes – Speziell DT Service – Buchbar über App**
- **Ankerflächen – Exklusiv für Mitarbeitende eines Betriebes**
- **Geplant: Shared Spaces (funktional) bei unter 100 Arbeitsplätzen**

Durch die Corona Krise hat sich herausgestellt wie viele Arbeiten im HomeOffice möglich sind. Auch wenn die

Telekom ihre Mitarbeitenden zurück in die Büros gerufen hat, wird die Möglichkeit im Durchschnitt an 2 Tagen die Woche zu Hause zu Arbeiten auch weiterhin genutzt.

In vielen Bereichen gibt es ja schon länger eine Desksharingquote von 2,4 – 2,4 Mitarbeitenden teilen sich einen Arbeitsplatz. Das reicht aber noch nicht aus.

Somit sind an vielen Tagen im Jahr die Büros leer und ungenutzt. Um hier Kosten einzusparen hat sich die Deutsche Telekom ein Konzept überlegt – Magenta Office.

Es soll Shared Spaces geben, in denen Arbeitsplätze vorgehalten werden, die Betriebs- und Standortübergreifend nutzbar sind. Die Buchung erfolgt über

eine App.

Es soll Funktionale Shared Spaces geben, die einen erweiterten Ausstattungsumfang haben und somit auch durch die DT Service oder andere Bedarfe genutzt werden können. Auch hier erfolgt die Buchung über eine App. Es soll Ankerflächen geben, die exklusiv für Mitarbeitende eines Betriebes genutzt werden können. Auch Sekretariate und Führungskräfte sind dort vorgesehen.

Durch ein übergreifendes Flächenmanagement verlieren die örtlichen Betriebsräte ihre Zuständigkeit. Diese Aufgabe des Flächenmanagements soll dem Konzernbetriebsrat zugeordnet werden. Derzeit laufen Verhandlungen zwischen der DTAG und dem

TARIFVERHANDLUNGEN 2024

Fachausschuss Telekom berichtet beim Gewerkschaftsrat

Tarifforderungen der Fachgewerkschaft CGPT für die Telekom Beschäftigten. (Tarifverhandlungen laufen noch - Stand: 17. April 2024)

Für die anstehende Tarifrunde bei der Deutschen Telekom und ihren Service

Unternehmen fordert die Fachgewerkschaft CGPT:

- Einen Sockelbetrag in Höhe von 300 €, sowie
- eine Anhebung der Gehälter um 12 %, sowie

- die weitere Auszahlung des abgabenfreien Inflationsausgleichsgeldes von 2.000 €. (1.000 € wurden bereits 2023 gezahlt) ■

§

Homeoffice: Unfallversichert bei Heizkesselexplosion

Ein Busunternehmer steht unter Unfallversicherungsschutz, wenn er im Homeoffice beim Hochdrehen der Heizung durch eine Verpuffung im Heizkessel verletzt wird. Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts heute entschieden (Aktenzeichen B 2 U 14/21 R).

Der Kläger war als selbstständiger Busunternehmer bei der beklagten Berufs-genossenschaft pflichtversichert. Er bewohnte ein Haus, dessen Wohnzimmer er als häuslichen Arbeitsplatz (Homeoffice) für Büroarbeiten nutzte. Am Unfalltag holte der Kläger seine Kinder von der Schule ab und arbeitete anschließend an seinen Schreibtisch im Wohnzimmer. Nachdem er festgestellt hatte, dass die Heizkörper im ganzen Haus kalt waren, begab er sich zur Überprüfung der Kesselanlage in den Heizungskeller. Beim Hochdrehen des Temperaturschalters kam es aufgrund eines Defekts der Heizungsanlage zu einer Verpuffung im Heizkessel, in deren Folge der Kläger eine schwere Augenverletzung erlitt. Die beklagte Berufsgenossenschaft, das Sozialgericht und das Landessozialgericht lehnten einen Arbeitsunfall ab. Das Bundessozialgericht hat dagegen einen Arbeitsunfall anerkannt. Der Kläger wollte nicht nur seine Kinder, sondern auch seinen häuslichen Arbeitsplatz mit höheren Temperaturen versorgen. Die Benutzung des Temperaturreglers war deshalb unternehmensdienlich, der Heizungsdefekt kein unversichertes privates Risiko. ■

Vahlen Verlag

CGPT hat gegen Verkauf der Telekom Aktien protestiert

In einem Schreiben an den für Infrastruktur zuständigen Wirtschaftsminister Habeck und an die CDU/CSU Opposition hat die Fachgewerkschaft für Telekommunikation CGPT gegen den Verkauf von Telekom Aktien protestiert. Mit dem Verkauf jeder Aktie verliert der Bund an Einfluss bei der Telekom. Bei diesem wichtigen Zukunftsmarkt an Einfluss zu verlieren, hält die CGPT für gefährlich. ■

Keine Anrechnung von Mehrleistungen der Unfallkasse nach Hilfeleistungen bei Unglücksfällen auf die beamtenrechtliche Hinterbliebenenversorgung

Die Gewährung von Mehrleistungen nach dem Siebten

Arbeits- und Sozialrecht

Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB VII) zu einer Witwen- und Halbwaisenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung schmälert nicht den beamtenrechtlichen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Bei den Klägern handelt es sich um die Ehefrau und die Kinder eines verbeamteten Universitätsprofessors, der bei einem Unfall im Jahr 2013 auf dem Canale Grande in Venedig zwar seine Ehefrau und die drei minderjährigen Kinder rettete, dabei aber selbst ums Leben kam. Der beklagte Freistaat gewährt den Klägern seitdem Hinterbliebenenversorgung. Seit April 2018 zahlt die Unfallkasse den Klägern eine Witwen- und Halbwaisenrente sowie eine Mehrleistung nach den Bestimmungen des SGB VII. Daraufhin änderte der Beklagte die Hinterbliebenenversorgung und rechnete - nur - die Witwen- und Halbwaisenrente auf die den Klägern zustehenden Versorgungsbezüge an. Die entsprechenden Bescheide nahm der Beklagte später zurück und erstreckte die Anrechnung auch auf die den Klägern von der Unfallkasse gewährten Mehrleistungen. Die hiergegen nach erfolglos durchgeführten Vorverfahren erhobenen Klagen sind in beiden Instanzen ohne Erfolg geblieben.

Auf die Revisionen der Kläger hat das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidungen der Vorinstanzen und die angegriffenen Bescheide aufgehoben: Der Dienstherr ist verpflichtet, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren. Anrechnungsregelungen des Beamtenversorgungsrechts verfolgen den Zweck, eine Doppelversorgung des Beamten aus öffentlichen Kassen zu vermeiden. Zu einer Doppelversorgung kommt es, wenn neben dem Anspruch auf Versorgungsbezüge zusätzlich Ansprüche auf Leistungen nach dem Sozialversicherungsrecht mit Lohnersatz- oder Unterhaltersatzfunktion bestehen. Den hier streitigen Mehrleistungen kommt im Gegensatz zu der nach dem SGB VII gewährten Witwen- und Halbwaisenrente nicht primär eine Lohnersatz-

oder Unterhaltersatzfunktion zu. Sie werden vielmehr in erster Linie zur Honorierung einer Aufopferung des Einzelnen im Interesse des Gemeinwohls gewährt. Deshalb sind sie nicht auf die Versorgungsbezüge anzurechnen. BVerwG 2 C 6.23 - Urteil vom 11. April 2024 ■

Betriebsratswahl - Weniger Kandidaten als Betriebsratssitze

Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmer um einen Betriebsratsitz als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden.

Die Arbeitgeberin ist Trägerin einer Klinik mit in der Regel 170 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei dieser Betriebsgröße sieht die Staffelfung von § 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)* einen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat vor. Bei der im Frühjahr 2022 eingeleiteten Betriebsratswahl kandidierten nur drei Arbeitnehmerinnen und es wurde ein Betriebsrat mit drei Mitgliedern gewählt. Die Arbeitgeberin hat diese Wahl für nichtig gehalten und beim Arbeitsgericht eine entsprechende Feststellung begehrt. Dem haben die Vorinstanzen nicht entsprochen und die Betriebsratswahl für wirksam erachtet.

Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Es steht der Wahl eines Betriebsrats nicht entgegen, wenn sich nicht genügend Bewerber für das Betriebsratsamt finden. Das folgt vor allem aus dem in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ausgedrückten Willen des Gesetzgebers, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Bei der Betriebsratsgröße ist in der Konstellation von weniger Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratssitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange



Betriebsratserschulungen finden auch 2024 wieder statt. Hier werden CGPT Betriebsräte zum aktuellen Arbeitsrecht, in Poppenhausen Röhn, geschult. Referent war der CGM Bundesvorsitzende Sebastian Schede

zurückzugehen, bis die Zahl von Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24. April 2024 — 7 ABR 26/23 —

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 1. Februar 2023 — 5 TaBV 7/22 — *§ 9 BetrVG (Zahl der Betriebsratsmitglieder) lautet auszugsweise:*

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,

21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,

51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,... ■

Betriebsverfassungsrechtlicher Schulungsanspruch - Webinar statt Präsenzschiulung?

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

Bei der Arbeitgeberin - einer Fluggesellschaft - ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam. Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können. In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen die Arbeitgeberin verpflichtet.

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 7. Februar 2024 - 7 ABR 8/23 - ■

Entgeltfortzahlung aufgrund einer SARS-CoV-2-Infektion und behördlicher Absonderungsanordnung

Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 EFZG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt.

Der Kläger ist als Produktionsmitarbeiter bei der Beklagten, einem Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie, beschäftigt. Er hatte sich keiner Schutzimpfung gegen das Coronavirus unterzogen und wurde am 26. Dezember 2021 positiv auf das Virus getestet. Für die Zeit vom 27. bis zum 31. Dezember 2021 wurde dem unter Husten, Schnupfen und Kopfschmerzen leidenden Kläger eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt. Für diese Zeit leistete die Beklagte Entgeltfortzahlung. Am 29. Dezember 2021 erließ die Gemeinde N. eine Verfügung, nach der für den Kläger bis zum 12. Januar 2022 Isolie-

Aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion war es dem Kläger rechtlich nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung im Betrieb der Beklagten zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB). Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht des Weiteren angenommen, es könne nicht mit der gebotenen Sicherheit festgestellt werden, dass das Unterlassen der empfohlenen Corona-Schutzimpfung für die SARS-CoV-2-Infektion ursächlich war. Das Berufungsgericht hat hierbei zugunsten der Beklagten unterstellt, dass die Nichtvornahme der Schutzimpfungen einen groblichen Verstoß gegen das von einem verständigen



CGPT Bundesvorsitzender Ulrich Bösl im Gespräch mit dem CDU Bundestagsabgeordneten Dr. Michael Meister. Gesprächsthemen waren das Postgesetz, Fragen des Beamtenrechts und die Beitragsentwicklung in der PBeaKK

rung (Quarantäne) in häuslicher Umgebung angeordnet wurde. Für die Zeit vom 3. bis zum 12. Januar 2022 lehnte der Arzt die Ausstellung einer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Begründung ab, das positive Testergebnis und die Absonderungsanordnung würden zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ausreichen. Mit der Verdienstabrechnung für Januar 2022 nahm die Beklagte für diese Zeit vom Lohn des Klägers einen Abzug in Höhe von ca. 1.000,00 Euro brutto vor. Mit seiner Klage hat der Kläger Zahlung dieses Betrags verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

Die Revision der Beklagten blieb vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Das Berufungsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert war, ohne dass es darauf ankam, ob bei ihm durchgehend Symptome von COVID-19 vorlagen. Die SARS-CoV-2-Infektion stellt einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat. Die Absonderungsanordnung ist keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit, vielmehr beruht das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion (Monokausalität). Diese ist die nicht hinwegzudenkende Ursache für die nachfolgende Absonderungsanordnung.

Menschen zu erwartende Verhalten darstellte (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Es hat jedoch in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Gefahr von Impfdurchbrüchen in die Kausalitätsprüfung einbezogen. Die wöchentlichen Lageberichte des RKI und dessen Einschätzung der Impfeffektivität ließen - so das Landesarbeitsgericht - nicht den Schluss zu, dass Ende Dezember 2021/Anfang Januar 2022 die beim Kläger aufgetretene Corona-Infektion durch die Inanspruchnahme der Schutzimpfung hätte verhindert werden können.

Der Beklagten stand ein Leistungsverweigerungsrecht wegen nicht vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht zu (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Das Landesarbeitsgericht hat richtig erkannt, dass der Kläger der Beklagten durch Vorlage der Ordnungsverfügung der Gemeinde N. in anderer, geeigneter Weise nachgewiesen hat, infolge seiner Corona-Infektion objektiv an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert zu sein.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - ■

Keine Diskriminierung eines Schwerbehinderten bei der Bewerbung

Wenn ein Arbeitgeber seine Einstellungszusage aufgrund eines ärztlichen Attests wider-ruft, ist dies keine Diskriminierung aufgrund einer Schwerbehinderung. Die Klage

eines schwerbehinderten Bewerbers, der aus gesundheitlichen Gründen nicht eingestellt wurde, hatte vor dem Arbeitsgericht Siegburg keinen Erfolg.

Im gesamten Bewerbungsprozess müssen Arbeitgeber besondere Vorschriften beachten, wenn sich bei ihnen Menschen mit einer Behinderung bewerben. Oftmals sehen sie sich im Fall einer Absage oder einer Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch mit AGG-Entschädigungsklagen wegen einer vermeintlichen Diskriminierung konfrontiert. Erst kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht einem schwerbehinderten Bewerber eine Entschädigung zugesprochen, weil der Betriebsrat womöglich nicht über seine Bewerbung informiert wurde. Gerade im öffentlichen Dienst sind die Anforderungen an Arbeitgeber noch höher. Im vorliegenden Fall konnte das Arbeitsgericht Siegburg jedoch keine Diskriminierung wegen Schwerbehinderung erkennen. Worum ging es?

Bewerber. Vielmehr habe der Arbeitgeber bei der Entscheidung, den Bewerber nicht einzustellen, nicht auf seine Behinderung abgestellt. Für das Gericht stellte es sich so dar, dass man den Bewerber gerade ungeachtet seiner Behinderung einstellen wollen und ihm daher auch eine Einstellungszusage erteilt habe. Die Zusage habe er aber vom positiven Ergebnis einer gesundheitlichen Eignungsuntersuchung abhängig gemacht. Die Einstellungszusage habe der Arbeitgeber dann zurückgezogen - unter Berufung auf den zum Ausdruck gekommenen Vorbehalt, nachdem der beauftragte Arzt die gesundheitliche Eignung des Bewerbers für die Ausbildung verneint habe. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden. ■

des Arbeitsverhältnisses ohne jede Leistungsverpflichtung nur zu einer anderen Auszahlung, nämlich einer hälftigen Vergütung über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit. Der Kläger werde auch ausgehend vom Leistungszweck der Inflationsausgleichsprämie nicht benachteiligt, weil diese von der Erbringung der Arbeitsleistung abhängig gemacht werden dürfe. Weder eine unzulässige Altersdiskriminierung noch eine Ungleichbehandlung mit den außertariflichen Beschäftigten seien gegeben.

Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger den Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie weiter.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf— 14 Sa 1148/23

Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 23.10.2023 — 6 Ca 1687/23 ■

Fachausschuss Beamtenrecht

Bericht aus dem FA Beamtenrecht

Im Berichtszeitraum 2023/2024 konnte sich die CGPT mit den nachfolgend näher beschriebenen beamtenrechtlichen Gesetzen und Vorschriften befassen, die bereits im Jahr 2023 bzw. in den Jahren davor von der Bundesregierung und den federführenden Ministerien auf den Gesetzesweg gebracht wurden. Dazu ist ein in der Bundesrepublik Deutschland bereits vom Bundesverfassungsgericht ergangenes Urteil zum Streikrecht von Beamten vom Europäischen Gerichtshof bestätigt worden.

Gesetz zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften
BGBl I, Nr. 389 vom 20.12.2023

Im Jahre 2023 wurde der betreffende Gesetzesentwurf u.a. auch CGB/CGPT mit der Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme zugesandt.

Mit der Änderung der disziplinarrechtlichen Zuständigkeit hinsichtlich des Erlasses von Disziplinarmaßnahmen und Disziplinarverfügungen hofft der Gesetzgeber, Disziplinarverfahren zu beschleunigen. Daher gehen die Disziplinarbefugnisse wieder auf die jeweilige Dienstbehörde bzw. den direkten Dienstvorgesetzten über. Dadurch, dass Disziplinarmaßnahmen nicht von Verwaltungsgerichten veranlasst werden, erhofft sich der Gesetzgeber die Möglichkeit, insbesondere gegen Beamtinnen und Beamte, die die freiheitlich demokratische Grundordnung nicht anerkennen, und/oder gegen Volksverhetzer im Beamtentum vorgehen zu können.

Die Disziplinarverfügung einer Behörde, wie sie jetzt wieder im Gesetz vorgesehen ist, stellt einen Verwaltungsakt dar, der nachgeordnet durch ein Verwaltungsgericht bestätigt oder verworfen werden kann. Die Entscheidung eines Verwaltungsgerichts in einem Disziplinarverfügung wie bisher ist dagegen ein erstinstanzliches rechtskräftiges Urteil. Insofern stellt die jetzt vorgesehene Änderung des Bundesdisziplinargesetzes eine Benachteiligung der Betroffenen dar, da bereits mit dem gegenüber einer gerichtlichen Entscheidung niederrangigen Verwaltungsakt der Behörde auch eine 50prozentige Einbehaltung der Dienstbezüge möglich ist.

Die CGPT hat zum Gesetzesentwurf im vergangenen Jahr ausführlich Stellung genommen (siehe Artikel im DP 01/2023, Seiten 13/14) und durch ihren Vorsitzenden Ulrich Bösl hierzu an der Anhörung im Innenausschuss des



Super Betriebsversammlung in Hof bei der Briefniederlassung Zwickau. Christian Zollner und Uwe Krosnswitz waren sehr gefragt am CGPT Info Stand.

Der Fall: Keine Einstellung eines Schwerbehinderten wegen fehlender gesundheitlicher Eignung

Ein schwer an Diabetes erkrankter Mann bewarb sich unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung auf eine Ausbildungsstelle als Straßenwärter. Er erhielt vom Arbeitgeber im öffentlichen Dienst eine Einstellungszusage, mit dem Hinweis, dass vorab noch eine ärztliche Untersuchung erforderlich sei. In dieser Untersuchung stellte der Arzt fest, dass der Bewerber aufgrund seiner Diabetes-Erkrankung für die konkrete Ausbildungsstelle gesundheitlich nicht geeignet sei. Daher nahm der Arbeitgeber die Zusage zur Einstellung zurück. Der abgelehnte Bewerber klagte daraufhin auf Entschädigung nach § 15 AGG, da er wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei.

ArbG Siegburg: Keine Diskriminierung wegen Schwerbehinderung

Das Arbeitsgericht Siegburg konnte keine diskriminierende Handlung und damit auch keinen Verstoß gegen das AGG erkennen. Nach Auffassung der Richter hat der Arbeitgeber den Bewerber nicht wegen seiner Behinderung schlechter behandelt als vergleichbare nichtbehinderte

LAG Düsseldorf: Inflationsausgleichsprämie während der Passivphase der Altersteilzeit

Der Kläger ist Arbeitnehmer eines Unternehmens der Energiewirtschaft. Er befindet...

Inflationsausgleichsprämie stelle ein Instrument zur langfristigen Vermeidung einer Lohn-Preis-Spirale dar. Davon hätten die Tarifvertragsparteien Gebrauch gemacht. Sie hätten lediglich - wozu keine Verpflichtung bestanden habe - die allgemeine Tarifierhöhung weitergegeben. Die erhöhten Verbraucherpreise träfen Beschäftigte in der Passivphase nicht in gleicher Härte wie aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So entfielen z.B. die Fahrten zum Arbeitsplatz.

Das Arbeitsgericht Essen hat die Klage abgewiesen. Die Stichtagsregelung, wonach am 31.05.2023 in der Passivphase befindlichen Beschäftigten kein Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie zusteht, sei wirksam. Dies folge bereits aus der Struktur der Altersteilzeit im Blockmodell. Es werde in der Passivphase letztlich nur das während der Aktivphase in Vollzeit erarbeitete und angesparte Arbeitsentgelt ausgezahlt. Es komme bei rechtlichem Fortbestand

Bundestages teilgenommen.

Leider hat der Gesetzgeber unsere Bedenken nicht berücksichtigt, sodass mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt das neue Gesetz verkündet wurde und zum 01. April 2024 in Kraft getreten ist.

Verlängerung des Engagierten Ruhestand
für Beamtinnen und Beamte
der Postnachfolgeunternehmen bis Ende 2024
BGBl I, Nr. 59/2020

„Trägergesetz“: Gesetz zur Modernisierung des Versicherungssteuerrechts und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Bisher sind hier keine Informationen vorhanden, ob und in welcher Form der Engagierte Ruhestand über das Ende des Jahres 2024 hinaus verlängert wird. Zwar sinkt die Zahl der bei den Postnachfolgeunternehmen und deren Tochterunternehmen aktiv beschäftigten Beamtinnen und Beamten kontinuierlich, allerdings ist fraglich, ob dieses Personalabbauinstrument auch in dieser Form weiter angewendet werden soll.

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

Seit Vorlage des Referentenentwurfs im Jahre 2023 sind weitere Aktivitäten des Gesetzgebers zu verzeichnen. Ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung für eine verfassungskonforme Alimentation, der vom Bundeskabinett beschlossen und in den Bundestag eingebracht werden könnte, lässt also weiter auf sich warten; die im Bundestag vertretenen Fraktionen sehen sich offensichtlich auch nicht in der Lage, selbst einen Gesetzentwurf einzubringen.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)
Kein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte

Der EGMR hat am 14.12.2023 entschieden, dass das Streikverbot für Beamte, das als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums aus Art. 33 Abs. 5 GG resultiert, nicht gegen die Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) verstößt, und damit die diesbezügliche Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bestätigt.

In der Entscheidung des EGMR heißt hierzu es unter anderem wörtlich:

„Das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland steht mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes im Einklang und ist insbesondere mit den Gewährleistungen der EMRK vereinbar. Auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EGMR lässt sich eine Kollisionslage zwischen dem deutschen Recht und Art. 11 EMRK nicht feststellen.“

Sonstiges

Außerdem erfolgten durch den FA Beamtenrecht zahlenmäßig mündliche und Beratungen zu beamten- und lauffahrtrechtlichen Fragen aus den LV und von CGPT-Mitgliedern zum Dienstrecht der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten einschl. Besoldung und zum Einsatz

(auch unterwertig) innerhalb und außerhalb der Postnachfolgeunternehmen sowie zum Wiedereinsatz. Weiterhin Artikel zu aktuellen beamtenrechtlichen Themen in verschiedenen Ausgaben von DP. ■

Wilfried Meyer

Beihilferechtliche Kostendämpfungspauschale in
Baden-Württemberg ist unwirksam

Die Regelung der Beihilfeverordnung Baden-Württemberg (§ 15 Abs. 1 Satz 5 BVO BW), wonach Beamtinnen und Beamten des Landes jährlich ein nach Besoldungsgruppen gestaffelter Betrag von der Beihilfe zu krankheitsbedingten Aufwendungen abgezogen wird, wahrt nicht die Anforderungen des verfassungsrechtlichen Grundsatzes vom Vorbehalt des Gesetzes und ist deshalb unwirksam. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Der Kläger, ein Professor der Besoldungsgruppe W 3 an einer Universität des Landes Baden-Württemberg, erhielt vom beklagten Land eine Beihilfe zu den ihm aus Anlass der medizinischen Versorgung seiner Tochter in den Jahren 2017 und 2018 entstandenen Aufwendungen. Von dem errechneten Beihilfebetrag zog das Land für jedes Jahr eine Kostendämpfungspauschale in Höhe von 275 € ab. Der Kläger stützte seine auf Zahlung weiterer Beihilfe in Höhe von 100 € (50 € für jedes Jahr) gerichtete Klage unter anderem darauf, dass die Kostendämpfungspauschale für die besser verdienenden und deshalb leistungsfähigeren Professoren der Besoldungsgruppe C 4 225 € betrage, während sie für Professoren der Besoldungsgruppe W 3 um 50 € auf 275 € erhöht worden sei. Die Klage hatte vor dem Verwaltungsgericht, nicht aber vor dem Verwaltungsgerichtshof Erfolg. Die Revision des Klägers führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Das Bundesverwaltungsgericht hat zur Begründung ausgeführt, dass § 15 Abs. 1 Satz 5 BVO BW unwirksam ist, weil der auch im Beihilferecht geltende Grundsatz vom Vorbehalt des Gesetzes nicht gewahrt worden ist. Danach muss der parlamentarische Gesetzgeber die tragenden Strukturprinzipien und wesentliche Einschränkungen des Beihilfesystems selbst festlegen. Bei Beihilfekürzungen in Form von Selbst- bzw. Eigenbeteiligungen muss der Gesetzgeber wegen deren Auswirkungen auf die Höhe der Alimentation insbesondere selbst entscheiden, welchen Rahmen die Beteiligung der Beamten nicht übersteigen darf. Außerdem muss er vorgeben, ob und gegebenenfalls nach welchen Gesichtspunkten die Kostendämpfungspauschale der Höhe nach gestaffelt werden muss. Deshalb ist eine Kostendämpfungspauschale, die durch eine gegenüber dem Gesetz rangniedrigere Rechtsverordnung eingeführt oder geändert wird, nur wirksam, wenn der parlamentarische Gesetzgeber seine diesbezüglichen Vorstellungen in einer gesetzlichen Ermächtigung hinreichend klar zum Ausdruck gebracht hat. Eine Bindung an die Grenzen der gesetzlichen Ermächtigung besteht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch dann, wenn – wie hier – eine bestehende Ordnungsregelung (§ 15 Abs. 1 Satz 5 BVO) durch den Gesetzgeber selbst geändert worden ist. Sie hat auch in diesem Falle nur den Rang einer Verordnung. An einer danach erforderlichen hinreichend bestimmten gesetzli-

chen Ermächtigung für den Erlass der Ordnungsregelung fehlt es hier. Der als Ermächtigung allein in Betracht kommenden Vorschrift des Landesbeamtengesetzes Baden-Württemberg (78 Abs. 2 Satz 3 LBG BW) ist mit der Formulierung „zumutbarer Selbstbehalte“ weder eine Obergrenze der Eigenbeteiligung zu entnehmen, noch ob und nach welchen Kriterien die Kostendämpfungspauschale zu staffeln ist.

BVerwG 5 C 5.22 - Urteil vom 21. März 2024 ■

Bei Eintritt in den Ruhestand nicht abgebaute Zeitguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten sind grundsätzlich irrelevant für die Versorgungsbezüge

Maßgeblich für die Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ist die im Bescheid über die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung festgesetzte Teilzeitquote. Verrichtet der Beamte über die Teilzeitquote hinaus Dienst, um diese Zeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto – etwa zur Ermöglichung der Altersteilzeit – anzusparen, führt dies im Fall der Unmöglichkeit der Inanspruchnahme der „erdienten“ Freistellung grundsätzlich nicht zur versorgungsrechtlichen Berücksichtigung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Unmöglichkeit darauf zurückgeht, dass sich der Beamte später freiwillig für ein anderes Vorruhestandsmodell entschieden hat. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Der Kläger stand zuletzt als Postoberamtsrat (BesGr. A 13 BBesO) im Dienst der Deutschen Post AG. Aufgrund der geplanten Inanspruchnahme eines Altersteilzeitmodells wurde dem Kläger ab Januar 2017 bis Dezember 2019 eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewilligt. Im Umfang der Arbeitszeit, die der Kläger über die festgesetzte Teilzeitquote hinaus Dienst leistete, erfolgte eine Gutschrift auf einem Lebensarbeitszeitkonto mit dem Ziel, das Zeitguthaben in einer Freistellungsphase am Ende der Altersteilzeit abzubauen. Zum Eintritt in die Freistellungsphase kam es jedoch nicht, weil der Kläger ab Januar 2020 mit der Bewilligung eines „Engagierten Ruhestands“ ein anderes Vorruhestandsmodell in Anspruch nahm.

Anlässlich der Festsetzung der Versorgungsbezüge des Klägers berücksichtigte die Beklagte die Dienstzeit von Januar 2017 bis August 2019 ausgehend von der Teilzeitquote in den Teilzeitbewilligungsbescheiden nur zur Hälfte. Der hiergegen erhobene Widerspruch blieb ebenso wie Klage und Berufung ohne Erfolg.

Das Bundesverwaltungsgericht hat auch die Revision des Klägers zurückgewiesen. Ausgangspunkt für die Festsetzung der Beamtenversorgung ist die durch Verwaltungsakte festgesetzte Teilzeitquote. Zeitguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten – die vorrangig einer Freistellung dienen – werden dabei nicht berücksichtigt. Einen Anspruch auf Änderung der Teilzeitbewilligungsbescheide hat der Kläger nicht. Es ist nicht schlechthin unerträglich, den Kläger an diesen Bescheiden festzuhalten. Der Kläger hat in Kenntnis der versorgungsrechtlichen Folgen den Wechsel in den sog. „Engagierten Ruhestand“ beantragt. Damit hat er es selbst unmöglich gemacht, die „erdiente“ Freistellung entsprechend des Zeitguthabens auf dem Lebensarbeitszeitkonto in Anspruch zu nehmen.

BVerwG 2 C 13.23 - Urteil vom 02. Mai 2024 ■



Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG

Der Fitting steht unter den BetrVG-Kommentaren für besonders ausgewogene und fundierte Lösungen von Streitfragen. Seine Aussagen werden gleichermaßen geschätzt und akzeptiert von Betriebsräten, Gewerkschaften, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und deren Verbänden, Personalleiterinnen und Personalleitern, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie Behörden und Arbeitsgerichten. Die Neuauflage berücksichtigt die neuesten Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht und bringt den vielzitierten Kommentar auf den aktuellen Stand von Rechtsprechung und Literatur. Aktuelle Schwerpunkte bilden:

- Hinweisgeberschutzgesetz, Meldestellen und Meldewege
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die Beteiligungsrechte im Wirtschaftsausschuss nach dem neuen § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG
- digitale BR-Arbeit
- rechtskonforme Betriebsratsvergütung
- Arbeitszeiterfassung: Möglichkeiten der Umsetzung im Betrieb und bei Mobile Work
- weitere aktuelle BR-Themen im Zusammenhang mit Mobile Work und Arbeitsschutz
- digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften ■

Vahlen Verlag

Ich bin ostdeutsch und gegen die AfD

Die AfD ist in Ostdeutschland auf dem Vormarsch. In Umfragen ist sie oftmals die stärkste Partei, und liegt in

einigen Bundesländern gar bei 35 Prozent. Doch das heißt: zwei Drittel der Ostdeutschen wählen nicht AfD. Susan Arndt gibt dieser oft übersehenen Mehrheit in ihrem sehr persönlichen Buch eine Stimme und zeigt, dass es auch ein anderes Ostdeutschland gibt und die AfD ein gesamtdeutsches Problem ist. Bei manchen Berichten kann der Eindruck entstehen, als wäre Ostdeutschland fest in der Hand der AfD. Und tatsächlich ist es erschreckend, auf welch fruchtbaren Boden die AfD dort mit ihrer Propaganda trifft. Doch es führt kein zwangsläufiger Weg von ostdeutschen Frustrationen in die Arme einer rechtsradikalen Partei, die für Rassismus, Sexismus und Autokratie steht. Susan Arndt erzählt ihre eigene Geschichte und zeigt, wie ein ostdeutscher Weg auch eine ganz andere Richtung nehmen konnte. Sie erzählt von ihren Gesprächen im Freundes- und Bekanntenkreis, in dem sich AfD-Sprech breit gemacht hat, berichtet aber auch von ihren Erfahrungen als Ostdeutsche seit 1989/1990 und als Person, die gegen Rassismus und Sexismus kämpft. Sie macht die Frustrationen verständlich, die durch westliche Überheblichkeit begünstigt wurden. ■

CH Beck Verlag

Winter im Sommer Frühling im Herbst

Eine der bedeutendsten Persönlichkeiten der jüngsten deutschen Geschichte erinnert sich: Joachim Gauck — engagierter Systemgegner in der friedlichen Revolution der DDR und herausragender Protagonist im Prozess der Wiedervereinigung als erster Bundesbeauf-

tragter für die Stasi-Unterlagen. Sein gleichermaßen politisch wie emotional berührendes Buch beschreibt die traumatisierende Erfahrung der Unfreiheit und das beglückende Erlebnis der Freiheit. Der Bestseller in aktualisierter Fassung — mit einer Bilanz des Altbundespräsidenten fünfzehn Jahre nach Erscheinen der Erstausgabe. ■

Joachim Leuk

Wolfgang Schäuble Erinnerungen Mein Leben in der Politik

»Mit Wolfgang Schäuble haben wir einen großartigen Menschen und leidenschaftlichen Politiker verloren, der Historisches für unser Land erreicht hat.« Frank-Walter Steinmeier, Bundespräsident

Wolfgang Schäuble war eine politische Ausnahmeerscheinung. Nur wenige haben die Bundesrepublik in vergleichbarem Maße geprägt. Die unmittelbar vor seinem Tod fertiggestellten »Erinnerungen« bieten einen einzigartigen Einblick in die Geschichte unseres Landes und in die verborgenen Mechanismen des politischen Betriebs. Sie sind die Bilanz eines politischen Lebens, ein Vermächtnis der Werte und Haltungen, für die Wolfgang Schäuble ein Leben lang stand.

Niemand gehörte länger dem deutschen Bundestag an. In seinem politischen Wirken spiegelt sich die Geschichte eines halben Jahrhunderts und der Weg von der Bonner zur Berliner Republik. Der ehemalige Bundesminister, Parteivorsitzender der CDU, Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Bundestagspräsident

erzählt von den Anfängen einer Karriere, von Erfolgen und Niederlagen. Wolfgang Schäuble lässt ein einzigartiges politisches Leben Revue passieren: seine Jugend- und Lehrjahre, die Zeit als engster Weggefährte Helmut Kohls und als Architekt des Einigungsvertrages. ■

Klett-Cotta Verlag

„Hört auf zu coachen!“ — Wie man Menschen wirklich weiterbringt (Überarbeitete Neuauflage)

Coaches gehen oft davon aus, dass sie es mit gefestigten Persönlichkeiten zu tun haben und übersehen dabei, dass Coaching dann effektiv ist, wenn es individuell auf den Coachee und die Entwicklungsphase abgestimmt wird, in der er oder sie gerade steckt. Svenja Hofert erklärte bereits in der ersten erfolgreichen Auflage von „Hört auf zu coachen!“ welche Phasen es gibt und welche Bedeutung sie für das Coaching haben. Nun ist die zweite überarbeitete Auflage Ihres Buches im Vahlen Verlag erschienen.

Fast die Hälfte aller Fach- und Führungskräfte verharrt in einer frühen Entwicklungsphase. So kann es passieren, dass sie von manchen Coachingsätzen schlicht überfordert sind. Das gilt selbst für gestandene Manager. Daher ist es für alle, die mit Führung, Change, Integration und Lernen zu tun haben, essenziell, die verschiedenen Entwicklungsphasen und das Muster, dem diese folgen, zu kennen. Denn dieses Muster bestimmt, wie Anregungen, Impulse oder auch Fragen aufgenommen und verarbeitet werden.

„Hört auf zu coachen!“ handelt von der spannenden Reise der Erwachsenen zu sich selbst. Svenja Hofert schärft mit diesem Buch den Blick für Menschen und deren Entwicklungsphasen. Für die Neuauflage hat sie es gründlich überarbeitet und an die Entwicklungen im Coaching angepasst. Es enthält zahlreiche Fallbeispiele, Übersichten und Checklisten, die wichtige Impulse und Denkanstöße geben. Und wer es liest, lernt sich ein bisschen auch selbst besser kennen. ■

Vahlen Verlag

„Führen ohne Furcht“ — Wie wir Ängste am Arbeitsplatz zu unserer Stärke machen

Ängste am Arbeitsplatz und unter Führungskräften sind ein verstecktes Problem. „Führen ohne Furcht“ ist daher ein Buch mit einer Mission: Ängste am Arbeitsplatz von einer scheinbaren Schwäche in eine Stärke zu verwandeln. Die Autorin Morra Aarons-Mele ist überzeugt, dass Angst zum Wesen der Führung gehört: sie kann und sollte in eine Superkraft umgewandelt werden.

Angststörungen sind weltweit die häufigste psychische Erkrankung, daher sollte es nicht verwundern, dass Ängste auch unter Führungskräften und Leistungsträgern weit verbreitet sind. Doch darüber zu sprechen ist immer noch ein Tabu, da nur die negative Seite der Angst gesehen wird. Es stimmt, dass unkontrollierte Angst Führungskräfte weniger effektiv macht. Sie kann uns Energie und Konzentration rauben, zu schlechten Entscheidungen führen und dazu, dass wir und die, die wir führen, erstarren. Aber es gibt auch eine andere Seite der Angst: Wenn wir lernen, mit ihr umzugehen und ihre verborgenen Gaben für uns zu nutzen. ■

Vahlen Verlag

Die Bayerischen Ministerpräsidenten 1918-2018

Rainald Becker, Dr. phil., ist Professor für Europäische Regionalgeschichte sowie Bayerische und Schwäbische Landesgeschichte an der Universität Augsburg.

Christof Botzenhart, Dr. phil., ist Beamter in der bayerischen Ministerialverwaltung und war Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Bayerische Geschichte der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Genau einhundert Jahre liegen zwischen der Revolution von 1918, in deren Folge sich Kurt Eisner zum ersten Ministerpräsidenten Bayerns erklärte, und 2018, als Horst Seehofer die Münchner Staatskanzlei verließ, um Bundesminister in Berlin zu werden. In diesen beiden so unterschiedlichen Persönlichkeiten deutet sich die ganze

Bandbreite des höchsten bayerischen Staats- und Regierungsamts an. Erstmals stellt dieser Band in 16 biographischen Porträts die Lebenswege aller Ministerpräsidenten vor. Zusammen mit weiteren Beiträgen zur Herausbildung des Amtes seit der Vormoderne und während des Nationalsozialismus, zu seiner verfassungsrechtlichen Entwicklung sowie zu den wechselnden Amtssitzen entfaltet dieses Werk ein großes Panorama der Geschichte Bayerns in den letzten einhundert Jahren. Dafür konnten ausnahmslos herausragende Expertinnen und Experten gewonnen. ■

Verlag Friedrich Pustet

Manifest für menschliche Führung: 6 Thesen und 14 Prinzipien für eine neue Führung im Zeitalter der Digitalisierung

In einer Zeit, in der es „normal ist, dass vieles anders ist und immer schneller anders wird“ (Karl-Heinz Geißler), steht auch und insbesondere die Rolle der Führung mindestens zur Diskussion und in Teilen sogar infrage. In seinem „Manifest für menschliche Führung“ beschäftigt sich Marcus Raitner, einer der wichtigsten Vertreter der deutschsprachigen „agilen Szene“ mit Haltung und Werten und fordert eine neue, agile, digitale und vor allem menschliche Führung.

„Führung muss die Selbstführung der anvertrauten Mitarbeiter zum Ziel haben. Führung heißt, andere erfolgreich zu machen. Führung ist keine Frage der Position mehr, sondern eine Frage der Haltung“, fordert Raitner in seinem Manifest.

Dieses hat seine Anfänge 2018 als erster Versuch einer Antwort auf die Frage nach Führung im Rahmen der agilen Transformation der BMW Group IT. Es beruht auf den Vorarbeiten von Peter F. Drucker zur Wissensarbeit und der Führung von Wissensarbeitern sowie auf dem positiven Menschenbild der Theorie Y aus Douglas McGregors Buch „The Human Side of Enterprise“. ■

Vahlen Verlag

Wollen Sie die Einheit oder nicht?

Matthias Gehler arbeitete als Redakteur bei der »Neuen Zeit«, der CDU-Tageszeitung der DDR, als ihn Lothar de Maizière als Staatssekretär in die letzte DDR-Regierung holte. Seine Stellvertreterin als Regierungssprecher war Angela Merkel. Gehler schildert sehr lebendig und atmosphärisch dicht die Vorgänge in den Kulissen, die Einflussnahme der »Berater« aus dem Westen und wie die Weichen für die Entwicklung geschickt gestellt wurden. Und er berichtet von der Naivität und Blauäugigkeit, die auf der DDR-Seite vorherrschte. Inzwischen wissen alle Beteiligten mehr. Gehler holt die Erinnerung in die Gegenwart, indem er nicht nur über die Vergangenheit spricht, sondern diese auch mit dem Kenntnisstand von heute beurteilt. Er porträtiert Macher und Versager, integre Charaktere und Opportunisten, über lautere Persönlichkeiten und eben auch Hochstapler, die im Jahr der staatlichen Vereinigung auf der politischen Bühne handelten. Und wie der Osten praktisch über den Tisch gezogen wurde. Als exklusiver Zeitzeuge bietet er im 75. Jahr der Gründung der beiden deutschen Staaten viel Unbekanntes aus einem entscheidenden Jahr der deutschen Geschichte. ■

Edition OST

Europa ohne Egoismen — „eine Frage von Krieg oder Frieden“

Nur gemeinsam ist Europa stark: Nie war die Geschlossenheit der EU angesichts der sich bedrohlich ändernden Weltordnung so wichtig für Frieden und Freiheit. Davon geht Elmar Brok in seinem Buch Verspielt Europa nicht! (Europa Verlag, ET 20. April 2024) aus. Mit Blick auf die Wahlen zum EU-Parlament in Juni 2024 plädiert er für mehr Mut zu Veränderung: „Es ist Zeit, mehr Europa zu wagen. Die EU ist unsere Schicksalsgemeinschaft.“

Wie kaum ein anderer hat der vom Guardian als „Master of the EUniverse“ bezeichnete Elmar Brok die Entwicklung der EU über Jahrzehnte begleitet und mitgestaltet. So war er vier Jahrzehnte für Deutschland und Europa im Dienst, immer mittendrin statt nur

dabei. Zusammen mit dem Journalisten und Autor Peter Köpf blickt er in seinem Buch auf Gefahren wie rechts- und linksextreme Strömungen, die Verunsicherung der politischen Mitte, auf alte und neue Nationalismen und antidemokratische Tendenzen, fragwürdige Entscheidungsprozesse und Kleinstaaterei. Indem er dezidiert auf Fragen der Außen-, Sicherheits- sowie der Finanz- und Haushaltspolitik eingeht, entwickelt er konstruktive Reformvorschläge für mehr Handlungsfähigkeit, Transparenz, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit in der EU.

Dass Deutschland allein aus eigenem nationalem Interesse Konsens statt Spaltung innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten verfolgen sollte, macht Elmar Brok unmissverständlich klar. Er verortet Deutschlands Position in der EU ebenso wie die Rolle der EU in dem sich neu ordnenden globalen Machtgefüge: „Nur gemeinsam ist Europa eine Macht.“ Sein Appell zur Rettung und Stärkung der Europäischen Union vereint eine fundierte und spannende Analyse der Geschichte mit einem klaren Blick in die Zukunft. ■

Europa Verlag

Der Papst der Enttäuschungen Warum Franziskus kein Reformist

Ist Franziskus ein Reformpapst? Oder lediglich ausgebremst von der Kurie? Der Religionsjournalist Michael Meier setzt einen Kontrapunkt und sagt: Nein! Die Bilanz des Franziskus-Pontifikats ist ernüchternd. Der Zauber des Anfangs ist längst fortwährender Enttäuschung gewichen: sei es bei der Frauenförderung, der Missbrauchsbekämpfung oder beim Synodalen Prozess. Der Grund liegt mehr beim Papst selbst als bei seinen Feinden. Das Buch „Der Papst der Enttäuschungen“ schildert detailliert die spannende Geschichte des Pontifikats, markiert deutlich seine Schwachstellen und zeigt neue Perspektiven auf. ■

Herder Verlag

Deutschland der Extreme Wie Thüringen die Demokratie herausfordert

In Thüringen greift die AfD nach der Macht und bringt die ganze Republik in Bedrängnis

Martin Debes erzählt die Geschichte eines Landes, das Experimentierfeld extremer politischer Strömungen war und wieder geworden ist: Genau ein Jahrhundert, nachdem in Weimar erstmals Bürgerliche mithilfe völkischer Extremisten regierten, steht die Demokratie in Thüringen vor einer neuen Herausforderung. 2024 könnte die AfD Wahlsieger und damit regierungsentcheidend werden. Das ist nicht nur ein Härte-test für die Region, sondern einer für die ganze Bundesrepublik. Thüringen steht damit beispielhaft für die Bedrohung der Demokratie in Deutschland.

»Über Martin Debes ärgern sich Björn Höcke und Bodo Ramelow gleichermaßen - zu Recht. Ein Thüringer Journalist, der in ganz Deutschland gelesen wird.« Robin Alexander, Die Welt

»Schnell, lakonisch und mit Schärfe analysiert Martin Debes den Irrsinn, der sich in seiner Heimat Thüringen abspielt.« Medium Magazin
Die Pflichtlektüre im Vorfeld der Landtagswahlen in Ostdeutschland. ■

CH. Links/Aufbau Verlag

Schnellenbach / Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis

Die Neuauflage berücksichtigt alle wesentlichen Änderungen der Gesetzes- und Verordnungslage sowie die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung (z.B. zum Rechtsschutz bei Untersuchungsanordnungen zur Feststellung einer Dienstunfähigkeit sowie zum Gesetzesvorbehalt in Bezug auf das Beurteilungswesen). ■

CH Beck Verlag

Erst das Land Mein Leben als Politiker in West und Ost

Die Erinnerungen eines großen Politikers Zeitzeugenbericht der deutsch-deutschen Geschichte Das inspirierende Lebenswerk eines bekannten Staatsdieners »Auf die Idee, Politiker zu werden, kamen wir nicht« Bernhard Vogel repräsentiert wie kein anderer die Bundesrepublik und seine Partei, die CDU. Er übte das Amt des Ministerpräsidenten als bislang Einziger in zwei Bundesländern, in Rheinland-Pfalz und in Thüringen, aus, mehr als 23 Jahre, so lange wie niemand sonst. Sein beeindruckendes Erbe zeichnet sich durch außergewöhnliches politisches Engagement aus, das stets dem Gemeinwohl verpflichtet war.

In diesem Buch öffnet der Autor die Tür zu seiner Kindheit und Jugend und die Zeit des Studiums. Vor allem aber beschreibt er seinen Werdegang in der Politik in West und Ost, die Begegnungen mit vielen Personen der Zeitgeschichte und die wichtigsten Wegmarken der bundesrepublikanischen Geschichte.

Als Zeitzeuge von eminenter Bedeutung bietet er uns eine einzigartige Perspektive auf politische Ereignisse und Entwicklungen.

Autor

Bernhard Vogel, Prof. Dr., war Kultusminister und Ministerpräsident von Rheinland-Pfalz, Ministerpräsident von Thüringen und Präsident des Zentralkomitees der deutschen Katholiken sowie Mitglied des Bundesvorstands der CDU. Zudem war er lange Jahre Vorsitzender der Konrad-Adenauer-Stiftung.

Bernhard Vogel
Politiker



Herder Verlag



Über Mut Vom Zupacken, Durchhalten und Loslassen

Die Neuauflage berücksichtigt alle wesentlichen Änderungen der Gesetze Warum kuschen wir vor Kriegstreibern? Warum ducken wir vor Politik-Machos und neurechten Nationalisten? Warum knicken unsere Politiker ein vor Potentaten, warum das Zögern, Zagen, Zaudern?

Hat uns der Mut verlassen? Wo ist die Tatkraft, die Deutschland seit den Zeiten des Wiederaufbaus prägte? Wo sind die Werte, die ein halbes Jahrhundert lang das Selbstverständnis unserer Bundesrepublik prägten? Wo der Mut, der uns zur starken Demokratie werden ließ?

Rita Süßmuth, Grand Dame der deutschen Politik, ergreift noch einmal das Wort. Es wird, wie sie sagt, das letzte Mal sein. Aber Ukraine-Krieg und Rechtsruck, Fremdenhass und das Zaudern der Politik zwingen die Humanistin zum Zupacken. Zum Aufrütteln. Zum Appell an alle Demokraten, nicht nachzulassen. „Wir können unsere Werte retten - aber nur, wenn wir sie verteidigen!“ Wie das geht: Das beschreibt Rita Süßmuth in ihrem letzten Buch. ■

Bonifatius Verlag

Griff nach den Sternen Die Geschichte der Europäischen Union

Hätten Sie gedacht, dass Helmut Schmidt die britische Labour-Partei mit einer brillanten Rede zu Europa bekehrte? Oder dass der französische Präsident François Mitterrand die Schaffung des Euro als Entschärfung der deutschen Atombombe betrachtete? Schauen Sie hinter die Türen der Brüsseler Konferenzsäle und lauschen Sie lange geheim gehaltenen Gesprächen im Élysée-Palast! Folgen Sie Winston Churchill, der kurz nach dem Krieg die Vereinigten Staaten von Europa anstrebte, Charles de Gaulle, der Frankreichs Großmachtstellung durch Europa wiederherstellen wollte, und Angela Merkel, die als „Königin Europas“ verehrt und gefürchtet wurde!

Mit Christoph Driessen erleben die Leserinnen und Leser die Geschichte der EU auf ganz neue Art: zum Mitfiebern und Weitererzählen. Ein Buch, das fasziniert, fesselt und enorm überrascht!



Verlag Friedrich Pustet

■ 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

Christliche Gewerkschaft
Post und Telekommunikation

BEITRITTSERKLÄRUNG / EINZUGSERMÄCHTIGUNG

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

**Ich erkläre meinen Beitritt zur
Christlichen Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation**

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

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

Gläubiger Identifikationsnummer: **DE2900000241656**

Mandatsreferenz: _____ (wird von der CGPT eingesetzt!)

SEPA – Lastschriftmandat

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

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

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

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

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

Diese Einverständniserklärung kann ich nur gegenüber der CGPT widerrufen.

Datenschutz:

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

Ort, Datum Unterschrift

Beitrittserklärung-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

CGPT LV Bayern

Martha Moser
Oskar-Maria-Graf-Ring 35
81737 München
Tel.: 089 **54 37 09 97**
E-Mail: LV-Bayern@cgpt.de

RV Mitte

Am Lütterkanal 10
36163 Poppenhausen
Tel.: 06658 **91 92 30**
E-Mail: RV-Mitte@cgpt.de

LV Nordrhein-Westfalen/ Nordwest

U. Brüggemann
Alfredstraße 155
45131 Essen
Tel.: 0201 **857 965 40**
Fax: 0201 **857 965 49**
Mobil: 0171 **781 98 47**
E-Mail: LV-NRW@cgpt.de

RV Ost

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

Absender:

CGPT-Bundesgeschäftsstelle

Alfredstraße 155

45131 Essen

Die Fachgewerkschaft CGPT
ist für ein besseres
Zusammenspiel
von Familie und Beruf

