

Das Personal

bei Unternehmen für Postservice, Logistik und Telekommunikation



Aus dem Inhalt

Vorwort	2
Berufs-, Sozial- und Tarifpolitik	
EU-Kommission: Entwicklungsbericht zu Postmärkten vorgelegt	4
Monopolkommission: „Wettbewerb mit neuem Schwung!“	4
Tarifverhandlungen: Corona Prämie und Tarifabschluss T-Systems	5
Telekom: Glasfaserausbau 2022 braucht zusätzliche Kapazitäten bei den „Planern“ der DT Technik	5
DTIT Süd-West: Englisch als alleinige Konzernsprache?	5
Bundesnetzagentur: Tätigkeitsberichte Telekommunikation und Post	6
Sterbegeld für Beamtinnen und Beamte	7
Gespräch mit dem Vorstand der Postbeamtenkrankenkasse	7
Tariffähigkeit: DHV legt Verfassungsbeschwerde ein	8
Umfrage: Welche Aspekte empfinden Sie im Homeoffice als besonders belastend?	9
Gut zu wissen: Das wird sich im Jahr 2022 ändern!	9
<i>Gemeinsamer Aufruf des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Bischof Dr. Georg Bätzing, und der Ratsvor- sitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland, Präses Annette Kurschus, zu den Betriebsratswahlen 2022</i>	10
Netzagentur: Beschwerden zu Postdienstleistungen rückläufig – Schlichtungsanträge Post steigen	11
Umbenennung: Aus der KFG wird die GTL	11
Pläne der Ampelkoalition: Koalitionsvertrag zur Tarifautonomie: Lex DGB?	12
Klimafreundlicher Briefversand: CO2-Emissionen bei Briefbeförderung ab 2022 automatisch ausgeglichen	12
Rätelecke	14
Arbeits- und Sozialrecht	15
Buchbesprechungen	18
Aus den Regionen	20

Liebe Leserinnen und Leser,



während ich diese Zeilen schreibe hoffen die meisten von uns auf ein baldiges Frühjahr und ein Ende der Pandemie. So ein Pandemie-Winter ist doch gefühlt doppelt so lang.

Aber auch die Sorge um Frieden in Europa und der Welt bereitet vielen schlaflose Nächte. Hatten wir doch alle gehofft, als vor 30 Jahren die deutsche Wiedervereinigung vollzogen wurde und der damalige kalte Krieg beendet wurde, dass es keine Konfrontation zwischen Russland und dem Westen mehr geben würde.

Leider ein Trugschluss. Putin und die Mächtigen spielen ihr Spiel der Macht. Bezahlen muss die Rechnung dann wie immer der sogenannte kleine Mann.

Trotzdem sollten wir nicht schwarz sehen,

Mut und Hoffnung bewahren und weiter für eine gerechte und friedvolle Welt eintreten. Ja – und bei all den großen Themen haben wir in diesem Jahr noch die Betriebsratswahlen. Da geht es um Demokratie im Betrieb, um gerechte Arbeitsbedingungen, um Arbeitsschutz und Sicherheit, um Schutz vor Überlastung und vieles mehr.

Wenn die Welt im großen funktionieren soll, dann muss sie auch im kleinen funktionieren, am Arbeitsplatz.

Deshalb: gehen Sie wählen und wählen Sie bitte die Frauen und Männer der CGPT.

Ein schönes Frühjahr wünscht Ihnen

Ihr Ulrich Bösl

Vorruhestand: Engagierter Ruhestand für die Beamtinnen und Beamten bei der Telekom

Auch in diesem Jahr kann wieder in Vorruhestand gegangen werden. Dies betrifft die Beamtinnen und Beamten, die in der Zeit vom 02.05.1967 bis 31.12.1967 geboren wurden.

Sie müssen in einem Bereich der Telekom arbeiten, der Personalüberhang hat. Beantragt werden kann der Engagierte Vorruhestand im Online-Portal. Dort ist der Online-Antrag unter dem Order Button „Engagierter Ruhestand“ zu finden. Der Vorruhestand kann zum Ablauf des Monats beantragt werden, in dem der 55. Geburtstag gefeiert werden konnte.

Die Zurruesetzungen finden in der Zeit von Juni 2022 bis Dezember 2022 jeweils zum Monatsletzten statt. Ein Rechtsanspruch auf Vorruhestand besteht nicht, darauf möchte ich hinweisen. Es gilt die doppelte Freiwilligkeit.

Bei Fragen steht die CGPT Bundesgeschäftsstelle zur Verfügung.

Ulrich Bösl

Tarifrunde bei der Telekom

Voraussichtlich im April beginnen die Tarifverhandlungen bei der Deutschen Telekom AG, Deutschen Telekom Technik GmbH, Telekom Deutschland GmbH, der Deutschen Telekom Service GmbH und der Außendienst GmbH.

Am 31. März laufen die bestehenden Tarifverträge aus.

Die Telekom gehört mit dem Run auf neue Technik und Digitalisierung zu den Gewinnern der Pandemie. Dies kann man für Arbeitnehmer und deren Familien nicht sagen. Die hohe Inflation und steigende Ausgaben bei den Sozialkassen belasten Arbeitnehmer deutlich.

Die CGPT fordert daher 7 % mehr Lohn, mindestens jedoch 250 Euro mehr sowie 100 Euro mehr Ausbildungsvergütung. Wer seinen Aktionären 6,6 % Dividende zahlt, kann auch seine Beschäftigten am Erfolg teilhaben lassen.

Ferner fordert die CGPT eine Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen durch Mitarbeiteraktien.

U.B.

„Was soll das?“

„Was soll das?“ fragte sich mancher Leser als er unsere Titelseite sah. Unter diesem Motto treten viele Kandidatinnen und Kandidaten der CGPT zur Betriebsratswahl an. Es geht darum, den Wahnsinn im Arbeitsleben Einhalt zu geben und 2.0, weil dies eine scheinbare Daueraufgabe ist:

Es geht darum einzutreten für

- Entfristungen aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon nach der Probezeit
- 5-Tage-Woche in der Zustellung bei der Post
- eine vernünftige Personalpolitik und nicht so wie zur Zeit bei der T-Systems, erst massiver Stellenabbau und jetzt händeringende Suche nach neuen Mitarbeitern,
- endlich eine neue Organisation zur Auslieferung schwerer Pakete
- mehr Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor Regressansprüchen
- Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen für alle Beschäftigtengruppen bei den Postnachfolgeunternehmen



Und dies alles ist nur eine kleine Auswahl von Problemen bei den Unternehmen.

Ulrich Bösl

POST:

Und immer wieder ärgert der Regress!

Immer häufiger ist das Thema Regress/ Mitarbeiterhaftung ein Thema bei den Zustellerinnen und Zustellern der Post. Bei Schäden am Fahrzeug und verlorenen oder falsch ausgelieferten Sendungen wird versucht, die entstehenden Kosten auf die Zusteller zu legen oder sie zu beteiligen.

Der Manteltarifvertrag DPAG sieht ausdrücklich vor, dass bei grob fahrlässigem Verhalten Mitarbeiter zur Bezahlung herangezogen werden. Wir als CGPT sehen das sehr kritisch und können dies auch gut begründen.

Wenn jemand jahrelang in der Verbundzustellung arbeitet, 10.000 mal seinen Dienstwa-

gen ordentlich abstellt und sichert und er dies einmal nicht richtig macht, der Wagen rollt weg und es entsteht ein Schaden, dann soll es grob fahrlässig sein und der Zusteller soll zur Kasse gebeten werden.

Erstens ist das nicht grob fahrlässig, sondern höchstens fahrlässig, denn es kommt vor, dass man bei Routinetätigkeiten mal etwas unterlässt.

Oder Falschauslieferungen, gerade jetzt wo während der Pandemie eine vereinfachte Zustellung läuft, sind sehr problematisch. Wir haben Sorge, dass manche Entscheidung nach Kassenlage oder nach Nasenfaktor getroffen wird.

Nicht in jeder Niederlassung ist das Problem so stark vertreten bzw. so stark verfolgt.

Wir fordern, weg mit der Mitarbeiterhaftung. Die CGPT hat sich dafür stark gemacht, dass im Betriebsverfassungsgesetz eine Regelung aufgenommen wird, dass der Betriebsrat in jedem Fall der Mitarbeiterhaftung zu informieren und zu beteiligen ist.

Damit könnte wenigstens der sogenannte Nasenfaktor ausgeschlossen werden und es zu einheitlichem Handeln führen. Leider hielt der Gesetzgeber anderes für wichtiger.

Die CGPT bleibt mit seinem Dachverband am Thema: **Weg mit der Mitarbeiterhaftung!**

Ulrich Bösl

BETRIEBSRATSWAHLEN 2022:

Die CGPT bittet um Unterstützung: Wählen gehen!

In der ersten Hälfte des Jahres finden die Betriebsratswahlen statt. Für die Beschäftigten ist dies eine wichtige Wahl, genauso wichtig wie eine Landtags- oder Bundestagswahl. Wenn man so will, ist der Betriebsrat das Parlament der Arbeit, das bei fast allen wichtigen Fragen beteiligt werden muss.

Betriebsräte sollen für faire Verhältnisse am Arbeitsplatz sorgen!

Zumindest ist das der Anspruch der CGPT Betriebsrätinnen und Betriebsräte. In vielen Bereichen kandidiert die CGPT mit

eigenen Wahlvorschlägen oder aber auch in Listenverbindungen mit anderen.

Demokratie lebt von der Auswahl und der Vielfalt!

Für uns ist es klar, genauso wie im Bundestag oder im Landtag, in dem es nicht nur eine Partei gibt, gehören auch in den Betriebsrat mehrere Gewerkschaften oder Listenverbindungen.

Unsere Kandidaten entscheiden vor Ort, da wird nicht von außen Einfluss genommen, so nach dem Motto, Berlin, Bonn oder Essen haben aber gesagt.

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten setzen sich für humane und faire Arbeitsplätze ein. Sie setzen sich dafür ein, dass die Arbeit auch noch von älteren oder schwächeren Kolleginnen und Kollegen geschafft werden kann.

Bei CGPT-Kandidatinnen und Kandidaten steht der Mensch im Mittelpunkt!

Die CGPT gibt klare Absagen an Ideologien oder Einheitsmeinung. Unsere Bitte: Beteiligen Sie sich an den Betriebsratswahlen und unterstützen Sie die Frauen und Männer der CGPT. *Ihr Ulrich Bösl*

EU-KOMMISSION:

Entwicklungsbericht zu Postmärkten vorgelegt

Zum Jahresende hat die EU-Kommission einen Bericht über die Entwicklung der Postmärkte vorgelegt. In dem Bericht wird deutlich was sich ja auch national zeigt, der Brief geht zurück und die Paketmengen steigen.

Seit über 20 Jahren gibt es einen EU-Rechtsrahmen für Postdienstleistungen, der jetzt auf dem Prüfstand steht. Kernpunkt ist der Postuniversaldienst. Dieser wird von den Staats-, oder ehemaligen

Post-Staatsunternehmen ausgeübt. Der Universaldienst hat nicht mehr die Bedeutung, ist aber noch immer notwendig, wird aber für die Unternehmen immer teurer. Ferner wird in dem Bericht festgehalten, dass seit Ausbruch der Corona Pandemie die Briefsendungsmengen bei 5 Universaldiensteanbietern deutlich zurückgehen. Dagegen werden sich die Paketmengen bis 2024 verdoppeln. Diese gegenläufigen Trends bei Paket und Brief werden sich in

den nächsten Jahren fortsetzen. Bei den Briefsendungen steigen wegen der geringeren Zahl die Zustellkosten.

Die Universaldiensteanbieter stehen in einem heftigen Konkurrenzkampf mit anderen Betreibern, so die EU-Kommission. Für diese ist es wichtig, dass es eine Aufrechterhaltung eines Mindestniveaus an erschwinglichen Universaldiensten für Briefsendungen EU weit gibt. Dies wird untersucht und beraten. U.B.

MONOPOLKOMMISSION STELLT VOR – 12. SEKTORENGUTACHTEN ZUM WETTBEWERB AUF DEN POSTMÄRKTEN:

„Wettbewerb mit neuem Schwung!“

- Die Deutsche Post AG hat in den meisten Postmärkten weiterhin eine starke Position.
- Das Postgesetz bedarf einer grundlegenden Reform.
- Amazon belebt den Wettbewerb auf dem Paketmarkt, sollte aber wegen der Möglichkeit, als Plattformbetreiber Marktmacht zu übertragen, beobachtet werden.

Die Monopolkommission stellt in ihrem Sektorgutachten zu den Postmärkten fest, dass auf dem Briefmarkt weiterhin kein funktionsfähiger Wettbewerb herrscht. Die Deutsche Post AG dominiert diesen Markt mit einem Anteil von 83 Prozent. Auch auf dem Paketmarkt hat das Unternehmen mit einem Marktanteil von über 40 Prozent eine starke Marktstellung. Gleichwohl existieren auf dem Paketmarkt mehrere Wettbewerber mit bedeutenden Marktanteilen. Seit dem Jahr 2020 gehört auch die Logistiksparte von Amazon mit einem Marktanteil zwischen 5 und 15 Prozent zu den größeren Paketdienstleistern in Deutschland.

Mehr Schwung für den Wettbewerb im Briefmarkt durch ein neues Postgesetz

Zur Stärkung des Wettbewerbs auf dem Briefmarkt hat die Monopolkommission wiederholt eine Reform des seit 1997 weitgehend unveränderten Postgesetzes empfohlen. „Die „kleine“ Postgesetznovelle aus dem Jahr 2021 war unzureichend und bevorteilte zudem die Deutsche Post AG“, so Professor Jürgen Kühling, Vorsitzender der Monopolkommission. Durch die Gesetzesänderung sind Gewinnaufschläge bei den Entgelten für Postdienstleistungen genehmigungsfähig, die über den bei Wettbewerb üblichen Gewinnaufschlägen liegen. Bereits seit Mai 2020 liegt ein Entwurf des Bundeswirtschaftsministeriums für eine

„große“ Postgesetznovelle vor. Dieser Entwurf ist eine gute Basis für eine umfassende Reform, die den Wettbewerb auf den Postmärkten stärken würde. Wichtige Punkte für eine notwendige „große“ Postgesetznovelle sind unter anderem:

- Die Entgeltmaßstäbe in § 20 Postgesetz sollten neu geregelt werden. Diese führen unter anderem im Privatkundenbereich zu überhöhten Entgelten und bevorteilen die Deutsche Post AG gegenüber ihren Wettbewerbern.
- Der Teilleistungszugang für Briefe sollte auf Warensendungen und Pressepost erweitert werden. Der Teilleistungszugang zu den Briefzentren der Deutsche Post AG ermöglicht Wettbewerbern den Zugriff auf deren Briefnetz. Da derzeit kein Wettbewerber über ein deutschlandweites Briefnetz verfügt, benötigen sie diesen Zugang, um ihren eigenen Kundinnen und Kunden eine bundesweite Zustellung anbieten zu können. Für Warensendungen und Pressepost, die häufig zusammen mit Briefen zugestellt werden, gibt es derzeit keinen solchen Zugang. Eine Erweiterung des Zugangs würde bestehende Wettbewerbsnachteile für alternative Briefdienstleister abbauen. Ihre Briefnetze würden stärker ausgelastet und über die Warenpost, die meist kleine günstige Artikel enthält, könnten sie am Wachstum im Onlinehandel teilhaben.
- Die Vorlagepflicht für Verträge der Deutsche Post AG sollte erweitert werden. Das Postgesetz schreibt vor, dass die Deutsche Post AG der Bundesnetzagentur Teilleistungsverträge vorlegen muss. Dies sind Verträge, bei denen Geschäftskunden Tätigkeiten wie z. B. das Sortieren oder Frankieren ihrer Briefe übernehmen. Erbringen Geschäftskun-

den hingegen solche Tätigkeiten nicht selbst, sondern lassen ihre Briefe von der Deutsche Post AG sortieren und frankieren, gilt keine Vorlagepflicht. Dadurch besteht eine erhebliche Informationslücke in der Preisregulierung.

Amazon bringt neuen Schwung in den Paketmarkt, sollte aber aufgrund seiner Fähigkeit als Plattformbetreiber Marktmacht zu übertragen, beobachtet werden

Amazons Bedeutung für den Paketmarkt nimmt zu. Das Unternehmen ist als größter Onlinehändler in Deutschland bedeutender Nachfrager nach Paketdienstleistungen und gehört seit dem Jahr 2020 mit seinem eigenen Paketzustellnetz zu den sechs größten Paketdienstleistern. Seine Anforderungen an die Qualität von Paketzustellungen fördern Innovationen und sein Paketzustellnetz belebt den Wettbewerb im Markt. Seine Position in Onlinehandel und Logistik versetzt Amazon außerdem in die Lage, bedeutende Nachfragemengen im Paketbereich auf sein eigenes Paketzustellnetz zu lenken. Damit besitzt Amazon strukturelle Wettbewerbsvorteile, die es nutzen kann, um seinen Marktanteil auf dem Paketmarkt zu erhöhen. Auch wenn dies zunächst den Wettbewerb auf dem Paketmarkt weiter intensiviert, ist damit die Sorge verbunden, dass Amazon als marktmächtiger Plattformbetreiber anderen Onlinehändlern Vorteile auf seinem Onlinemarkt bietet, wenn diese seine Paketdienstleistungen nutzen. „Damit könnte das Unternehmen in der Lage sein, seine Marktmacht als Betreiber des größten Onlinemarktplatzes in den Paketmarkt zu übertragen“, so Professor Jürgen Kühling. *Das Gutachten ist ab sofort über die Homepage der Monopolkommission www.monopolkommission.de abrufbar.*

TARIFVERHANDLUNGEN:

Corona Prämie und Tarifabschluss T-Systems

Bei den Tarifverhandlungen für T-Systems kam es nicht zu Anhebungen der Tabellenentgelte. Dies ist begründet in der schwierigen Situation von TSI.

Stattdessen wurde vereinbart, eine einmalige Corona Prämie von 1000 Euro zu zahlen. Die CGPT hat dies zum Anlass genommen, die DTAG aufzufordern, allen Beschäftigten im Konzern und Töchter eine Corona Zulage zu zahlen.

Hier das Ergebnis für die TSI-Beschäftigten im Einzelnen.

Corona-Bonus

Alle Beschäftigten erhalten einen Corona-Bonus von 1.000 Euro, die am 31.12.2021 in einem Arbeitsverhältnis der TSI standen und dort mindestens an einem Tag im Kalenderjahr 2021 Anspruch auf Entgelt hatten. Die Prämie ist bis zu einer Höhe von

1.500 Euro steuer- und abgabenfrei; alles darüber hinaus muss normal versteuert werden.

Entgelttabellen

Die Entgelttarifverträge der TSI mit Stand 31.12.2020 werden mit Wirkung zum 01.01.2021 wieder in Kraft gesetzt.

Gesamtlaufzeit

Die Gesamtlaufzeit des Tarifabschlusses beträgt 24 Monate (01.01.2021 bis 31.12.2022). Damit ist der zugrunde liegende Entgelttarifvertrag erstmals zum 31.12.2022 kündbar.

Kündigungsschutz

Der tarifvertragliche Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen wird bis zum 31.12.2022 verlängert.

Förderleistung Lebensarbeitszeitkonto

Der aktuell bis Ende 2021 befristete arbeitgeberseitige Förderbeitrag zum Lebensar-

beitszeitkonto (bei Arbeitnehmern aktuell 350 EURO) wird bis Ende 2022 zu ansonsten unveränderten Bedingungen weitergewährt.

Erhöhung der Übernahmequote für

Nachwuchskräfte

Die TSI erklärt sich bereit, die Übernahmezahl für die unbefristete Übernahme von Nachwuchskräften für das Jahr 2022 auf insgesamt 200 Nachwuchskräfte zu erhöhen.

Altersreduzierte Arbeitszeit (ARAZ)

Die Zeitgutschrift für die altersreduzierte Arbeitszeit wird weiter ausgesetzt bis zum 31.12.2022.

Umsetzung

Die Auszahlung der Corona Sonderzahlung erfolgt mit der Bezügemitteilung Januar 2022 für alle tariflich Beschäftigten der TSI.

U.B.

TELEKOM:

Glasfaserausbau 2022 braucht zusätzliche Kapazitäten bei den „Planern“ der DT Technik

Mit 1,2 Millionen FTTH-Anschlüssen (Fiber to the home) im Jahr 2021 hat die Telekom die Ausbau-Leistung gegenüber 2020 verdoppelt. Im Jahr 2022 sollen es sogar zwei Millionen neue Anschlüsse sein.

Um dieses Ziel zu erreichen, bündelt die Telekom ihre Kräfte in Richtung Netzausbau. Dafür werden temporär die Planungskapazitäten im Bereich des Netzausbaus erhöht. Bei einer Nachfrage bei Herrn Beutgen (Geschäftsführer Personal der DT Technik), warum denn kein neues Personal eingestellt werde, antwortete dieser, dass es sich hier nur um einen temporären Bedarf handele. Am 10. Dezember 2021 haben sich der Arbeitgeber und der Sozialpartner auf eine freiwillige temporäre Wochenarbeitszeiterhöhung der „Planer“ der DT Technik geei-

nigt. Diese gilt nur für den Zeitraum vom 01. Februar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 und ist auf freiwilliger Basis.

Grundlage ist der TV „Temporäre WAZ DT Technik“ vom 01.01.2019.

Hier die Eckpunkte:

- Es handelt sich hier grundsätzlich um eine freiwillige Maßnahme.
- Zeitraum: 01. Februar 2022 bis 31. Dezember 2022
- Spezifizierung Teilnehmerkreis: Planer (I,III,IV) der Ressorts PTI, APL, T-FSoIL,
- T-ZFSKK und PSup – Sowie Servicekräfte (INS), die als Planer eingesetzt sind.
- WAZ Erhöhung: 4 Stunden (auf 42 Wochenstunden)
- Möglicher Teilnehmzeitraum: 6 bis 11 Monate

- Abgeltung: Umbuchung auf das Lebensarbeitszeitkonto oder monatliche Auszahlung

- Zusätzliches Incentiv: Gutschrift von 458 Euro auf dem Lebensarbeitszeitkonto für 11 Monate (bei kürzerem Zeitraum anteilig) und wird ggf. nach Quartalsende mit dem Monatsentgelt ausgezahlt.

Beamte:

Hier gelten die gleichen Bedingungen, jedoch muss ein Langzeitkonto beauftragt werden, sonst kommt nur die Auszahlungslösung zum Tragen.

Basis sind die Stundensätze der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung: Besoldungsgruppen A3 bis A4 13,61 Euro / Std. Besoldungsgruppen A5 bis A8 16,08 Euro / Std. Besoldungsgruppen A9 bis A12 22,09 Euro / Std. P.M.

DTIT SÜD-WEST:

Englisch als alleinige Konzernsprache?

Anfang Dezember gab es bei der DTIT in der Region Süd-West eine Online Videokonferenz im Rahmen des Kommunikationsformates „All Hands“. Diese wurde komplett in englischer Sprache durchgeführt. Es wurde vor der Veranstaltung nicht geklärt, ob eine Übersetzung erforderlich ist. Auch auf die Nachfrage mehrerer Teilnehmer, ob es

auch eine Übersetzung in Deutsch gäbe, wurde nicht reagiert.

Dieses Verhalten verstößt eindeutig gegen die Gesamtbetriebsvereinbarung Sprachenvielfalt. Hier hätte der Arbeitgeber sicherstellen müssen, dass der Teilnehmerkreis in die sprachliche Gestaltung der Veranstaltung eingebunden wird. Dieses hat

der Betriebsrat thematisiert und der Arbeitgeber hat zugesichert die Regelungen der GBV zukünftig einzuhalten.

HR hat dieses Thema in den Führungskräfterunden mit den Fachbereichen schon thematisiert und gegenüber dem Betriebsrat zugesichert, dass zukünftig auf die Einhaltung geachtet wird. P.M.

BUNDESNETZAGENTUR:

Tätigkeitsberichte Telekommunikation und Post

Die Bundesnetzagentur stellte ihre Tätigkeitsberichte für die Jahre 2020 / 2021 aus den Bereichen Telekommunikation und Post vor.

„Die Corona-Pandemie zeigt, wie wichtig leistungsfähige TK- und Post-Infrastrukturen sind – egal, ob wir Streamingdienste nutzen, aus dem Homeoffice arbeiten oder online bestellen“, sagt Jochen Homann, Präsident der Bundesnetzagentur. Weiter führte Jochen Homann aus: „Wir achten darauf, dass diese Netze funktionieren und die Verbraucherinnen und Verbraucher sie sicher nutzen können.“

TELEKOMMUNIKATION

Breitbandausbau

Die steigenden Investitionen haben dazu geführt, dass sich die Breitbandversorgung in Deutschland verbessert hat. Allein in den Jahren 2019 und 2020 erhöhten sich die Investitionen in Sachanlagen um knapp 19 % auf 10,8 Mrd. Euro.

Das deutsche Telekommunikationsnetz bietet ein gutes Versorgungsniveau. Für über 62 Prozent der Haushalte waren Mitte des Jahres Gigabitgeschwindigkeiten verfügbar; sogar annähernd 90 Prozent hatten Zugang zu Anschlüssen mit 100 Mbit/s. Für etwa zwei Drittel der Haushalte stehen Kabel-Anschlüsse zur Verfügung, die durch technische Aufrüstung immer höhere Datenraten übertragen können.

Mitte des Jahres waren 7,5 Mio. Endkunden mit FttH/B Anschlüssen versorgt bzw. unmittelbar mit solchen erreichbar. Kooperationen in Milliardenhöhe deuten auf eine weitere Beschleunigung hin. Beim Ausbau reiner Glasfasernetze bis in die Gebäude und Wohnungen besteht aber weiterhin Nachholbedarf.

Nach den Erhebungen aus dem Mobilfunkmonitoring der Bundesnetzagentur liegt die Versorgung mit 4G Ende Oktober 2021 in der Fläche bei knapp 96 Prozent. Im Zuge der Aktualisierung wurde auch erstmalig die 5G-Netzabdeckung dargestellt. Demnach werden mit dem neusten Mobilfunkstandard bereits über 53 Prozent der Fläche versorgt.

Beschwerden zum Rufnummernmissbrauch

Bis Ende November 2021 sind bei der Bundesnetzagentur 138.480 schriftliche Beschwerden und Anfragen zum Rufnummernmissbrauch eingegangen (Vorjahres-

zeitraum: 84.340). Besonders viele Beschwerden – über 30.000 – betrafen unverlangt zugesendete Werbefaxe mit denen insbesondere der Verkauf von Corona-Schnelltests oder -Masken beworben wurde. Darauf hat die Bundesnetzagentur mit Abschaltungsanordnungen und Untersagungsverfügungen reagiert.

Im Bereich SMS-Spam sind über 45.000 Beschwerden eingegangen. Hauptsächlich handelte es sich um SMS von angeblichen Paketdiensten, in denen Empfänger auf einen Link tippen sollen. Die Folge können schädliche Apps, Massen-SMS und Abofallen sein.

Die Bundesnetzagentur hat frühzeitig gewarnt und Handlungsempfehlungen veröffentlicht.

Dem Großteil der Betroffenen ist so kein finanzieller Schaden entstanden.

Zu sogenannten Ping-Anrufen (rund 5.000 Beschwerden) und Drittanbieter bzw. Abofallen im Mobilfunk (rund 350 Beschwerden) sind die Beschwerdezahlen stark zurückgegangen bzw. befinden sich weiter auf niedrigem Niveau. Die Maßnahmen der Bundesnetzagentur zum Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher greifen. POST

Briefbereich

Im Jahr 2020 wurden aufgrund des pandemiebedingten wirtschaftlichen Abschwungs mit 12,4 Mrd. Sendungen insgesamt 8,9 Prozent weniger Briefe befördert als im Vorjahr (2019: ca. 13,6 Mrd. Stück). Ausschlaggebend waren vor allem Rückgänge im Segment Werbesendungen.

Die Umsätze gingen im Jahr 2020 dagegen nur leicht zurück. Sie lagen bei 8,08 Mrd. Euro. Das entspricht einem leichten Minus von 0,8 Prozent gegenüber dem Jahr 2019 (2019: rund 8,14 Mrd. Euro). Grund für die nur geringen Umsatzrückgänge war im Wesentlichen die Portoerhöhung der Deutschen Post zum 1. Juli 2019.

Die Wettbewerbsverhältnisse im Briefbereich blieben von den Rückgängen nahezu unberührt. Die Deutsche Post AG bleibt hier marktbeherrschend. Ihr Marktanteil betrug im Jahr 2020 auf den Umsatz bezogen gut 85 Prozent.

Kurier-, Express- und Paketdienstleistungen wachsen

Der KEP-Bereich hat sich im Berichtszeitraum positiv entwickelt.

Starke Impulse gingen dabei vom Paket-

markt aus. Die pandemiebedingten Einschränkungen haben insbesondere zu einem deutlich höheren Paketaufkommen geführt.

Im Jahr 2020 stieg die Zahl der insgesamt beförderten Pakete (inländische und grenzüberschreitende Sendungen) um knapp 14 Prozent – das heißt von 3,1 Mrd. Stück im Jahr 2019 auf 3,5 Mrd. Stück im Jahr 2020. Auch die Umsätze im Paketbereich stiegen von 12,2 Mrd. Euro im Jahr 2019 auf 14,7 Mrd. Euro in 2020.

Die Bundesnetzagentur rechnet auch für dieses und die kommenden Jahre mit Wachstum im Paketbereich. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Wachstumsraten im Vergleich zu 2020 etwas geringer ausfallen werden. Für das Jahr 2021 prognostizieren die Paketdienstleister einen Umsatz von insgesamt 16,4 Mrd. Euro. Das entspräche einem Plus von knapp 12 Prozent.

Für die weitere Entwicklung des Paketmarkts ist aus Sicht der Bundesnetzagentur der zukünftige Ausbau der Zustellungsaktivitäten von Amazon von sehr großem Interesse.

Das Zustellnetzwerk von Amazon hat eine signifikante Größe erreicht. Dies könnte die Marktstruktur in den nächsten Jahren nachhaltig verändern.

Schlichtungsstelle Post

Die Postgesetznovelle zur Schlichtung sowie der wachsende Onlinehandel sorgen für steigende Antragszahlen bei der Schlichtungsstelle Post.

Bis Ende September dieses Jahres gingen bereits 2.817 Anträge ein, das sind 956 Anträge mehr als im gesamten Jahr 2020 (1.861 Anträge).

Der Anteil der Verfahren, die mit einer gütlichen Einigung abgeschlossen werden konnten, stieg von 7,9 Prozent im Jahr 2020 auf 27,7 Prozent der Anträge im Jahr 2021.

Wie in den Vorjahren standen Verlust und Entwendung einer Postsendung mit 49,6 Prozent im Jahr 2021 und mit 52,7 Prozent im Jahr 2020 an oberster Stelle der Antragsgründe. Schlichtungsanträge rund um das Paket nahmen in beiden Jahren mit rund 80 Prozent den höchsten Anteil der Schlichtungsbegehren ein.

Die Tätigkeitsberichte sind auf der Webseite der Bundesnetzagentur unter www.bundesnetzagentur.de/berichte veröffentlicht.

REGELUNG FÜR HINTERBLIEBENE:

Sterbegeld für Beamtinnen und Beamte

Das Sterbegeld, das von der gesetzlichen Krankenversicherung beim Tode eines Beschäftigten gezahlt wurde, ist bereits mit Ablauf des Jahres 2003 ersatzlos aus dem Sozialgesetzbuch gestrichen worden und damit aus dem Leistungskatalog der Krankenkassen verschwunden. Das Sterbegeld der gesetzlichen Unfallversicherung besteht aber weiterhin fort. In seltenen Fällen wird auch noch vom Arbeitgeber Sterbegeld gewährt.

Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten jedoch andere Regelungen. Gemäß § 18 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) erhalten bei Tod eines Beamten der hinterbliebene Ehegatte und die Abkömmlinge nach wie vor ein Sterbegeld. Die Höhe des Sterbegeldes besteht in dem Zweifachen der Dienstbezüge des verstorbenen Beamten. Das nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gezahlte pauschale, nach den Dienstbezügen bzw. dem Ruhegehalt des Verstorbenen bemessene Sterbegeld ist nicht nach § 3 Nr. 11 EStG steuerfrei.

Anspruchsberechtigt sind der Ehegatte bzw. der eingetragene Lebenspartner und die Kinder bzw. Enkel des Beamten. Nach § 18 Abs. 4 BeamtVG kommt dabei der Ehegatte bzw. Lebenspartner vor den Abkömmlingen den Beamten zum Zuge. Von dieser Reihenfolge kann allerdings bei Vorliegen eines wichtigen Grundes abgewichen werden.

Sind zum Zeitpunkt des Erbfalls weder Ehepartner noch Abkömmlinge vorhanden, kann das Sterbegeld auch nach näherer Maßgabe des § 18 Abs. 2 BeamtVG an Verwandte oder auch an nicht verwandte Personen ausgezahlt werden, die für Behandlungs- oder Bestattungskosten des Beamten aufkommen sind.

Zur Verdeutlichung ist es an dieser Stelle sicher sinnvoll, einmal den gesamten Text des betreffenden § 18 BeamtVG zu zitieren:

„§ 18 Sterbegeld

(1) Beim Tode eines Beamten mit Dienstbezügen oder eines Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst erhalten der hinterbliebene Ehegatte und die Abkömmlinge des Beamten Sterbegeld. Das Sterbegeld ist in Höhe des Zweifachen der Dienstbezüge oder der Anwärterbezüge des Verstorbenen ausschließlich der Zuschläge für Personen nach § 53 Abs. 4 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes, des Auslandsverwendungszuschlags und der Vergütungen in einer Summe zu zahlen; § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Die Sätze 1 und 2 gelten



Unser Autor Wilfried Meyer

entsprechend beim Tode eines Ruhestandsbeamten oder eines entlassenen Beamten, der im Sterbemonat einen Unterhaltsbeitrag erhalten hat; an die Stelle der Dienstbezüge tritt das Ruhegehalt oder der Unterhaltsbeitrag zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 50 Abs. 1.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, so ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Beamten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,

2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen, höchstens jedoch in Höhe des Sterbegeldes nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) Stirbt eine Witwe oder eine frühere Ehefrau eines Beamten, der im Zeitpunkt des Todes Witwengeld oder ein Unterhaltsbeitrag zustand, so erhalten die in Absatz 1 genannten Kinder Sterbegeld, wenn sie berechtigt sind, Waisengeld oder einen Unterhaltsbeitrag zu beziehen und wenn sie zur Zeit des Todes zur häuslichen Gemeinschaft der Verstorbenen gehört haben. Absatz 1 Satz 2 erster Halbsatz gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Dienst-

bezüge das Witwengeld oder der Unterhaltsbeitrag tritt.

(4) Sind mehrere gleichberechtigte Personen vorhanden, so ist für die Bestimmung des Zahlungsempfängers die Reihenfolge der Aufzählung in den Absätzen 1 und 2 maßgebend; bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann von dieser Reihenfolge abgewichen oder das Sterbegeld aufgeteilt werden.“

Ergänzend hierzu wird in § 17 BeamtVG geregelt, dass den Erben eines verstorbenen Beamten für den Sterbemonat die Bezüge des Verstorbenen verbleiben oder auch an die im vorgenannten § 18 Abs. 1 bezeichneten Hinterbliebenen gezahlt werden können. Die Regelungen für die Beamtinnen und Beamten der Bundesländer können sowohl in der Höhe als auch in der Anspruchsberechtigung im Einzelfall je nach Bundesland hiervon abweichen.

Der erste Schritt, eine Zahlung von Sterbegeld in die Wege zu leiten, ist den Todesfall zu melden. Empfänger hierfür ist die Stelle, die für den Zuschuss zur Bestattung zuständig ist, für aktive Beamtinnen und Beamte der Postnachfolgeunternehmen die jeweils zuständigen Personalstellen/PersonalserviceCenter und für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnst PT).

Voraussetzung für die Auszahlung des Sterbegeldes ist zudem die Vorlage der Sterbeprotokolle, der Geburtsurkunde, ggf. der Heiratsurkunde und des amtlichen Ausweises sowie der Nachweis über die Anspruchsberechtigung des Zahlungsempfängers.

Abschließend sei vermerkt, dass verschiedene Sterbegeldversicherungen auch unter Vermittlung von Gewerkschaften angeboten werden. Die CGPT kann darüber hinaus beim Tod eines Mitglieds, welches vor dem 01.08.2018 eingetreten ist, satzungsgemäß einen eigenen Beitrag zur Grabpflege in einer Höhe von bis zu 150 Euro gewähren.

WM

Gespräch mit Oliver Russ (PBeaKK)

Ulrich Bösl hatte kürzlich ein Gespräch mit dem Vorstand der Postbeamtenkrankenkasse Dr. Oliver Russ. Dabei informierte Dr. Russ über Entwicklungen bei der PBeaKK. Ulrich Bösl brachte die Sorgen vieler Versicherter zum Ausdruck, dass die Beiträge der PBeaKK regelmäßig steigen. Für 2022 ist eine Beitragssteigerung von 3,39% beschlossen, begründet auch mit dem medizinischen Fortschritt. Bösl machte deutlich, dass die PBeaKK keine Verwaltungskosten zu tragen hat und trotzdem die Beiträge anhebt. Für Mitglieder im Ruhestand und Hinterbliebene wird die Beitragslast immer problematischer. **Wir als CGPT werden die Entwicklung auch künftig im Blick behalten.** U.B.

CGB:

Tariffähigkeit: DHV legt Verfassungsbeschwerde ein

Die Berufsgewerkschaft DHV hat unter dem Aktenzeichen 1 BvR 2387/21 Verfassungsbeschwerde gegen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.06.2021 zur Aberkennung der Tariffähigkeit eingelegt.

Die DHV sieht sich insbesondere durch folgende Aspekte der Bundesarbeitsgerichtsentscheidung in ihren Grundrechten als Arbeitnehmerorganisation verletzt:

1. Verstoß gegen das verfassungsrechtliche Bestimmtheitsgebot zu den Voraussetzungen der Tariffähigkeit

Die BAG-Entscheidung entspricht in keiner Weise dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot, demzufolge eine tariffähige Arbeitnehmerorganisation in der Lage sein muss, ihre Arbeit an den Maßgaben des höchsten deutschen Arbeitsgerichts zur Tariffähigkeit auszurichten. Die vom BAG aufgestellten Kriterien zur Tariffähigkeit strotzen vor unbestimmten Rechtsbegriffen und sind zum Teil widersprüchlich. Beispiele:

- Einerseits verlangt das BAG Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem nicht unbedeutenden Teilbereich der Tarifzuständigkeit.

Andererseits hält das Bundesverfassungsgericht aber eine signifikante Repräsentanz in einer der von ihnen beanspruchten Branchen für ausreichend.

- Einerseits spricht das BAG von Parität zwischen den Tarifpartnern und verlangt ein ungefähres Kräftegleichgewicht zwischen den sozialen Gegenspielern.

Andererseits ist ein Mindestmaß an Verhandlungsgewicht ausreichend.

Dazu kommt:

Die Formulierung der Voraussetzung für die Tariffähigkeit „zumindest so viel Druck ausüben kann, dass die Arbeitgeberseite sich veranlasst sieht, sich ernsthaft auf Verhandlungen über tarifvertraglich regelbare Arbeitsbedingungen einzulassen“ ist weit entfernt von der nur wenige Absätze zuvor formulierten Maßgabe einer Verhandlungspartit.

Diese vom BAG formulierten Maßgaben machen es einer Arbeitnehmervereinigung unmöglich, mit ihrer Arbeit und ihrer Verbandsorganisation hinreichend rechtssicher die Voraussetzungen für die Tariffähigkeit zu erfüllen!

2. Vollkommen überzogene und damit verfassungswidrige Maßstäbe an den Mitgliederorganisationsgrad.

Das BAG hat den umfangreichen Sachvor-

trag der DHV zu ihrer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit, insbesondere zu ihren tarifpolitischen Erfolgen, in keiner Weise gewürdigt. Es hat ausschließlich auf den Mitgliederorganisationsgrad abgestellt. Ein solcher sich allein an der Gesamtzahl der Beschäftigten orientierender Organisationsgrad stellt vollkommen überzogene Anforderungen an die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft!

Zwischenruf

Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes lautet: Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

Das BAG ist auch Hüterin der Verfassung, wie alle deutschen Gerichte. Seine Entscheidung entzieht den DHV-Mitgliedern ihre Koalitionsfreiheit, die man nur kollektiv in Gewerkschaften ausüben kann. Der Entzug der Tariffähigkeit durch die „Abschaffung“ eines Tarifpartners dient nicht der angeblich zu schützenden Tarifautonomie, sondern beschädigt sie. Die vom Grundgesetz gewährleistete Koalitionsfreiheit wird durch die Hintertür beseitigt. Ist das nicht rechtswidrig?

Jörg Hebsacker

Bei einem Gesamtorganisationsgrad aller Gewerkschaften von noch nicht einmal 15% würde keine Gewerkschaft „den Anforderungen des BAG an eine Parität zwischen den Tarifpartnern“ und einer „signifikanten Mitgliederrepräsentanz“ erfüllen.

Die Tariffähigkeit der gegnerischen Gewerkschaften hat das BAG als gegeben angesehen, obwohl die zitierten Organisationsgrade fast nirgendwo erreicht werden, wie die DHV in ihrem Sachvortrag zur Genüge dargelegt hat: die Organisationsgrade insbesondere von verdi und NGG in deren bedeutenden Teilbereichen liegen teilweise weit unter 10%; damit unterscheiden sie sich vom DHV-Organisationsgrad nur um wenige Prozentpunkte.

Das BAG hat an die DHV-Tariffähigkeit nicht nur einen vollkommen überzogenen Maßstab angelegt, sondern auch in Bezug auf die das Verfahren führenden DGB-Gewerkschaften mit zweierlei Maß gemessen!

3. Nichtberücksichtigung der jahrzehntelangen DHV-Tarifarbeit

Die 1950 wiedergegründete DHV betrieb seit den 1950er Jahren in ihren Tarifzuständigkeitsbereichen eine jahrzehntelange erfolgreiche, von den Tarifpartnern anerkannte Tarifarbeit: Denn von allen Tarifpartnern auf Arbeitgeberseite wurde die DHV wohl so ernst genommen, dass sie Tarifverträge mit ihr abschlossen – kein Tarifvertrag ohne Tarifpartner auf Arbeitgeberseite!

Das BAG hätte diese erfolgreiche Arbeit in seinen Entscheidungsgründen berücksichtigen müssen. Stattdessen hat das BAG die letzte im Jahr 2014 erfolgte Änderung der satzungsgemäßen DHV-Tarifzuständigkeit zum Anlass genommen, um die DHV quasi in den Status einer jungen Gewerkschaft zu versetzen und festzustellen, dass erst die Tarifarbeit seit 2014 maßgebend ist und dieser kurze Zeitraum nicht für die Annahme einer langjährigen DHV-Tarifarbeit ausreicht!

Die BAG-Entscheidung ist in diesem Punkt eine willkürliche Nichtberücksichtigung der jahrzehntelangen DHV-Tarifarbeit als entscheidender Faktor für die DHV-Tariffähigkeit! Für die DHV-Mitglieder in den Tarifkommissionen, von denen sich viele bereits seit Jahren und damit auch vor 2014 engagieren, ist das eine nicht nachvollziehbare Abqualifizierung: Eure Tarifarbeit war nichts wert, auch nicht dort, wo DGB-Gewerkschaften gar keine Tarifpartner waren.

4. Verfassungswidrige Verkennung des Tarifeinheitsgesetzes als zu berücksichtigender Faktor

Seit 2016 verleiht das Tarifeinheitsgesetz den mitgliederstärkeren Gewerkschaften das Recht, ihren Tarifverträgen vorrangige Geltung zu verschaffen. Mit dem Tarifeinheitsgesetz haben die DGB-Gewerkschaften es damit in der Hand, in die Betriebe zu gehen und mit dem Eintreten für ihre Tariforderungen die DHV-Konkurrenz zu bekämpfen. Wenn sich DGB-Gewerkschaften gegen die DHV-Konkurrenz nicht durchzusetzen können, darf ein Tariffähigkeitsverfahren nicht zur Beseitigung gewerkschaftlicher Konkurrenz führen. Das BAG hat sich mit seiner Entscheidung zum Vollstrecker gewerkschaftlicher Monopolansprüche gemacht: Gewerkschaftsmacht geht vor Grundrecht! Die Verfassungsbeschwerde ist fristgemäß eingereicht. Die DHV erwartet, dass das Bundesverfassungsgericht den Grundsatz „Recht geht vor Macht“ wiederherstellt.

DHV-Hauptvorstand

UMFRAGE:

Welche Aspekte empfinden Sie im Homeoffice als besonders belastend?

Die Novelle des Infektionsschutzgesetzes sieht vor, dass Beschäftigte, wann immer die berufliche Tätigkeit es zulässt, im Homeoffice arbeiten sollen.

Oft wird gar nicht die mobile Arbeit selbst als belastend empfunden, sondern die Arbeitsbedingungen und der mangelnde Kontakt im Homeoffice. Das ergab eine Befragung im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter 1.000 Beschäftigten im Homeoffice.

Präsenzarbeit oder Homeoffice – wo ist die Arbeitsbelastung höher? 30,0 Prozent der Befragten sagen, dass die Belastung durch das Homeoffice zugenommen hat. Mit 58,7 Prozent empfinden jedoch fast zwei Drittel die Belastung als gleichbleibend. 10,7 Prozent sagen, dass sie sogar abgenommen habe. Belastender als die Arbeit scheint ein anderer Aspekt zu sein: 50,2 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen der soziale Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen fehle. Ein weiteres Manko: 34,1 Prozent empfinden den Bewegungsmangel am heimischen Schreibtisch als ein großes Problem. Auch die Vermischung zwischen Privatleben und Beruf ist für viele

Menschen (30,2 Prozent) eine Belastung. „Die Umfrage zeigt, dass das permanente Arbeiten von zu Hause auch nach fast zwei Jahren Pandemie keine Selbstverständlichkeit ist“, sagt Gregor Doecke, Leiter der Kommunikation der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. „Wichtig zur Vorbeugung von Vereinsamung im Homeoffice ist es, dass Führungskräfte den Kontakt zu den Beschäftigten halten und darüber hinaus auch die Kommunikation innerhalb ihrer Abteilung fördern, zum Beispiel durch virtuelle Treffen. Um die ergonomische Situation zu verbessern, kommt es auf eine gute Ausstattung an, auf gut überlegte Arbeitsstrukturen sowie ausreichende Bewegung. Führungskräfte können zum Beispiel auf die Notwendigkeit von bewegten Pausen hinweisen. Weitere Empfehlungen geben wir auch im Rahmen unserer Präventionskampagne kommitmentsch.“

Psychische Belastungen

Bei manchen Menschen kann die Isolierung im Homeoffice auch psychische Belastungen verstärken. Hier kann ein Blick in die Handlungshilfe „Psychische Belastung

und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie“ hilfreich sein. Mit Hilfe der Dialogkarten der Präventionskampagne kommitmentsch können Belegschaften zudem über verschiedene Themen diskutieren und sich mittels dieses Kartensets explizit zum Umgang mit der Pandemie im Betrieb auseinandersetzen.

Hintergrund kommitmentsch

kommitmentsch ist die bundesweite Präventionskampagne von Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und ihrem Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Hintergrund ist, dass die Zahl der Arbeitsunfälle in den vergangenen Jahren nicht mehr deutlich gesunken ist. Um dem Ziel der Vision Zero, einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen, weiter näher zu kommen, brauchen wir deshalb einen ganzheitlichen Ansatz: kommitmentsch unterstützt Unternehmen und Bildungseinrichtungen dabei, eine Präventionskultur zu entwickeln, in der Sicherheit und Gesundheit Grundlage allen Handelns sind. *DGUV*

GUT ZU WISSEN:

Das wird sich im Jahr 2022 ändern!

Grundfreibetrag

Ein zu versteuerndes Einkommen bleibt im Jahr 2022 bis zu einem Grundfreibetrag von 9.984 Euro steuerfrei, das sind 240 Euro mehr als im Vorjahr.

Alleinerziehende

Der mit der Steuerklasse 2 verknüpfte Freibetrag für Alleinerziehende ist mit Beginn des Jahres 2022 auf 4.008 Euro angestiegen. Für jedes weitere Kind erhöht sich der Freibetrag um 240 Euro im Jahr.

Die Möglichkeit zur steuerfreien Aufstockung von Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber endete planmäßig mit dem 31. Dezember 2021.

Höhe Sachleistungen vom Arbeitgeber

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden Sachleistungen in Höhe von monatlich 50 Euro steuerfrei zukommen lassen. Bisher waren es 44 Euro. Seit 1. Januar gilt ein Mindestlohn von 9,82

Euro pro Stunde und ab 1. Juli 2022 10,45 Euro pro Stunde. 2021 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 9,60 Euro pro Stunde.

In vielen Handwerksberufen steigen die Branchenmindestlöhne sowie andere Vergütungen, etwa für

- Gebäudereiniger, Gerüstbauer, Elektriker
- Maler und Lackierer
- Schornsteinfeger, Steinmetz und Steinbildhauer

In Bremen gilt schon jetzt ein Landesmindestlohn von 12 Euro.

Die digitale AU ist da

Bereits seit 1. Oktober 2021 können Arztpraxen statt des „gelben Scheines“ eine digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ausstellen. Alle Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen müssen seit 1. Januar 2022 von den Arztpraxen digital an die Krankenkassen übermittelt werden. Beschäftigte müssen ihre AU nicht mehr selbst an die Krankenversicherung senden.

Die Daten aus der AU werden auf Abfrage digital von den Krankenkassen an den Arbeitgeber weitergeleitet.

Berufskrankheiten

Bereits zum 1. August 2021 sind zwei neue Berufskrankheiten in die Berufskrankheitenliste (BK-Liste) aufgenommen worden:

- Lungenkrebs durch Passivrauchen bei Nichtraucherinnen und Nichtrauchern, die zum Beispiel in Diskotheken oder Bars gearbeitet haben
- Hüftgelenksarthrose durch schweres Heben oder Tragen, zum Beispiel in der Pflege oder im Handwerk bei mindestens 20 Kilogramm Gewicht pro Last, mindestens zehn Mal am Tag und mindestens 9500 Tonnen im Leben

Corona-Bonus

Die steuerfreie und sozialversicherungsfreie Auszahlung des Corona-Bonus (maximal 1.500 Euro) vom Arbeitgeber endet am 31. März 2022.

Gemeinsamer Aufruf des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Bischof Dr. Georg Bätzing, und der Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland, Präses Annette Kurschus, zu den Betriebsratswahlen 2022

Vom 1. März bis 31. Mai 2022 finden in Deutschland wieder Betriebsratswahlen statt. Betriebliche Mitbestimmung und die Sozialpartnerschaft sind Garanten für eine gelebte ökonomische und soziale Verantwortung in der Sozialen Marktwirtschaft. Es ist unsere christliche Überzeugung, dass der Mensch stets Subjekt und nicht Objekt seiner Arbeit ist, dass gute Arbeit zur Würde des Menschen als Person gehört.

Unternehmerische Freiheit und die betriebliche Mitbestimmung sind keine Gegensätze. Sie bedingen einander und ergänzen sich im Sinne eines ethisch verantwortlichen Wirtschaftens. Das Engagement in der Arbeitnehmervertretung ist gelebte Solidarität und Dienst an der Gemeinschaft im Unternehmen. Als christliche Kirchen unterstützen wir, dass sich die gewählten Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben für eine am Menschen orientierte, solidarische und gerechte Arbeitswelt engagieren. In Zeiten der Corona-Pandemie ist in vielen Branchen durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice die Vereinzelung größer und die Pflege einer betrieblichen Kultur der Mitbestimmung dadurch erschwert worden. Die Pandemie hat bestehende Defizite zudem verschärft: so gehören zu einer menschenwürdigen Arbeit neben angemessener und gerechter Entlohnung auch ausreichender Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten und der Sonntagschutz.

In einer digitalisierten Gesellschaft schließlich kommt es nicht nur darauf an, die technischen Möglichkeiten rechtssicher und am Menschen orientiert in der Arbeitswelt anzuwenden.

Genauso wichtig sind die Ermöglichung guter Aus-, Fort- und Weiterbildung und die Sicherheit für Arbeitnehmende, nicht permanent erreichbar sein zu müssen.

Zusätzlich ist die Wirtschaft gefordert, die Weichen sozialverträglich auf Nachhaltigkeit und auf den Schutz von Klima und Umwelt zu stellen, damit wir jetzt und in Zukunft unserer Verantwortung für die Schöpfung und für nachfolgende Generationen gerecht werden.

An der Beantwortung von Fragen wie diesen sind die Gewerkschaften und die gewählten Arbeitnehmervertretungen wesentlich beteiligt. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat die Absicherung besser und die Sorge der Beschäftigten vor dem Verlust des Arbeitsplatzes geringer ist. Betriebsräte setzen sich für ihre Kolleginnen und Kollegen ein, sie sind ansprechbar, wenn irgendwo im Betrieb der Schuh drückt. Ihnen gebühren Dank und Anerkennung für die Übernahme von Verantwortung, denn oft wird damit die Einschränkung des erlernten Berufes in Kauf genommen. Viele sind auch ohne Freistellung neben und zusätzlich zu ihrer täglichen Arbeit engagiert. Gleiches gilt für alle jene, deren sachkundige Begleitung die Arbeit der Betriebsräte in vielfälti-

ger Weise unterstützt. In den nächsten Jahren sind vielfältige Herausforderungen zu erwarten: Vielerorts wurden gute Geschäfte gemacht, trotz Pandemie. Aber genauso bangen viele, gerade kleinere Betriebe um ihre Existenz und deren Beschäftigte um ihren Arbeitsplatz. Einen wichtigen Anteil an der Bewältigung der Herausforderungen haben die Beschäftigten, die ja mit ihrer Arbeit zu dem Erfolg ihres Unternehmens beitragen. Um zwischen unterschiedlichen Interessen einen sachgerechten Ausgleich zu finden, brauchen Betriebsräte umfassendes Fachwissen, hohe Sozialkompetenz und in allem das Vertrauen, die Solidarität und die Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen genauso wie der Gesellschaft insgesamt. Als Kirchen stehen wir mit unseren Angeboten für Gespräch und Hilfe zur Verfügung.

Wir rufen alle Beschäftigten in den Betrieben auf, sich an den Betriebsratswahlen 2022 zu beteiligen und ihren Arbeitnehmervertretungen nach besten Kräften den Rücken zu stärken. Stellen Sie sich auch selbst als Kandidatin und Kandidat für die Wahl zur Verfügung. Haben Sie den Mut, insbesondere in jenen Betrieben einen Betriebsrat zu wählen, in denen bisher noch keine Arbeitnehmervertretung besteht. Damit setzen Sie ein Zeichen für eine menschenwürdige, solidarische und gerechte Wirtschaft und Arbeitswelt.

*Bischof Dr. Georg Bätzing
Präses Annette Kurschus*

SPITZENPERSONAL:

Verschiebepark Bundesanstalt Post/Telekom?

In den Medien ist zu lesen, dass sich die DGB Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände darauf geeinigt haben, die derzeitige Präsidentin der Bundesanstalt Post und Telekom, Andrea Nahles, zur Chefin der Bundesagentur für Arbeit zu bestellen.

Nur kurz bei der Bundesanstalt Post und Telekom (BAnst) soll sie jetzt mit einer neuen Aufgabe betraut werden, die auch mehr im Rampenlicht der Öffentlichkeit steht.

Dieses Rampenlicht kennt und genießt Frau Nahles. Sie war ja aktive Politikerin, Chefin der Jusos, in dieser Funktion hat sie Franz Müntefering bis zum Rücktritt als SPD-Chef gereizt. Dann war sie vier Jahre Bundesarbeitsministerin, später noch SPD Partei- und

Fraktionsvorsitzende. Genervt trat sie von ihren Ämtern zurück und gab ihr Bundestagsmandat ebenfalls auf. Ein Jahr nach ihrem Rücktritt auch als Bundestagsabgeordnete wurde sie dann als Präsidentin der BAnst ins Spiel gebracht. Ach ja, nach einem Jahr Ausscheiden aus dem Bundestag werden die Zahlung der Übergangsgelder auch eingestellt. Der damalige Bundesfinanzminister und SPD-Kollege Olaf Scholz warf sein Ministeramt in die Waagschale und so wurde Frau Nahles Präsidentin der BAnst.

Der bisherige BAnst Präsident Andreas Hermes musste nach einer erfolgreichen Amtszeit als Präsident der Parteibuch-Diplomatie weichen. Andreas Hermes war nicht nur eingearbeitet, er kannte ehemaligen Bundes-

post. Die BAnst hat wichtige Aufgaben, nicht nur die Betreuung der Ruheständler, sondern auch die Aufsicht über die Sozialeinrichtungen und Selbsthilfewerke. Und dazu gehört auch die Postbeamtenkrankenkasse. Auch in diesem Jahr ist deren Beitrag wie in allen Jahren deutlich angestiegen.

Dass sich die BAnst und ihre Präsidentin darum gekümmert haben ist uns nicht bekannt geworden. Ich hoffe nur, dass im neuen Amt bei der Bundesagentur für Arbeit die Beiträge nicht auch jährlich um mehr als 3% steigen. Ich hoffe sehr, dass die BAnst sich der Problematik der steigenden PBeaKK Beiträge annimmt. Für deren Mitglieder ist das schon ein Batzen Geld, der weg geht.

Ulrich Bösl

NETZAGENTUR:

Beschwerden zu Postdienstleistungen rückläufig – Schlichtungsanträge Post steigen

Pressemitteilung der Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen. Vizepräsident Franke: „Immer mehr Verbraucherinnen und Verbraucher stellen Schlichtungsanträge“

Bei der Bundesnetzagentur gingen bis Mitte Dezember 14.370 Beschwerden zu Postdienstleistungen ein. Die Schlichtungsstelle Post erreichten bis dahin 3.579 Schlichtungsanträge.

Mehr Paket- als Briefbeschwerden

„Die Zahl der Beschwerden zu Postdienstleistungen ist 2021 gesunken. Dagegen erreichten die Bundesnetzagentur mehr Schlichtungsanträge. Das ist voraussichtlich dem zunehmenden Onlinehandel sowie der Stärkung der Verbraucherrechte im Schlichtungsverfahren geschuldet“, erläuterte

Peter Franke, Vizepräsident der Bundesnetzagentur.

Bis zum 15. Dezember 2021 gingen 14.370 Beschwerden zu Postdienstleistungen ein. Im gesamten Jahr 2020 erreichten den Verbraucherservice Post 18.867 Beschwerden.

47 Prozent der Beschwerdethemen betrafen Pakete. Davon entfielen 39 Prozent auf die Wettbewerber der Deutschen Post DHL, das ist ein Anstieg von 12 Prozent im Vergleich zum Jahr 2020 (27 Prozent). Rund 34 Prozent aller Themen bezogen sich auf Briefe. Davon entfielen, ähnlich wie im Vorjahr, 93 Prozent auf die Deutsche Post AG (2020: 95 Prozent).

Steigende Zahl an Schlichtungsanträgen

Häufigster Grund für Beschwerden waren Probleme bei der Zustellung von Paketen und Briefen.

Bis zum 15. Dezember 2021 erreichten die Schlichtungsstelle Post 3.579 Schlichtungsanträge. 2020 waren es 1.861 Anträge. Die Mehrheit der Anträge von rund 79 Prozent bezog sich, wie im letzten Jahr (80,1 Prozent), auf Paketsendungen. Die häufigsten Gründe für ein Schlichtungsbegehren waren mit rund 50 Prozent nach wie vor verlorene und entwendete Pakete. Knapp 27 Prozent der Anträge betrafen beschädigte Sendungen. Die Schlichtungsstelle Post vermittelt bei Streitigkeiten zwischen Kundinnen und Kunden und Anbietern von Postdienstleistungen. Ziel ist es, im Schlichtungsverfahren eine gütliche Einigung zu erreichen. Seit März dieses Jahres sind Postunternehmen gesetzlich verpflichtet, am außergerichtlichen Schlichtungsverfahren mit Verbraucherinnen und Verbrauchern teilzunehmen. Vorher war die Schlichtung auch in diesen Fällen freiwillig.

UMBENENNUNG:

Aus der KFG wird die GTL

Am 25. November 2021 hat der zweite außerordentliche und digitale Bundesgewerkschaftstag der KFG beschlossen, den Gewerkschaftsnamen in „Gewerkschaft Transport & Logistik“ zu ändern. Diese Änderung folgt konsequenterweise auf die bereits im März beim ersten außerordentlichen und digitalen Bundesgewerkschaftstag beschlossene Erweiterung des Organisationsbereiches der KFG.

Die GTL ist satzungsgemäß zuständig für die Bereiche des Güter- und Personenverkehrs auf der Straße sowie Lager, Logistik, Werkstatt und Verwaltung. Sie ist damit die einzige deutsche Fachgewerkschaft, die vollständig die anfallenden Arbeitsabläufe in den Unternehmen aus den Bereichen Transport und Logistik erfasst. Damit ist es der GTL möglich, die Interessen aller

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus diesen Bereichen kompetent und für die Öffentlichkeit wahrnehmbar zu vertreten.

Erklärtes Ziel der GTL ist die konsequente Erhöhung des Organisationsgrades der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben, die Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmung und die Schaffung eines einheitlichen Tariffsystems für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines der systemrelevantesten Bereiche der Wirtschaft unseres Landes.

Gemeinsam werden wir uns für die Erreichung dieser Ziele einsetzen und nicht eher ruhen, bis wir deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Tausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Transport- & Logistikwirtschaft erreicht haben werden!

Kuriose Erlebnisse in der Bundesgeschäftsstelle

Ich bekam in unserer Geschäftsstelle einen Anruf von einem Postkunden, der mich fragte, ob bei uns sein Führerschein liegt. Hintergrund: Er hatte seinen Führerschein verschickt und bekam jetzt den Brief kaputt zurück, aber ohne Führerschein. Ja, und was hat die CGPT damit zu tun? Auf dem Brief klebte ein Post-Ilt mit CGPT Aufdruck, auf dem geschrieben stand: „Der Brief ist so bei uns eingegangen.“ Also rief der Postkunde bei der CGPT an.

Also unsere beliebten Werbemittel kommen gut zum Einsatz. *Ulrich Bösl*

POST VOM TRÄGER:

Private Pflegeversicherung – Beamte vergessen?

Alle Mitglieder der Pflegeversicherung haben zum Jahreswechsel Post bekommen vom Träger der Versicherung.

Der Bundestag hat beschlossen, dass die Mitglieder in der Pflegeversicherung im Jahr 2022 einen monatlichen Corona Beitrag zur Pflegeversicherung bezahlen. Also keine lineare Anhebung, sondern ein einmaliger Beitrag in 2022. Das ist sicher be-

rechtigt, denn durch Corona steigen Aufwendungen und Ausgaben. Arbeitnehmer zahlen eine Corona Zulage von 3,40 € Beamte zahlen aber 7,30 € Bei den Arbeitnehmern ist die Finanzierung paritätisch, Hälfte Arbeitnehmer, andere Hälfte der Arbeitgeber.

Im Falle der Beamtinnen und Beamten zahlen diese die ganze Zeche alleine. Der Ge-

setzgeber hat sich hier einen schlanken Fuß gemacht und den Bund als Dienstherrn und bei den PNU die Unternehmen schlichtweg rausgelassen. Darüber ist noch zu reden, ob man Beamte so behandelt. Denn vergessen wurde das sicher nicht, das ist mit Absicht geschehen.

Wir als christliche Gewerkschaft werden das auch entsprechend anbringen. U.B.

PLÄNE DER AMPELKOALITION:

Koalitionsvertrag zur Tarifautonomie: Lex DGB?

Unter dem Punkt Tarifautonomie will die Ampelkoalition die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden. Zur Stärkung der Tarifbindung soll die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden. Betriebsübergang bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflucht soll mit der Fortgeltung des geltenden Tarifvertrages verhindert werden. § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang) solle unangetastet bleiben. Im Dialog mit den Sozialpartnern sollen weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeitet und insbe-

sondere Möglichkeiten für weitere Experimentierräume erörtert werden.

Bewertung: Die geplante Verhinderung von Tarifflucht durch Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers ist zu begrüßen. Dagegen lässt die öffentliche Auftragsvergabe nur an Unternehmen mit einem repräsentativen Tarifvertrag misstrauisch aufhorchen: Warum muss es ein „repräsentativer“ Tarifvertrag sein? Warum reicht z.B. nicht aus, wenn sich ein Unternehmen um einen öffentlichen Auftrag bemüht, das mittels eines Haustarifvertrages faire und sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet? Vielleicht weil es sich dabei nicht um einen DGB-Tarifvertrag handelt, sondern z.B. um einen von den christlichen

Gewerkschaften? Was passiert, wenn z.B. der Haustarifvertrag bessere Arbeitsbedingungen als der sogenannte repräsentative Tarifvertrag beinhaltet? Wird das Unternehmen trotzdem von der Auftragsvergabe ausgeschlossen, weil es sich nicht an den repräsentativen Tarifvertrag hält?

Das Kriterium der Repräsentativität ist unbestimmt und lässt bei konkurrierenden Tarifverträgen Spielraum für willkürliches Handeln.

Im Zweifel ist leider oft der DGB-Tarifvertrag der repräsentative Tarifvertrag. Insofern birgt dieser Punkt des Koalitionsvertrages die Gefahr eines weiteren Schrittes hin zu einem DGB Tarifvertragsmonopol.

Henning Röders

KLIMAFREUNDLICHER BRIEFVERSAND:

CO₂-Emissionen bei Briefbeförderung ab 2022 automatisch ausgeglichen

- **Deutsche Post kompensiert ab sofort die beim Brieftransport entstehenden CO₂-Emissionen ohne Aufpreis**
- **Investitionen in weltweite zertifizierte Klimaschutzprojekte**
- **Maßnahme ist Teil des Nachhaltigkeitsprogramms des Unternehmens**

Bereits seit zehn Jahren befördert DHL alle Privatkundenpakete klimafreundlich als sogenannte „GoGreen-Sendungen“.

Ab sofort kompensiert die Deutsche Post automatisch auch alle beim Transport von Briefen entstehenden CO₂-Emissionen. Die Kunden zahlen dabei keinen Aufpreis für den nachhaltigeren Versand. Bisher war die „GoGreen-Versandoption“ kostenpflichtig und nur für Geschäftskunden mit einem Versandvolumen von mindestens 50.000 Sendungen pro Jahr verfügbar. Auch für Privatkunden wird damit der Briefversand klimafreundlicher. Ab sofort gleicht die Deutsche Post die beim Versand derzeit noch unvermeidbar entstehenden CO₂-Emissionen durch Investitionen in international anerkannte und zertifizierte Kli-

maschutzprojekte aus. Bei rund 6,5 Milliarden Briefen, die im Geschäftsfeld Briefkommunikation allein 2020 anfielen, würde das einer Kompensation von mehr als 300.000 Tonnen CO₂-Emissionen entsprechen.

Für nationale Werbesendungen und Presseerzeugnisse steht weiterhin die gesondert zu beauftragende „GoGreen-Versandoption“ zur Verfügung.

Ole Nordhoff, Leiter Marketing der Deutschen Post, erklärt: „Klimaschutz ist ein zentrales Anliegen für die Deutsche Post. Wir sorgen jetzt schon mit der bei weitem größten Flotte an Elektrotransportern, elektrisch betriebenen Lastenrädern und Fahrrädern für die klimafreundlichste Brief- und Paketzustellung der Branche. Und von unseren Paketkunden bekommen wir großen Zuspruch dafür, dass wir schon seit vielen Jahren alle Privatkundenpakete klimafreundlich befördern. Nun legen wir auch produktseitig im Briefbereich nach und machen den gesamten Brieftransport grüner. Damit helfen wir auch unseren Geschäftskunden, ihre Briefkorrespondenz mit ihren Endkunden umweltfreundlicher zu gestalten.“

Diese können ab sofort „GoGreen“ als Zeichen ihres eigenen Engagements für den Klimaschutz nutzen und z.B. durch Aufdruck des Logos auf Briefumschlägen sichtbar machen. Vom aktiven Klimaschutz profitiert damit nicht nur die Umwelt, son-

dem er wird auch erkennbar für die Briefempfänger.

Seit 2007 bieten Deutsche Post und DHL mit dem Service GoGreen die Möglichkeit an, die beim Versand entstehenden CO₂-Emissionen durch zertifizierte Klimaschutzprojekte auszugleichen. Seit zehn Jahren wird zudem jedes Privatkundenpaket innerhalb Deutschlands als „GoGreen-Sendung“ befördert. Die Maßnahme, nun auch alle Briefe automatisch CO₂-kompensiert zu transportieren, ist Teil des ehrgeizigen Nachhaltigkeitsprogramms, mit dem Deutsche Post DHL Group das Ziel einer Null-Emissionen-Logistik bis 2050 erreichen möchte. Schon heute stellt Deutsche Post DHL in mehr als 50 Prozent der Zustellbezirke Briefe und Pakete CO₂-frei zu und ist damit der mit Abstand klimafreundlichste Logistikanbieter in Deutschland. Der Unternehmensbereich Post & Paket Deutschland setzt daneben auf einen weiteren Ausbau seiner Elektroflotte und investiert in den Bau von CO₂-neutralen Betriebsstätten sowie die Nachrüstung bereits bestehender Gebäude. Auch soll der Anteil der Pakete, die auf der umweltfreundlicheren Schiene und per Bio-Gas betriebenen LKWs transportiert werden, kontinuierlich gesteigert werden. Darüber hinaus ist geplant, das GoGreen-Produktportfolio in 2022 um Produkte zu erweitern, bei denen Kunden aktiv an der CO₂-Vermeidung in Deutschland mitwirken können.





AUSZEITWOCHE

GÖNNEN SIE SICH EINE PAUSE!

Urlaub & Gesundheit • Yoga • Waldbaden
Strandfitness • Für Körper, Geist & Seele

Büsum

Im Zeitraum 29.01.-19.02.2022

Im Zeitraum 05.03.-26.03.2022

Timmendorfer Strand

07.07.-12.07.2022 / 14.07.-19.07.2022

Kühlungsborn

13.08.-20.08.2022 / 20.08.-27.08.2022

Inzell

09.04.-16.04.2022 / 12.11.-19.11.2022

Prüm

30.09.-07.10.2022



Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.
Maybachstr. 54
70469 Stuttgart
Telefon: +49 (0)711 9744 12895
Telefax: +49 (0)711 9744 13595
Email: Gruppenreisen@Erholungswerk.de
Internet: www.Erholungswerk.de



Nähere Informationen
erhalten Sie unter:

www.Auszeit-Woche.de



Erholungswerk
Post Postbank Telekom e.V.

ugs.: sich sehr anstrengen	winterlicher Niederschlag	Nieder-schlag	positives Ergebnis	Wasser-vogel	Stier-kämpfer	Wertbez. auf jap. Briefmarken	Länder Vorderasiens	persönl. Fürwort, 2. Person Plural	chem. Ver-bindung					
				Ball-sportart										
Kari-katur (engl.)			9			norweg. Popgruppe Inseleuroperin								
Teil von Tierfüßen (Mz.)			14	Spei-cherart (Com-puter)		besitz-anzei-gendes Fürwort			8					
auf-spaltbar		Mit-teilung (ugs. Kurzw.)		Wieder-gabe (Kurzw.)				japan. Selbst-vertei-digung						
						Donau-Zufluss in Bayern								
knapp, schmal			1	beritte-ner kanad. Polizist					13					
ugs.: zwei	entfernt	Sudoku Auflösung aus Heft 3/2021							Schaf-, Ziegen- o. Kalb-leder	3. Fall der Dekli-nation				
		4 6 3 9 2 7 5 8 1	8 9 2 5 1 6 3 4 7	5 7 1 4 3 8 6 2 9	1 4 9 2 8 3 7 6 5	2 3 5 6 7 9 4 1 8	7 8 6 1 4 5 9 3 2	6 1 4 7 5 2 8 9 3	3 2 7 8 9 4 1 5 6	9 5 8 3 6 1 2 7 4		anwesend	10	
Spiel-karten-farbe		Rogen des Störs												
Zeichen für Tantal														
Brot-, Käse-form	Laie													7
				griech. Vorsilbe: Leben(s)...	Haupt-reise-zeit	gelehrt durch Bücher		Riemen	Beige-füßes					zirpen-des Insekt
Monats-name			11	Meeres-bewegung eh. Län-genmaß										6
Geruch; Ge-schmack			15			den Mond betref-fend								5
Blut-ver-giftung		lat.: für, je		Immer-gleiches Saug-stromung										4
Facharzt			3			gehär-tetes Eisen								
Fisch-eier														12

Sudoku

3		1						8
		2	8		4	6		
		9	2	7		5		
			9					5
7				8				1
	5				1			
		7		3	6	2		
		3	4		7	1		
	9					4		3

Unter den richtigen Lösungsein-sendern werden drei kleine Prei-se vergeben. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Lösung bitte an:
CGPT Bundesgeschäftsstelle,
Alfredstraße 155,
45131 Essen.

Einsendeschluss für das Preis-rätsel in DP 01/2022 ist der 30. April 2022.

Beim letzten Preirätsel hat Werner Merkens gewonnen.

Die richtige Lösung war:
BETRIEBSVERSAMMLUNG

Das bietet die CGPT ihren Mitgliedern

Rechtsschutz
in allen Angelegenheiten des Dienst-, Arbeits- und Sozialrechts.

Information
über alle wesentlichen Neuerungen auf dem Gebiet des Dienst-, Beamten-, Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts sowie sonstige aktuelle berufspolitische Fragen durch die Gewerkschaftszeitung DAS PERSONAL und anderer Informationsdienste (www.cgpt.de).

Berufliche Beratung
in den vielfältigen Bereichen des beruflichen Alltags.

Streikunterstützung
Streikunterstützung wird aufgrund der Richtlinien der CGPT-Streikordnung gewährt.

Diensthaftpflichtversicherung
mit Schlüsselverlust für Beschäftigte der Postnachfolgeunternehmen.

Erholungszuschuss
als Beitrag zur Erholungsfürsorge in einem anerkannten Erholungsheim in jedem zweiten Urlaubsjahr.

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

Zusätzliche Sterbegeldversicherung
Um heute bestehende Versorgungslücken zu schließen, haben wir für unsere Mitglieder einen Sterbegeldvertrag abgeschlossen, wonach diese auf freiwilliger Basis zu besonders günstigen Konditionen ohne Gesundheitsprüfung zusätzliche Sterbegeldversicherungen abschließen können.

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

Titelseite: Art Inspire.
Fotos: B. Schulz, U. Brüggemann,
G. Dannberger, T. Heckrath.

Impressum

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

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

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

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

Redaktionsschluss: 28. Februar 2022

Erscheinungsweise: 3x jährlich. Einzelbezugspreis 1,50 ; der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag inbegriffen

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

Arbeits- und Sozialrecht



Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts heute entschieden (Aktenzeichen B 2 U 4/21 R).

Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefes gelegenes häusliches Büro. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten, ohne vorher zu frühstücken. Beim Beschreiten der die Räume verbindenden Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen aus Anlass des Unfalls ab. Während das Sozialgericht den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah, beurteilte das Landessozialgericht ihn als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht. Das Bundessozialgericht hat die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt.

Der Kläger hat einen Arbeitsunfall erlitten, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diente nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Hinweise auf Rechtsvorschriften:

Siebttes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung -

§ 8 Arbeitsunfall (idF des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254)

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

(2) Versicherte Tätigkeiten sind auch
1. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit,

§ 8 Arbeitsunfall (idF des Gesetzes vom 14. Juni 2021, BGBl. I S. 1762)

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)

pressestelle@bsg.bund.de

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.

...

(4) Für Telearbeitsplätze gelten nur

1. § 3 bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,

2. § 6 und der Anhang Nummer 6, soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht. Die in Satz 1 genannten Vorschriften gelten, soweit Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind.

...

§ 2 Begriffsbestimmungen

...

(7) Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Grundlegende Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen müssen in Rechtsnormen geregelt sein

Die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen müssen wegen ihrer entscheidenden Bedeutung für Auswahlentscheidungen nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG in Rechtsnormen geregelt sein. Bloße Verwaltungsvorschriften reichen hierfür nicht aus. Dienstliche Beurteilungen müssen mit einem Gesamturteil abschließen, in das sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG einfließen. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden.

Die Klägerin steht im Dienst einer Stadt in Rheinland-Pfalz. Im März 2015 schrieb die Stadt zwei Leitungsstellen aus, auf die sich auch die Klägerin bewarb. Für sämtliche Bewerber erstellte die Stadt Anlassbeurteilungen. In der Leistungsbewertung erzielte die Klägerin innerhalb des von der Beklagten gewählten fünfstufigen Bewertungssystems die zweithöchste Bewertung „B“ („übertrifft die Anforderungen“). Bei der Beurteilung der Befähigung wurde der Klägerin 15 Mal die zweithöchste der fünfstufigen Skala – „II – stark ausgeprägt“ – und zweimal die dritthöchste Bewertung – „III – normal ausgeprägt“ – zuerkannt. Die dienstliche Beurteilung weist weder ein Gesamturteil für die Befähigung noch ein zusammenfassendes Urteil der Leistungsbeurteilung und der Befähigung auf. Bei beiden Auswahlentscheidungen wurde die Klägerin nicht berücksichtigt; die von der Klägerin geführten Konkurrentenstreitverfahren blieben erfolglos. Die Klägerin wandte sich anschließend gegen die Anlassbeurteilung. Damit hatte sie vor dem Oberverwaltungsgericht keinen Erfolg.

Auf die Revision der Klägerin hat das Bundesverwaltungsgericht das Berufungsurteil aufgehoben und die Beklagte verurteilt, die Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts erneut dienstlich zu beurteilen.

In Rheinland-Pfalz sind die Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen von Beamten derzeit nicht in Rechtsnormen geregelt; das Landesbeamtengesetz und die darauf gestützte Laufbahnverordnung überlassen die Bestimmung der Vorgaben allein Verwaltungsvorschriften. Dies hat dazu geführt, dass in Rheinland-Pfalz auf der Ebene bloßer Verwaltungsvorschriften eine Vielzahl unterschiedlichster Vorgaben für die Erstellung

lung dienstlicher Beurteilungen von Beamten besteht. Dies ist rechtlich unzureichend. Angesichts der Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für die allein nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG zu treffenden Auswahlentscheidungen müssen die grundlegenden Vorgaben für die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen in Rechtsnormen geregelt werden. Der Gesetzgeber hat das System – Regelbeurteilungen oder Anlassbeurteilungen – sowie die Bildung eines Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie etwa der Rhythmus von Regelbeurteilungen, der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der Beurteilungsmaßstab oder Vorgaben für die Vergabe der höchsten und der zweithöchsten Note (Richtwerte), können Rechtsverordnungen überlassen bleiben. Dass die Rechtslage in Rheinland-Pfalz diesen Vorgaben nicht entspricht, ist für einen Übergangszeitraum hinzunehmen, um einen der verfassungsgemäßen Ordnung noch „ferneren“ Zustand zu vermeiden.

Dienstliche Beurteilungen stellen die wesentliche Grundlage für Auswahlentscheidungen nach Maßgabe des Art. 33 Abs. 2 GG dar. Um diese Funktion erfüllen zu können, müssen sie mit einem Gesamtergebnis abschließen. Denn die Auswahlentscheidung knüpft an das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung an, das anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet worden ist. Art. 33 Abs. 2 GG gibt drei Kriterien vor; der Gesetzgeber und erst recht die Exekutive sind nicht befugt, eines dieser drei Merkmale bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils unberücksichtigt zu lassen. Dementsprechend muss das Gesamturteil sämtliche vom Dienstherrn bewertete Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG umfassen. Diesen Anforderungen entspricht die angegriffene Anlassbeurteilung nicht.

BVerwG 2 C 2.21 – Urteil vom 07. Juli 2021 Vorinstanzen:

OVG Koblenz, 2 A 10197/19.OVG – Urteil vom 24. August 2020 –

VG Mainz, 4 K 82/17.MZ – Urteil vom 19. Januar 2018 –

Kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz bei Hilfe zum Gerüstabbau auf einer Baustelle eines Familienangehörigen

Das Thüringer Landessozialgericht hat entschieden, dass bei jemandem, der einem

nahen Familienangehörigen beim Gerüstabbau hilft und sich dabei verletzt, kein Arbeitsunfall vorliegt.

Der Kläger half einem engen Familienangehörigen (Bruder) beim Gerüstabbau auf dessen Wohngrundstück. Dabei zog er sich erhebliche Verletzungen an einem Fuß zu. Die Unfallkasse Thüringen hat das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint.

Das Sozialgericht hat die dagegen gerichtete Klage abgewiesen.

Der 1. Senat des Thüringer Landessozialgerichts hat die Berufung nach Durchführung einer Beweisaufnahme zurückgewiesen.

Nach Auffassung des Senats war die Ansicht der Berufsgenossenschaft und des Sozialgerichts, dass der Kläger als enger Familienangehöriger bei der Hilfeleistung auf einer Baustelle nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand, zu bestätigen. Zwar können auch arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten außerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses als sogenannte Wie-Beschäftigung unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen. Nach Durchführung einer Beweisaufnahme konnte der 1. Senat des Landessozialgerichts aber nicht feststellen, dass im hier zu entscheidenden Fall die Voraussetzungen dafür vorlagen. Zwar hat der Kläger für seinen Bruder eine Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert mit dessen Willen arbeitnehmerähnlich verrichtet. Nach Durchführung einer Beweisaufnahme ist der 1. Senat aber zu dem Ergebnis gelangt, dass die verrichtete Tätigkeit ihr maßgebliches Gepräge aus der Sonderbeziehung zum Bauherrn erhielt. Nach ständiger Rechtsprechung ist das Vorliegen einer Wie-Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 SGB VII zu verneinen, wenn die konkrete Tätigkeit ihr Gepräge aus einer Sonderbeziehung des Handelnden zu dem Unternehmer bekommt. Eine solche Sonderbeziehung wird insbesondere dann angenommen, wenn die Tätigkeit in Erfüllung gesellschaftlicher – insbesondere familiärer oder freundschaftlicher Verpflichtungen ausgeübt wird. Entscheidend dabei ist, ob die Tätigkeit als übliche Hilfestellung unter engen Verwandten bzw. Freunden zu bewerten ist. Aus der Beweisaufnahme folgte für den Senat, dass zum Zeitpunkt des Unfallereignisses ein intaktes Verwandtschaftsverhältnis bestand, welches auch eine wechselseitige Bereitschaft einschloss, sich gegenseitig zu helfen und zu unterstützen. Auch das zeitliche Maß der Unterstützungsleistung, die sich in einem überschaubaren Umfang hielt, sprach für eine Hilfestellung im Verwandtenkreis. In Auswertung aller Umstände des Einzelfalles ist der Senat da-

her zu der Auffassung gelangt, dass die Motivation des Klägers zur Hilfe beim Gerüstabbau entscheidend durch das nahe Verwandtschaftsverhältnis geprägt war.

Kurierfahrer als Mitglied eines Wahlvorstands ist trotz Kündigung zu beschäftigen

Ein Arbeitnehmer eines Kurierdienstes und Mitglied des Wahlvorstands muss trotz ausgesprochener Kündigung vorläufig beschäftigt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes entschieden.

Der Kurierdienst erklärte gegenüber einem als „Rider“ beschäftigten Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung und macht zur Begründung geltend, der Rider habe sich an einem illegalen Streik beteiligt. Der Arbeitnehmer hat im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes seine weitere tatsächliche Beschäftigung verlangt und geltend gemacht, er müsse auch vor der bisher noch ausstehenden Entscheidung des Arbeitsgerichts über diese Kündigung vorläufig weiterbeschäftigt werden. Die Kündigung sei offensichtlich unwirksam, weil er Mitglied des Wahlvorstands für die anstehende Betriebsratswahl gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitnehmers für die Zeit bis zum Ablauf der vereinbarten Befristung seines Arbeitsverhältnisses anders als zuvor das Arbeitsgericht stattgegeben und ausgeführt, der erforderliche Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund liege vor. Es sei von einer offensichtlichen Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung auszugehen. Der Arbeitnehmer sei gemäß den von ihm glaubhaft gemachten Angaben zum maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Mitglied des Wahlvorstands gewesen und werde damit von dem besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz erfasst. Die aufgrund dieses Sonderkündigungsschutzes für eine Kündigung gemäß § 103 Absatz 2a) Betriebsverfassungsgesetz erforderliche vorherige gerichtliche Zustimmungsersetzung liege nicht vor. Da von einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis auszugehen sei, bestehe auch ein Anspruch auf Beschäftigung. Dieser Anspruch sei im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes durchsetzbar, da einerseits das Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung sonst durch Zeitablauf unwiederbringlich verloren sei und andererseits kein berechtigtes Interesse der Arbeitgeberin an der Aufrechterhaltung eines rechtswidrigen Zustandes angenommen

werden könne. Ausgehend hiervon überwiege auch im Hinblick auf den Zweck des gesetzlichen Sonderkündigungsschutzes das Beschäftigungsinteresse.

Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung ist nicht gegeben.

Erreichen des Regelrentenalters schließt Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenten nicht aus

Ein schwerbehinderter Mensch kann im Rahmen der Zuständigkeit des Integrationsamts für begleitende Hilfen im Arbeitsleben die Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenten auch nach Erreichen des Regelrentenalters beanspruchen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig mit gestrigem Urteil entschieden.

Der 1951 geborene Kläger ist blind und mit einem Grad der Behinderung von 100 als schwerbehindert anerkannt. Die Leistungen für eine Assistentenkraft in Höhe von monatlich 1.650,- Euro (22 Wochenstunden), die er für seine selbständige Tätigkeit als Lehrer, Berater und Gewerbetreibender erhielt, erbrachte der beklagte Landeswohlfahrtsverband nur bis zum 30. Juni 2016, weil der Kläger ab dem 1. Juli 2016 eine Altersrente beziehe. Den Antrag des weiterhin erwerbstätigen Klägers, die Kosten vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2017 weiter zu übernehmen, lehnte er ab. Widerspruch und Klage hatten keinen Erfolg. Auf die Revision des Klägers hat das Bundesverwaltungsgericht die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs aufgehoben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an diesen zurückverwiesen.

Für den Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenten als begleitender Hilfe im Arbeitsleben (gemäß § 102 Abs. 4 des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch – SGB IX – alter Fassung, dem § 185 Abs. 5 SGB IX neuer Fassung entspricht) ist eine Altersgrenze weder ausdrücklich im Gesetz geregelt noch lässt sie

sich diesem – entgegen der Auffassung der Vorinstanzen – im Wege der Auslegung entnehmen. Der Anspruch setzt zum einen für eine Einordnung als Hilfe im Arbeitsleben nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck der Regelung nur voraus, dass der schwerbehinderte Mensch einer nachhaltig betriebenen Erwerbstätigkeit nachgeht, die geeignet ist, dem Aufbau bzw. der Sicherung einer wirtschaftlichen Lebensgrundlage zu dienen. Zum anderen ist erforderlich, dass tatsächlich Arbeitsassistentenleistungen erbracht werden, die unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitsumstände zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile notwendig sind. Da der Verwaltungsgerichtshof – von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig – zu diesen Voraussetzungen keine ausreichenden Tatsachenfeststellungen getroffen hat, konnte das Bundesverwaltungsgericht als Revisionsgericht nicht selbst abschließend in der Sache entscheiden, sondern hatte diese an den Verwaltungsgerichtshof zurückzuverweisen.

BVerwG 5 C 6.20 – Urteil vom 12. Februar 2022

Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bei Leugnung der Existenz der Bundesrepublik Deutschland

Ein Beamter, der die Existenz der Bundesrepublik Deutschland dadurch leugnet, dass er in einem Antrag auf Erteilung eines Staatsangehörigkeitsausweises durchgehend „Königreich Bayern“ statt „Bundesrepublik Deutschland“ angibt, verletzt in schwerwiegender Weise seine Verfassungstreuepflicht und kann deshalb im Disziplinarwege aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig heute entschieden. Der Beklagte ist Regierungsobersekretär (Besoldungsgruppe A 7) im Bundesdienst und wird beim Bundesnachrichtendienst verwendet. Im Jahr 2017 hat der Bundesnachrichtendienst Kenntnis davon erlangt,

dass der Beklagte im Juli 2015 beim Landratsamt Starnberg einen Staatsangehörigkeitsausweis beantragt und dabei u.a. als Geburts- und Wohnsitzstaat jeweils „Königreich Bayern“ angegeben und sich auf das „RuStaG Stand 1913“ (=Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz in der Fassung von 1913) bezogen hat.

Auf die vom BND erhobene Disziplinaranzeige hat das Bundesverwaltungsgericht den beklagten Beamten aus dem Beamtenverhältnis entfernt. Es hat zur Begründung insbesondere ausgeführt.

Mit dem oben beschriebenen Verhalten stellt ein Beamter die Existenz der Bundesrepublik Deutschland in Abrede und lehnt damit die freiheitlich demokratische Grundordnung ab. Dadurch verletzt er seine gesetzlich normierte Verfassungstreuepflicht (§ 60 Abs. 1 Satz 3 BBG) in schwerwiegender Weise.

Im Streitfall hat der beklagte Beamte einen Staatsangehörigkeitsausweis beantragt und dabei in vielfacher Weise die Begriffe „Königreich Bayern“ und „RuStaG 1913“ verwendet. Darin liegt objektiv die im Behördenverkehr abgegebene Erklärung, dass die Bundesrepublik Deutsch= fand nicht besteht. Als Beamter weiß er um die Bedeutung eines so formulierten Antrags. Zugleich ist ein solches Verhalten typisch für die sogenannte Reichsbürger-Szene, die gerade durch diese Leugnung gekennzeichnet ist. Der Beamte hat zwar angegeben, kein „Reichsbürger“ zu sein, aber auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht nicht plausibel erklären können, warum er sich in dieser Weise verhalten hat. Bei der im Disziplinarrecht im jeweiligen Einzelfall anzustellenden Gesamt abwägung konnten ihn wegen der Schwere des in der Verletzung der Verfassungstreuepflicht liegenden Dienstvergehens auch die für ihn sprechenden Umstände nicht vor der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bewahren.

BVerwG 2 A 7.21 – Urteil vom 02. Dezember 2021

Brot für die Welt und Diakonie Deutschland rufen zu Frieden auf

Partnerorganisationen berichten über die Zuspitzung der Lage in der Ukraine nach dem Angriff russischer Truppen

Nach dem Einmarsch des russischen Militärs in die Ukraine befürchten Brot für die Welt und die Diakonie Deutschland eine humanitäre Notlage und Opfer unter der Zivilbevölkerung. „Die militärische Aggression der russischen Regierung gegen die Ukraine ist ein klarer Bruch des Völker-

rechts und durch nichts zu rechtfertigen“, sagt die Präsidentin von Brot für die Welt, Dagmar Pruin. „Unsere Gedanken sind nun bei unseren Partnerorganisationen, ihren Familien und allen Menschen in der Ukraine, die unter diesem Krieg leiden. Zusammen mit Christinnen und Christen in aller Welt beten wir für Frieden.“

Mitarbeitende ukrainischer Partnerorganisationen berichten über die Lage: „Die Menschen sind alle in Panik. An Tankstel-

len, Geschäften und Apotheken bilden sich heute Morgen riesige Schlangen. Unsere Fenster erzitterten vor Explosionen. Es wird in den kommenden Tagen eine große Zahl von Flüchtenden aus der Ukraine erwartet. Neben Polen und Rumänien wird auch Deutschland viele Menschen aufnehmen. Die Diakonie und ihre Einrichtungen mit vielen freiwillig Engagierten stehen bereit, beim Ankommen und bei der Integration zu unterstützen.“



Der Verrat am C

Hess Verlag

Eugen Abler, Jahrgang 1952, aufgewachsen und lebend in Bodnegg, Landkreis Ravensburg, Diplom-Kaufmann, im 47. Jahr Gemeinderat in Bodnegg, 15 Jahre Mitglied in der CDU-Fraktion des Kreistages, weitere ehrenamtliche Funktionen in Kirche und Gesellschaft. Umfassendes Engagement in der CDU als langjähriger Vorsitzender des Gemeindeverbandes Bodnegg, als stellvertretender Kreisvorsitzender, Mitglied im Bezirksvorstand, Delegierter auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene. Bundesweit bekannt geworden durch leidenschaftliche Bekenntnisse zum Lebensschutz in vielen kritischen Redebeiträgen auf den CDU-Bundesparteitagen. Für Eugen Abler hat die langjährige Bundesvorsitzende Angela Merkel die CDU im Kielwasser des Zeitgeistes nach links geführt und damit das Leuchten des „C“ zum Erlöschen gebracht. Als Themen nennt der Autor die Umsetzung der Genderideologie, das Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Paare, die Ehe für Alle, der Lebensschutz, die Frühsexualisierung der Kinder und die Einführung eines Dritten Geschlechts. Dieser Verrat am „C“ wiegt schwer. Im August 2020 ist der Autor nach 43 Jahren aus der CDU ausgetreten, um beim Blick in den Spiegel kein schlechtes Gewissen zu haben.

Richardi

Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG

C.H.BECK Verlag

Der »Richardi« kommentiert das Betriebsverfassungsgesetz wissenschaftlich fundiert und praxisnah. Er fasst die Vielzahl arbeitsrechtlicher Entscheidungen zusammen und zeigt die Rechtsprechungsentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung auf.

Wesentliche Schlagworte zur Neuauflage:

- Betriebsratswahl 2022, mit allen relevanten Änderungen des BetrVG und der WO
- virtuelle BR-Sitzungen
- Betriebsversammlungen und Einigungsstellen
- Matrix-Strukturen und Diversity

- Gemeinschaftsbetrieb und steuerrechtlicher Teilbetrieb
- Beschäftigtendatenschutz (EU-DS-GVO)
- Mindestlohn, Entgelttransparenz und AGG
- Gefährdungsbeurteilung
- Haftung des BR
- Homeoffice/mobile Arbeit/Arbeitsplatzteilung (Desksharing)
- Digitale Betriebsverfassung
- Social Media (BYOD) Guidelines u.v.m.

Schaperdot / Potthoff

Der Betriebsrat im Gemeinschaftsbetrieb nach § 1 Abs. 2 BetrVG

Vahlen Verlag

Die vorliegende Betriebsratsbroschüre ist Teil einer Reihe von Infobroschüren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte, die als Arbeitshilfen und Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen dienen.

Sie erklärt den Begriff und die Errichtung eines Gemeinschaftsbetriebs, beschreibt die Gründung und die Rolle des Betriebsrats im Gemeinschaftsbetrieb sowie die betriebliche Mitbestimmung und Mitwirkung im Gesamt- und Konzernbetriebsrat. Ferner wird auf den Wirtschaftsausschuss, die Geltung von Tarifverträgen und Sonderformen im Gemeinschaftsbetrieb (Tendenzbetrieb, Arbeitnehmerüberlassung) eingegangen.

Das Werk wendet sich an Betriebsratsgremien und arbeitnehmervertretende Anwaltschaft sowie an Gewerkschaften und Verbände

Schaperdot

Gesamt-, Konzern- und Europäischer Betriebsrat

Vahlen Verlag

Die vorliegende Betriebsratsbroschüre ist Teil einer Reihe von Infobroschüren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte, die als Arbeitshilfen und Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen dienen.

Die Arbeitshilfe behandelt die gesetzlichen Regelungen für Gesamt-, Konzern- und Europäische Betriebsräte und beschäftigt sich mit den Fragen der Gründung, der Geschäftsführung und der generellen Zusammenarbeit der verschiedenen Arbeitnehmervertretungen innerhalb der unterschiedlichen Mitbestimmungstatbestände. Sie erklärt, welche Rechte und Pflichten die Arbeitnehmervertretungen der unterschiedlichen Unternehmens- und Konzernebenen in Deutschland und Europa zu beachten ha-

ben. Die Arbeitshilfe zeigt zudem vermeidbare juristische Risiken bei der Interessensvertretung auf und identifiziert die komplexeren Sachverhalte, die in jedem Fall einer genaueren Prüfung bedürfen.

Die Neuauflage beinhaltet Fragen und Antworten zu Gründung, Geschäftsführung und Aufgaben von Gesamt-, Konzern- und Europäischem Betriebsrat sowie zur Organisation der Aufgaben in Gremien. Das Werk wendet sich an Betriebsratsgremien und arbeitnehmervertretende Anwaltschaft sowie an Gewerkschaften und Verbände.

Das Haus mit den sieben Dächern

Eine wahre Erzählung über das Schicksal einer Familie während der Nazi-Zeit

Taschenbuch – 1. November 2021

Dialog Verlag

„Das Haus mit den sieben Dächern“ erzählt wahre Erlebnisse einer Bäckerfamilie in Kavelaer, die während der Nazi-Zeit in das heutige Sachsen-Anhalt evakuiert wurde. Die Mutter ist couragierte Gegnerin der Nationalsozialisten, kann auf Dauer jedoch dem Druck der Machthaber nicht standhalten und wird nervlich krank. Nach einer von Tiefliegern

Kühne/Meyer

Betriebsratswahl

Vahlen Verlag

Die Arbeitshilfe zur Betriebsratswahl ist Teil einer Reihe von Infobroschüren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte, die als Arbeitshilfen und Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen dienen. Sie geben Betriebsräten Unterstützung bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und informieren ihn über Ansprüche, Rechte und Pflichten in seiner Rolle als Arbeitnehmervertreter.

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2022 finden in Deutschland die regulären Betriebsratswahlen statt. Entsprechend wichtig ist die frühzeitige und korrekte Vorbereitung der Wahl und deren anschließende anfechtungssichere Durchführung.

Diese Arbeitshilfe zeigt unter Einarbeitung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes die relevanten Probleme und Fallstricke bei der Wahlvorbereitung und -durchführung auf und gibt dem Betriebsrat und insbesondere dem Wahlvorstand eine Vielzahl an Arbeitshilfen an die Hand.

Das Werk bietet sofort umsetzbares Know-how erfahrener Juristen und eignet sich besonders gut zum schnellen Nachschlagen. Die Neuauflage erscheint passend zur Betriebsratswahl 2022 inklusive aller Änderun-

gen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes und der Wahlordnung.

Das Werk wendet sich an Betriebsratsgremien, arbeitnehmervertretende Anwaltschaft sowie an Gewerkschaften und Verbände.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Verlag C.H.BECK

Der „Erfurter“ erläutert mehr als 40 wichtige arbeitsrechtliche Gesetze für den Rechtsalltag. Dabei geben die Autoren nicht nur einen verlässlichen Überblick über den aktuellen Meinungsstand zu allen wesentlichen Normen des Arbeitsrechts, sondern legen auch eigene Ansätze dar und bieten Vorschläge zu offenen oder neuen Fragen. Stets einbezogen sind die Auswirkungen des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts.

Der „Erfurter“ erscheint jährlich im Herbst. Das Werk ersetzt eine ganze Bibliothek zum nationalen Arbeitsrecht in einem Band. Herausragende Autoren kommentieren alle für das Arbeitsrecht relevanten Rechtsvorschriften.

Wie in jedem Jahr werten die Kommentatoren des Erfurter Kommentars die Bandbreite neuester Rechtsprechung und Literatur aus und schaffen damit die Arbeitsgrundlage für eine Vielzahl arbeitsrechtlich relevanter Themen und Gesetze.

Die 22. Auflage bringt den Kommentar auf den aktuellen Stand des 1. September 2021 im gesamten Bereich des Arbeitsrechts. So wurden zahlreiche höchstrichterliche Entscheidungen des BAG als auch des EuGH ebenso wie richtungweisende Instanzgerichtsurteile ausgewertet und um eine reichhaltige Auswahl aus Literatur und Wissenschaft zum Gesamtbereich des Arbeitsrechts erweitert.

Die Hohenzollerndebatte

Beiträge zu einem geschichtspolitischen Streit.

Gebundene Ausgabe – 17. November 2021
Verlag Dunkert und Humbold

Seit Sommer 2019 diskutiert die Öffentlichkeit über die Entschädigungsansprüche der Hohenzollern. Anlass für die Forderungen ist die Enteignung des letzten deutschen Kronprinzen, Wilhelm von Preußen, durch die Sowjetunion nach 1945. Allerdings sieht das einschlägige Gesetz vor, dass niemand entschädigt wird, der dem kommunistischen oder dem nationalsozialistischen System »erheblichen Vorschub« geleistet hat. Dass dieser Sachverhalt kaum einfach zu klären ist, zeigen die vielen Facetten der Hohenzollerndebatte:

Zunehmend verquicken sich moralische, politische, juristische und geschichtswissenschaftliche Aspekte. Das macht die öffentliche Auseinandersetzung mitunter hoch emotional und polemisch. Der Sammelband sorgt für Differenzierung und Klarstellung. Beleuchtet werden die juristischen Hintergründe ebenso wie die politischen Bezüge, auch die aktuelle Debatte unter Historikern über das deutsche Kaiserreich findet Berücksichtigung. Und natürlich wird die politische Bedeutung des Kronprinzen für den Aufstieg des Nationalsozialismus in den Blick genommen. Zahlreiche renommierte Autoren, darunter Peter Brandt, Oliver Haardt, Christian Hillgruber, Frank-Lothar Kroll, Lothar Machtan und Michael Wolffsohn, bieten mit diesem Buch ein differenziertes Fundament für eine sachbezogene, multiperspektivische Diskussion über die Hohenzollern. Teaser zum Buch.

Andreas Englisch

MEIN GEHEIMES ROM

Die verborgenen Orte der Ewigen Stadt
Bertelsmann Verlag

Wie schon in seinem Bestseller »Mein Rom« durchstreift Andreas Englisch mit seinem Sohn Leo die Ewige Stadt. Doch diesmal zieht es sie zu unbekannteren und abgründigen Plätzen. Allerdings nicht freiwillig, denn der Vorwurf schwere Schuld auf sich geladen zu haben, zwingt Andreas Englisch zu einer

äußerst ungewöhnlichen Spurensuche. Amelie, eine ältere Dame, soll während eines Rom-Besuchs mit dem Autor etwas Entsetzliches erlebt haben. Das Geheimnis, was genau ihr zugestoßen ist, hat sie jedoch mit ins Grab genommen. In einem Brief hinterlässt sie lediglich den Hinweis, in Rom habe sie »das Böse« gesehen.

Vater und Sohn begeben sich auf Spurensuche und ergründen, was »dunkle Mächte« in Rom seit 2000 Jahren angerichtet haben. Waren es vielleicht machtgierige Päpste und deren Bündnisse mit dem Bösen, unmenschliche Hexenverfolgungen oder eine mordende Königin, die Amelie so schockiert haben?

Im Gespräch lassen Andreas Englisch und Sohn Leo die fesselndsten und abenteuerlichsten Episoden der römischen Stadtgeschichte wiederaufleben und erforschen mit detektivischem Scharfsinn regelrechte Kriminalfälle – bis sie schließlich auf die richtige Spur stoßen.

Neben vielen unbekanntem, spannenden Geschichten über die Ewige Stadt kommen in »Mein geheimes Rom« aber auch Tipps für entspannte Momente und romantische Abende nicht zu kurz. Und für alle, die Rom einmal mit dem Bike erfahren wollen, hat der Autor Anregungen für Touren parat, (fast) ohne Autos zu begegnen. QR-Codes und Fahrradkarten ermöglichen es den Leser*innen, die schönsten Routen selbst zu erkunden.

CGB-Service-Club

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

Der AVD bietet folgende Leistungen:

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

Infos: www.cgb.info

avd@avd.de



Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

Band 2: Individualarbeitsrecht II

Verlag C.H.BECK

Das Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht erläutert das gesamte Arbeitsrecht auf rund 8.000 Seiten systematisch und fundiert. Das Werk bietet eine geschlossene Darstellung zum gesamten Arbeitsrecht.

Band 2 enthält insbesondere:

- die nationalen und europäischen Aspekte des Arbeitsschutzrechts für das Arbeitsverhältnis
- Grundlagen und vertiefte Darstellung des Kündigungsrechts
- Besondere Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung europarechtlicher Fragestellungen

Inhalt:

- Individualarbeitsrecht
- Beendigung und Änderung von Arbeitsbedingungen
- Sondergestaltungen von Arbeitsverhältnissen
- Berufs- und Betriebsdifferenzierungen im Arbeitsverhältnis

Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht

Verlag C.H.BECK

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

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

Die 4. Auflage ist auf dem Stand 1. Juli 2021 und enthält jetzt neu zusätzlich zu den aktualisierten Darstellungen im Bereich primäres und sekundäres EU-Recht die Vereinbarkeits-RL von Beruf und Privatleben als Nachfolgerin der Elternurlaubs-RL.

Weitere Änderungen und Neuerungen sind:

- aktuelle Rechtsprechung zu den Themen Arbeitszeit, Urlaub und Betriebsübergang

Wo das Land abbricht

Ein Rügenroman Taschenbuch

Mitteldeutscher Verlag

Ein Roman über die Zerbrechlichkeit von Natur und Mensch // Es waren glückliche Tage, damals auf Rügen. Die junge Anni suchte am Strand nach Hühnergöttern, heimlich naschte sie die Sanddornmarmelade der Mutter und fuhr im Kutter mit ihrem Großvater zum Fischen raus aufs Meer ... Erst viele Jahre später kehrt Anni nach dem Tod ihrer Eltern auf die Insel zurück. Doch inzwischen sind aus den Fischerorten große Touristenzentren geworden. Tourismus, Konsum und Industrie zerstören mehr und mehr die blühende Natur der Ostseeinsel. Der Kreidefelsen bröckelt. Als es zu einem tragischen Unfall an der Abbruchkante am Hochuferweg des Königstuhls kommt, reicht es den Einheimischen. Die Naturschützer wollen weitere Eingriffe in die Umwelt verhindern. Der packende Rügenroman von Anke Wogersien zeigt, wie schwer es ist, die Kluft zwischen Massentourismus und Ökologie zu schließen.

genroman von Anke Wogersien zeigt, wie schwer es ist, die Kluft zwischen Massentourismus und Ökologie zu schließen.

Das Christentum und die Entstehung des modernen Europa

Aufbruch in die Welt von heute

von Heinz Schilling (Autor)

Verlag Herder

Eine historische Meistererzählung

War das Christentum zu Beginn der Neuzeit in Fundamentalfreundschaft zerrissen und Grund schwerer Konflikte, nahm es im Verlauf des 30jährigen Krieges eine Wende zu Frieden und rechtlicher Anerkennung. Es ebnete damit dem pluralen Europa der Gegenwart den Weg.

Heinz Schilling nimmt uns mit auf eine eindrucksvolle Zeitreise von der Reformation bis in die beginnende Moderne. Er erzählt anhand zahlreicher Beispiele, wie aus der einen lateinischen Christenheit das multikonfessionelle Europa der Frühen Neuzeit hervorging.

Er schildert die Machtkämpfe um das Verhältnis von Politik und Kirche und veranschaulicht, wie diese Konflikte die weltanschauliche Pluralität der Moderne hervorbringen – ein Prozess, der heute entscheidend prägt.

Heinz Schilling, geb. 1942, ist ein Professor für Europäische Geschichte der frühen Neuzeit an der Humboldt-Universität zu Berlin. Zahlreiche, bahnbrechende Publikationen zur Geschichte der Frühen Neuzeit und dem Verhältnis von Gesellschaft, Politik und Reli-

IST „CHRISTLICH“ NOCH ANGEBRACHT?

Christliche Gewerkschaften – warum?

Diese Frage hören wir in letzter Zeit immer wieder:

Ist „christlich“ noch angebracht?

Hier unsere Antwort:

Christliche Gewerkschaften gibt es seit fast 150 Jahren. Sie sind ein Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus verschiedenen Konfessionen zum gemeinsamen Kampf für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Das „C“ steht für die Christliche Soziallehre,

der wir uns verpflichtet fühlen. Diese beinhaltet Werte wie Solidarität, Personalität, Gerechtigkeit und Respekt im Umgang mit unseren Mitmenschen. Als Gewerkschaft sind wir kein Anhängsel einer Kirche und auch keiner politischen Partei zugehörig. Auch waren wir die erste ökumenische Bewegung, in der Christen unterschiedlicher Konfessionen zusammen für Arbeiterrechte kämpften. Dies war für die katholische Kirche viele Jahrzehnte ein Problem. Heute sind wir eine Gewerkschaft, in der sich Christen, Muslime, Hindus und religiös anders orientierte Menschen, die

unsere Grundwerte akzeptieren, organisieren.

Die Christliche Soziallehre ist der richtige Weg für ein gutes Miteinander in dieser Welt.

Unser Fazit:

Christliche Gewerkschaften sind gut, richtig und wichtig. Sie kämpfen für eine gute Sache!

Ulrich Bösl

Bundesvorsitzender der CGPT,
stv. Bundesvorsitzender der CGB



BETRIEBSGRUPPE POST NIEDERRHEIN:

Vorbereitungen auf die Betriebsratswahl 2022

Die Betriebsgruppe Post Niederrhein stellt sich mit zwei starken Gruppen unter dem Kennwort „Stoppt den Wahnsinn 2.0“ zur Betriebsratswahl in der NL Betrieb Duisburg.

In der NL Duisburg gibt es viel zu tun, wir packen und stoßen an.

- Entfristungen aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon nach einer Probezeit von sechs Monaten.
- Weg von der 7 Tage Woche, hin zur 5 Tage Woche von Montags bis Freitags in der Auslieferung. Das ganze Wochenende gehört der Familie.
- Elektronische Zeiterfassung in der Auslieferung.

- Endlich eine neue Organisation zur Auslieferung schwerer Pakete.
- Mehr Schutz der Kolleginnen und Kollegen bei Regressansprüchen in der Auslieferung.
- Keine Leistungs- und Verhaltenskontrollen.
- Zeitgemäßes Ausbildungskonzept.
- Streichen der Gruppenstufe 0 und zurück zur Erhöhung dieser alle zwei Jahre.
- Weihnachtsgeld wieder nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit.

Die Betriebsgruppe Post Niederrhein drückt den Kandidatinnen und Kandidaten der CGPT die Daumen. Es ist für die Kolleginnen und Kollegen wichtig, dass der Betriebsrat nicht nur aus einer Richtung denkt!



Rückblick NRW Landesausschuß



Ankündigung: CGPT – einfach – menschlich – gut
 Unter diesem Motto findet der CGPT Landesgewerkschaftstag NRW ab 21. Juni 2022 statt.
 Tagungsort ist Oberhausen, Haus Union.

CGPT

Christliche Gewerkschaft

Postservice und Telekommunikation

Tarifrunde Postbank

- CGPT fordert 6% mehr Lohn,
- eine Corona Prämie von 500 €,
- 100 € mehr Ausbildungsvergütung,
- bis 31.12.2030 den Ausschluss von betriebsbedingten Änderungskündigungen,
- die Einführung einer Mobilitätsprämie im Wert von 100 € sowie
- die Wahlmöglichkeit die Tarifierhebung, statt in Bar in Freizeit umzuwandeln

Die CGPT Forderungen beziehen sich auf den Tarifvertrag Postbank, der für den Postbank Teil wie des BCB, des Postbank Filialvertriebs, der Postbank Service, BHW und Postbank Direkt im Deutsche Bank Konzern gilt.

Mensch im Mittelpunkt – CGPT

CGPT

Christliche Gewerkschaft

Postservice und Telekommunikation

Tarifrunde Telekom

7% mehr Entgelt

Aufgrund der guten Geschäftsentwicklung der Telekom sowie der steigenden Inflation fordert die CGPT:

- 7% mehr Entgelt,
- mindestens 250 Euro,
- und 100 Euro mehr Ausbildungsvergütung
- Mitarbeiterbeteiligung durch Unternehmensaktien

Die gültigen Tarifverträge laufen am 31.März 2022 aus.

Mensch im Mittelpunkt – CGPT

■ 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**



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

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

Gläubiger Identifikationsnummer: **DE2900000241656**

Mandatsreferenz: _____ (wird von der CGPT eingesetzt!)

SEPA – Lastschriftmandat

Ich ermächtige die CGPT Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der CGPT auf mein Konto 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 Bundesdatenschutzgesetzes bei der CGPT gespeichert werden.

Diese Einverständniserklärung kann ich nur gegenüber der CGPT widerrufen.

Datenschutz:

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

Ort, Datum

Unterschrift

Kontaktadressen:

**LV Baden-Württemberg
CGPT-Geschäftsstelle
Am Stehlekopf 12
79737 Herrischried
Tel.: 07764/91050
Fax: 07764/1300
e-mail: LV-BW@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
Schwambstr. 7
64287 Darmstadt
Tel./Fax: 06151/4 57 12
e-mail: RV-Mitte@cgpt.de**

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

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

Absender:

**CGPT-Bundesgeschäftsstelle
Alfredstraße 155**

45131 Essen

CGB

CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS

Resolution der CESI zur russischen Invasion in der Ukraine

Wir, die Mitglieder des Präsidiums der Europäischen Konföderation unabhängiger Gewerkschaften (CESI), verurteilen den unprovokierten Angriff Russlands auf die Ukraine auf das Schärfste und Entschiedenste; eine Aggression, die durch nichts zu rechtfertigen ist.

Wir bringen unsere volle Solidarität mit und unsere Unterstützung für das ukrainische Volk und die ukrainische Nation zum Ausdruck. Heute sind unsere Gedanken bei all denen an vorderster Front: den ukrainischen Soldaten, die ihre Bewohner beschützen, den Männern, den Frauen und natürlich den Kindern.

Der Angriff ist ein beispielloser Bruch internationaler Gesetze und Verträge. Es verstößt gegen die Grundprinzipien der UN-Charta und tritt das grundlegendste Prinzip der sorgfältigen Ausübung von Führung mit Füßen: die Wahrung des Friedens. Die russische Regierung hat beschlossen, in die dunkelsten Zeiten unserer Geschichte zurückzukehren. Mehr als 70 Jahre nachdem die Europäische Menschenrechtskonvention zur Unterzeichnung aufgelegt wurde – die auch von der Russischen Föderation unterzeichnet und ratifiziert wurde – könnten sich die Tragödien der Vergangenheit erneut wiederholen.

Wir fordern die in Brüssel vereinte EU-Führung auf, sich nicht davor zu scheuen, klare und eindeutige Entscheidungen zu treffen. Entscheidungen, die zeigen, dass wir bereit sind, die Werte zu verteidigen, die das Wesen unseres Liberalismus ausmachen: Frieden, Freiheit, Demokratie, Sicherheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Rechtsstaatlichkeit, Menschenwürde und gegenseitiger Respekt. Denn dieser Angriff richtet sich nicht nur gegen die Ukraine. Es richtet sich auch gegen uns.

CGPT Christliche Gewerkschaft
Post und Telekommunikation

CGPT lehnt Arbeitgeberangebot ab!

In der Tarifauseinandersetzung bei der Postbank/DB lehnt die CGPT das erste Arbeitgeberangebot als zu gering ab.

Die CGPT fordert eine deutliche Nachbesserung sowie eine Corona-Prämie für die Tarifbeschäftigten.

Mensch im Mittelpunkt – CGPT

CGB

CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND DEUTSCHLANDS

CGB fordert: Energie muss bezahlbar bleiben!

Die Energiepreise in Deutschland gehen durch die Decke. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist Energie kaum noch bezahlbar. Strom, Gas oder Benzin sind zu teuer und der Staat verdient über die Steuern deutlich mit. Menschen müssen zur Arbeit fahren, Menschen wollen ihre Wohnungen warm haben und Betriebe benötigen Energie zur Produktion.

Steigende Energiekosten ziehen höhere Produktionskosten nach sich. Dies belastet vor allem kleine und mittelständische Unternehmen stark. Angesichts des harten Wettbewerbs wollen viele Unternehmen Kostensteigerungen nicht in vollem Umfang an Kunden weitergeben. Der Anstieg der Energiepreise gefährdet damit die Arbeitsplatzsicherheit und treibt die Inflation in die Höhe.

Dass der Staat durch steigende Energiekosten mehr Steuern einnimmt und diese Mehreinnahmen nicht an die Bürger zurückgibt, darf nicht sein.

Daher fordert der CGB von der Bundesregierung sofortiges Handeln!

Der CGB fordert, dass:

- die EEG Umlage sofort zurückgenommen wird,
- der Mehrwertsteuersatz auf Strom, Gas und Heizöl deutlich gesenkt und
- die Pendlerpauschale deutlich angehoben wird!

CGPT Christliche Gewerkschaft
Post und Telekommunikation

CGPT fordert Mitarbeiterbeteiligung!

Die CGPT fordert die Postnachfolgeunternehmen Deutsche Post, Deutsche Telekom und Deutsche Bank/PB auf:

• Nicht nur die Aktionäre zu belohnen, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

• Nicht nur hohe Dividenden zu zahlen, sondern auch für die, die den Erfolg erwirtschaftet haben, eine Gewinnbeteiligung zu zahlen.

Dies kann auch durch Aktien geschehen – um so die Beschäftigten am Unternehmen zu beteiligen.