

BEAMTINNEN UND BEAMTE BEI DEN **POSTNACHFOLGEUNTERNEHMEN**



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ver.di-Mitglieder sind Teil einer großen Gemeinschaft, die sich gegenseitig unterstützt und stärkt. Viele Verbesserungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen, die inzwischen selbstverständlich sind, haben Gewerkschaften wie ver.di durchgesetzt. Das Erreichte will ver.di sichern und weiterentwickeln.

Das gilt auch für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten bei den Postnachfolgeunternehmen (PNU) Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Bank AG. Grundsätzlich gelten für sie die allgemeinen bundesgesetzlichen Regelungen wie für alle übrigen Bundesbeamtinnen und -beamten. Daneben gilt das Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) mit abweichenden beamten-, besoldungs- und laufbahnrechtlichen Regelungen. Nach wie vor sind die Beamtinnen und Beamten bei den PNU als starke Mitgliedsgruppe in ver.di vertreten. Ebenso die Pensionärinnen und Pensionäre, auch sie sind ein unverzichtbarer Teil der Solidargemeinschaft ver.di.

Die Anliegen und Interessen aller verbeamteten Beschäftigten, somit auch bei den PNU, sind uns wichtig. Aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses bei einem globalisierten Unternehmen ergeben sich spezielle und komplexe Frage- und Problemstellungen, an deren Lösungen ver.di – gemeinsam mit dem DGB – intensiv und nachhaltig arbeitet. Diese Broschüre gibt einen Überblick über die wesentlichen Herausforderungen unserer gewerkschaftlichen Arbeit.

ver.di-Mitgliedschaft und ehrenamtliches Engagement stärken die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft. Sich einzubringen ist vielfältig möglich, z. B. im aktiven Arbeitsleben im Betrieb in örtlichen Betriebsgruppen und danach als Pensionärin oder Pensionär in den Betriebsgruppen oder Ortsvereinen. Es lohnt sich auf jeden Fall, Gewerkschaftsmitglied zu sein und zu bleiben, auch im Ruhestand. ver.di-Mitglieder profitieren von interessanten Angeboten; der ver.di-Service bietet viele nützliche Leistungen und Vorteile für Aktive sowie Pensionärinnen und Pensionäre.

Dein ver.di-Team

vom Bundessekretariat für Beamtinnen und Beamte

Inhalt

ver.di kümmert sich	6
Die bedeutenden Themenbereiche	6
Im Spannungsfeld zwischen Gemeinwohl und Shareholder	7
Postnachfolgeunternehmen: Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte mit besonderen Regelungen	7
Mitbestimmung	8
Besoldung – für Aktive und Pensionärinnen und Pensionäre	9
Mit ver.di mehr Geld im Portemonnaie: Spürbare Einkommenssteigerungen	9
Gesonderte Besoldungstabelle bei den Postnachfolgeunternehmen	10
Amtsangemessene Besoldung	12
Besoldungsrunde 2025	12
Postzulage und Postbankzulage fortgeschrieben	12
Versorgung und Hinzuverdienst neben der Pension	13
Sonderfall vorzeitiger Ruhestand	13
Minijob	14
Besteuerung von Renten	14
Veränderungsprozesse bei den Postnachfolgeunternehmen	15
Deutsche Telekom AG (DT AG)	15
Am Start: #besserzusammen	15
Deutsche Post AG (DP AG)	16
Umstrukturierung mit Strategie 2030	16
Postbank Filialvertrieb AG	16
Sozialverträglicher Personalabbau	17
Altersteilzeit	17
Engagierter Ruhestand: Verlängerung in Sicht	18
Bundesanstalt für Post und Telekommunikation (BAnstPT) – Weiterführung der Sozialeinrichtungen	19
Beihilfe: Fürsorgepflicht des Dienstherrn	19
Postbeamtenkrankenkasse	19
Sozialeinrichtungen	20
ver.di Sozialverein e. V.	20

Gut zu wissen	21
Berufliches Fortkommen	21
Beurteilung	22
Beförderung	22
Beteiligungsrechte bei Beförderungen	22
Arbeitszeit	23
Lebensarbeitszeitkonten	23
Sonderurlaub	24
Fort- und Weiterbildung	24
Freistellung für Pflege von Angehörigen	24
Kinderkrankentage	24
Wegfall Jahresarbeitsentgeltgrenze	24
Beamtenversorgung	25
Zurruhesetzung wegen (dauernder) Dienstunfähigkeit	25
Anerkennung ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr	25
ver.di- Medien und Fachbereichsbeilagen	27
Wir bleiben ver.di-Mitglied - auch im Ruhestand	27
Gewerkschaftlich aktiv: Gemeinsam für eine gerechtere Zukunft	28
ver.di Landesbezirke	29
Gute Gründe für eine Mitgliedschaft	30

ver.di kümmert sich

Seit der Privatisierung der ehemaligen Deutschen Bundespost 1995 stehen die verbeamteten Beschäftigten bei den privatisierten Nachfolgeunternehmen als unmittelbare Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte in einem besonderen Beschäftigungsverhältnis. Das wirft zahlreiche beamten-, laufbahn- und besoldungsrechtliche Problemstellungen auf, die sich von denen der übrigen Bundesbeamtinnen und -beamten unterscheiden. Insbesondere betrifft dies Beurlaubung und Zuweisung, Beförderung und Beurteilung, Besoldung und berufliche Entwicklungen sowie die Gestaltung von Arbeitszeit. Gute Beamtenpolitik ist für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU nach wie vor unabdingbar. Es geht um die Gestaltung der Berufsbiografien, um bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, um mehr Geld bei Besoldung und Versorgung, flexible Arbeitszeit und Teilhabe an monetären tarifvertraglichen Vereinbarungen für eine immer noch große Anzahl von beamteten Beschäftigten.

Die bedeutenden Themenbereiche

Besoldung: ver.di setzt sich für die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifiergebnisse der Tarifrunden für den Öffentlichen Dienst auf die Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen (PNU) ein. Ebenso für angemessene Besoldung unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts und hier insbesondere für den längst überfälligen Wegfall der abgesenkten Besoldungstabelle für aktive Beamtinnen und Beamte bei den PNU. Mehr dazu ab Seite 9.

Versorgung: ver.di setzt sich für die Anerkennung der Lebens- und Berufserfahrung der Beurlaubten und Zugewiesenen im Versorgungsrecht ein, die über Jahre höherwertige Tätigkeiten ausgeübt haben. Mehr dazu ab Seite 13.

Beamtenrecht: Altersteilzeit ist ein wichtiges Instrument für sozialverträglichen Personalabbau. Das gilt auch für das erfolgreiche Programm „Engagierter Ruhestand“ (ER) und dessen vielfältige Einsatzmöglichkeiten für soziales Engagement. ver.di hat sich erfolgreich für eine Verlängerung der Altersteilzeit und des ER über 2025 hinaus eingesetzt. Altersteilzeit und ER sind bis Ende 2026 verlängert. Anträge auf Altersteilzeit mussten bis Ende 2025 gestellt sein, um sich die Option auf Altersteilzeit ab 2026 und in den Folgejahren zu sichern. Auch der ER wird in 2026 nochmals ermöglicht. Mehr dazu ab Seite 17.



Beihilfe: Die Gewährung erfolgt auf der Basis der Bundesbeihilfeverordnung. Wenn es mit dem Dienstherrn Streit gibt, hilft ver.di. Notfalls mit Rechtsschutz. Mehr dazu ab Seite 19.

Laufbahnrecht: Die Postlaufbahnverordnung gilt für alle drei Postnachfolgeunternehmen gleichermaßen. Nicht zuletzt auf Druck und Initiative von ver.di wurde sie seit 1995 immer wieder an die besonderen Bedingungen bei den PNU angepasst. ver.di bleibt am Ball. Mehr dazu ab Seite 21.

Information und Weiterbildung: Mit beamtenpolitischen Tagungen der Fachgruppe ikt - z. B. in NRW und Bayern - setzt ver.di Zeichen in der betrieblichen und politischen Diskussion. Zahlreiche Seminare für Betriebsräte in den PNU sorgen mit dafür, dass vorhandene und neu gewählte Betriebsräte ihre Beteiligungsrechte nach PostPersRG wirkungsvoll vertreten können. Die Tagungen und Seminare sind zudem wichtig, um Wissen bezüglich neuer Entwicklungen im Beamtenrecht und in der Rechtsprechung auszutauschen und zu bündeln. Mehr dazu ab Seite 24.

Harmonisierung: Dazu gehört die weitgehende Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten innerhalb des jeweiligen Konzerns bzw. der jeweiligen AG. ver.di setzt sich betrieblich und im politischen Raum intensiv dafür ein. Vieles, was für Tarifkräfte positiv durchgesetzt wurde, ist auf die beamteten Beschäftigten zu übernehmen. Mehr dazu ab Seite 30.

Im Spannungsfeld zwischen Gemeinwohl und Shareholder

Mit der Postreform II zum 1. Januar 1995 erfolgte die Privatisierung der Post. Mit diesem Datum, also vor 30 Jahren, erfolgte letztmalig die Einstellung von Beamtinnen und Beamten. Aber nach wie vor sind bei der Post, der Telekom und der Postbank viele Beamtinnen und Beamte beschäftigt.

Die drei früheren Unternehmen Deutsche Bundespost POSTDIENST, Deutsche Bundespost POSTBANK, Deutsche Bundespost TELEKOM wurden als Aktiengesellschaften Deutsche Post AG, Deutsche Postbank AG und Deutsche Telekom AG in privatrechtliche Form überführt (Art. 143b GG).

Postnachfolgeunternehmen: Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte mit besonderen Regelungen

Das Grundgesetz (Art. 143b Abs. 3 Satz 1) garantiert den Beamtinnen und Beamten der ehemaligen Deutschen Bundespost sowohl ihren Status als Bundesbeamtin oder Bundesbeamter als auch die damit verbundenen Rechte aus dem Beamtenverhältnis. Allerdings schützt dies nicht davor, dass Rechte von Beamtinnen und Beamten, die nur durch ein einfaches Gesetz geregelt sind und nicht vom Grundgesetz (Art. 33 Abs. 5) geschützt werden, geändert oder aufgehoben werden können. Nur Rechte, die durch Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes geschützt sind, die sogenannten „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“, genießen besonderen Bestandsschutz. Alle anderen können vom Gesetzgeber geändert oder gestrichen werden.

Nach dem Gesetz (Art. 143b GG) sind die Beamtinnen und Beamten bei den jeweiligen Aktiengesellschaften Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG, die inzwischen von der Deutsche Bank AG übernommen wurde, beschäftigt. Das sind die Postnachfolgeunternehmen, die nach der Postreform II aus der Deutschen Bundespost hervorgingen.

Die rechtliche Stellung der Beschäftigten der ehemaligen Deutschen Bundespost nach deren Privatisierung durch die zweite Postreform wird durch das Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG vom 1. Januar 1995) geregelt. Die Tätigkeit bei der jeweiligen Aktiengesellschaft gilt als Dienst. Die Ansprüche aus dem Dienstverhältnis richten sich hier auch weiterhin gegen den Dienstherrn Bund. Die Befugnisse der obersten Dienstbehörde nimmt jedoch der Vorstand der jeweiligen Aktiengesellschaft wahr, ebenso wie Befugnisse des obersten Dienstvorgesetzten und des obersten Vorgesetzten.

Bei der Postreform II ging es um eine grundsätzliche ordnungs-, gesellschafts- und wirtschaftspolitische Weichenstellung. Damals sind das Postneuordnungsgesetz und das Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) verabschiedet worden. Mit den beiden neu geschaffenen Gesetzen erhielten die Vorstände der Aktiengesellschaften von Post, Postbank und Telekom die Dienstherrenbefugnisse für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten. Dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) obliegt die Rechtsaufsicht über die PNU.

Die Vorschriften, welche für die bei den PNU beschäftigten Beamtinnen und Beamten gelten, ergeben sich aus § 2 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG, soweit es keine davon abweichenden gesetzlichen Regelungen gibt. Die Bezahlung der bei den PNU beschäftigten Beamtinnen und Beamten ist nach Maßgabe des Alimentationsprinzips auf der Grundlage des Bundesbesoldungsgesetzes geregelt.

Neben der Beschäftigung im aktiven Beamtenverhältnis gibt es die Möglichkeit einer Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis für eine befristete Tätigkeit als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bei einer der Aktiengesellschaften. Im Zeitraum der Beurlaubung läuft das Beamtenverhältnis im Hintergrund weiter, die Beamtin und der Beamte wird als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag tätig, wobei dann die arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis während der Beurlaubung gelten. Eine dienstrechtliche Beurteilung findet weiter statt und Beförderungsmöglichkeiten bleiben ebenso erhalten.

ver.di kritisiert: Die gesetzlichen Regelungen stoßen insbesondere in jüngerer Zeit immer häufiger an ihre Grenzen. Das Postpersonalrechtsgesetz hält mit den unternehmerischen Entwicklungen nicht Schritt.



Mitbestimmung

Für die bei den PNU beschäftigten Beamtinnen und Beamten findet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung. Die Mitbestimmung und Mitwirkung, nicht nur in statusrechtlichen Beamtenangelegenheiten richten sich hingegen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Das ist eine besondere Regelung: Die in Tochterunternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten fallen unter das Mitbestimmungsrecht (BetrVG) des Betriebsrats des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind. Zudem ist aber auch in statusrechtlichen Angelegenheiten der bei den PNU gebildete Betriebsrat zuständig. Um die Vertretung sicherzustellen, sind Kenntnisse des Postpersonalrechtsgesetzes, des BPersVG und des BetrVG erforderlich, außerdem zu den Beamtengesetzen, den Rechtsverordnungen und den Ausführungsbestimmungen des Bundes. Weitere Themen sind der flexible Personaleinsatz wie Zuweisung, unterwertige Beschäftigung und Beurlaubungsmöglichkeiten, Beförderung und Beurteilungen sowie die Beteiligung des Betriebsrates bei Zurruesetzung und Disziplinarmaßnahmen inklusive der Neufassung des Bundesdisziplinargesetzes seit 2024.

ver.di bringt sich ein: ver.di vertritt bei der Post, der Telekom und der Postbank/Postbankfilialvertrieb AG erfolgreich die Interessen der verbeamteten und tariflich Beschäftigten. Bei allen Punkten, die über Verordnungen zu regeln sind, ist stets das Bundesfinanzministerium federführend zuständig. Das betrifft z. B. laufbahnrechtliche sowie arbeitszeitrechtliche Regelungen, die Altersteilzeit, den Stellenplan aber auch materielle Regelungen wie Incentives, z. B. Jobticket, Leasing-Rad, etc. ver.di bringt sich regelmäßig u. a. über Beteiligungsgespräche und Anhörungen auf Grundlage des § 118 Bundesbeamtengesetz ein.

Zudem folgen Besoldungserhöhungen den Tarifverhandlungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die von ver.di-Mitgliedern in den Tarif- und Besoldungsrunden erkämpft werden.



Besoldung – für Aktive und Pensionärinnen und Pensionäre

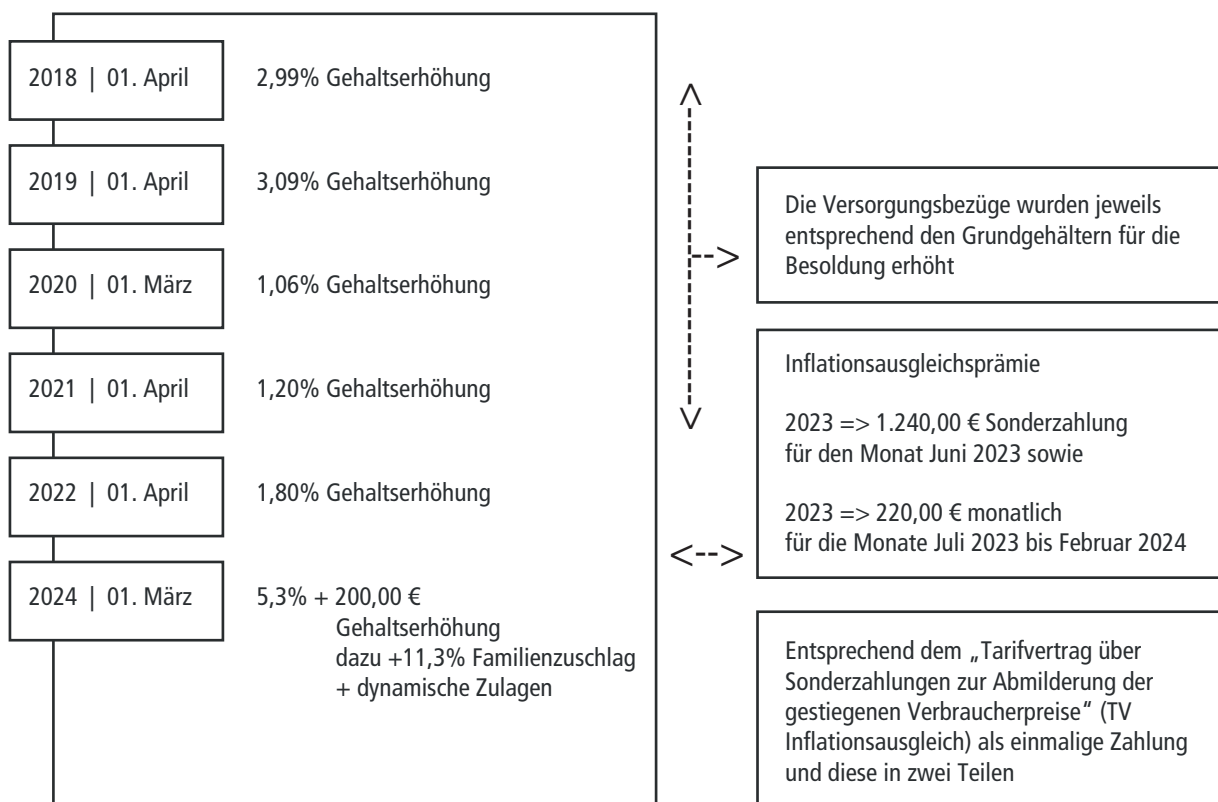
Die Bezüge für die aktiven Beamtinnen und Beamten auf der Grundlage des geltenden Bundesbesoldungsgesetzes werden von den Aktiengesellschaften bezahlt und nicht etwa vom Bund. Sind Pensionärinnen und Pensionäre der PNU versorgungsberechtigt, dann ist der Bund in der Pflicht und zahlt die Versorgungsbezüge. Das erfolgt über die Bundesanstalt für Post- und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnst PT). Aus diesem Grund ist die Tarif- und Besoldungsrunde für die Beamtinnen und Beamten von besonderer Bedeutung. Ihre

Einkommen steigen, wenn vom Gesetzgeber die Anpassung der Besoldung im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren beschlossen wurde. Die Versorgungsbezüge steigen dann ebenfalls in gleicher Höhe, sofern dies mit dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz so beschlossen wurde. ver.di setzt sich dafür ein, dass Tarifierhöhungen als Ergebnis von Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst jeweils zeit- und wirkungsgleich auf Besoldung und Versorgung übernommen werden.

Mit ver.di mehr Geld im Portemonnaie: Spürbare Einkommenssteigerungen

ver.di hat in den letzten Jahren mit den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst und mit der nahtlosen Übertragung der Tarifierhöhungen auf die Bundesbeamtinnen und -beamten sowie ebenso auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger - was nicht selbstverständlich ist - sehr gute

materielle Gesamtergebnisse erreicht. Für jede Beamtin und jeden Beamten bei den PNU und für die PNU-Ehemaligen im Ruhestand konnte spürbar mehr Einkommen durchgesetzt werden.



Gesonderte Besoldungstabelle bei den Postnachfolgeunternehmen

Abgesenkte Beträge: Die Besoldungstabellen der Beamtinnen und Beamten bei den PNU enthalten keine Sonderzahlung mehr. Das sogenannte Weihnachtsgeld wurde für die Beamtinnen und Beamten abgeschafft. Deshalb werden die Beträge der Bundesbesoldungstabellen gemäß § 78 Abs. 1 Satz 1 Bundesbesoldungsgesetz mit einem Faktor < 1 multipliziert.

Aufgrund des § 10 Absatz 1 Postpersonalrechtsgesetz fallen die aktiven Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen Telekom, Post und Postbank seit 2004 nicht mehr unter den Geltungsbereich des Bundessonderzahlungsgesetzes (BSZG), d. h. sie haben seither keinen Anspruch mehr auf Sonderzahlung nach BSZG. Seither existiert die abgesenkte Besoldungstabelle für die Beamtinnen und Beamte im aktiven Beamtenverhältnis, abgesenkt durch den Wegfall der Sonderzahlung in den Grundgehältern. Das wird dadurch erreicht, dass ein Korrekturfaktor < 1 eingeführt wurde, aktuell beträgt er 0,9524. Konkret heißt das, dass die Beträge in den abgesenkten Besoldungstabellen - aktuell - um den Faktor 0,9524 abgesenkt sind. Auf diese Weise ergeben sich die abgesenkten Euro-Beträge in den PNU-Besoldungstabellen, im Vergleich zu den übrigen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten.

Hintergrund der Maßnahme war die allgemeine Meinung in der Politik, dass der Personalüberhang bei der Deutschen Telekom AG nur dadurch abgefedert werden können, dass die Arbeitszeit der dort tätigen Beamtinnen und Beamten auf 34 gegenüber 41 Wochenstunden in der übrigen Bundesverwaltung abgesenkt worden sei. Im Gegenzug wurden dann die Grundgehälter der Beamtinnen und Beamten als Beitrag zum Sparpaket gesenkt.

Mit dem Wegfall der Sonderzahlung nach dem Bundessonderzahlungsgesetz verfolgten Politik und Unternehmen in erster Linie das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Postnachfolgeun-

ternehmen zu stärken. Zudem wurde die damalige Bundespolitik von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gestützt und hielt deshalb auch den Wegfall der Sonderzahlung für zulässig, da die Sonderzahlung nicht verfassungsrechtlich geschützt war. Gleichzeitig ging man davon aus, dass dieser Nachteil zumindest teilweise durch neue Leistungsentgelt-Regelungen bei den Post-Aktiengesellschaften ausgeglichen werden könne, die per Rechtsverordnung nach § 10 Abs. 2 PostPersRG eingeführt wurden.

Nach § 10 Abs. 1 PostPersRG a. F. sollten an die Stelle der Sonderzahlung unternehmensspezifische Leistungen wie Leistungsentgelt und Sonderzahlungen sowie auch eine verringerte Wochenarbeitszeit treten. Beamtinnen und Beamte, für die diese Regelungen gelten, könnten entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit den Wegfall der Sonderzahlung zumindest ganz oder teilweise ausgleichen oder sogar überkompensieren.

Die Zahlungen wurden allerdings nur teilweise und in geringem Umfang geleistet. Die Wochenarbeitszeit bei der Deutschen Telekom („Mutter“) ist in der Tat verringert, doch unternehmensspezifische Leistungen wie Leistungsentgelt und Sonderzahlungen gibt es bis heute nicht.

Tatsache ist auch, dass nach 20 Jahren mittlerweile die verringerte Wochenarbeitszeit nur noch für einen Teil der bei den PNU beschäftigten Beamtinnen und Beamten gilt. Gründe dafür sind ein deutlicher Rückgang der Anzahl an Beamtinnen und Beamten aufgrund des Personalabbaus und vermehrter Einsatz außerhalb der „Mutter“. Für die zu Gesellschaften zugewiesenen und beurlaubten Beamtinnen und Beamten gelten die dort vorhandenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen.

ver.di fordert deshalb nachdrücklich weiterhin, dass auch die Beamtinnen und Beamten an Incentives – wie zum Beispiel Jobticket, Leasing-Fahrrad oder Telefonanschluss – teilhaben. Zudem die Aufhebung der abgesenkten Besoldungstabelle, zumal diese bereits in jetziger Form längst nicht mehr dem Anspruch auf amtsangemessene Besoldung gerecht wird.

Besoldungsentwicklung 2018 bis 2024 – Stufe 8 Grundgehalt PNU für aktive Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	01.03.2018 Stufe 8	01.03.2024 Stufe 8	Erhöhung um	Erhöhung prozentual
A 4	2.473,60 €	2.997,53 €	523,93 €	21,18 %
A 5	2.599,30 €	3.094,39 €	535,09 €	20,90 %
A 6	2.691,32 €	3.243,58 €	552,26 €	20,52 %
A 7	2.917,15 €	3.498,81 €	581,66 €	19,94 %
A 8	3.168,46 €	3.782,84 €	614,38 €	19,40 %
A 9	3.432,01 €	4.079,41 €	648,60 €	18,85 %
	+ Erhöhungs- betrag 9,25 €	+ Erhöhungs- betrag 10,45 €		
A 11	4.288,53 €	5.047,45 €	796,85 €	18,58 %
A 12	4.722,73 €	5.538,18 €	758,92 €	16,07 %
A 13	5.239,25 €	6.121,92 €	882,67 €	16,85 %

Familienzuschlag

2018	2024	Erhöhung	prozentual
136,52 €	163,14 €	26,62 €	19,5 %

Besoldungsentwicklung 2018 bis 2024 – Stufe 6

Grundgehalt PNU für aktive Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	01.03.2018 Stufe 6	01.03.2024 Stufe 6	Erhöhung um	Erhöhung prozentual
A 4	2.386,74 €	2.899,35 €	512,61 €	21,48%
A 5	2.449,30 €	2.970,05 €	520,75 €	21,26%
A 6	2.559,30 €	3.094,39 €	535,06 €	20,90%
A 7	2.771,24 €	3.333,90 €	562,66 €	20,28 %
A 8	2.993,58 €	3.585,20 €	591,62 €	19,76 %
A 9	3.241,14 €	3.863,70 €	623,76 €	19,19 %
	+ Erhöhungs- betrag 9,25 €	+ Erhöhungs- betrag 10,45 €		
A 11	4.038,00 €	4.764,29 €	726,29 €	17,99 %
A 12	4.422,11 €	5.198,42 €	776,31 €	17,56 %
A 13	4.962,51 €	5.809,17 €	846,66 €	17,06 %

Besoldungsentwicklung 2018 bis 2024 – Stufe 8

Grundgehalt Bund für Pensionärinnen und Pensionäre

Für Pensionärinnen und Pensionäre der Postnachfolgeunternehmen gelten keine abgesenkten Tabellen. Deshalb sind die Tabellenbeträge bei den Pensionärinnen und Pensionären höher als bei aktiven Beamtinnen und Beamten in den PNU.

Besoldungsgruppe	01.04.2018 Stufe 8	01.03.2024 Stufe 8	Erhöhung um	Erhöhung prozentual
A 4	2.607,65 €	3.157,76 €	550,11 €	21,10%
A 5	2.697,63 €	3.259,46 €	561,83 €	20,82%
A 6	2.836,25 €	3.416,11 €	579,86 €	20,44%
A 7	3.073,37 €	3.684,10 €	610,73 €	19,87 %
A 8	3.337,24 €	3.982,32 €	645,08 €	19,33 %
A 9	3.603,54 €	4.283,30 €	681,02 €	18,85 %
	+ Erhöhungs- betrag 9,71 €	+ Erhöhungs- betrag 10,97 €		
A 11	4.502,87 €	5.299,72 €	796,85 €	17,70 %
A 12	4.958,77 €	5.814,87 €	856,10 €	17,26 %
A 13	5.501,10 €	6.427,89 €	926,79 €	16,85 %

Familienzuschlag

2018	2024	Erhöhung	prozentual
143,34 €	171,28 €	27,94 €	19,5 %



Amtsangemessene Besoldung

Seit Jahren steht fest, dass die Besoldung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten verfassungswidrig zu niedrig bemessen ist. Seitdem warten die Betroffenen auf eine entsprechende Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes. Davon sind ebenso die Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen betroffen. Das Bundesverfassungsgericht urteilte, „dass der durch das Alimentationsprinzip gebotene Mindestabstand zwischen der Nettoalimentation der untersten Besoldungsgruppe und dem Grundsicherungsniveau nicht gewahrt sei, wenn die Nettoalimentation um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liege“. Inzwischen hat die Bundesregierung zwei Gesetzentwürfe vorgelegt, die von ver.di, den anderen Gewerkschaften und dem DGB heftig kritisiert worden sind. Die letzte Überarbeitung kam Ende 2024. Das war zu spät, der Gesetzentwurf „zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Bundesbesoldung und –versorgung“ (BBVAngG) konnte von der alten Bundesregierung nicht mehr auf den Weg gebracht werden. Beim Beteiligungsgespräch im Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) anlässlich des Referentenentwurfs am 11. Oktober 2024 waren sich alle beteiligten Verbände einig: Ablehnung, u. a. erfordere das Alimentationsprinzip mehr als die Besoldung unter Berücksichtigung von Sozialhilfenvorgaben. Eine zweite Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts stützt die gewerkschaftliche Ablehnung. Überraschend haben die Karlsruher Richter in einer am 19. November 2025 veröffentlichten Entscheidung die in

2020 festgelegten Maßstäbe für eine Überprüfung der amtsangemessenen Besoldung weiterentwickelt. Sie haben die Untergrenze für die Alimentation neu definiert und einen Prüfungs-Dreischritt vorgegeben. Die Entscheidungsgründe setzen neue Normen für die Besoldungsgesetzgebung der Länder und des Bundes.

ver.di und der DGB fordern eine nachhaltige Besoldungsreform: Das Besoldungsrecht muss so ausgestaltet sein, dass der Maßstab nicht ein auf den Cent genau berechneter Mindestabstand zur Grundsicherung ist. Denn das Bundesverfassungsgericht habe kein Rechenmodell für die Mindestbesoldung erstellt, sondern eines zur Ermittlung von Unteralimentierung. ver.di erwartet zügig einen Lösungsansatz unter uneingeschränkter Beachtung der fortentwickelten Prüfungskriterien zur verfassungsgemäßen amtsangemessenen Besoldung. Noch weiter jahrelang auf amtsangemessene Besoldung warten zu müssen, wäre ein fatales Signal.

Für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU ist das Thema der amtsangemessenen Besoldung von besonderer Bedeutung. Sie werden im aktiven Beamtenverhältnis auf der Grundlage einer abgesenkten Besoldungstabelle besoldet; und das nun schon seit mehr als 20 Jahren. Der Grund für die abgesenkte Besoldung ist aus Sicht von ver.di inzwischen mehr als hinfällig, ganz besonders mit Blick auf die jüngste Bundesverfassungsgerichts-Entscheidung.

Besoldungsrunde 2025/2026

Stand 27.01.26

Aktuelle Informationen unter: kurzlinks.de/s3wp

Seit dem 6. April 2025 gibt es ein Tarifiergebnis für die Beschäftigten von Bund und Kommunen: Die rund 2,5 Millionen Angestellten erhalten insgesamt 5,8 Prozent mehr Gehalt in zwei Schritten. Die wichtigsten Ergebnisse:

- drei Prozent mehr Geld ab April 2025, mindestens aber 110 Euro,
- weitere 2,8 Prozent mehr Geld gibt es ab Mai 2026.
- Erhöhung der Jahressonderzahlung: bei den kommunalen Arbeitgebern einheitlich auf 85 Prozent, beim Bund auf 75 bis 95 Prozent des Monatsgehalts.
- 27 Monate Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31. März 2027.
- Ein zusätzlicher Urlaubstag ab 2027.
- die Jahressonderzahlung (13. Monatsgehalt) kann künftig in bis zu drei freie Tage umgewandelt werden, um mehr Flexibilität und Zeitsouveränität zu erreichen.

Postzulage und Postbankzulage fortgeschrieben

Die bei der Deutschen Post AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten erhalten bis Ende 2026 weiterhin eine monatliche Sonderzahlung in Höhe von 4 Prozent der Dienstbezüge. Zusätzlich 10,42 Euro bekommen die Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgruppe A2 bis A8.

Dass die Postzulage fortgeschrieben wird, ist Teil des Tarifiergebnisses vom 31. März 2025 aus der Tarifrunde der Deutschen Post AG (DP AG). Besonders erfreulich für die Beamtinnen und Beamten bei der DP AG ist, dass die Postzula-

Abschlagszahlungen

Laut dem Bundesinnenministerium (BMI) solle das Tarifiergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten übertragen werden. Mit einem Entwurf des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2025/2026 ist frühestens Anfang 2026 zu rechnen. Deshalb hat die Bundesregierung am 3. September 2025 beschlossen, im Vorgriff auf den zu erwartenden Gesetzentwurf vorzeitig Abschlagszahlungen vorzunehmen, rückwirkend ab April 2025, was ver.di sehr begrüßt. Die Abschlagszahlungen enthalten eine zweistufige Erhöhung der Entgelte. Zum 1. April 2025 um 3,0 Prozent (rückwirkend) und zum 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent. ver.di erwartet, dass der Gesetzentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung bald vorgelegt wird. Zudem fordert ver.di, dass die Beamtinnen und Beamte im Telekom-Konzern künftig wieder nach der Besoldungstabelle des Bundes besoldet werden.

ge in den Tarifverhandlungen bei der Deutschen Post AG mitverhandelt und nun erfolgreich fortgeschrieben wird. Die Zahlung erfolgt auf Grundlage der Postsonderzahlungsverordnung (PostSZV).

Die bei der Postbank Filialvertrieb AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten erhalten die Postbankzulage weiterhin bis Ende April 2026. Grundlage dafür ist § 10 Postpersonalrechtsgesetz. ver.di setzt sich dafür ein, dass die als Teil der Tarifeinigung vom 1. Mai 2024 bis Ende 2025 fortgeschriebene Filialzulage für alle Beschäftigten der Postbank Filialvertrieb AG weiterhin gezahlt wird (Kundenberaterinnen und Kundenberater Wertpapier sowie Anlegen & Finanzieren).

Versorgung und Hinzuverdienst neben der Pension

Für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten gelten nach wie vor enge Hinzuverdienstgrenzen, wollen sie im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die gesetzlichen Regelungen dazu sind vielschichtig und die Fallkonstellationen zahlreich und komplex. Die Pension wird immer dann gekürzt,

wenn die Summe aus Versorgung und Einkommen über einen individuell konkret bestimmten Höchstbetrag hinausgeht. Jede (Neben-)Tätigkeit muss der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BANst PT) angezeigt werden.

Sonderfall vorzeitiger Ruhestand

Im Fall des vorzeitigen Ruhestandes mit Engagiertem Ruhestand (ER), wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag ab dem 63. Lebensjahr, bei Schwerbehinderung ab dem 62. Lebensjahr, können bis zum Betrag der Höchstversorgung (71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge) seit dem 1. Januar 2025 zusätzlich 648,67 Euro monatlich kürzungsfrei hinzuverdient werden. Dies gilt bis zum Tag der letzten Aktivbezüge. Diese Grenze ist bis zum Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze gültig. Zuzüglich steht Beamtinnen und Beamten neben dem Ruhegehalt auch der Familienzuschlag zu; das ist in diesem Fall der Unterschiedsbetrag nach Paragraph 50 Abs. 1 BeamtVG, der zwischen der Stufe 1 und der individuelle besoldungsrechtlich in Betracht kommenden Stufe des Familienzuschlags berechnet wird.

Grundsätzlich unbegrenzt hinzuverdienen können alle Versorgungsberechtigten, die die Regelaltersgrenze (bis zum Jahr 2031 auf das 67. Lebensjahr ansteigend) erreicht haben. Ein Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst wird angerechnet.

Für Rentnerinnen und Rentner ist dagegen bei vorgezogenen Altersvollrenten die Hinzuverdienstgrenze seit dem 1. Januar 2023 ersatzlos entfallen. Bei einem vorzeitigen Rentenbeginn ab 63 mit mindestens 35 Beitragsjahren dürfen künftig bis zu 46.060 Euro anstatt 6.300 Euro im Jahr dazuverdient werden. Die Regelungen zum zeitlichen Umfang für einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst ändern sich dabei nicht (unter drei Stunden täglich bei voller, unter sechs Stunden bei teilweiser Erwerbsminderung).

Die innergewerkschaftliche Debatte und Abstimmung bezüglich einer analogen gesetzlichen Regelung für die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist noch nicht abgeschlossen. ver.di bleibt hier am Ball.



Minijob

Viele wollen oder können einfach nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten. Dafür gibt es unterschiedlichste Gründe. Zwischen dem Einkommen im aktiven Beamtenverhältnis und dem Einkommen im Ruhestand klafft meist eine spürbare Lücke. Neben der Pension können Beamtinnen und Beamte zum Beispiel mit einem Minijob die Lücke füllen. Es ist auch zulässig, mehrere Minijobs gleichzeitig auszuüben; das Beamtenverhältnis ist keine (versicherungspflichtige) Hauptbeschäftigung. Der Gesamtverdienst aus allen Minijobs darf ab 1. Januar 2025 insgesamt 556 Euro im Monat - maximal 6.672 Euro jährlich - nicht übersteigen. ver.di-Mitglieder können sich hierzu bei ver.di beraten lassen.

Neben einem Minijob mit Verdienstgrenze können Beamtinnen und Beamte auch eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Die Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr darf dabei nicht überschritten werden. Mit Blick auf Steuern und gegebenenfalls Sozialabgaben ist eine steuerrechtliche Beratung empfehlenswert. Da ist für ver.di-Mitglieder der ver.di-Lohnsteuerservice eine gute Adresse.

Besteuerung von Renten

Nicht immer beginnt der Berufsweg unmittelbar mit dem Eintritt in ein Beamtenverhältnis. Geht dem ein Arbeitsverhältnis voraus, sind ggf. Rentenansprüche entstanden, die bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze zustehen. Wie viel Prozent der Rente versteuert werden müssen, hängt stets davon ab, in welchem Jahr der Rentenbeginn stattfand bzw. stattfindet.

Der Besteuerungsanteil steigt im Jahr 2026 auf 84 Prozent, in 2025 lag er bei 83,5 Prozent. Kompletzt zu versteuern sind Renten ab dem Renteneintrittsjahr 2058. Ursprünglich wäre dies bereits im Jahr 2040 der Fall gewesen. Rückwirkend ab dem Jahr 2023 steigt der Besteuerungsanteil für jeden neuen Renteneintrittsjahrgang nur noch um 0,5 Prozentpunkte. Grund hierfür ist das am 22. März 2024 beschlossene Wachstumschancengesetz. Die „nachgelagerte Besteuerung“ der Renten wurde 2005 eingeführt. Im Zuge dieser Änderung wurden Aufwendungen für die Altersvorsorge zunehmend steuerfrei. Im Gegenzug dafür werden die späteren Renteneinkünfte schrittweise besteuert.

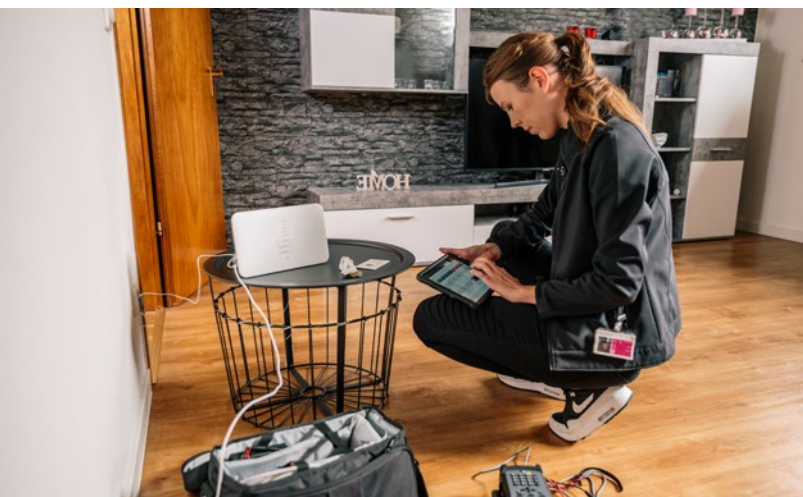
Die gesetzlichen Regelungen zur Anrechnung von Renten auf die Pension sind kompliziert und umfangreich. ver.di Mitglieder erhalten Beratung, Information und Unterstützung.



Veränderungsprozesse bei den Postnachfolgeunternehmen

Ob digitale Transformation, effizientere Prozesse, Neuausrichtung auf neue Kunden und neue Geschäftsmodelle oder aber die Reaktion auf eine Krisensituation, die Wettbewerbsfähigkeit sichern oder ausbauen – jede Ankündigung einer Veränderung bringt Unruhe im Betrieb, immer verbunden mit der bängigen Frage, wen wird es wie treffen? Bei den PNU als Global Player gibt es Umorganisationen in immer kürzeren Abständen.

Für die Beschäftigten stehen dann meist Unsicherheit und Sorgen um die eigene Existenz und die eigene persönliche Zukunft im Vordergrund. Da ist es von Vorteil, Mitglied bei ver.di zu sein. Die erfolgreiche Durchsetzung von „Guter Arbeit“ ist ein gemeinsamer Prozess zwischen Beschäftigten, Betriebsrat und ver.di.



Deutsche Telekom AG (DT AG)

Bei der Telekom hat es in den vergangenen Jahren immer wieder Betriebsänderungen gegeben, die ver.di kritisch begleitet hat. Wichtig ist bei diesen Veränderungen, dass Arbeitsplätze gesichert und die Beschäftigten vor Nachteilen geschützt wurden. Um diese Ziele zu erreichen, konnte ver.di mit der Arbeitgeberseite zahlreiche Schutz-Tarifverträge abschließen. Diese Absicherungen betrafen auch die beurlaubten und zugewiesenen Beamtinnen und Beamten.

Am Start: #besserzusammen

Unter dem Projektnamen #besserzusammen will die Arbeitgeberin künftig die Deutsche Telekom Technik GmbH und Deutsche Telekom Außendienst GmbH zusammenlegen. ver.di hat hierzu frühzeitig Gespräche aufgenommen, um die Interessen der Beschäftigten zu sichern. Dabei konnte ver.di erreichen, dass die Arbeitsbedingungen garantiert und Risiken für die Beschäftigten ausgeschlossen werden. Dank der frühzeitigen „grundlegenden Festlegungen“ kann das Projekt nun mit einem gesicherten Rahmen in die Umsetzungsphasen starten.

ver.di hält eine verbesserte Zusammenarbeit der DT Außen- dienst und der DT Technik grundsätzlich für den richtigen Weg. Von Beginn an hat ver.di verdeutlicht, dass das nur unter

Einbezug der Beschäftigteninteressen und vorherigem Ausschluss möglicher Risiken gelingen kann. Das ist ver.di mit den getroffenen grundlegenden Festlegungen in einem Eckpunktetpapier zu zentralen Fragestellungen gelungen. Diese müssen in der Umsetzungsphase von allen Beteiligten gelebt werden. Individuelle Perspektiven, eine effektive Betriebsrats-Struktur oder der Erhalt von Standorten sind nur einige der wichtigen Themen, die noch in weiteren Verhandlungen konkretisiert werden müssen.

ver.di bleibt dran, und wird die nächsten Schritte im Projekt #besserzusammen auf allen Ebenen weiterhin kritisch begleiten. Jetzt gilt es, mit ver.di ein starkes Gewicht in den betroffenen Einheiten bei der Umsetzung der Maßnahmen zu organisieren. Dazu ist die Solidarität aller Beschäftigten notwendig. Die Entscheidungen der zuständigen Aufsichtsräte sind bereits getroffen.

Zusatzvereinbarungen für beurlaubte und zugewiesene Beamtinnen und Beamte: Neben den allgemein auch für die beurlaubten und zugewiesenen Beamtinnen und Beamten geltenden, die Maßnahme begleitenden Schutz-Vereinbarungen zu den Arbeits- und Einkommensbedingungen, wurden dienstrechtliche Regelungen vereinbart.

Deutsche Post AG (DP AG)

Umstrukturierung mit Strategie 2030

Ende September 2024 informierte der Vorstand der DHL Group über seine „Strategie 2030“. Ambitionierte Wachstumsziele, 50 Prozent mehr Umsatz und ein umfassender Umbau der Konzernstruktur waren geplant. Aus der heute börsennotierten Deutschen Post AG solle die DHL AG werden.

Zusätzlich solle aus dem bisherigen Bereich Post & Paket Deutschland die neue Deutsche Post AG entstehen – mit DHL Express, DHL Supply Chain, DHL Global Forwarding/Freight und DHL eCommerce als eine von fünf Divisionen - hundertprozentigen Töchtern - im DHL-Konzern. Die 175.000 Beschäftigten der heutigen Deutschen Post AG sollen per Betriebsübergang in die neue Deutsche Post AG übergehen.

Erfolgreich hat ver.di mit der Deutschen Post AG ein Eckpunktetapier verhandelt. Darin ist mit der Arbeitgeberin vereinbart, dass alle bisherigen Regelungen (Firmentarifverträge), die mit ver.di getroffenen schuldrechtlichen Vereinbarungen und sonstige Regelungsabreden sowohl auf die in die „Deutsche Post (neu)“ wechselnden, tarifgebundenen als auch auf die dort neu eingestellten tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne inhaltliche Änderung übertragen werden. Damit ist der Erhalt der bestehenden, geltenden Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie der Erhalt der

Arbeitsplätze sichergestellt. Außerdem müssen die bestehenden Mitbestimmungsstrukturen auch bei Veränderungen der Konzern- und Unternehmensstruktur erhalten bleiben.

Die Verhandlungen zur Übertragung der Tarifverträge und der weiteren Vereinbarungen wurden im Juni 2025 abgeschlossen. ver.di einigte sich mit dem Unternehmen darauf, dass alle Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und sonstige Regelungen vollständig erhalten bleiben.

Das fordert ver.di für die Beamtinnen und Beamten:

- Die für die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten notwendige Dienstherrenbefugnis soll von der börsennotierten DHL AG auf die Deutsche Post AG (neu) verlagert werden.
- Die Beamtinnen und Beamten, deren Aufgaben bei der DHL AG verbleiben, sollen zeitgleich von der Deutschen Post AG (neu) im Wege der Zuweisung ihre bisherige Tätigkeit bei der DHL AG ausüben oder dort ggf. im Wege der Beurlaubung weiterbeschäftigt werden.

Allerdings konnte ver.di hierzu bis jetzt keine Vereinbarung für die Beamtinnen und Beamten mit der Arbeitgeberseite treffen, da deren Bedingungen nicht in Tarifverträgen, sondern gesetzlich festgeschrieben sind. ver.di ist hierzu auch im Austausch mit dem Gesetzgeber.



Postbank Filialvertrieb AG

Das durch ständige Umorganisationen geschüttelte Filialnetz der Deutschen Post AG wurde 2006 an die Postbank übereignet. 850 Postfilialen wurden an die Postbank verkauft und die Unternehmenstochter Postbank Filialvertrieb AG gegründet. Für die Beschäftigten war der Wechsel von Post zu Bank, weg von der „Behörde“ hin zu einer Vertriebsorganisation, eine große berufliche Herausforderung. Die Entwicklung von „Verkäuferin oder Verkäufer“ hin zur „aktiven Vertrieblerin“ oder zum „aktiven Vertriebler“ war für viele schmerzhaft, zumal die erforderliche Ausbildung fehlte. ver.di half und hat die Weiterbildung der Schalterkräfte zu IHK-geprüften

Bankkauffrauen und Bankkaufmännern gegen den Widerstand des Arbeitgebers durchgesetzt. ver.di kümmerte sich u. a. um Finanzierung und praktische Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen. Eine viel beachtete Betriebsvereinbarung zur Potenzialförderung, ausgezeichnet mit dem Preis „Gute Arbeit“, flankierte die vielfältigen Maßnahmen.

Weitere Umstrukturierungen mit vielen Betroffenen betrafen u.a. die Kreditbearbeitung, Call Center und Zahlungsverkehrseinheiten.

Ende Oktober 2023 hatte die Deutsche Bank, der Mutterkonzern der Postbank, angekündigt, bis Mitte 2026 insgesamt 250 der derzeit noch 550 Postbank-Filialen schließen zu wollen und dabei auch Personal, ca. 1.000 Stellen, abzubauen. In 100 der verbleibenden Filialen sollen dann nur noch Bankdienstleistungen angeboten werden.

Das hat ver.di erreicht:

- Mit dem Tarifvertrag vom Mai 2024 - mit Laufzeit bis 31. März 2026 – hat ver.di neben deutlichen Lohnerhöhungen für 2024 und 2025 – die Verlängerung des Kündigungsschutzes bis 31. Dezember 2027 durchgesetzt. Damit sind betriebsbedingte Kündigungen für Tarifbeschäftigte im Bereich der Privatkundenbank in Deutschland bis dahin ausgeschlossen und es konnte der Erhalt von Filialen gesichert werden. Mindestens 320 Zweigstellen sollen jedenfalls bis 31. Dezember 2026 bestehen bleiben. Das sind sogar noch 20 mehr als die ursprünglich geplanten 300 Filialen.
- Der langfristige Kündigungsschutz ist auch für beurlaubte Beamteninnen und Beamte von besonderer Bedeutung, deren Beamtenverhältnis so lange ruht, wie sie als Angestellte beschäftigt sind. Die langfristige Absicherung der Arbeitsplätze war ver.di wegen der geplanten Filialschließungen sehr wichtig. Der Abbau geschehe sozialverträglich, durch den Einsatz in anderen Bereichen der Bank oder durch Maßnahmen wie Altersteilzeit oder Abfindungen.



Sozialverträglicher Personalabbau

Bei den Postnachfolgeunternehmen gibt es verschiedene Möglichkeiten, sozialverträglich Personal abzubauen. Hierzu zählen die Altersteilzeit und der Engagierte Ruhestand.

Altersteilzeit

In § 3 Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 des Postpersonalrechtsgesetzes findet sich die rechtliche Grundlage, die Bewilligung von Altersteilzeit abweichend von der aktuell geltenden bundesgesetzlichen Regelung festzulegen. Dies kann auch in Form der Blockbildung im Sinne des § 9 der Arbeitszeitverordnung geschehen. Das Gesetz zur Neuordnung der Postbeamtenversorgungskasse vom 21. November 2012 und dessen Inkrafttreten ab 1. Januar 2013 schaffte die Möglichkeit zur unternehmensspezifischen Regelung der Beamtenaltersteilzeit bei den PNU. Die konkrete Umsetzung der Beamtenaltersteilzeitregelungen erfolgte im Wege von Rechtsverordnungen.

Bis zum 31. Dezember 2024 hatte jedes der drei Postnachfolgeunternehmen seine eigenen, speziellen Beamtenaltersteilzeitverordnungen für die bei ihnen beschäftigten Beamteninnen und Beamten.

Die Altersteilzeitregelung für die Beamteninnen und Beamten bei der Deutschen Post AG entsprach im Wesentlichen dem Modell, das für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens tarifvertraglich vereinbart wurde. Dieses war zuletzt im Jahr 2020 um weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2025 verlängert worden. Zudem wurden die Beamtenaltersteilzeitverordnungen bei der Telekom und der Postbank im Jahr 2020 um weitere vier Jahre bis zum 31. Dezember 2024 verlängert.

Zum 29. November 2024 sind die Regelungen zur Beamtenaltersteilzeit für alle drei Postnachfolgeunternehmen vereinheitlicht worden. Das betrifft sowohl die Voraussetzungen, die begrenzte Verlängerung bis 31. Dezember 2025 und die systemische Änderung, wonach die Antragstellung für 2026 und die nachfolgenden Jahre nur bis 31. Dezember 2025 möglich war.

Die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit wurde bis 31. Dezember 2025 verlängert. Damit verbunden ist ein Paradigmenwechsel: Die Altersteilzeitregelung stellt erstmalig auf den Antragszeitpunkt auf Altersteilzeit ab, statt wie bisher auf den Beginn der Altersteilzeit. Somit mussten sich Beamtinnen und Beamte im Laufe des Jahres 2025 entscheiden. Wer sich die Option auf eine Altersteilzeit ab dem Jahr 2026 oder in den Jahren offenhalten will, der musste seinen Antrag unbedingt vor dem 1. Januar 2026 gestellt haben.

Es gilt nach wie vor die doppelte Freiwilligkeit, wonach sich nicht nur die Beamtinnen und Beamten für diesen Weg entscheiden müssen, sondern auch der Dienstherr zustimmen muss. Wesentliche Voraussetzung für die Gewährung von Altersteilzeit ist das vollendete 55. Lebensjahr bei Beginn der Altersteilzeit. Bedingung ist auch, dass die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2026 beantragt wurde, wobei sich der Antrag über die gesamte Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand erstrecken muss. Außerdem dürfen betriebliche oder betriebswirtschaftliche Belange nicht entgegenstehen und es ist Voraussetzung, dass in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit drei Jahre mindestens in Teilzeit gearbeitet wurde. Die Anwendung der bisherigen Altersteilzeitzuschlagsverordnung gilt unverändert. Ebenso die Möglichkeit der Altersteilzeit im Blockmodell.



Engagierter Ruhestand: Verlängerung in Sicht

Stand 10.12.2025

Aktuelle Informationen unter: kurzlinks.de/a7er

Der Engagierte Ruhestand ist ein spezielles Programm für Beamtinnen und Beamte bei den Postnachfolgeunternehmen, die in Bereichen mit Personalüberhang beschäftigt sind. In diesem Fall gibt es für sie die Möglichkeit, ab dem vollendeten 55. Lebensjahr ohne Abschlüsse in den Engagierten Ruhestand gehen zu können. Voraussetzung ist, dass ihre Verwendung in Bereichen mit Personalbedarf bei der sie beschäftigenden Aktiengesellschaft und in einem Unternehmen im Sinne des § 4 Abs. 4 Satz 2 des Postpersonalrechtsgesetzes nicht möglich ist und der Aktiengesellschaft auch keine Verwendungsmöglichkeit in Verwaltungen bekannt ist und betriebliche oder betriebswirtschaftliche Belange nicht entgegenstehen. Der Versorgungsabschlag beim Ruhegehalt entfällt allerdings nur dann, wenn innerhalb von drei Jahren nach Versetzung in den Ruhestand der Nachweis erbracht wird, dass mindestens zwölf Monate im Bundesfreiwilligendienst oder 1.000 Einsatzstunden in einer vergleichbaren ehrenamtlichen Tätigkeit oder Familienpflegeleistungen geleistet worden sind.

Verlängert bis 2026

Lange herrschte große Unsicherheit, ob eine Verlängerung des Engagierten Ruhestands möglich sei. Nun ist klar, auch in 2026 kann der Engagierte Ruhestand in Anspruch genommen werden. Nachdem sich die gesetzliche Regelung grundsätzlich bewährt hat, u. a. auch mit Blick auf das geforderte gesellschaftliche Engagement, wird sie für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU bis zum 31. Dezember 2026 verlängert. Der Bundestag hat am 13. November 2025 in zweiter und dritter Beratung zugestimmt. Der Bundesrat hat am 26. September 2025 ohne Einwände zugestimmt und beriet am 19. Dezember 2025 abschließend. ver.di begrüßt die Entscheidung der Bundesregierung. Ein Erfolg für den intensiven Einsatz von ver.di.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der personellen Struktur beim Bundeseisenbahnvermögen und in den Postnachfolgeunternehmen vom 27. Dezember 1993 war erstmalig die Möglichkeit für einen früheren Ruhestand - Vorruhestand, später der Engagierte Ruhestand - geschaffen worden. Die gesetzlich geregelte Möglichkeit des Engagierten Ruhestandes für die Postnachfolgeunternehmen existiert seit dem Jahr 2006. Sie war danach mehrmals befristet worden und war zuletzt am 31. Dezember 2024 ausgelaufen.

Einen Rechtsanspruch gibt es nach wie vor nicht. Der Engagierte Ruhestand ist eine KANN-Regelung, und es gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Die verbeamteten Beschäftigten haben weiterhin eine soziale Perspektive für einen vorzeitigen Ausstieg, wenn eine anderweitige Verwendungsmöglichkeit fehlt.



Bundesanstalt für Post und Telekommunikation – Weiterführung der Sozialeinrichtungen

Die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation – Deutsche Bundespost (BAnst PT) mit Sitz in Bonn wurde zum 1. Januar 1995 als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts errichtet. Sie untersteht der Rechts- und Fachaufsicht des Bundesministeriums der Finanzen (BMF). Die BAnst PT übt die Aufsicht über die öffentlich-rechtlich organisierten Einrichtungen PBeaKK (Postbeamtenkrankenkasse) und VAP (Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost) aus. In allen Gremien der Sozialeinrichtungen sind neben Vertreterinnen und Vertreter der BAnst PT auch Vertreterinnen und Vertreter von ver.di mit dabei.

Die BAnst PT übt personal- und dienstrechtliche Aufsichtsfunktionen gegenüber den Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen aus. Dazu zählt etwa die Versorgung im Ruhestand, inklusive Berechnung, Festsetzung und Zahlung der Pensionen. Ebenfalls werden Reaktivierungsüberprüfungen und die beabsichtigte Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit geprüft.

Beihilfe: Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Die Beihilfe ist das eigenständige Krankensicherungssystem für die Beamtinnen und Beamten. Geregelt ist die Gewährung von Beihilfeleistungen in der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV). Das Beihilfesystem umfasst die Aufwendungen des Dienstherrn im Rahmen der Fürsorgepflicht für Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle sowie bei Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und Schutzimpfungen. Die Leistungen ergänzen in diesen Fällen die Eigenvorsorge der Beamtin und des Beamten in Form der Restkostenabsicherung der privaten Krankenversicherung, die aus den laufenden Bezügen zu bestreiten ist.

Leistungen des eigenständigen Beihilfesystems erfolgen als Kostenerstattung. Der Beihilfebemessungssatz beträgt in der Regel:

- 50 Prozent für aktive Beamtinnen und Beamte,
- 70 Prozent für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bzw. Ehepartnerinnen und Ehepartner bis zum Einkommen i. H. v. 20.000 Euro (beim Bund),
- 80 Prozent für Kinder bzw. Waisen.

Die Einkommensgrenzen gelten nicht für Witwen oder Witwer, da diese als Empfänger von Witwenpensionen einen eigenen Versorgungsanspruch erwerben. Die Zuzahlungsregelungen und Belastungsgrenzen orientieren sich für den Bereich des Bundes an den Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Zudem erbringt sie Versorgungs- und Beihilfeleistungen an ehemalige Beamtinnen und Beamte des Sondervermögens Deutsche Bundespost, der Teilsondervermögen Deutsche Bundespost Postdienst, Deutsche Bundespost Postbank und Deutsche Bundespost Telekom sowie an Beschäftigte der Postnachfolgeunternehmen, denen aus einem Beamtenverhältnis Ansprüche auf Versorgung zustehen, und an deren Hinterbliebene (Postbeamtenversorgungskasse).

Die BAnst PT führt die Sozialeinrichtungen der ehemaligen Deutschen Bundespost für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU weiter. Dazu gehören:

- Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK)
- Erholungswerk Post Postbank Telekom e. V. (EW)
- Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP)
- Betreuungswerk Post Postbank Telekom (BeW)

Postbeamtenkrankenkasse

Alle Beamtinnen und Beamten bei den PNU sind – wie auch deren Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger – infolge ihres besonderen Status von der Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Krankenversicherung befreit, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben. Rechtliche Grundlage dafür ist § 6 Abs. 1 Ziffer 2 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V). Jedoch besteht im Rahmen des § 9 SGB V auch die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Für beamtete Beschäftigte bei den Postnachfolgeunternehmen, der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation und für die Versorgungsberechtigten aller drei Postnachfolgeunternehmen bearbeitet die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) im Auftrag der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation die Beihilfe.

Die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) bietet seit über 100 Jahren ihren Versicherten umfassende Leistungen aus der Grundversicherung, Zusatzversicherung, Pflegepflichtversicherung und Beihilfe – alles aus einer Hand. Die PBeaKK ist eine Sozialeinrichtung der früheren Deutschen Bundespost. Seit der Postreform II ist die PBeaKK eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts und eine Sozialeinrichtung der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost, die auch die Aufsicht führt. Als Folge der Privatisierung der ehemaligen Deutschen Bundespost ist die PBeaKK seit dem 1. Januar 1995 in ihrem Bestand geschlossen. Derzeit sind ca. 344.000 Personen bei der PBeaKK versichert.

Ihre Mitglieder und deren mitversicherte Personen erhalten Leistungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie im Pflegefall und bei Maßnahmen zur Früherkennung und Vorsorge von Krankheiten. Die Leistungen der PBeaKK decken die Bereiche Krankenversicherung und Pflegeversicherung ab, außerdem bietet sie Zusatzversicherungen und eine Auslands-krankenversicherung für ihre Mitglieder an. Rechtsgrundlage für Erstattungen sind die Bundesbeihilfeverordnung, die Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) und die Satzung der PBeaKK.

ver.di hilft: Nicht selten werden beantragte Leistungen nicht oder geringer erstattet als erwartet. Auch in solchen Fällen ist ver.di für ihre Mitglieder da, und hilft mit Beratung und ggf. weiterer Unterstützung.

Beitrag bei Eintritt in eine Altersteilzeit oder Ruhestand

Die Beiträge für die Grundversicherung sind einkommensunabhängig. Mit Eintritt in eine Altersteilzeit reduzieren sich die Beiträge deshalb nicht, auch wenn man geringere Bezüge erhält. Grundsätzlich ändert sich der Beitrag auch durch den Eintritt in den Ruhestand nicht. Unter bestimmten Voraussetzungen kommt eventuell ein ermäßigter Beitrag in Frage. Änderungen ergeben sich gegebenenfalls hinsichtlich des Bemessungssatzes der Beihilfe und des zuständigen Beihilfeträgers.

Nebentätigkeit während des Ruhestands

Eine Nebentätigkeit hat bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Grundversicherung bei der PBeaKK, sofern keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eintritt. Der Arbeitgeber muss diese Möglichkeit bei einer gesetzlichen Krankenkasse prüfen lassen, ob aufgrund einer Nebentätigkeit ggf. Versicherungspflicht eintritt. Sollte eine Pflichtversicherung erfolgen, ist dies gegenüber der PBeaKK schriftlich anzeigepflichtig. Die Grundversicherung und Pflegeversicherung müssen dann ruhen.

Sozialeinrichtungen

ver.di Sozialverein e. V.

Der ver.di Sozialverein e.V. bietet Exklusivleistungen für ver.di-Mitglieder an, die aktive oder ehemalige Beschäftigte der Deutschen Telekom AG sind. Kooperationspartner sind das Betreuungswerk Post/Postbank/Telekom und das Erholungswerk Post/Postbank/Telekom. ver.di hat im Rahmen der Tarifarbeit im Jahr 2006 die finanziellen Voraussetzungen für den ver.di Sozialverein e.V. geschaffen. Der ver.di Sozialverein e. V. bietet ver.di-Mitgliedern, die Beschäftigte oder ehemalige Beschäftigte der Deutschen Telekom AG und wirtschaftlich hilfsbedürftig sind, Unterstützung bei finanzieller und sozialer Not. Er unterstützt mit einem Zuschuss, wenn sie beim Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V. einen Erholungsurlaub buchen. Zudem gibt er im Rahmen der Gemeinnützigkeit finanzielle Zuschüsse zur Aus- und Fortbildung.

ver.di in der Postbeamtenkrankenkasse

ver.di ist im Verwaltungsrat der PBeaKK stark verankert und vertritt die Interessen der Versicherten. Die Vertreter und Vertreterinnen im Verwaltungsrat achten auf Ausgewogenheit zwischen bezahlbaren Beiträgen und zeitgemäßer Entwicklung der Leistungen. Ihr Ziel ist es, Sicherheit und Zukunftsfähigkeit miteinander zu verbinden. Dazu gehört auch die Übernahme neuer Geschäftsfelder. So übernimmt die PBeaKK seit einigen Jahren zusätzlich die Beihilfearbeitung für andere Dienstherrn, wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit oder das Bundesland Saarland. Damit können die Erfahrung und das Wissen der PBeaKK trotz der Schließung des Versichertenbestands weiterhin genutzt und Investitionen in eine moderne Dienstleistung gesichert werden.

Die seit 2024 neue strategische Ausrichtung der PBeaKK umfasst vier Handlungsfelder:

- Gesundheit gestalten
- Kundenservice verbessern
- Neue Geschäftsmodelle entwickeln
- Effizienz steigern

ver.di hilft: In allen Fällen von Unstimmigkeiten mit der PBeaKK, der Beihilfe oder bei der Leistungserstattung, können sich ver.di-Mitglieder an ver.di wenden.



Gut zu wissen

Wie sieht es mit beruflichem Fortkommen, der Arbeitszeit, Möglichkeiten für Sonderurlaub und der eigenen Versorgung aus? Diese und weitere Fragen werden im folgenden Kapitel beantwortet.

Berufliches Fortkommen

Die Postlaufbahnverordnung vom 12. Januar 2012 dient sowohl der Gleichbehandlung mit den übrigen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten, als auch der Sicherung der Mobilität zwischen den Postnachfolgeunternehmen und der allgemeinen öffentlichen Verwaltung. Einen Wechsel von einem Postnachfolgeunternehmen zu einem anderen gibt es praktisch nicht. Dazu haben sich die Arbeitsfelder und Anforderungen aber auch die Unternehmensstruktur inzwischen zu weit auseinanderentwickelt.

Wie allgemein im Bundesbereich, war auch bei den Postnachfolgeunternehmen der frühere „Praxisaufstieg“ nur noch übergangsweise bis Ende 2015 möglich. Mit der „Bestenförderung“ nach § 27 der Bundeslaufbahnverordnung (seit 14. Februar 2009) steht theoretisch ein gleichwertiges Modell zur Verfügung. Diese Regelung wurde nach intensivem Einsatz von ver.di in den § 5 der PostLV in die Fassung vom 12. Januar 2012 übernommen. Besonders leistungsstarken Beamtinnen und Beamten mit langjähriger beruflicher Erfahrung soll weiterhin die Besetzung von Arbeitsposten der nächsthöheren Laufbahn ohne längere Qualifizierungsphase möglich sein. Doch leider findet diese positive Regelung keine Anwendung. Zudem werden, außer in geringem Umfang bei der Deutschen Post AG, Aufstiegsmaßnahmen seit Jahrzehnten verweigert. Begründet wird das von Arbeitgeberseite mit fehlendem personalwirtschaftlichen Bedarf.

In der Praxis sieht es mit der beruflichen Fortentwicklung auf Grundlage des Laufbahnrechts leider nicht so gut aus. Die Vorschriften in der Postlaufbahnverordnung sind weder ausreichend noch konkret verpflichtend für die PNU. Problematisch ist ihre mangelnde Anpassung an unternehmerische Entwicklungen und damit die Teilhabe aktiver und beurlaubter Beamtinnen und Beamten an beruflichen Fortkommensmöglichkeiten. Jahrzehnte nach der Privatisierung hat sich nichts daran geändert, dass Beamtinnen und Beamte sich erst aus ihrem aktiven Beamtenstatus beurlauben lassen müssen, um als Tarifkraft eine echte Karrierechance zu haben. Das ist dann möglich, zum Beispiel im Wege einer höherwertigen Beschäftigung, meist in der nächsthöheren Laufbahngruppe, wie dem Einsatz im gehobenen Dienst als Beamtin oder Beamter des mittleren Dienstes. Ist das geglückt, macht sich der Karrieresprung als Tarifkraft in der beamtenrechtlichen Versorgung jedoch nicht bemerkbar.

ver.di kritisiert: Die Zeit der Beurlaubung wird zwar als ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet, jedoch endet die Beurlaubung in der Regel mit dem Ruhestand. Die Versorgungsbezüge werden dann lediglich aus der ursprünglichen, bis zum Ruhestand erreichten Besoldungsgruppe gezahlt. Die Arbeits- und Lebensleistung spiegelt sich also in den Berechnungen der Versorgungsbezüge nicht wider. Zudem ist der Hinweis, sich während der Beurlaubungszeit selbst um die Schließung der Versorgungslücke zu kümmern, sachlich nicht mehr gerechtfertigt. Das gilt insbesondere dann, wenn – zusammenhängend oder zusammengerechnet – über mehr als ein Jahrzehnt eine laufbahngruppenüberschreitende Arbeits- und Lebensleistung erbracht wird. Und das ohne Aussicht auf Aufstieg, entsprechende Beförderung oder eine ruhegehaltfähige Stellenzulage. Darüber hinaus sind die Beurlaubungen meist befristet und werden je nach Unternehmenslage und Bedarf ggf. verlängert, wobei die Dauer aufgrund ständig neuer Um- oder Reorganisationsmaßnahmen immer kürzer wird. Das macht die Beurlaubung unsicher und nicht mehr planbar. Es gibt keine Garantie einer Verlängerung. Und von Konzernumbauten sind die Beamtinnen und Beamten bei den PNU in gleicher Weise wie die Tarifbeschäftigten betroffen.

ver.di fordert Anpassungen beim Laufbahnrecht. Dazu gehört, den Laufbahnsprung mit einer Übernahme in die nächsthöhere Laufbahngruppe in vereinfachter Weise zu ermöglichen, wenn die Beamtin oder der Beamte in der nächsthöheren Laufbahngruppe mindestens 10 Jahre lange eingesetzt war. Alternativ wäre auch eine ruhegehaltfähige Stellenzulage möglich.



Beurteilung

Regelmäßige Beurteilungen sind gesetzlich im Beamten- als auch im Laufbahnrecht vorgeschrieben. Sie sind u. a. Grundlage für rechtssichere Auswahlentscheidungen bei Beförderungen. Davon erfasst sind auch die Beamtinnen und Beamten bei den PNU. Fehlerhafte und/oder verspätete Neubeurteilungen, damit fehlerhafte Auswahlentscheidungen und in Folge verspätete Beförderungen bringen unwiederbringlich materielle Schäden, zumal das die Ruhegehaltfähigkeit von Beförderungen gefährdet. Die Rechtsprechung ist inzwischen sehr umfangreich und komplex aufgrund der zunehmenden Anzahl an Verfahren und vieler unterschiedlicher Fallkonstellationen. Da ist es gut, ver.di an der Seite zu haben.

Zahlreiche Verwaltungsstreitverfahren aufgrund von Konkurrenzklagen wegen vermeintlich fehlerhafter Beurteilung werden durch folgendes Problem ausgelöst: Beurlaubte Beamtinnen und Beamte – die in der Regel laufbahngruppenübergreifend eingesetzt sind – werden gemeinsam mit anderen Gruppen beurteilt. Dazu zählen amtsangemessen eingesetzte Beamtinnen und Beamte im aktiven Beamtenverhältnis sowie zugewiesene Beamtinnen und Beamte. Alle diese Gruppen konkurrieren schließlich gemeinsam um eine Beförderung. Aber auch die beurlaubten Beamtinnen und Beamten konkurrieren untereinander, da sie in unterschiedlich hoch bewerteten Arbeitsebenen eingesetzt sind. Die Problematik, die im Bereich der Telekom deutlich verstärkt auftritt, ist nur rudimentär gelöst. Bei Beurteilungen ist Rechtsschutz möglich. Ein Klageverfahren kann allerdings die Beförderungsaktion in Gänze verzögern und sogar zu deren Abbruch führen, vor allem dann, wenn der Beurteilungsrhythmus nur 2-jährig ist. ver.di-Mitglieder erhalten in Streitfällen rechtliche Beratung und Unterstützung bis vor Gericht. In vielen Fällen kann betroffenen Beamtinnen und Beamten geholfen und auch ein Klageverfahren abgewendet werden.

ver.di hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass die Führungskräfte permanent über ihre Pflichten als Vorgesetzte sowie zur Thematik „Beurteilung“ und „Beförderung“ laufend qualifiziert und sensibilisiert werden.

Beförderung

Die mittlerweile spürbar stetig abnehmende Zahl der beamteten Beschäftigten bei den PNU wirkt sich u. a. auf das Erstellen von Beförderungslisten aus. Das führt dazu, dass kleiner werdende Beurteilungslisten zu größeren Listen zusammengefasst werden, um zu verhindern, dass bei zu kleinen Listen keine Planstellen zugeteilt werden können. Andererseits helfen solche Listenneuschneidungen, eine rechtssichere Verteilung der Planstellen sicherzustellen.

Die Beförderungsrunden vor allem bei der Deutschen Telekom AG sind zunehmend geprägt von einer hohen Anzahl von Eilverfahren und in der Folge davon von einer zunehmenden Anzahl gesperrter Listen. In der Folge steigt die Zahl betroffener Beamtinnen und Beamten, die nur mit erheblicher Zeitverzögerung befördert werden können und die ggf. Verluste erleiden, weil ihre Beförderung aufgrund der Zeitverzögerung durch die gesperrten Listen nicht mehr ruhegehaltfähig werden kann. In solchen Fällen erhalten Betroffene rechtliche Beratung und Unterstützung von ver.di bis hin zur Vertretung vor Gericht. Weitere Folge sind abgebrochene Beförderungsverfahren in den vergangenen Jahren aufgrund neu anstehender Beförderungsrunden.

ver.di erwartet, dass alle drei Postnachfolgeunternehmen auch künftig die Vergleichbarkeit in geeigneter und sachgerechter Weise sicherstellen. Darüber hinaus kritisiert ver.di die zu geringen Beförderungsmöglichkeiten bei allen drei PNU. Hierfür setzt sich ver.di aktiv in Gesprächen mit dem Arbeitgeber und dem Bundesfinanzministerium ein. Zudem fordert ver.di die Aufhebung der Planstellenobergrenzen und damit die Aufhebung der Repressionswirkung des Stellenkegels für Beförderungsmöglichkeiten.

Beteiligungsrechte bei Beförderungen

Eine Beteiligung des Betriebsrates muss bei Beförderungsentscheidungen erfolgen. Bei der Beförderung von Beamtinnen und Beamten, denen eine Tätigkeit bei einer Tochter- oder Beteiligungsgesellschaft zugewiesen wurde, ist Folgendes zu beachten: Nach § 28 Abs. 2 PostPersRG muss der Betriebsrat in der jeweiligen Organisationseinheit des zuständigen Postnachfolgeunternehmens unterrichtet werden. Zusätzlich ist auch der Betriebsrat beim aufnehmenden Unternehmen zu unterrichten. Nach Erhalt einer Ablehnungsmittelteilung ist zügiges Handeln erforderlich. ver.di unterstützt und berät über mögliche Erfolgsaussichten einer Konkurrentenklage und zum weiteren Vorgehen.



Arbeitszeit

Ganz grundsätzlich gilt: Für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU ist das Arbeitszeitrecht in der Arbeitszeitverordnung des Bundes (AZV) auf Grundlage der §§ 87 und 88 Bundesbeamtengesetz (BBG) geregelt, soweit in der AZV nichts anderes bestimmt ist. Daneben gelten die unternehmensspezifischen Arbeitszeitverordnungen für die bei dem jeweiligen PNU-Unternehmen beschäftigten Beamtinnen und Beamten.

Es war politischer Wille, dass die Arbeitszeitbedingungen zwischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten der PNU harmonisiert sind. Demzufolge wurden besondere Arbeitszeitvorschriften ermöglicht. Im Bereich aller drei PNU wurden in entsprechenden Arbeitszeitverordnungen abweichende Regelungen zur Arbeitszeitverordnung des Bundes getroffen. Sie ermöglichen eine von bundesgesetzlichen Arbeitszeitvorschriften (AZV Bund) abweichende wöchentliche Arbeitszeit. Daneben hat das Bundesministerium der Finanzen für alle drei PNU gesonderte Arbeitszeitverordnungen mit weitergehenden unternehmensspezifischen Besonderheiten erlassen.

Die Postarbeitszeitverordnung (PostAZV) und ebenso die Postbankarbeitszeitverordnung (PB AZV) regeln eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden. Im Konzern der Deutschen Telekom AG ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten etwas vielfältiger (TelekomAZV). Bei der Deutschen Telekom AG arbeiten die Beamtinnen und Beamten im Durchschnitt 34 Wochenstunden (verkürzte Arbeitszeit). Dies gilt allerdings nur für Beamtinnen und Beamte bei der „Telekom-Mutter“, der Deutschen Telekom AG. Auch kann der Vorstand der Deutschen Telekom AG (DT AG) die regelmäßige Arbeitszeit für die direkt bei der DT AG beschäftigten Beamtinnen und Beamten in bestimmten Dienstzweigen oder bei bestimmten Bedienstetengruppen verlängern, wenn dafür besondere Bedürfnisse bestehen.

Der Großteil der Beamtinnen und Beamten bei der Deutschen Telekom AG ist zugewiesen oder beurlaubt zu anerkannten Gesellschaften. Im Falle der Zuweisung einer Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen oder einer öffentlichen Einrich-

tung gilt nämlich in der Regel die dort geltende betriebsübliche oder regelmäßige Arbeitszeit. Bei den Enkel- und Tochterunternehmen der DT AG gelten grundsätzlich regelmäßig 38,5 Wochenstunden (in den Servicegesellschaften 38 Wochenstunden). Für die zu Enkel- und Tochterunternehmen beurlaubten Beamtinnen und Beamten gilt die dort tarifvertraglich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit.

Bei der DT Technik, DT Service und DT Außendienst GmbH ist seit 1. Januar 2019 die 36-Stunden-Woche eingeführt. Die Umsetzung erfolgt in Form 14,4 zusätzlicher freier Tage. Die Arbeitszeitverkürzung wurde im Sommer 2016 im Zusammenhang einer Umorganisationsmaßnahme mit ver.di vereinbart. Diese gilt allerdings nicht für Beschäftigte in Teilzeit oder Altersteilzeit.

Lebensarbeitszeitkonten

Um den arbeitszeitrechtlichen Gleichklang zwischen den bei den PNU beschäftigten Beamtinnen und Beamten mit den Tarifbeschäftigten der PNU auch bezüglich der mit ver.di tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitkonten herzustellen, wurde den Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit eröffnet, Arbeitszeitguthaben für längere Freistellungsphasen auf Lebensarbeitszeitkonten (über mehrere Jahre hinweg) anzusparen. Auf Grundlage des § 3 Abs. 3 Ziffer 3 PostPersRG hat der Bundesfinanzminister unternehmensspezifische Rechtsverordnungen erlassen. Ebenso können auch Regelungen für solche Fälle getroffen werden, in denen ein Ausgleich der Lebensarbeitszeitkonten durch Freistellung für die Bediensteten nicht möglich oder nicht zumutbar ist und daher ein Ausgleich in Geld erfolgen soll. ver.di stellt fest, dass beim Ausgleich gerade kein Gleichklang mit den tariflichen Abgeltungsregelungen stattfindet. Der Bundesfinanzminister begründete dies mit den zwei unterschiedlichen Rechtsverhältnissen im Status.

ver.di kritisiert den fehlenden politischen Willen für eine positive Ausgleichszahlung für die beamteten Beschäftigten. Deshalb fordert ver.di weiterhin das Ministerium auf, die ungerechtfertigte Haltung mit Verweis auf die Mehrarbeitsvergütung endlich aufzugeben.



Sonderurlaub

Fort- und Weiterbildung

Die Arbeitswelt ist in Bewegung, sie verwandelt sich, gravierend und schnell. Das spüren die Tarifbeschäftigten und ebenso die Beamtinnen und Beamten bei den PNU tagtäglich. Die beruflichen Anforderungen und Aufgaben verändern sich in immer kürzeren Intervallen. Berufliche Fort- und Weiterbildung ist für Beamtinnen und Beamte nicht nur Pflicht, sondern auch ein Recht. Grundlage dafür ist die Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (SUrlV).

Die Fortbildungspflicht ergibt sich aus der beamtenrechtlichen Pflicht zum vollen persönlichen Berufseinsatz. Das Laufbahnrecht des Bundes enthält den verpflichtenden Grundsatz zur Teilnahme an dienstlichen Qualifizierungen zur Erhaltung oder Fortentwicklung der Kenntnisse und Fähigkeiten (§ 61 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz). Das gilt auch für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU.

Andererseits haben sie ein Anrecht auf bezahlte Freistellung für Aus- und Fortbildung. Rechtsgrundlage hierfür ist § 9 SUrlV. Dies gilt für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die von staatlichen oder kommunalen Stellen durchgeführt werden, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist. Voraussetzung ist die förderungswürdige Anerkennung der Bundeszentrale für politische Bildung auf der Grundlage des § 9 Abs. 2 SUrlV.

ver.di hilft: Vorteilhaft ist es, die jeweilige Führungskraft bereits frühzeitig über die persönliche Planung zu informieren, bevor der Antrag konkret gestellt ist. ver.di-Mitglieder können sich an ihre ver.di oder ihre ver.di-Betriebsgruppe im Betrieb wenden, auch wenn sich bei der Gewährung des Sonderurlaubs, zum Beispiel bezüglich erfüllter Voraussetzungen, Schwierigkeiten ergeben.

ver.di und der DGB fordern für alle Beschäftigten einen gesetzlichen Rechtsanspruch, der eine Weiterbildung garantiert, unabhängig von der Zustimmung der Arbeitgeberin, des Arbeitgebers oder staatlichen Institutionen.

Freistellung für Pflege von Angehörigen

Generell haben Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte nach § 21 Abs. 1 Nr. 3 SUrlV bei ärztlich bescheinigter Erkrankung und bei ärztlicher Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen Anspruch auf einen Urlaubstag im Urlaubsjahr. Daneben besteht die Möglichkeit, sich aus familiären Gründen – wozu auch die tatsächliche Betreuung und Pflege von Angehörigen gehört – für einen längeren Zeitraum ohne Bezüge beurlauben zu lassen oder Arbeitszeit zu reduzieren, dann allerdings ohne Zahlung eines Vorschusses (vgl. § 92 BBG).

ver.di hilft: Die gesetzlichen Regelungen sind vielfältig. ver.di-Mitglieder können sich bei ihrer ver.di informieren und beraten lassen.

Mit den dauerhaft steigenden Zahlen pflegebedürftiger Menschen in unserer Gesellschaft stehen immer mehr Angehörige vor der Aufgabe, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen. Insbesondere zeitliche Flexibilität ist von Nöten. ver.di hilft bei Differenzen mit dem Arbeitgeber und ver.di setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigte in solchen Belastungssituationen mehr Unterstützung erhalten.

Kinderkrankentage

Wird das Kind krank und muss betreut werden, haben Beamtinnen und Beamte des Bundes einen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub. Das gilt auch für die Beamtinnen und Beamten bei den PNU. Befristet für die Jahre 2024 und 2025 gibt es Regelungen auf Grundlage der seit 1. April 2024 geltenden Sonderurlaubsverordnung des Bundes (SUrlV).

- bis zu 13 Arbeitstage bezahlter Sonderurlaub für jedes Kind im Urlaubsjahr,
- höchstens 30 Arbeitstage für alle Kinder zusammen,
- bis zu 26 Arbeitstage können Alleinerziehende für jedes Kind längstens beanspruchen,
- höchstens 60 Arbeitstage für alle Kinder zusammen (Alleinerziehende).

Die Voraussetzung, dass das Kind noch nicht zwölf Jahre alt ist, gilt unverändert.

Wegfall Jahresarbeitsentgeltgrenze

Alle Beamtinnen und Beamten haben unabhängig von der Jahresarbeitsentgeltgrenze einen einheitlichen Anspruch auf Sonderurlaub bei Betreuung eines erkrankten Kindes. Aus Gründen der Fürsorge und unter Berücksichtigung von Vereinbarkeitsgesichtspunkten für die Beamtinnen und Beamten des Bundes, lautet die politische Begründung.

ver.di fordert deutlich mehr Kinderkrankentage und die Anhebung des Alters auf mindestens 14 Jahre. Um dem familienpolitischen Anspruch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich gerecht zu werden, ist mehr Zeit für die Betreuung eines kranken Kindes notwendig.



Beamtenversorgung

Zurruhesetzung wegen (dauernder) Dienstunfähigkeit

Das Verfahren für eine Zurruhesetzung ist komplex. Generell gilt, dass die PNU qua Befugnisse unter anderem als oberste Dienstvorgesetzte für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten eine ärztliche Untersuchung veranlassen können, wenn Zweifel an der Dienstfähigkeit bestehen. Eine solche Aufforderung ist verpflichtend, ansonsten steht ein Dienstvergehen im Raum. Die Deutschen Telekom AG hat ihren Leitfaden Ende 2024 modifiziert, wonach ihre Führungskräfte seit 2025 eine Dokumentationspflicht haben.

ver.di hilft: Betroffene ver.di-Mitglieder können sich an ihre ver.di wenden und beraten lassen. Eine Beratung ist immer sinnvoll, es ist zudem empfehlenswert, sich diese frühzeitig einzuholen.

Leisten Beamtinnen und Beamte infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst, ist ihre Dienstfähigkeit zu überprüfen (§ 44 Absatz 1 Satz 2 BBG).

Der Grundsatz »Rehabilitation vor Versorgung« gilt dabei nach wie vor. Das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement nach § 167 SGB IX ist kein zwingender Bestandteil des Verfahrens zur Dienstunfähigkeit. Sind schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte betroffen, muss die Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Absatz 2 SGB IX) unverzüglich und umfassend informiert werden - auch ohne Antrag der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten.

Informiert die zuständige Führungskraft unmittelbar oder dokumentarisch in einem Formblatt über Gründe für die Einleitung einer ärztlichen Untersuchung, können das belastende oder auch entlastende Hinweise für einen Zweifel an der Dienstfähigkeit sein. Die Anregung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit kann auch ohne Krankentage erfolgen.



Anerkennung ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr

Seit einiger Zeit sind bestandskräftige Versorgungsbescheide gefährdet, wie Anfragen und Hinweise von ver.di-Mitgliedern zeigen. Die Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost hebt das Öfteren bestandskräftige Versorgungsbescheide auf und setzt sie neu fest – und das überwiegend zum materiellen Nachteil der Betroffenen. Aus ver.di-Sicht ist dieses eigenmächtige Vorgehen empörend und rechtlich nicht tragbar.

Anlass sind die bei der Bundesanstalt für Post und Telekommunikation Deutsche Bundespost (BAnst PT) aufgrund neuerer Rechtsprechung eingegangenen Anträge auf Anerkennung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr von Beamtinnen und Beamten.

Negativ betroffen sind auf einmal Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes mit einer Fernmeldehandwerker-Ausbildung (FHandw) der Ausbildungsjahrgänge 1977, 1978 und 1979, wenn sie ihre Ausbildung mit einem Hauptschulabschluss begannen und ihre Ausbildung erst im Laufe des Jahres 1980 oder auch danach beendet hatten. Sie haben eine nach Laufbahnrecht vorgeschriebene Ausbildung absolviert, deren Zeit versorgungsrechtlich zählt. ver.di verweist auf geltendes Recht, wonach unabhängig davon, ob die Fernmeldehandwerker-Ausbildung vor oder nach 1980 endete, die Ausbildungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit anzuerkennen ist. Dies gilt auch für Dienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr.

Überraschend behauptet die BAnst PT, dass mit den Worten »es gelten die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zur Zeit der Ableistung der Ausbildung« das Ende der Ausbildungszeit gemeint sei. Und wenn die Ausbildungszeit vor 1980 begonnen, aber nach 1980 geendet habe, dann zähle sie nicht versorgungsrechtlich, wenn die Voraussetzung der mittleren Reife nicht erfüllt sei, die ab 1. Januar 1980 als Zugangsvoraussetzung zur Übernahme in den mittleren Dienst gilt. Somit erkennt die BAnst PT weder die Zeit der Fernmeldehandwerker-Ausbildung noch Vordienstzeiten vor dem 17. Lebensjahr als ruhegehaltfähige Dienstzeit an. Im Gegenteil: Ein bestehender Versorgungsbezug wird aberkannt mit der Folge, dass die Antragstellerinnen und Antragsteller sowie die Hinterbliebenen nun weniger Pension erhalten, anstatt mehr.



Ansprüche sichern, Rechtsmittel einlegen mit ver.di

Die BAnst PT beharrt auf ihrer neuen Rechtsauslegung zur versorgungsrechtlichen Anerkennung von Ausbildungszeiten bei Fernmeldehandwerkern, deren Ausbildung vor 1980 begann und die nach 1980 endete. Dieser Umstand und gleichzeitig das Vorgehen, bestehende Versorgungsbescheide aufzuheben und nachteilig neu festzusetzen, sind keinesfalls hinnehmbar.

Aus ver.di-Sicht gibt es mehrere Optionen: Der Antrag ist gestellt, aber es kam noch kein Bescheid; dann wäre die Antwort der BAnst PT abzuwarten. Ist auf den Antrag ein negativer Bescheid erfolgt, dann muss unbedingt Widerspruch eingelegt werden. Sollte auf einen eingelegten Widerspruch ein negativer Bescheid erfolgen, muss innerhalb eines Monats Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht erhoben werden. Betroffenen Mitgliedern rät ver.di, unbedingt Widerspruch einzulegen. ver.di unterstützt dabei ihre Mitglieder.

Kein Rechtsmittel einlegen müssen betroffene Mitglieder, die bereits ihren Höchstruhegehaltsatz in Höhe von 71,75 Prozent erreicht haben. Das gilt auch, wenn Versorgungsbezug und Rente zusammen den Höchstsatz von 71,75 Prozent erreichen.

ICH BIN GEWERKSCHAFTSMITGLIED, ...

... weil ich auch nach meinem aktiven Arbeitsleben davon überzeugt bin, dass es im Ruhestand wichtig ist, weiter die Gewerkschaft zu unterstützen. Die Gewerkschaft ist eine sinnvolle und notwendige Institution, die von unseren „Altvor-
deren“ erkämpft wurde, um Arbeitnehmerrechte durchzusetzen und zu schützen. Auch Beamtinnen und Beamte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Rechten und mit gleichberechtigtem Anspruch auf Teilhabe und soziale Gerechtigkeit.

E. Schätzle, DiplVerw, ehemals Deutsche Post AG

... weil ich als Tochter eines Arbeiters groß geworden bin und da Solidarität gelernt habe. Als ich 1976 Beamtin wurde, war klar, dass ich auch dann weiter solidarisch sein werde und in der Gewerkschaft bleibe. Das gilt auch als ich nach 50 Jahren Berufsleben pensioniert wurde. Für mich ist die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft gelebte Solidarität und Grund, dass ich weiter in ver.di bleibe.

M. Zeißler, ehemals BR Postbank



ver.di-Medien und Fachbereichsbeilagen

In ihren kostenfreien Informationsbroschüren und Mitgliedszeitschriften informiert ver.di laufend über aktuelle Sachthemen und bietet praktische Tipps für den Betriebsalltag.



Whatsapp-Kanal des Bereiches
Beamtinnen und Beamte in ver.di



Newsletter des Bereiches Beamtinnen
und Beamte in ver.di:
beamte.verdi.de/service/newsletter



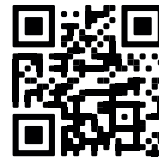
Die ver.di-Mitgliederzeitschrift „**publik**“:
publik.verdi.de



Die Fachbereichsbeilage „**bewegen**“ für
den Fachbereich Postdienste, Speditionen
und Logistik:
verdi.de/psl/bewegen



Die Fachbereichsbeilage „**KOMM**“ für die
Fachgruppe ikt im ver.di-Fachbereich A:
ikt.verdi.de/komm



Newsletter des Bereiches IKT „**KOMMon**“
ikt.verdi.de/kommon

Wir bleiben ver.di-Mitglied - auch im Ruhestand

Ohne Gewerkschaften sähe die Welt heute anders aus. Viele Arbeits- und Lebensbedingungen, die inzwischen selbstverständlich sind, haben Gewerkschaften durchgesetzt. Das Erreichte will ver.di sichern und weiterentwickeln.

Solidarität heißt, sich nicht nur um die eigenen Bedürfnisse zu kümmern, sondern auch für die Rechte der anderen einzutreten – egal, ob jung oder alt. ver.di-Mitglieder tragen dazu bei, dass die Stimmen älterer Menschen in der Gesellschaft nicht überhört werden. Die Solidarität unter Gewerkschaftsmitgliedern endet nicht am Tag der Pensionierung, sie geht weiter. Pensionärinnen und Pensionäre sind genauso wie Rentnerinnen und Rentner ein unverzichtbarer Teil von ver.di. Gemeinsam mit ver.di setzen sie sich für soziale Gerechtigkeit, für gesellschaftliche Teilhabe, für bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen, für bessere Versorgung, faire Pflegebedingungen und gegen Altersarmut ein.

Ich bin Gewerkschaftsmitglied, ...

... weil ich auch als Ruheständler Solidarität üben kann und Solidarität erhalte.

B. Peschel, Vorsitzender BeG Senioren P/T Darmstadt, ehemals Deutsche Telekom AG

Der Eintritt in den Ruhestand bedeutet für viele von uns, das aktive Arbeitsleben hinter sich zu lassen, mehr Zeit für sich und die Familie zu haben. Auch mehr Zeit, um ehrenamtlich tätig zu werden, sich für oder in der Gewerkschaft zu engagieren. Gerade im neuen Lebensabschnitt, der seine eigenen, neuen Herausforderungen mit sich bringen kann, ist die Mitgliedschaft in einer starken Gemeinschaft wertvoll.

Viele von uns haben erlebt, wie schwer es sein kann, sich im Pensionsalter mit Themen wie niedriger Pension, Pflegefragen oder sozialen Unsicherheiten auseinanderzusetzen. Sowohl das aktive Arbeitsleben als auch der Ruhestand bieten eine gute Gelegenheit, für Solidarität und Gemeinschaft, für bessere Pflegebedingungen und eine faire gesellschaftliche Teilhabe für Alle einzutreten. Zudem um auch in Zukunft den aktiv Beschäftigten, Jüngeren und Älteren, eine Stimme in der Politik und in der Gesellschaft zu geben.

Mit Deiner Mitgliedschaft unterstützt Du die Arbeit von ver.di. Mitglied in ver.di zu sein und zu bleiben, zeigt den Ernst, nicht nur von den Vorteilen und Dienstleistungen der Gewerkschaft zu profitieren, sondern auch die Bereitschaft, sich aktiv für eine sicherere, gerechtere Zukunft einzusetzen.

Alle ver.di-Mitglieder sind ein unverzichtbarer Teil von ver.di und damit von einer Bewegung, die sich für soziale Gerechtigkeit und die Rechte der arbeitenden Menschen stark macht. Gemeinsam können wir im aktiven Arbeitsleben und ebenso im Ruhestand viel bewegen!

ver.di setzt sich weiterhin dafür ein, dass auch in Zukunft die Rechte von Beamtinnen und Beamten sowie von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger in der Politik und in der Gesellschaft das berechnete Gehör finden.

Gewerkschaftlich aktiv: Gemeinsam für eine gerechtere Zukunft

Sich zu engagieren ist vielfältig möglich: In ver.di-Gremien auf bezirklicher und landesbezirklicher Ebene, in Gremien auf der Bundesebene, in Tarifkommissionen, als ver.di-Betriebsrätin oder ver.di-Betriebsrat im Betrieb, als ver.di-Vertrauensperson im Betrieb, als ver.di-Vertreterin oder Vertreter in Aufsichtsräten, als ehrenamtliche Richterin oder Richter, als ver.di-Vertreterin oder Vertreter in Verwaltungsräten von Krankenkassen und Versicherungen, bei den Sozialeinrichtungen der Postnachfolgeunternehmen etc.

Eine Benachteiligung oder Maßregelung von Beamtinnen und Beamten wegen einer gewerkschaftlichen Betätigung ist gesetzlich ausdrücklich verboten. Beamtinnen und Beamte dürfen zwar nicht streiken, aber sie können sehr wohl Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen. Deshalb: Bleibt solidarisch – für euch selbst und für alle anderen, auch in schwierigen Zeiten. Die Verbindung zu ver.di endet nicht mit dem Ende des Arbeitslebens. Sie ist eine lebenslange Partnerschaft, die uns miteinander stark macht – heute und in Zukunft.

Eine starke Gewerkschaft ist auch für Beamtinnen und Beamte unerlässlich.

Deshalb:
ver.di-Mitglied sein,
ver.di-Mitglied bleiben,
ver.di-Mitglied werden!

Zuletzt noch dieser Hinweis:

Mit Eintritt in die Pension ändert sich der ver.di-Beitrag. Für Pensionärinnen und Pensionäre beträgt der Monatsbeitrag nur noch 0,5 Prozent des regelmäßigen Bruttoeinkommens aus dem Gesamteinkommen des Dienstverhältnisses. Der Mindestbeitrag beträgt 2,50 Euro monatlich.



ver.di Landesbezirke

Landesbezirk Nord

Hüxstraße 1, 23552 Lübeck
Telefon: (0451) 8100 - 6
E-Mail: service.nord-hh@verdi.de
Url: nord.verdi.de

Landesbezirk Hamburg

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Telefon: (040) 890 615 - 0
E-Mail: service.nord-hh@verdi.de
Url: hamburg.verdi.de

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

Goseriede 10, 30159 Hannover
Telefon: (0511) 12 400 - 0
E-Mail: service.nds-hb@verdi.de
Url: nds-bremen.verdi.de

Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Am Bahnhof Westend 3, 14059 Berlin
Telefon: (030) 8866 - 6
E-Mail: service.bb@verdi.de
Url: bb.verdi.de

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Telefon: (0211) 618 24 - 0
E-Mail: lbz.nrw@verdi.de
Url: nrw.verdi.de

Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Karl-Liebkecht-Straße 30-32, 04107 Leipzig
Telefon: (0341) 52 901 - 0
E-Mail: service.sat@verdi.de
Url: sat.verdi.de

Landesbezirk Hessen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt/Main
Telefon: (069) 2569 - 0
E-Mail: lbz.hessen@verdi.de
Url: hessen.verdi.de

Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

Münsterplatz 2-6, 55116 Mainz
Telefon: (06131) 9726 - 0
E-Mail: lbz.rlp Saar@verdi.de
Url: rps.verdi.de

Landesbezirk Bayern

Neumarkter Str. 22, 81673 München
Telefon: (089) 599 77 - 0
E-Mail: service.bayern@verdi.de
Url: bayern.verdi.de

Landesbezirk Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
Telefon: (0711) 88 788 - 7
E-Mail: lbz.bawue@verdi.de
Url: bawue.verdi.de

Alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

aus den Landesbezirken
findest du hier » kurzelinks.de/b10p



Gute Gründe für eine Mitgliedschaft

Gute Besoldung

ver.di-Mitglieder in den Postnachfolgeunternehmen genießen den Schutz von Tarifverträgen. Diese finden über Betriebsvereinbarungen überwiegend auch Anwendung auf Beamtinnen und Beamte. ver.di hat im Wege der Harmonisierung der Arbeits- und Einkommensbedingungen mit den Tarifbeschäftigten in den PNU in vielen Bereichen vergleichbare Regelungen für die Beamtinnen und Beamten durchgesetzt.

Rechtsschutz

Beratung und gerichtliche Vertretung: In Konfliktfällen bieten Fachjuristinnen und -juristen neben der Beratung auch einen umfassenden und vor allem kostenlosen Rechtsschutz an.

Lohnsteuerservice

Dieser Beratungsservice hilft bundesweit ver.di-Mitgliedern exklusiv bei ihren Fragen rund um die Steuererklärung. Viele ver.di-Mitglieder nutzen die Dienste der ehrenamtlich tätigen Lohnsteuerbeauftragten und konnten dank der kleinen und großen Steuertipps unserer ehrenamtlichen Beraterinnen und Berater jede Menge sparen. Und das Beste ist: Die Kosten für die Beratung sind bereits mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.



Wirksame Interessenvertretung

Gemeinsam mit Vertrauensleuten und betrieblichen Interessenvertretungen setzt sich ver.di dafür ein, die Interessen der Beamtinnen und Beamten bei den Postnachfolgeunternehmen im Betrieb durchzusetzen und betriebliche Probleme zu lösen. Zudem ist ver.di demokratisch: Wer mitbestimmen will, wo es lang geht, ist willkommen und kann sich aktiv einbringen.

Leistungen als ver.di Mitglied #Dein Xtra-Podcast

Beim Xtra-Podcast erfährst du alles Wissenswerte über die Vorteile einer ver.di Mitgliedschaft. Jeden Monat eine neue Folge!

» kurzlinks.de/aazo

Mitglied werden ist immer sinnvoll!

Als Mitglied genießt Du alle Vorteile unserer großen Organisation und die Solidarität von mehr als 1,9 Millionen Kolleginnen und Kollegen. Das zahlt sich bei Problemen am Arbeitsplatz ebenso aus wie bei der nächsten Lohnverhandlung. Du lernst Deine Rechte kennen und kannst sie mit Rat und Unterstützung auch durchsetzen.

Wir gehören zusammen!

Beamtinnen und Beamte in ver.di

» mitgliedwerden.verdi.de

Impressum

Herausgeber

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung | Ressort 3 | Bereich Beamtinnen und Beamte

Bundesbeamt*innen-Sekretariat

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

Tel.: 030 / 69 56 0

beamte@verdi.de

beamte.verdi.de

Erarbeitung, Zusammenstellung und Redaktion

V.i.S.d.P.:

Dr. Andreas Splanemann

Text:

Anita Schätzle

Redaktion:

Dr. Andreas Splanemann und Markus Jaggo

Unter Mitarbeit von:

Hans Otto Gerstner, Andreas Franke, Roland Müller und Oliver Nickau

Layout

Gestaltung:

Matthias Klump (m.punkt media, Bremen)

Bilder:

Björn Wylezich (1), nmann77 (1, 17), Kay Herschermann (6, 7, 14, 18),
Tupungato (8), Telekom Deutschland GmbH (8, 14, 15, 21, 26),
DHL Paket GmbH (11, 13, 16, 20), S#Creastyle (13), BiankaB (14),
zabanski (14, 16), cat027 (17), zatletic (18), Sergey Kohl (22),
Matthias Klump (23), Werner Giessing (24), MaxStock (25),
Comofoto (25, 26), Markus Schoeffler (26) und Andreas Prott (28)

Redaktionsschluss:

September 2025, 1. Auflage



**BUNDESVERWALTUNG | RESSORT 3 |
BEREICH BEAMTINNEN UND BEAMTE
BUNDESBEAMT*INNEN-SEKRETARIAT**

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

