

68. Jahrgang
Ausgabe Nr. 03/2022

S. 10

REALITÄTEN UND RISIKEN

NEW WORK

Tarifkommission

Große Umfrage zur Aufstellung der Forderungen in der M+E Industrie

S. 8

Wichtiges Urteil

Betriebsrat als Kollegialorgan bestätigt

S. 16

Zum Rausnehmen

Großer Fussball WM-Spielplan im Mittelteil

S. 18

**Wir wünschen einen
schönen Herbst!**

Eure
CGM

Persönlich. Menschlich. Nah.



Reiner Jahns

» Der Wandel hin zu modernen Arbeitsformen [...]

muss alle Beschäftigten erreichen. «

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei all den Sorgen um den Frieden in Europa und die Energieversorgung im eigenen Land wird sich gegen Ende des Jahres sicherlich auch wieder Corona stärker in unser Bewusstsein drängen. Die Corona-Pandemie ist noch nicht durchstanden. So werden wahrscheinlich auch wieder in diesem Herbst und Winter die Inzidenzen steigen und die Krankenhäuser stärker ausgelastet sein. Die Politik versucht schon jetzt, sich auf dieses Szenario einzustellen.

Angesichts dieser Aussichten wird deutlich, wie auch immer man die Pandemie und die politischen Antworten darauf bewerten möchte, die Corona-Pandemie ist eine Realität, die nicht mehr weg zu denken ist. Wir müssen mit ihr und all ihren Veränderungen und Folgen leben und uns auseinandersetzen. Die Corona-Pandemie hat viele Prozesse, die sich in einer langsamen Entwicklung befanden, extrem beschleunigt. Auch die Arbeitswelt hat sich an vielen Stellen in den zurückliegenden drei Jahren rasant gewandelt. Am wohl offensichtlichsten und bemerkbarsten tritt dies bei den Themen Homeoffice und mobiles Arbeiten zu Tage.

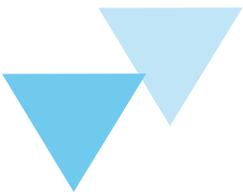
Mobile Arbeitsformen gehören mittlerweile wie selbstverständlich zum Arbeitsalltag vieler Berufstätigen in Deutschland. Angesichts dieser massiven Veränderungen ist es dringend an der Zeit, zu fragen, wo die Chancen und Risiken dieser neuen Realität liegen. Gerade in Zeiten, in welchen Arbeit oft flexibler und fluider gedacht wird, sind solche Anfragen dringend notwendig. So ist zu fragen, führt Homeoffice zu einer freieren und selbstbestimmteren Art zu arbeiten? Stellen diese Neuerungen in der Arbeitswelt eine moderne Antwort auf das Suchen nach einer besseren Verbindung von privater und beruflicher Lebenssphäre dar? Oder führen sie vielmehr durch eine Aufhebung der - durch bisherigen Arbeitsformen geschützten - starren Grenzen von Freizeit und Arbeitszeit zu einer übergriffigen Entgrenzung von Arbeit?

Diesen Fragen gehen wir in unserem Leitartikel „New Work – Realitäten und Risiken“ nach. Auch das CGM-Frauen Netzwerk „connected women at work“ hat sich in einem sehr lesenswerten Beitrag mit dem Thema der modernen Arbeitsformen aus einer weiblichen Perspektive befasst.



Bei all diesen Überlegungen zu modernen Arbeitsformen und veränderter Arbeitskultur, darf nicht vergessen werden, mobile Arbeit ist für viele Kolleginnen und Kollegen immer noch ein Privileg. Hier sind wir auf jeden Fall als Gewerkschaft gefordert. Der Wandel hin zu modernen Formen der Arbeit, die es ermöglichen freier und selbstbestimmter zu arbeiten, muss alle Beschäftigten erreichen. Der Aufschwung von mobiler Arbeit durch die Corona-Pandemie kann hier nur als ein erster Schritt begriffen werden. Ziel muss sein, dass die Arbeit dem Menschen dient und ihn befähigt, nicht umgekehrt!

Glück auf!



INHALTSVERZEICHNIS DGZ 3-2022



■ SEITE 2	2	■ CGM ZEIGT GESICHT	14
■ EDITORIAL	3	Zukunftsangst in Zuversicht wandeln	
■ INHALTSVERZEICHNIS	4	■ WISSENSWERTES	16
■ TARIFGESCHEHEN	6	Betriebsrat als Kollegialorgan gestärkt	
■ TITELTHEMA	10	■ MITTELTEIL	18
New Work		Fußball WM-Spielplan 2022 Poster zum Herausnehmen	
■ FRAUENNETZWERK	12		
Voller Einsatz für andere Gerechtigkeit und Gleich- behandlung ganz oben auf der To-do-Liste			



S. 16



S. 33



S. 26



S. 18



S. 14

- **CGM INTERN**
- 12. bayrischer SHK-Kongress in Hof **22**
- Einladungen Bezirkstage **23**
- digital verein(t) **24**
- Rücktritt von Andreas Bremerl **25**

- **CGB**
- CGB fordert massives Einschreiten gegen Gewerkschaftsverbote in Belarus **26**
- CGB/CDA AG erfolgreich **27**
- Schluss mit Lindners Wahlgeschenken für Besserverdienende **27**

- **CGBCE**
- Verabschiedung von Ingo Domidian **28**
- CGBCE Betriebsräte stellen sich vor **28**

- **RÄTSEL** **29**

- **BUCHTIPPS** **30**

- **FRBW**
- FRBW Seminarplan **31**
- Berichte **33**

- **IMPRESSUM** **35**

TARIFFORDERUNGEN METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

REALLOHNVERLUST VERMEIDEN

Die Große Tarifkommission der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) hat ihre Tarifforderungen für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2022 verabschiedet.

Wie eine repräsentative Umfrage unter den CGM-Mitgliedern aus der Metall- und Elektroindustrie ergeben hat, sollte in dieser Tarifrunde der Fokus auf einer deutlichen Entgelterhöhung liegen. Weit über 50 % der Teilnehmer fordern eine deutliche Anhebung der Grundentgelte um 6 bis 8 %. Insgesamt hat die Umfrage ergeben, dass darauf geachtet werden muss, dass der durch die derzeitige hohe Inflationsrate hervorgerufene Kaufkraftverlust kompensiert wird.

Es sollte eine eher kurzfristige Laufzeit von 9 bis maximal 12 Monaten gewählt werden. Somit würde „auf Sicht gefahren“ – idealerweise haben sich im nächsten Jahr die Lieferketten wieder stabilisiert, die Auseinandersetzungen in der Ukraine beruhigt und die Inflation bewegt sich wieder auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Durch ein derartiges Verhandlungsergebnis kann weiterer Reallohnverlust bei den Beschäftigten vermieden werden. Tarifliche Einmalzahlungen, wie es diese in den letzten Tarifrunden gegeben hat, werden entschieden abgelehnt. Da es die letzte tabellenwirksame Erhöhung 2018 gab, ist es jetzt dringend geboten, hier endlich wieder tätig zu werden.

Einzelne – flankierende und die Tarifautonomie wahrende – Unterstützung von staatlicher Seite wird begrüßt; wie beispielsweise durch zusätzliche steuerfreigestellte Sonderzuwendungen, vergleichbar mit den Corona-Beihilfen, oder in Form von Energiegeld. Um den Arbeitnehmern langfristig mehr Netto vom Brutto zu belassen, wird der Staat außerdem aufgefordert, die steuerlichen Progressionsverläufe abzufachen.

Zudem wird angeregt, den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) zu stärken und hier die Sätze zu verdoppeln. ■

Anhebung der Grundentgelte um 6 bis 8 %.

kurzfristige Laufzeit von 9 bis maximal 12 Monaten



Keine Einmalzahlungen sondern nur - tabellenwirksame Erhöhungen!

Tarifvertrag über altersvorsorgewirksamen Leistungen stärken!



TARIFVERTRAG ELEKTROHANDWERKE SAARLAND

3,95 % ENTGELTERHÖHUNG BEI DEN ELEKTROHANDWERKEN IM SAARLAND

Im Elektrohandwerk Saarland gibt es einen neuen Tarifvertrag mit einer Entgelterhöhung von 3,95 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Bei den Tarifverhandlungen zwischen der CGM Saarland und der Landesinnung der Elektrohandwerke Saarland konnte zunächst kein Ergebnis erzielt werden, aber die CGM-Verhandlungsführer kommunizierten nachdrücklich ihren Standpunkt, dass von ihnen ein höherer Abschluss als bei den Elektrohandwerken Hessen und Rheinland-Pfalz angestrebt wird. Dort gab es eine Entgelterhöhung von 3,7 Prozent bei einer Laufzeit von 15 Monaten.

Bei telefonischen Nachverhandlungen konnten sich beide Verhandlungsparteien schließlich auf eine Erhöhung des Entgelts um 3,95 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten einigen. Der Tarifvertrag läuft seit dem 01. Juli 2022.

Die Anhebung der Löhne um fast 4 Prozent bei einer eher kurzen Laufzeit von 12 Monaten ist ein gutes Verhandlungsergebnis. So sind die Weichen dafür gestellt, dass es schon ab 01. Juli 2023 zu einer erneuten Entgelterhöhung kommen wird, deren Volumen dann in den vorausgehenden Tarifverhandlungen festgelegt wird.

Weitere Informationen erhalten Sie von GF Achim Leist:
Geschäftsstelle Saarbrücken
Ursulinenstraße 63 a
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 927 28 40
saarbruecken(at)cgm.de

TARIFVERTRAG METALLHANDWERK RHEINLAND-PFALZ

KRÄFTIGE ERHÖHUNG DER ENTGELTE IM METALLHANDWERK RHEINLAND-PFALZ

Ein neuer Tarifvertrag bringt im Metallhandwerk in Rheinland-Pfalz eine Erhöhung der Löhne und Gehälter.

Die Löhne und Gehälter wurden monatlich ab dem 01.06.2022 um 136,00 Euro erhöht. Dies gibt eine durchschnittliche Erhöhung von 5 %.

Da der Tarifvertrag eine Laufzeit von 10 Monaten hat, ist dies eine effektive Erhöhung von 6 %.

Die Ausbildungsvergütungen wurden ab 01.06.2022 im Schnitt um 57,50 Euro erhöht, was eine durchschnittliche Erhöhung von 8 % ist.

Weitere Informationen erhalten Sie von den Kollegen vor Ort:
Geschäftsstelle Saarbrücken
Ursulinenstraße 63 a
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 927 28 40
saarbruecken(at)cgm.de

TARIFVERTRAG SHK BADEN-WÜRTTEMBERG

NEUE TARIFABSCHLÜSSE 2022 IM SHK-HANDWERK BW

Der Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) einigten sich auf neue Tarifverträge für Auszubildende. Die Tarifpartner haben sich auf eine deutliche Anhebung der Ausbildungsvergütungen und der Prämie für besondere Ausbildungsanstrengungen verständigt.

Nachdem im letzten Jahr bereits mit dem Fachverband Sanitär-Heizung-Klima (FSHK / BW) die Tarife für die Lohn- und Gehaltstarife ab Mai 2021 – April 2023 abgeschlossen wurden, waren jetzt die neuen Tarifverträge für die Auszubildenden 2022 an der Reihe.

Abgeschlossen wurden die Ausbildungsvergütungen (gültig ab 01.09.2022), die im Frühjahr 2022 bereits mit Blick auf die steigende Inflation und den Bewerbermangel im Handwerk deutlich angehoben wurden. Die Laufzeit beträgt bewusst nur ein Jahr, so dass die Preisentwicklung und die Situation in den Betrieben auch in der nächsten Tarifrunde nochmals auf Sicht angepasst werden können.

Daneben wurden auch die Prämien für besondere Ausbildungsanstrengungen der Azubis (ab 01.09.2022) nochmals deutlich angehoben.

Insgesamt hat es hier für die künftigen Azubis ein interessantes Ergebnis gegeben, welches den Ausbildungsberuf im Handwerk auch zukünftig noch attraktiver machen wird.

Weitere Informationen erhalten Sie von den Kollegen vor Ort:
Geschäftsstelle Sulzbach
Murrhardter Straße 10
71560 Sulzbach
Tel.: 07193 80 80
sulzbach(at)cgm.de



AUSWERTUNG ONLINEUMFRAGE ZUR TARIFRUNDE IN DER METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE 2022

EURE MEINUNG ZÄHLT!

Im Vorfeld der Großen Tarifkommission zur Aufstellung der Forderungen für die kommende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hat die Christliche Gewerkschaft Metall eine Onlinebefragung der Mitglieder durchgeführt. Die Antworten der Umfrage bildeten die Basis für die Forderungen der CGM in der anstehenden Tarifrunde.

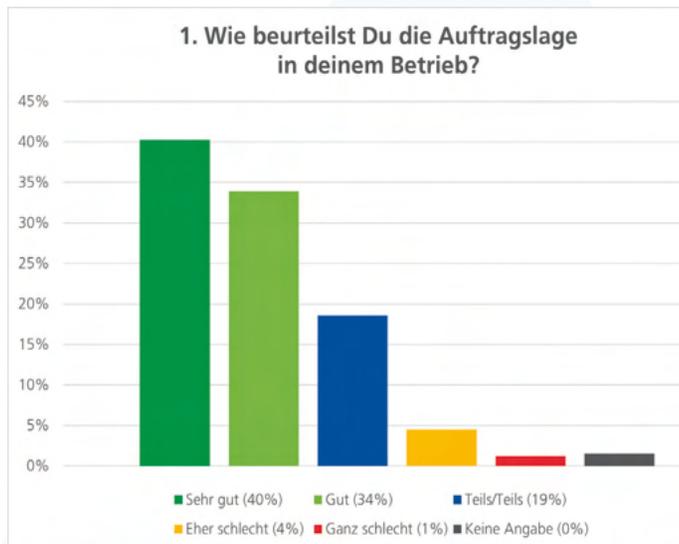
Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2022 stehen an und auch die CGM ist wieder dabei. Zum ersten Mal hat die CGM dabei das Mittel einer kurzen Onlineumfrage verwendet, um direkt die Interessen und Erwartungen der Beschäftigten aus Metall- und Elektroindustrie für die kommenden Tarifrunde zu erfahren.

Die Umfrage fand vom 1. Juli bis zum 6. Juli 2022 statt und richtete sich an alle in der Metall- und Elektroindustrie beschäftigten Mitglieder der CGM. Inhaltlich bestand sie aus drei kurzen Fragen und der Möglichkeit eine Freitext-Antwort direkt an die Große Tarifkommission zu richten.

Die Beteiligung war stark und die Umfrage stieß auf beträchtlichen Zuspruch unter den in Metall- und Elektroindustrie beschäftigten Mitgliedern. Die Großen Tarifkommission verfolgt das Ergebnis mit großem Interesse. Besonders toll und inspirierend waren für die Kommissionsteilnehmer*innen die vielen konstruktiven Freitext-Antworten. In diesen schilderten viele der Teilnehmenden auf kompetente Weise ihre Perspektive.

Das mit Hilfe der Basis erstellte Stimmungsbild wurde so zum Kern der Tarifforderungen der CGM für die kommende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Hier nun die Ergebnisse der Umfrage.

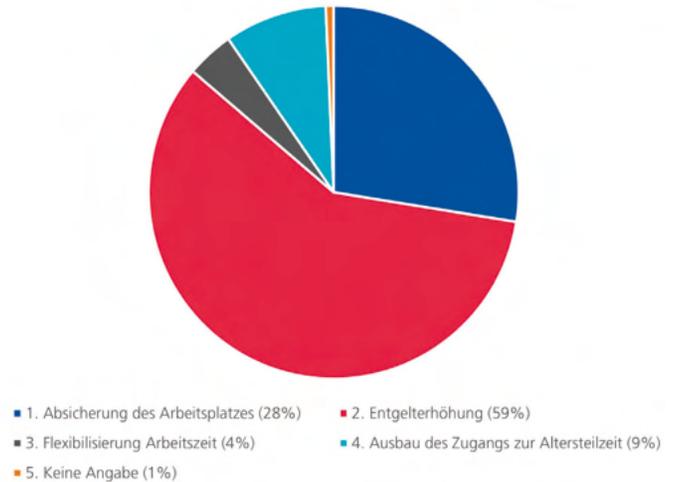
AUSWERTUNG FRAGE 1



Trotz Corona-Pandemie und Ukrainekrieg beurteilt eine sehr große Mehrheit der Teilnehmenden die Auftragslage in ihren Betrieben gut bis sehr gut.

AUSWERTUNG FRAGE 2

2. Welchem der folgenden Themenbereiche soll deiner Meinung nach in der kommenden Tarifrunde die höchste Priorität zukommen?



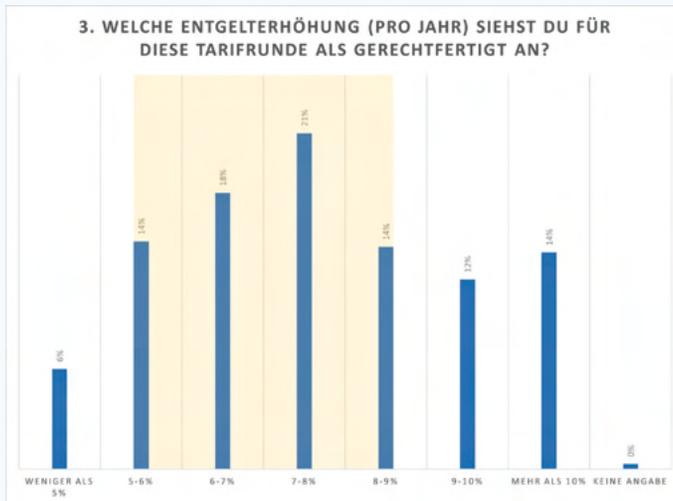
Als wichtigstes Ziel der kommenden Tarifrunde sieht eine überwältigende Mehrheit der Teilnehmenden eine Entgelterhöhung. Jedoch macht sich auch eine relativ große Gruppe von Teilnehmenden Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und sieht dessen Absicherung als vorrangiges Ziel an.

Ein starkes Zeichen der Unterstützung für die CGM!



Die Belegschaft ist es mittlerweile so leid, daß ab gewissen Führungsebenen kein Lohnverzicht festzustellen ist.

AUSWERTUNG FRAGE 3



Weit über 50 % der Teilnehmenden sahen die Forderung eine deutliche Anhebung der Grundentgelte um 6 bis 8 % als gerechtfertigt an.

4. FREITEXT ANTWORTEN

Eine Wiedergabe aller Freitext-Antworten würde leider den Rahmen sprengen, daher hier eine kleine Auswahl:

Dieses Mal muss nur Geld ins Portemonnaie kommen, ohne Einmalzahlungen oder Freizeitausgleich.

Die Sicherung des Jobs ist auch wichtig aber die Lohn-erhöhung ist viel zu kurz geraten in den letzten Jahren.

Die Inflationsrate der letzten zwei Jahre zusammengefasst muss minimaler Anspruch für die Lohnerhöhung sein.

Inflationsausgleich. Teuerung in allem und trotz Coronakrise haben viele Unternehmen einen Riesenprofit gemacht, der aber bei dem Arbeitnehmer nicht angekommen ist.

Wenn wir schon ein „Team“ sind, dann sollten Einsparungen in allen Führungsebenen ankommen. Die Belegschaft ist es mittlerweile so leid, daß ab gewissen Führungsebenen kein Lohnverzicht festzustellen ist.

Es darf einfach nicht bei den Arbeitnehmern gespart werden, die Ahnung haben und das Geld bringen, in dem sie im Dreischichtbetrieb bis zu 18 Schichten die Woche leisten.

Drei Jahre ohne reale Lohnerhöhung-geht garnicht- Handwerk und Metallindustrie haben volle Auftragsbücher. Nur Lohnerhöhung stärkt die Kaufkraft und mindert die Inflation.

Die Inflationsrate (Benzin, Lebensmittel) sollte irgendwie aufgefangen werden. Es geht nicht darum, den Kragen bzgl. mehr Entgelt nicht voll zu bekommen, sondern eben die Inflation etwas mit abzudecken. Ebenso arbeitet man viel im Homeoffice und hat dadurch mehr Stromkosten etc. Dies sollte zumindest aufgefangen werden, daher mein Wunsch auf 7-8 Prozent.

Deutlich wurde in den Freitext-Antworten vor allem, dass das Thema Inflation die Leute sehr bewegte und sie eine Einmalzahlung oft ablehnten.

Die Große Tarifkommission bedankt sich für die vielen tollen Rückmeldungen und die große Beteiligung an der Mitgliederumfrage.

Das ist ein starkes Zeichen der Unterstützung für die CGM!

[dh]



REALITÄTEN UND RISIKEN

Die Corona-Pandemie hat zu neuen Realitäten in der Arbeitswelt geführt. New Work und Homeoffice sind plötzlich mit großer Geschwindigkeit in den Arbeitsalltag vieler Erwerbstätigen in Deutschland eingebrochen. Daher ist es dringend notwendig die Risiken und Bedeutung dieser Veränderungen zu reflektieren.

Mit der Corona-Pandemie haben neue Realitäten in der Arbeitswelt Einzug gehalten. Gefühlt überall ist gerade von „neuen hybriden Arbeitsformen“ und von „Recht auf Homeoffice“ die Rede. Da kommen Fragen auf. Sind diese neuen Realitäten ein Segen oder stellen sie nur eine weitere Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit dar? Bedeuten diese Veränderungen etwa das Ende der Erwerbsarbeit? Oder zeigen uns sie uns vielleicht einen Weg zur Verwirklichung von selbstbestimmteren Formen von Arbeit?

New Work neuer Modebegriff?

Hilfreich zur Einordnung dieser neuen Arbeitsrealitäten kann der Begriff der New Work sein. Mit New Work beschreibt der österreichisch-US-amerikanische Sozialphilosoph Frithjof Bergmann den Wandel von Lohnarbeit hin zu einer lebenssinnstiftenden Art von Arbeit. Nach mehreren Reisen in die ehemaligen Ostblockstaaten in den 1970er Jahren erkannte Bergmann, dass beim Ziel und Zweck der Arbeit ein Wandel möglich und notwendig ist. Um Bergmanns These und die von ihm beschriebene Veränderung besser verstehen zu können, sollte kurz eine auf den ersten Blick recht banale Frage geklärt werden. Was ist Arbeit?

Arbeit ist nicht immer gleich Arbeit

Was Arbeit ist, davon hat wahrscheinlich fast jeder Mensch für sich persönlich eine ziemlich genaue Vorstellung. Die meisten werden darunter eine zweckmäßige und produktive Tätigkeit verstehen. Aber damit hört es wahrscheinlich auf. Schon bei der Frage, welche Tätigkeiten genau zur Arbeit zählen, wird es zu sehr unterschiedlichen Antworten kommen. Noch größere Uneinigkeit wird schließlich darin bestehen, welche Bedeutung Arbeit beizumessen ist. Deutlich wird sein, Arbeit ist sehr stark von den jeweiligen gesellschaftlichen und geschichtlichen Umständen bestimmt.

Die Ursprünge der Erwerbsarbeit

Von der Antike über das Mittelalter wurde Arbeit fast immer ausschließlich als Last und Mühsal bewertet. Die ändert sich ab der Frühen Neuzeit. Zwar bleibt die Arbeitspraxis zunächst noch die selbe - die industrielle Revolution sollte erst später einsetzen - doch prägt sich immer mehr eine Orientierung an Fleiß und Fruchtbarkeit aus. Das aufkommende Bürgertum erhob die zuvor von der Aristokratie verachtete Arbeit zum Selbstrechtfertigungsprogramm. Fleiß und Fruchtbarkeit der Arbeit stifteten Sinn und wurden Quell des Stolzes. Dies war der Beginn des heute vorherrschenden Arbeitsbegriffs.

In dieser bürgerlichen, merkantilen Perspektive wurde Arbeit immer mehr als eine sinnvolle sowie selbstverwirklichende Tätigkeit verstanden. Bis Ende des 18. Jahr-

hunderts konnte sich so der Arbeitsbegriff etwas von seinem bisherigen Bedeutungsumfeld von Not und Mühsal hin auf eine schöpferische und kreative Bedeutung zubewe-

gen. Ab dem 19. Jahrhundert änderte sich dieser Prozess jedoch wieder. Mit Zunahme von Industrialisierung und Lohnarbeit gingen jene neuen Aspekte wieder verloren.

Die Realität der arbeitenden Bevölkerung entsprach nicht mehr den alten Idealen. Sie wurde eher durch abhängige und ausbeuterische Verhältnisse bestimmt, an welchen nichts schöpferisch oder kreativ war. Auch kam es in Folge der zunehmenden Industrialisierung zur stärkeren Zentrierung der Arbeit. Dadurch erfolgte eine räumliche Trennung. Privater und öffentlicher Bereich fielen auseinander. Eine Tätigkeit im privaten Bereich wurde nun nicht als Arbeit bewertet. Der Arbeitsbegriff wurde stark auf Erwerbsarbeit verengt.

Wandel durch New Work

In Folge dieser historischen Entwicklung wurde auch der Mensch stark durch sein Verhältnis zur Arbeit definiert. Sinn und Zweck des Menschen wurde die Arbeit. Das Konzept der New Work will nun diese Ver Zwecklichung umzukehren. Der Mensch soll sich nicht mehr der Arbeit unterwerfen, sondern die Arbeit dem Menschen zweckdienlich sein. Doch was ist New Work in der Praxis? Bergmann verstand zu Beginn unter New Work eine ganz konkrete Form und Aufteilung von Arbeit. Heutzutage wird der Begriff jedoch eher auf eine allgemeine Art verwendet. Man versteht unter New Work einen nachhaltigen und grundlegenden Wandel von Arbeit.

Beschleunigung durch Corona

Eine in letzter Zeit oft angeführte konkrete Ausformung dieses Wandels sind Mobile Arbeit bzw. Homeoffice. Diese Veränderung wurde durch die Corona-Pandemie stark beschleunigt. So arbeiten laut dem Mikrozensus 2021 während der Pandemie in Spitzenzeiten fast ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland teilweise oder ganz mobil. Homeoffice gehört zur neuen Arbeitsrealität vieler Beschäftigten und es ist anzunehmen, dass diese Veränderung von Dauer sein wird.





Realität Home Office

Diese Veränderung der Arbeitskultur zeigt auch die Konstanzer Homeoffice Studie. Jene befragt seit März 2020 in regelmäßigen Abständen 700 repräsentative Beschäftigte aus der deutschen Erwerbsbevölkerung. Im März 2022 arbeiten nur noch 18 % dieser

Befragten in voller Präsenz. Die übrigen arbeiteten ganz oder teilweise in mobilen Arbeitsformen. Wie sehr Corona hier als Beschleunigung gewirkt hat wird im Vergleich mit dem Jahr 2019 deutlich. Damals hatten nur 12,8 % der Erwerbstätigen in Deutschland im Homeoffice gearbeitet.

Transformation der Erwerbsarbeit

Trotz aller Veränderungen bedeutet diese Entwicklung aber nicht das Ende der Erwerbsarbeit. So stellte der Sozialhistoriker Jürgen Kocka lange vor der Corona-Pandemie 2001 fest: „Doch die Erwerbsarbeit wird elastischer, poröser, fluider. Sie

verliert ihre monopolartige Dominanz. Das Verhältnis von Arbeits- und Geschlechterordnung, von Arbeitsplatz und Familie/Haushalt, von Arbeit und sonstigem Leben ordnet sich neu.“ Homeoffice ist nur ein Ausdruck dieser Transformation zur fluideren Erwerbsarbeit.

Risiken des Home-Office

Doch wie steht es um die Risiken? Die Entwicklung hin zu mehr Home-Office stellt eindeutig eine Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit dar. Schnell wurden zwar auch die Vorteile, aber auch ganz deutlich die Negativerscheinungen sichtbar. Denn freilich

können durch die gewonnene räumliche Nähe und eine erhöhte Autonomie in Fragen des Übergangs von Freizeit und Arbeitszeit neue Möglichkeiten und Freiheiten gewonnen werden. Aber zugleich führt die Mehrfachbelastung sehr oft zu Stress, Vereinsamung und neuen Zeit- und/oder Rollenkonflikten. Letztere treffen besonders auf Frauen zu, welche immer noch einen großen Teil der anfallenden Sorgearbeit übernehmen. So gaben bei einer Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem letzten Jahr 28% der befragten Frauen an, dass sich die häusliche Aufgabenverteilung durch die geänderten Arbeitsstrukturen zu ihren Ungunsten verändert hätte.

Notwendigkeit einer Regelung

Die Bertelsmann Studie zeigte auch schon Lösungen für diese Probleme auf. Damit die Schattenseiten in der neuen Arbeitswelt zurückgehen und man die unbestreitbaren Vorteile effektiv und sicher

» Grundsätzlich soll mobiles Arbeiten ermöglicht werden. «

nutzen kann. So wird unter anderem vorgeschlagen, klare Konzepte für die digitale Arbeitswelt zu schaffen und dabei die Mitarbeitenden mitzunehmen.

Eine Realisierung von New Work geht von einem Mündigen Mitarbeiter aus und hat dies gerade in solchen Fragen auch durch Mitbestimmung auszudrücken. Das dies nicht erst seit Corona ein Thema und möglich ist zeigt das Beispiel Bosch. So hat Bosch schon seit 2014 – weit vor der Corona-Pandemie – eine Betriebsvereinbarung zu Mobiler Arbeit. Darin wurden schon damals den Mitarbeitern zugesichert, dass ihr Recht auf Mobile Arbeit nur begründet und unter Prüfung der Einwände sowie der Suche nach Alternativen abgelehnt werden darf.

Mobile Arbeit ist ein Privileg

Jedoch darf man auch nicht vergessen, es bestehen große Unterschiede, ob und in welchem Umfang Homeoffice möglich ist. Homeoffice ist für viele Erwerbstätige immer noch ein Privileg. So ist neben Qualifikation und Tätigkeitsbereich zum Beispiel wichtig, ob man abhängig beschäftigt oder selbstständig ist. Hat der Chef mitzureden, ist Homeoffice seltener möglich.

Regional große Unterschiede

Und auch regional gibt es große Unterschiede. Dies zeigte die OECD 2018 anhand einer Untersuchung des Potentials für Homeoffice in ihren Mitgliedstaaten auf. In dicht besiedelten, städtischen Regionen ist das Potential für Homeoffice tendenziell höher als in ländlichen Gebieten. Die Möglichkeit auf Homeoffice ist immer ganz stark von der Wirtschaftsstruktur vor Ort abhängig. So war in Deutschland, wo der Durchschnitt 36 % betrug, die Region Hamburg zum Beispiel mit 44 % Spitzenreiter und Region Chemnitz bildete mit 28 % das Schlusslicht. ■

[dh]

MODERNE ARBEITSFORMEN

NEUE ARBEITSFORMEN brauchen neue Regeln

Die Christliche Gewerkschaft Metall mahnt schon länger eine gesetzliche Neuregelung mobiler Arbeitsformen sowie dort eine Verbesserung des rechtlichen Schutzes an. Das CGM-Frauennetzwerk „connected women at work“ fordert nun, dass ein Vorschlag zur Neuordnung immer vorrangig die Unterstützung von Mitarbeitenden mit Belastung durch Sorgearbeit im Blick haben muss.



Nach Ergebnissen des Mikrozensus 2021 arbeiteten während der Corona-Pandemie in Spitzenzeiten fast ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland teilweise mobil oder ganz im Homeoffice. Experten sind sich einig, diese Veränderung des Arbeitsalltags vieler Beschäftigten wird von Dauer sein. Auch die Mitinitiatorin des CGM-Fraunennetzwerks Susann Oerding ist der Meinung, mobile Arbeit muss zur neuen Etikette im Betrieb gehören.

laut Susann Oerding auf das Ziel der Flexibilisierung an. „Mobile Arbeitsformen müssen mit einer Wertschätzung familiärer Verantwortung einhergehen. Homeoffice darf keine zusätzliche Belastung sein. Um Stress und Selbstüberschätzung zu vermeiden, muss eine rechtliche Neuregelung immer die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Verantwortung zum Ziel haben.“

Dies hilft insbesondere Frauen, die auch heute noch die Hauptlasten der Kindererziehung und Pflege von Angehörigen tragen.

„Mobile Arbeit kann, wenn sie sozial und human umgesetzt wird, die familiäre Sorgearbeit wie Pflege und Erziehung entlasten. Es geht zum einen um die Frage, wie das Einbrechen der Arbeit in den privaten Raum zu rechtfertigen ist. Auf der anderen Seite werden durch mobiles Arbeiten signifikante Chancen greifbar, die durch die Präsenzpflicht am Arbeitsplatz für viele Mitarbeitende bislang unerreichbar waren. Ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit wird aus diesem Grund insbesondere auch Mitarbeitende, die Familienverantwortung tragen, im Beruf befähigen und unterstützen.“

Auch muss ein Recht auf mobiles Arbeiten immer zugleich auch ein Recht auf einen Präsenzarbeitsplatz kennen. Mobile Arbeit ist eine alternative Form der Arbeitsgestaltung, die die Präsenzarbeit nicht verdrängen darf. „Präsenzarbeitsplätze sind und bleiben wertvolle Arbeitsplätze für uns. Wer zuhause keinen Arbeitsplatz zur Verfügung hat, muss weiterhin darauf vertrauen können, einen Präsenzarbeitsplatz zu haben.“, so Susann Oerding. „Wer nicht mobil arbeiten möchte, soll auch weiterhin ein Recht auf einen Präsenzarbeitsplatz haben.“ So kann durch Regelungen, wie zum Beispiel eine Flex Location, immer noch der Präsenzarbeitsplatz sichergestellt werden. ■

[dh]



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 371803744 - Rymden

Derzeit gilt jedoch noch, ob Beschäftigte mobil oder von zuhause arbeiten dürfen, liegt allein in der Entscheidungsgewalt der Arbeitgeber. Zwar gibt es – vor allem in größeren Unternehmen – in manchen Fällen bereits individuelle Regelungen durch den Arbeitsvertrag, eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder vielleicht sogar einen Tarifvertrag. Aber dies betrifft gerade lediglich die Hälfte aller derzeit mobil Arbeitenden – und diejenigen, die mobil arbeiten wollen und nicht dürfen, sind bei jener Berechnung ganz außen gelassen. Die CGM fordert daher vom Gesetzgeber, Beschäftigten, wo es die Tätigkeit erlaubt, einen Rechtsanspruch zu ermöglichen, mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten.

Klar ist jedoch auch, eine Flexibilisierung von Arbeit darf nicht zu einer Entgrenzung der Arbeit führen. Denn deutlich ist, wo gerade Regelungen wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen fehlen, nehmen die Schattenseiten des mobilen Arbeitens schnell überhand. Negativerscheinungen, wie Stress durch ständige Erreichbarkeit, Vereinsamung und Selbstausbeutung durch verkürzte oder unterlassene Pausen, sind nicht hinnehmbar. Ein Recht auf mobiles Arbeiten muss daher immer mit einem verbesserten Arbeitsschutz einhergehen. Nur so kann von einer gesunden Selbstbestimmung und keiner Selbstausbeutung gesprochen werden. Hierbei kommt es



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 371803849 - Rymden

VORSTELLUNG DER VERTRAUENSPERSON FÜR SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN BEI ROLLS-ROYCE POWER SYSTEMS AG UND ROLLS-ROYCE SOLUTIONS GMBH

ZUKUNFTSANGST IN ZUVERSICHT WANDELN

Im Gespräch mit der DGZ stellt sich die langjährige Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen bei Rolls-Royce Power Systems AG und Rolls-Royce Solutions GmbH, Michaela Zitzler, vor. Sie berichtet, was sie zu diesem Engagement für andere motiviert, erzählt wo bei der Tätigkeit als Vertrauensperson in der SBV besondere Herausforderungen liegen und verrät schließlich, wie sich die Zukunft der Inklusion bei Rolls-Royce Power Systems AG und Rolls-Royce Solutions GmbH vorstellt.

DGZ: Hallo Michaela, bitte erzähl uns doch kurz etwas von dir.

Ich bin 55 Jahre alt und seit fast 28 Jahren in der BKK MTU tätig. Nach meiner Ausbildung zur Sozialversicherungsfachangestellten habe ich mein Wissen mit der Weiterbildung zur Krankenkassenbetriebswirtin erweitert. Vertrauensperson für die schwerbehinderten Menschen bin ich nun seit etwas mehr als 2 Jahren. Zuvor war ich bereits einige Jahre als Stellvertreterin in der Schwerbehindertenvertretung aktiv. Zusätzlich bin ich seit vielen Jahren ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht in Konstanz. Aus diesem Grund kenne ich den Ablauf in einem Sozialgerichtsverfahren und auf welche Punkte besonders Wert gelegt wird.



» Als Vertrauensperson habe ich eine entscheidende Rolle als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und die Arbeitgeber. «

DGZ: Was motiviert dich zu deinem Engagement als Vertrauensperson in der SBV?

Zukunftsangst in Zuversicht zu wandeln und Perspektiven aufzuzeigen ist sehr wichtig. Nach dem Eintritt einer Schwerbehinderung besteht häufig die Sorge, nicht mehr im Erwerbsleben bleiben zu können. Für mich ist es eine Herzensangelegenheit mit den Beteiligten rechtlich und fachlich fundierte Lösungen zu erarbeiten, um die Existenz und Teilhabe unserer Schwerbehinderten zu sichern.

DGZ: Als Schwerbehindertenvertreter berätst und unterstützt du ja viele Menschen mit ganz unterschiedlichen gesundheitlichen Einschränkungen. Liegt da nicht in der großen Verschiedenartigkeit der Fälle eine besondere Herausforderung?

Ja, absolut. Ich betreue knapp 200 Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellte.

Jeder Fall ist individuell und behandelt ein sensibles und zutiefst persönliches Thema. Vertrauen, Einfühlungsvermögen und Kenntnisse zu den unterschiedlichsten Krankheiten spielen bei der Betreuung eine große Rolle.

» Zukunftsangst in Zuversicht zu wandeln und Perspektiven aufzuzeigen ist sehr wichtig. «





DGZ: *Hat sich deine Arbeit im Laufe der Jahre verändert und wenn ja, wie?*

Als Vertrauensperson habe ich eine entscheidende Rolle als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und die Arbeitgeber. Die Funktion der Schwerbehindertenvertretung ist immer wichtiger geworden. Die präventiven Aspekte sind in den Vordergrund getreten. Auf der Basis der gesetzlichen Regelungen zur Prävention und zum be-

trieblichen Eingliederungsmanagement hat sich die Rolle der SBV verändert und stark an Bedeutung gewonnen.

DGZ: *Das hört sich sehr interessant an. Erläutere das doch bitte etwas näher.*

Eine Aufgabe besteht darin, den schwerbehinderten Beschäftigten eine adäquate Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Hilfsbedarf und Probleme frühzeitig zu erkennen. Dafür arbeite ich eng mit unserem werksärztlichen Dienst, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), dem Betriebsrat, den Führungskräften, der Personalabteilung, den verschiedenen Leistungsträgern, dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamts sowie den Integrationsfachdiensten zusammen.

DGZ: *Wie stellst du dir die Zukunft der Inklusion bei Rolls-Royce Power Systems AG und Rolls-Royce Solutions GmbH vor?*

Ich wünsche mir, dass wir die Inklusion gemeinsam vorantreiben. Inklusion ist Teamarbeit! Sei es bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Qualifizierung, der Digitalisierung, den Einstellungen u.v.m. Hier möchte ich die gute Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Partnern weiter vertiefen.

» Ich wünsche mir, dass wir die Inklusion gemeinsam vorantreiben. «

DGZ: *Bald sind Wahlen zur SBV. Wirst Du Dich wieder für das Amt der Schwerbehindertenvertretung bewerben?*

Ja, als leidenschaftliche Vertrauensperson möchte ich den eingeschlagenen Weg in der Schwerbehindertenvertretung weiter ausbauen. Ich möchte unseren Schwerbehinderten und Gleichgestellten eine starke Stimme geben, mich weiterhin für ihre Belange einsetzen und kompetente Unterstützung bieten.

DGZ: *Vielen Dank Michaela für das Interview und viel Erfolg bei der SBV-Wahl!* ■



BUNDESARBEITSGERICHT IN ERFURT ENTSCHEIDET ANDERS

Betriebsrat als Kollegialorgan gestärkt

In der Frage der Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden folgt das Bundesarbeitsgericht nicht der bisherigen Rechtsprechung. Das BAG stellt fest: Der Betriebsratsvorsitzende darf allein keine Betriebsvereinbarung im Namen des Betriebsrats abschließen. Nur gemeinsam kann ein Betriebsrat Betriebsvereinbarungen abschließen. Zur eigenen Sicherheit dürfen Arbeitgeber einen Ausschnitt des Protokolls der entsprechenden Beschlussfassung verlangen.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 365322254 - nmann77

Bislang folgten die Richter an Arbeitsgerichten, wie am Landesarbeitsgericht Düsseldorf, eng dem Grundsatz der Anscheinsvollmacht. So entschieden die Richter in Düsseldorf, dass bei Bestehen einer solchen Scheinvollmacht ein Betriebsratsvorsitzender im Alleingang auch ohne Beschluss des gesamten Gremiums eine Betriebsvereinbarung abschließen kann (Az.: 11 Sa 490/20 u. 5 Sa 752/19). In nächster

In Instanz wurde diese Frage den Richtern am Bundesarbeitsgericht in Erfurt vorgelegt. Jene kamen im selben Sachverhalt zu einem überraschend anders lautenden Urteil (Az.: 1 AZR 233/21). So ist nun - selbst, wenn die übrigen Mitglieder eines Betriebsrats mit dem Vorgehen des Vorsitzenden einverstanden gewesen wären - eine derartig zustande gekommene Betriebsvereinbarung unwirksam. Denn nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist und handelt der Betriebsrat immer als Kollegialorgan.

In ihrer Begründung erklärten die Erfurter Richter genauer, dass der Betriebsrat als Kollegialorgan seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss bildet (§ 33 BetrVG). Eine Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden ohne entsprechenden Betriebsratsbeschluss ist unwirksam und kann keine Rechtswirkungen entfalten. Auch kann dem Betriebsrat nicht auf der Grundlage einer Anscheinsvollmacht eine derartig vom Vorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugerechnet werden. Um diese Ent-

scheidung besser verstehen zu können, muss man das Rechtsprinzip der Anscheinsvollmacht etwas genauer betrachten.

Die Grundsätze der Anscheinsvollmacht

Der Grundsatz der Anscheinsvollmacht beschreibt ein Rechtsverhältnis, in welchem eine handelnde Person von einer vertretenen Person keine wirksame Vollmacht bekommen hat. Jedoch könnte eine gutgläubige andere Vertragspartei das Bestehen einer solchen Vollmacht berechtigterweise annehmen.

Dieses Verhältnis setzt zunächst einmal voraus, dass ein Vertretener zwar das Handeln des scheinbaren Vertreters nicht kennt. Zugleich hätte der (Schein)Vertretene jenes Handeln aber bei einem pflichtgemäßen und sorgfältigen Vorgehen erkennen und gegebenenfalls verhindern können. Nur so kann auch eine andere Vertragspartei gegenüber dem (Schein)Vertreter darauf vertrauen, dass der Vertretene das Handeln des Vertreters kennt und billigt. Diese Anforderungen müssen erfüllt sein, damit eine vom Scheinvertreter im Namen des Vertretenen abgegebene Willenserklärung dem Vertretenen zugerechnet werden kann.

Keine unmittelbare Anwendung

Dieser Rechtsgrundsatz der Anscheinsvollmacht kann jedoch auf das Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzenden unmittelbar keine Anwendung finden. Denn einer unmittelbaren Anwendung des Grundsatzes der Anscheinsvollmacht steht die vom Gesetz vorgesehene Verknüpfung von Willensbildung im Gremium und Erklärung im Namen des Gremiums entgegen.

Denn dem Betriebsverfassungsgesetz folgend ist die rechtliche Stellung des Betriebsratsvorsitzenden auf besondere Weise ausgestaltet. So gilt nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, dass der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat lediglich im Rahmen der - von dem Gremium gefassten - Beschlüsse vertreten kann. Dem Betriebsratsvorsitzenden kommt somit vom Gesetz keine Befugnis für einen rechtsgeschäftliche Willensbildung anstelle des Betriebsrats zu. Der Vorsitzende kann im Gegensatz zu einem rechtsgeschäftlichen oder gesetzlichen Vertreter keine Vertretung im Willen übernehmen. Ihm ist dies nur in der Erklärung möglich.

» Im Anwendungsbereich des BetrVG ist die Anwendung der Anscheinsvollmacht daher verboten.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 116033213 - Rawpixel.com Hintergrund: 158530332 - Stillfx

Spielplan 2022

GRUPPE C

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis	
Dienstag, 22.11.2022 11:00 Uhr Lusail				
	Argentinien		Saudi Arabien	: : :
Dienstag, 22.11.2022 17:00 Uhr Stadion 974				
	Mexiko		Polen	: : :
Samstag, 26.11.2022 14:00 Uhr Education City				
	Polen		Saudi Arabien	: : :
Samstag, 26.11.2022 20:00 Uhr Lusail				
	Argentinien		Mexiko	: : :
Mittwoch, 30.11.2022 20:00 Uhr Stadion 974				
	Polen		Argentinien	: : :
Mittwoch, 30.11.2022 20:00 Uhr Lusail				
	Saudi Arabien		Mexiko	: : :
		Tore	Punkte	
1.		:	:	
2.		:	:	
3.		:	:	
4.		:	:	

GRUPPE D

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis	
Dienstag, 22.11.2022 14:00 Uhr Education City				
	Dänemark		Tunesien	: : :
Dienstag, 22.11.2022 20:00 Uhr Al Janoub				
	Frankreich		Australien	: : :
Samstag, 26.11.2022 11:00 Uhr Al Janoub				
	Tunesien		Australien	: : :
Samstag, 26.11.2022 17:00 Uhr Stadion 974				
	Frankreich		Dänemark	: : :
Mittwoch, 30.11.2022 16:00 Uhr Al Janoub				
	Australien		Dänemark	: : :
Mittwoch, 30.11.2022 16:00 Uhr Education City				
	Tunesien		Frankreich	: : :
		Tore	Punkte	
1.		:	:	
2.		:	:	
3.		:	:	
4.		:	:	

GRUPPE G

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis	
Donnerstag, 24.11.2022 11:00 Uhr Al Janoub				
	Schweiz		Kamerun	: : :
Donnerstag, 24.11.2022 20:00 Uhr Lusail				
	Brasilien		Serbien	: : :
Montag, 28.11.2022 11:00 Uhr Al Janoub				
	Kamerun		Serbien	: : :
Montag, 28.11.2022 17:00 Uhr Stadion 974				
	Brasilien		Schweiz	: : :
Freitag, 02.12.2022 20:00 Uhr Stadion 974				
	Serbien		Schweiz	: : :
Freitag, 02.12.2022 20:00 Uhr Lusail				
	Kamerun		Brasilien	: : :
		Tore	Punkte	
1.		:	:	
2.		:	:	
3.		:	:	
4.		:	:	

GRUPPE H

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis	
Donnerstag, 24.11.2022 14:00 Uhr Education City				
	Uruguay		Südkorea	: : :
Donnerstag, 24.11.2022 17:00 Uhr Stadion 974				
	Portugal		Ghana	: : :
Montag, 28.11.2022 14:00 Uhr Education City				
	Südkorea		Ghana	: : :
Montag, 28.11.2022 20:00 Uhr Lusail				
	Portugal		Uruguay	: : :
Freitag, 02.12.2022 16:00 Uhr Al Janoub				
	Ghana		Uruguay	: : :
Freitag, 02.12.2022 16:00 Uhr Education City				
	Südkorea		Portugal	: : :
		Tore	Punkte	
1.		:	:	
2.		:	:	
3.		:	:	
4.		:	:	

ACHTELFINALE

Samstag, 03.12.2022 | 16:00 Uhr |
Khalifa International

1A

_____ : _____

2B

Samstag, 03.12.2022 | 20:00 Uhr |
Ahmad Bin Ali

1C

_____ : _____

2D

Montag, 05.12.2022 | 16:00 Uhr |
Ahmad Bin Ali

1E

_____ : _____

2F

Montag, 05.12.2022 | 20:00 Uhr |
Stadion 974

1G

_____ : _____

2H

VIERTELFINALE

Freitag, 09.12.2022 | 20:00 Uhr |
Lusail

Sieger AF 1

_____ : _____

Sieger AF 2

Freitag, 09.12.2022 | 16:00 Uhr |
Education City

Sieger AF 5

_____ : _____

Sieger AF 6

HALBFINALE

Dienstag, 13.12.2022 | 20:00 Uhr |
Lusail

Sieger VF 2

_____ : _____

Sieger VF 1

FINALE

Sonntag, 18.12.2022 | 16:00 Uhr |
Lusail

Sieger Halbfinale 1
Sieger Halbfinale 2

_____ : _____

Samstag, 17.12.2022 | 16:00 Uhr |
Khalifa International

Verliere Halbfinale 1
Verliere Halbfinale 2
Spiel um den 3. Platz

_____ : _____

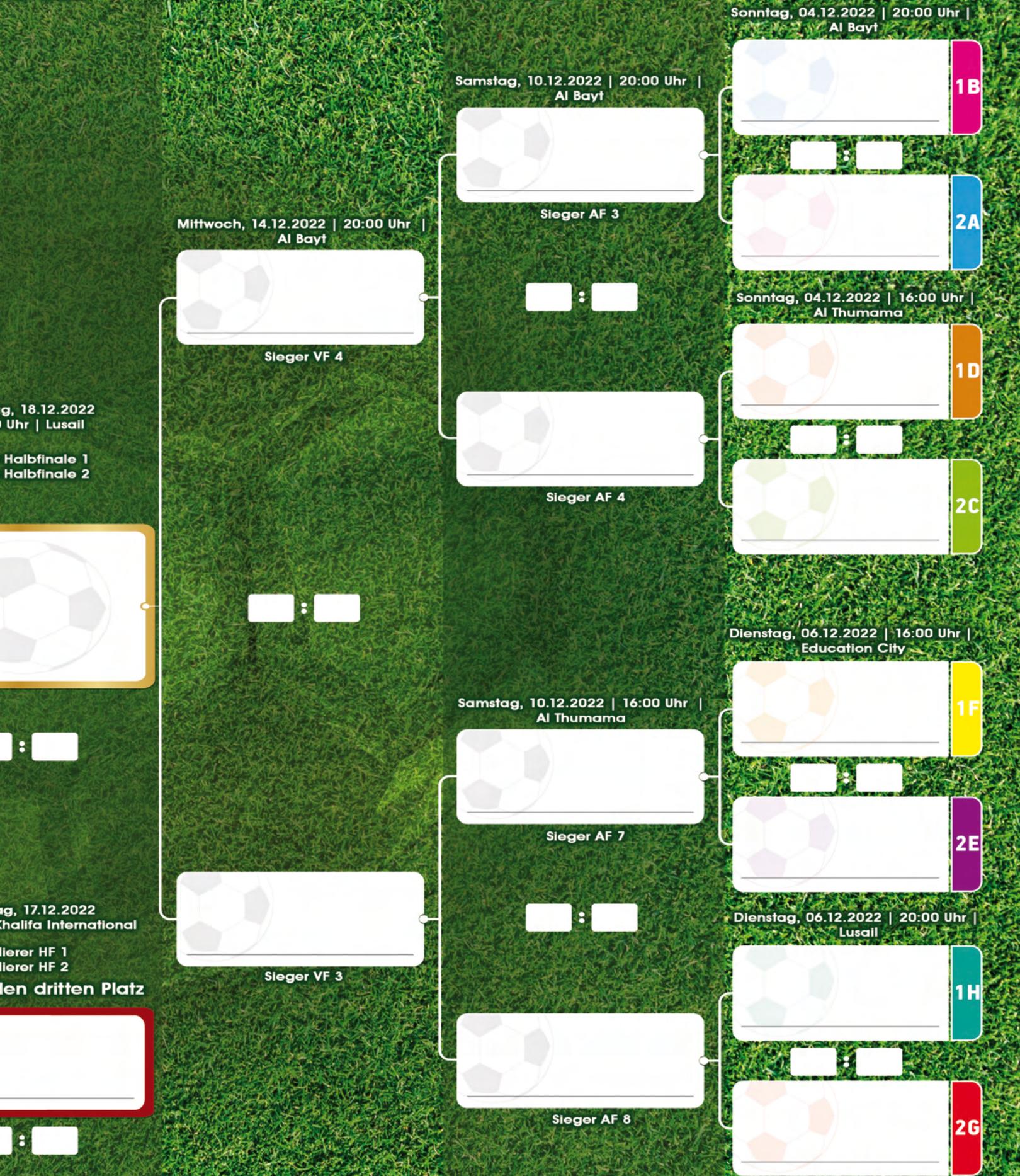
Spielplan 2022

FINALE

HALBFINALE

VIERTELFINALE

ACHTELFINALE



GRUPPE A

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis
Sonntag, 20.11.2022 17:00 Uhr Al Bayt			
Katar	Ecuador	:	:
Montag, 21.11.2022 17:00 Uhr Al Thumama			
Sénégal	Niederlande	:	:
Freitag, 25.11.2022 14:00 Uhr Al Thumama			
Katar	Sénégal	:	:
Freitag, 25.11.2022 17:00 Uhr Khalifa International			
Niederlande	Ecuador	:	:
Dienstag, 29.11.2022 16:00 Uhr Khalifa International			
Ecuador	Sénégal	:	:
Dienstag, 29.11.2022 16:00 Uhr Al Bayt			
Niederlande	Katar	:	:
		Tore	Punkte
1.		:	
2.		:	
3.		:	
4.		:	

GRUPPE B

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis
Montag, 21.11.2022 14:00 Uhr Khalifa International			
England	Iran	:	:
Montag, 21.11.2022 20:00 Uhr Ahmad Bin Ali			
USA	Wales	:	:
Freitag, 25.11.2022 11:00 Uhr Ahmad Bin Ali			
Wales	Iran	:	:
Freitag, 25.11.2022 20:00 Uhr Al Bayt			
England	USA	:	:
Dienstag, 29.11.2022 20:00 Uhr Ahmad Bin Ali			
Wales	England	:	:
Dienstag, 29.11.2022 20:00 Uhr Al Thumama			
Iran	USA	:	:
		Tore	Punkte
1.		:	
2.		:	
3.		:	
4.		:	

GRUPPE E

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis
Mittwoch, 23.11.2022 14:00 Uhr Khalifa International			
Deutschland	Japan	:	:
Mittwoch, 23.11.2022 17:00 Uhr Al Thumama			
Spanien	Costa Rica	:	:
Sonntag, 27.11.2022 11:00 Uhr Ahmad Bin Ali			
Japan	Costa Rica	:	:
Sonntag, 27.11.2022 20:00 Uhr Al Bayt			
Spanien	Deutschland	:	:
Donnerstag, 01.12.2022 20:00 Uhr Khalifa International			
Japan	Spanien	:	:
Donnerstag, 01.12.2022 20:00 Uhr Al Bayt			
Costa Rica	Deutschland	:	:
		Tore	Punkte
1.		:	
2.		:	
3.		:	
4.		:	

GRUPPE F

SPIELPAARUNG		Tipp	Ergebnis
Mittwoch, 23.11.2022 11:00 Uhr Al Bayt			
Marokko	Kroatien	:	:
Mittwoch, 23.11.2022 20:00 Uhr Ahmad Bin Ali			
Belgien	Kanada	:	:
Sonntag, 27.11.2022 14:00 Uhr Al Thumama			
Belgien	Marokko	:	:
Sonntag, 27.11.2022 17:00 Uhr Khalifa International			
Kroatien	Kanada	:	:
Donnerstag, 01.12.2022 16:00 Uhr Ahmad Bin Ali			
Kroatien	Belgien	:	:
Donnerstag, 01.12.2022 16:00 Uhr Al Thumama			
Kanada	Marokko	:	:
		Tore	Punkte
1.		:	
2.		:	
3.		:	
4.		:	

» Eine Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden ohne entsprechenden Betriebsratsbeschluss ist unwirksam und kann keine Rechtswirkungen entfalten. «

Eine Entscheidungsbefugnis aus eigenem Recht hat der Betriebsratsvorsitzende daher lediglich in den ausdrücklich im Gesetz aufgeführten Fällen. Außerhalb dieser Fälle ist er auf die gemeinsame Willensbildung im Gremium angewiesen. Da es sich jedoch bei einem Betriebsrat um ein Kollegialorgan handelt, ist dessen Willensbildung allein durch die Fassung eines Beschlusses möglich. Wenn der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat eine Erklärung abgibt, so trifft er nicht anstelle des Betriebsrats eine auf eigenem Willensentschluss beruhende Entscheidung. Vielmehr kann der Vorsitzende im Namen des Betriebsrats nur die, durch gemeinsame Willensbildung gefasste, Entscheidung äußern.

Willensbildung nach demokratischen Prinzipien

Auch anderweitig verbietet das BetrVG die Anwendung der Anscheinsvollmacht. Denn bei Vereinbarungen zwischen Betrieb und Betriebsrat sind von der Rechtswirkung nicht nur die beiden Vertragsparteien betroffen. Die betriebszugehörigen Arbeitnehmer sind dabei auch immer direkt und unmittelbar betroffen. Für diese könnte sich jedoch der Grundsatz der Anscheinsvollmacht rechtlich nachteilig auswirken. Im Anwendungsbereich des BetrVG ist die Anwendung der Anscheinsvollmacht daher verboten.

Dem Betriebsrat kommt seine Legitimation erst durch seine Rolle als Repräsentanz der Belegschaft zu. Hierzu muss der Betriebsrat durch regelmäßige demokratische Wahlen bestimmt werden. Die Willensbildung des Gremiums muss folglich auch demokratischen Grundprinzipien gerecht werden.

Auch Arbeitgeber braucht Rechtssicherheit

Das Bedürfnis von Arbeitgebern nach Rechtssicherheit in Vereinbarungen mit dem Betriebsrat haben die Richter auch erkannt. Trotzdem ist dieses Interesse nicht ausreichend stark, als dass hier das Prinzip der Anscheinsvollmacht angewendet werden dürfte. Die erwartbaren Nachteile für die Arbeitnehmer und die Widersprüchlichkeit zum Wesen des Betriebsrats nach BetrVG überwiegen zu deutlich.

Auch weil leicht eine Abhilfe zu schaffen ist. Denn es genügt, dass der Arbeitgeber vom Betriebsrat aus dem Sitzungsprotokoll eine Teilabschrift bekommt. Wenn sich aus jener die Beschlussfassung des Betriebsrats und somit die Zustimmung zu einer Betriebsvereinbarung ergibt, so ist dies für die Rechtssicherheit des Arbeitgebers ausreichend. ■

[dh]

CGM BAYERN

12. BAYRISCHER SHK-KONGRESS IN HOF

Zur Auftaktveranstaltung, am 07.07.2022 hatte der Arbeitgeberverband zum 12. Bayerischen SHK-Kongress nach Hof geladen. Bei strahlendem Sonnenschein und sommerlichen Temperaturen boten die Räumlichkeiten der Freiheitshalle in Hof einen würdigen Rahmen, um wieder in großer Runde mit Vertretern aller bayerischen SHK Bezirke zusammenzukommen.

Der Arbeitgeberverband SHK Bayern hatte zum Empfang und zur Auftaktveranstaltung in die Freiheitshalle nach Hof zum 12. Bayerischen SHK-Kongress geladen. Nach zweieinhalb Jahren, ohne die Möglichkeit eine solche Veranstaltung in Präsenz abhalten zu können, war der Andrang der Teilnehmer zu dieser Veranstaltung wieder groß.

In seiner Begrüßungsrede ging Dr. Wolfgang Schwarz, der Hauptgeschäftsführer des SHK Handwerks Bayern, auch auf die pandemiebedingten Probleme der letzten Jahre ein. Insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie für die eigene Branche forderte den Verband in allen Bereichen extrem. Das gesamte Team des Fachverbandes leistete unter erschwerten Bedingungen alles, um die Folgen für die Betriebe abzumildern. Der seit dem Frühjahr dieses Jahres, von Russland begonnene Krieg in der Ukraine, verschärfte die Situation noch einmal.

Auch der Landesinnungsmeister des SHK Handwerks Bayern, Herr Erich Schulz, betonte in seiner Begrüßungsrede die herausfordernden Probleme unserer Zeit. Neben Pandemie und Krieg betonte Schulz die enormen Anstrengungen der Branche, um den politischen Forderungen der neuen Ampelregierung nach einer Energie-wende Rechnung zu tragen. Als Beispiel nannte Schulz hier die vielfachte Verbauung von Wärmepumpen. Diese Anstrengung hat sowohl an die Grenze der personellen Belastung jedes einzelnen Handwerksbetriebs geführt als auch die Lieferketten der Großhänd-

ler an ihre Grenzen gebracht. Wartezeiten von einem dreiviertel Jahr für die Abarbeitung von Aufträgen sind aufgrund der fehlenden Teile, die benötigt werden, zurzeit die Regel.

Mit seiner Festrede zum Thema „Mit Mut und Verstand seine Ziele erreichen“ begeisterte dann der „Schuhrebell aus dem Waldviertel“, Herr Heinrich Staudinger. Herr Staudinger berichtete von seinen beruflichen Anfängen und aus seinem bewegten Leben. In vielen Anekdoten und wortreich gemalten Bildern gelang ein lebhafter Einblick in sein Wirken. Gleichzei-



Der Festredner Heinrich Staudinger



tig gelang ein Blick auf unsere Welt und die Verantwortung jedes Einzelnen, sich für den Erhalt unserer Welt einzusetzen. So meinte Herr Staudinger: „[...] natürlich sind wir in der Pflicht. Wir spüren es alle, wenn wir unsere Menschenpflichten nicht erfüllen, dann werden wir in einer ökologischen und sozialen Katastrophe landen. Ach, was rede ich da? – Die Katastrophe ist für viele unserer Geschwister der Menschheitsfamilie längst Wirklichkeit.“ ■

[kr]

(v.l.) Dr. Wolfgang Schwarz, Sebastian Scheder, Karsten Ristow, Erich Schulz.

TERMINE

EINLADUNGEN ZU BEZIRKSTAGEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir laden Euch zu den anstehenden Bezirksgewerkschaftstagen recht herzlich ein.

Bezirksverband Unterfranken

Zeit: Freitag, 07. Oktober 2022 um 15:30 Uhr
Ort: Pfarrgemeindezentrum St. Kilian,
 St.-Kilian-Straße 2, 97421 Schweinfurt

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Bericht des Geschäftsführers
3. Bericht des Kassiers
4. Bericht der Kassenprüfer
5. Aussprache zu den Berichten
6. Bildung eines Wahlausschusses
7. Entlastung der Bezirksvorstandschaft
8. Neuwahl der Bezirksvorstandschaft
9. Wahl der Delegierten für den Landesgewerkschaftstag
10. Wahl der Delegierten für den Bundesgewerkschaftstag
11. Anträge
12. Verschiedenes

Bezirksverband Rhein-Main

Zeit: Freitag, 25.11.2022, 18.00 Uhr
Ort: Gasthaus Dörsthof, Dörsthof 1,
 63755 Alzenau OT Michelbach

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung durch den amtierenden Bezirksvorsitzenden
2. Beschluss der Tagesordnung
3. Bericht des Bezirksvorsitzenden
4. Bericht des Kassierers
5. Bericht der Kassenprüfer
6. Entlastung des Vorstandes
7. Wahl eines Wahlausschusses
8. Neuwahl des Bezirksvorstandes
9. Wahl der Delegierten zum Landesgewerkschaftstag 2023
10. Vorschlag der Delegierten zum Bundesgewerkschaftstag 2023
11. Verschiedenes
12. Schlusswort des neuen Bezirksvorsitzenden

Wir bitten um pünktliches und zahlreiches Erscheinen und wünschen eine gute Anreise.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir um Rückmeldung bis zum 10.11.2022 an die Geschäftsstelle per Mail an ruesselsheim@cgm.de oder telefonisch unter 06142-63169, alternativ per Mail an den Bezirksvorsitzenden Marcel Brockmann unter brockmann.marcel@yahoo.de oder mobil unter 0152 0283 2243.

Bezirks Herrenberg-Böblingen

Zeit: Samstag, 15. Oktober 2022 um 15 Uhr
Ort: Blaues Haus Gemeindezentrum,
 Hermann-Kurz-Str. 2, 71069 Sindelfingen

Tagesordnung:

- Begrüßung
- TOP 1. Ehrungen und Grußworte
 - TOP 2. Bericht des Bezirksvorstandes
 - TOP 3. Kassenbericht
 - TOP 4. Bericht der Kassenprüfer
 - TOP 5. Entlastung des bisherigen Vorstandes
 - TOP 6. Wahl eines Wahlleiters für die Wahl des Vorsitzenden
 - TOP 7. Wahl des 1. Vorsitzenden
 - TOP 8. Wahl der zwei gleichberechtigten Stellvertreter
 - TOP 9. Wahl des Bezirkskassiers
 - TOP 10. Wahl der zwei Kassenprüfer
 - TOP 11. Wahl des Schriftführers
 - TOP 12. Wahl der 9 Beisitzer
 - TOP 13. Wahl der Bezirksdelegierten
 - TOP 14. Verschiedenes

Bezirksverband Main-Taunus

Zeit: Samstag, 26.11.2022, 10.00 Uhr
Ort: Gasthaus Alte Schmiede, Brunnenstr.1,
 65428 Rüsselsheim OT Bauschheim

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung durch den amtierenden Bezirksvorsitzenden
2. Beschluss der Tagesordnung
3. Bericht des Bezirksvorsitzenden
4. Bericht des Kassierers
5. Bericht der Kassenprüfer
6. Entlastung des Vorstandes
7. Wahl eines Wahlausschusses
8. Neuwahl des Bezirksvorstandes
9. Wahl der Delegierten zum Landesgewerkschaftstag 2023
10. Vorschlag der Delegierten zum Bundesgewerkschaftstag 2023
11. Verschiedenes
12. Schlusswort des neuen Bezirksvorsitzenden

Wir bitten um pünktliches und zahlreiches Erscheinen und wünschen eine gute Anreise.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir um Rückmeldung bis zum 11.11.2022 an die Geschäftsstelle per Mail an ruesselsheim@cgm.de oder telefonisch unter 06142-63169, alternativ per Mail an den Bezirksvorsitzenden Gerd Zimmermann unter gerd.zimmermann@cgm.de oder mobil unter 0176 8109 1030.

CGM BAYERN

digital verein(t)

Ehrenamt und Vereine im digitalen Wandel

Seit einem Jahr fährt der Zukunftsbus von „digital verein(t)“ auf der (Daten) Autobahn durch Bayern, um die Chancen der Digitalisierung für Vereine und freiwillig engagierte erreichbar zu machen. Die Initiatorin des Projekts, Frau Staatsministerin Judith Gerlach MdL, lud zum Ersten Geburtstag des Projekts in den Innovationspark nach Augsburg.

Auf Einladung der Staatsministerin für Digitales, Frau Judith Gerlach MdL, waren interessierte und engagierte Ehrenamtler*innen zusammengekommen, um zum ersten Geburtstag des Projekts „digital verein(t)“ ein erstes Resümee und einen Ausblick in die Zukunft zu bekommen.

In ihrer Eröffnungsrede benannte Frau Staatsministerin Gerlach als oberstes Ziel des Projekts, die Digitalisierung für Vereine und Verbände lebbar zu machen. Hürden und Hemmnisse sollten abgebaut werden, um die Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung für alle Vereine mit ehrenamtlichem Engagement nutzbar zu machen. Die Notwendigkeit mit diesem Vorhaben nur erfolgreich sein zu können, wenn es gelingt, das Wissen über Digitalisierung in die Fläche zu bringen, begründete den Ansatz mit Partnern, wie Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN) und lagfa Bayern e.V., zusammenzuarbeiten. Die Vision war es, in ganz Bayern engagierte Ehrenamtler*innen zu befähigen, sich sicher, selbstbestimmt und souverän im digitalen Raum zu bewegen.

Als Vertreter der umsetzenden Organisationen konnten Herr Joachim Schulte, stellv. Geschäftsführer des Deutschlands sicher im Netz e.V., aus dem früheren Projekt des Bundesnetzwerkes Digitale Nachbarschaft, über die Grundlagen der auch in diesem Projekt verwandten Bausteine berichten. Durch die hohe Kompetenz der Organisation können die Projektteilnehmer von „digital verein(t)“ heute aktuell profitieren. Frau Dr. Gaby von Rhein berichtete als



Joachim Schulte stellv. Geschäftsführer Deutschland sicher im Netz e.V., Dr. Gaby von Rhein Vorstandin lagfa Bayern



Katarina Peranic, Vorstandin der Deutschen Stiftung für das Engagement und Ehrenamt (DSEE)

Vorständin der lagfa Bayern über die Herausforderungen des Projektes aus ihrer Sicht und wies insbesondere auf die breite Aufstellung ihrer Organisation hin, welche nahezu in allen Landkreisen und kreisfreien Städten in Bayern in Freiwilligenagenturen zu finden ist.

Bei der Auswahl der Standorte lag das Augenmerk sowohl auf der landesweiten Verteilung der Anlaufstellen als auch der Ausgeglichenheit von Flächenlandkreisen und Ballungsregionen. Die Verfügbarkeit von zusätzlichen freien Veranstaltungskapazitäten ermöglichten die Mitwirkung beim open Transfer CAMP 2021, dem bayrischen Ehrenamtskongress und der 5. bayerischen Nachhaltigkeitstagung. Unter dem Programmpunkt Keynote wagte dann Frau Katarina Peranic, als Vorstandin der Deutschen Stiftung für das Engagement und Ehrenamt (DSEE), einen Blick in die Zukunft. In diesem führte sie vor allem aus, wie groß die Aufgabe im Moment noch ist, mit Projekten wie „digital verein(t)“ das Wissen der Digitalisierung in die Breite zu tragen.

Erst wenn wir die Option der Digitalisierung auch in die Vereine eingetragen haben, können wir diese einer breiten Mehrheit in der Fläche näherbringen. Durch die Gestaltung von Homepages, der Werbung und Berichterstattung in sozialen Netzwerken ist es uns möglich, die modernen Plattformen der Kommunikation wirklich für viele Engagierte im Ehrenamt nutzbar machen. Auch der Austausch von Jung und Alt hilft dabei diese Aufgabe zu stemmen.

In der direkten Berichterstattung wurde ein Einblick durch die unterschiedlichen Teilnehmer in die erfolgreiche Arbeit des Projekts gegeben. Zum einen wurden Wege aufgezeigt, die im Projekt zusammen gegangen wurden, zum anderen wurden aber auch Wünsche von den Projektteilnehmern geäußert, die das Gelernte in der

Praxis weiter anwendbar machen sollen. Der Ministerin wurde als Auftrag und Wunsch für die Zukunft mitgegeben, dass durch die weitere Begleitung der Projektteilnehmer, das Erlernete zu vertiefen und zu festigen wäre. ■

[kr]



(v.l.) Gerhard Binter, Judith Gerlach, Karsten Ristow



Frau Staatsministerin Judith Gerlach MdL

RÜCKTRITT VON ANDREAS BEMERL

RÜCKTRITT VON ANDREAS BEMERL

Am 27. Juli 2022 gab Andreas Bemerl seinen Rücktritt als stellvertretender Bundesvorsitzender der CGM bekannt.

Am 27. Juli 2022 teilte Andreas Bemerl mit, dass er mit sofortiger Wirkung aus persönlichen Gründen von seinem Amt als Stellvertretender Bundesvorsitzender der CGM zurücktritt.

Wir, seine Kolleginnen und Kollegen im Hauptvorstand, bedauern diesen Schritt und bedanken uns für die Zusammenarbeit und sein Engagement. Wir wünschen Ihnen alles Gute und freuen uns, dass er der CGM auf Landes- und Bezirksebene als engagiertes Mitglied erhalten bleibt.

In Namen des Hauptvorstands

Reiner Jahns
Bundesvorsitzender



Andreas Bemerl

CGB RESOLUTION

CGB FORDERT MASSIVES EINSCHREITEN GEGEN GEWERKSCHAFTS-VERBOTE IN BELARUS

Freie Gewerkschaften müssen in Europa ihre Arbeit machen können! Lukaschenko verbietet in Belarus die Arbeit unabhängiger Gewerkschaften. Nach massiver Kritik an den Verhältnissen in Belarus werden den Gewerkschaftern extremistische Aktivitäten vorgeworfen.

Grundlage einer modernen Gesellschaft ist neben der Garantie der Menschenrechte vor allem die gedankliche und politische Freiheit ohne Unterdrückung und Bevormundung durch den Staat. Das gilt für jede Art politischer Betätigung, auch für die gewerkschaftspolitische. Das ist die Tradition, die das Zusammenleben in Europa über die letzten Jahrzehnte geprägt hat.

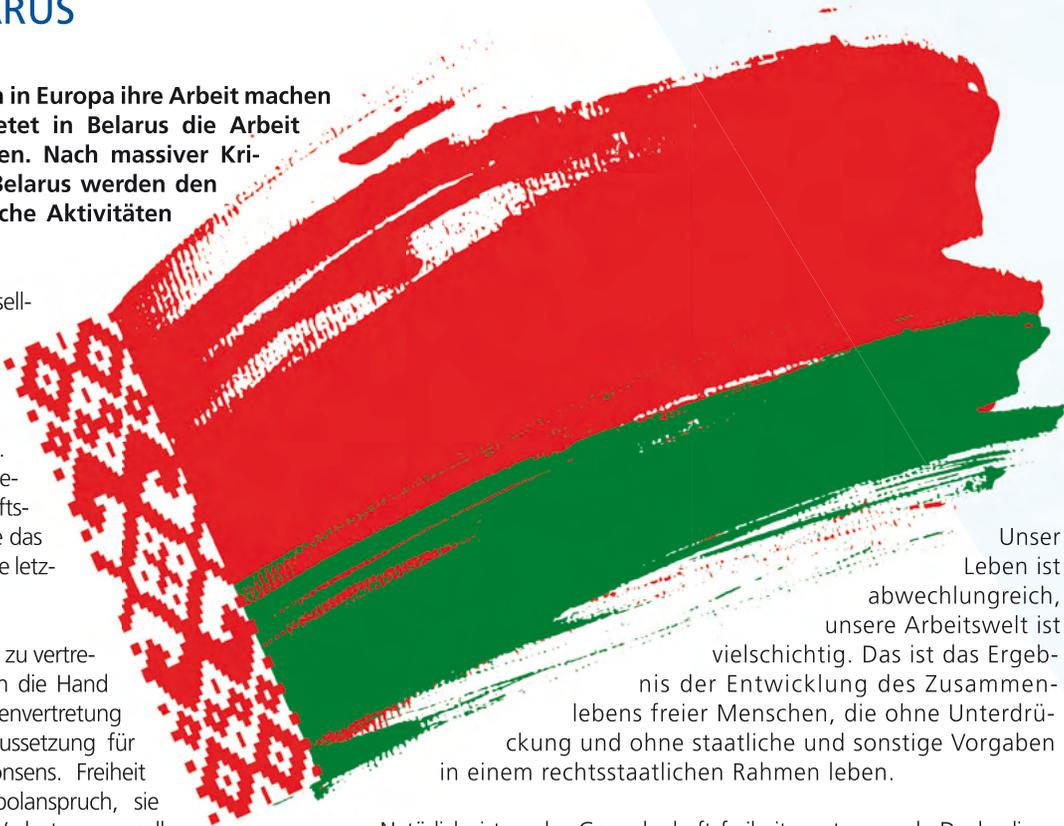
Die Freiheit, seine Interessen selbst zu vertreten, die wichtigen Dinge selbst in die Hand zu nehmen und sich seine Interessenvertretung selbst auszuwählen, ist die Voraussetzung für den gesamtgesellschaftlichen Konsens. Freiheit kennt nicht nur keinen Monopolanspruch, sie kennt vor allem kein staatliches Verbot von gesellschaftspolitischer Betätigung.

Eine Situation wie in Belarus ist in modernen Gesellschaften, die in friedlicher Koexistenz leben und in der breiten Diskussion den besten Weg finden sollten, ein unerträglicher Zustand. Wir haben hier einen Rückschritt in den Autokratismus vergangener Jahrhunderte, der keine Schule machen darf.

Es macht aber keinen Unterschied, ob der Staat selbst gewerkschaftspolitische Betätigung verbietet oder ob er sich der Justiz bedient, die aufgrund utopischer Anforderungen Gewerkschaften attestiert, dass sie nicht in der Lage seien als kleinere Organisation ihre Aufgaben zu erfüllen, obwohl sie das jahrelang ohne jeglichen Missbrauch getan haben.

Das Ergebnis ist das gleiche, freie Gewerkschaften können ihre Arbeit nicht mehr machen und die gesellschaftspolitischen Fragen nicht mehr mitgestalten. Auch der permanente Versuch bestimmter politischer Kräfte, durch immer wiederkehrende Gerichtsverfahren kleinere Gewerkschaften aus der Tarifarbeit zu drängen, ist ein Schlag ins Gesicht der Gewerkschaftsfreiheit und ein Rückschritt in autokratisches Gedankengut.

Das können wir uns nicht gefallen lassen! Selbstverantwortung und Vernunft verbunden mit der Möglichkeit die Regelung der verschiedenen Belange des Arbeitslebens in einer Gemeinschaft selbst in die Hand zu nehmen, braucht keine staatlichen Verbote und keine Regulierung durch die Justiz. Die Vielfältigkeit des Arbeitslebens und die unterschiedlichen Weltanschauungen müssen sich auch in der Vielfältigkeit freier Gewerkschaften widerspiegeln.



Unser Leben ist abwechslungsreich, unsere Arbeitswelt ist vielschichtig. Das ist das Ergebnis der Entwicklung des Zusammenlebens freier Menschen, die ohne Unterdrückung und ohne staatliche und sonstige Vorgaben in einem rechtsstaatlichen Rahmen leben.

Natürlich ist mehr Gewerkschaftsfreiheit anstrengend. Doch dieser Aufgabe müssen wir uns stellen! Unser Ansatz ist die Freiheit anders zu denken, auch die Freiheit sich gegen Massenorganisationen zu entscheiden. Unser Ansatz liegt in dem Recht, die Dinge selbst in die Hand zu nehmen. Für uns als Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands gilt nach wie vor: „So viel Einfluss und Unterstützung von außen wie nötig, aber so viel Selbständigkeit und Freiheit wie möglich!“

Freie Gesellschaften brauchen unterschiedliche Gewerkschaften, denn Freiheit ist immer die Freiheit der Andersdenkenden.

Unsere Schwestergewerkschaften in Belarus haben unsere Unterstützung! Der CGB fordert Machthaber Lukaschenko auf, die Politik der Unterdrückung zu beenden und die inhaftierten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die sich für Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit einsetzen, unverzüglich freizulassen. ■

[ub]



CGB

VERNETZUNG

CGB/CDA AG ERFOLGREICH

CGM-Mitglied Michael Wolters wurde für die CGB Arbeitsgemeinschaft in der CDA wurde in den CDA-Bundesvorstand gewählt. Auch alle drei von der CGB-AG auf der letzten CDA-Bundestagung eingebrachten Anträge wurden erfolgreich angenommen.

In der CDA, den CDU-Sozialausschüssen, gibt es gewerkschaftliche Arbeitsgemeinschaften und somit auch eine Arbeitsgemeinschaft des CGB. Deren Vorsitzender ist Ulrich Bösl von der CGPT. Die Arbeitsgemeinschaften sind antragsberechtigt und können Personalvorschläge machen. Die CGB AG macht davon regen Gebrauch und war bei der letzten CDA Bundestagung erfolgreich. Ihr Personalvorschlag Michael Wolters (CGM) wurde in den CDA Bundesvorstand gewählt. Er gehört dem Gremium viele Jahre an und vertritt mit dem AG-Vorsitzenden Ulrich Bösl die CGB/CDA AG. Auch inhaltlich war die CGB/CDA AG erfolgreich. Alle drei gestellten Anträge wurden fast einstimmig verabschiedet. In einem Antrag geht es darum, dass bei einem Mitarbeiter-Regress der Betriebsrat vom betroffenen Mitarbeiter beauftragt werden kann, wie im Bundespersonalvertretungsgesetz seine Mitarbeiter-Interessen mitzuvertreten. Hier soll die CDU/CSU Arbeitnehmergruppe im Bundestag aktiv werden. Im zweiten Antrag geht es darum, dass der Gesetzgeber jetzt energisch dafür sorgt, dass die Energiesicherheit für Bürger und Industrie gewahrt bleibt.

Der dritte Antrag beschäftigt sich mit dem neuen CDU-Grundsatzprogramm. Hier wurde beschlossen, dass sich die Mutterpartei zur Tarifautonomie und deren Stärkung bekennt und diese fördert. Auch beinhaltet der Antrag ein klares Bekenntnis zum Gewerkschaftspluralismus, wie er im §9.Abs.3 Grundgesetz festgeschrieben ist. Die CDA Mitglieder in der CDU-Grundsatzkommission wurden aufgefordert, in diesem Sinne aktiv zu werden.

Ulrich Bösl zeigte sich mit dem Verlauf und den Ergebnissen der CDA Bundestagung höchst zufrieden. ■

[ub]



v.l. Michael Wolters, Ulrich Bösl

INFLATIONSAUSGLEICHSGESETZ

SCHLUSS MIT LINDNERS WAHLGESCHENKEN FÜR BESSERVERDIENENDE

Der CGB-Landesverband Bremen spricht sich gegen das von Bundesfinanzminister Lindner geplante „Inflationausgleichsgesetz“ aus. Nach den Plänen des Ministers werden hauptsächlich hohe Einkommen entlastet. Die kalte Progression darf nicht als Vorwand für Klientelpolitik ausgenutzt werden.

Mit seinem geplanten „Inflationausgleichsgesetz“ präsentiert sich Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP) einmal mehr als Lobbyist der Wirtschaft und der Besserverdienenden. Er sperrt sich nicht nur gegen die Einführung einer Übergewinnsteuer, wie sie in anderen EU-Ländern bereits existiert, sondern nimmt jetzt auch die kalte Progression zum Anlass für ein Gesetzespaket, dass vor allem Bezieher hoher Einkommen zugutekommen würde.

Der auch vom CGB immer wieder geforderte Ausgleich der steuerlichen Mehrbelastung der Beschäftigten durch die Nichtanpassung der Steuertarife an die Inflation, die sogenannte kalte Progression, darf nicht als Vorwand für Klientelpolitik genutzt werden. Angesichts einer Inflationsrate, die durch Lohn- und Einkommenssteigerungen oder Rentenanpassung auch nicht annähernd ausgeglichen wird, sowie der beschlossenen Gasumlage, die die Gaspreise weiter in die Höhe treibt, bedarf es nach Auffassung des CGB vorrangig direkter finanzieller Hilfen, insbesondere für Haushalte mit niedrigem Einkommen. Der CGB verweist darauf, dass rund 30 Prozent aller Haushalte in Deutschland die für dieses Jahr zu erwartenden Energiekostennachzahlungen aus ihrem laufenden Einkommen bestreiten müssen, da sie über keinerlei Sparguthaben oder Rücklagen verfügen.

CGB-Landesvorsitzender Peter Rudolph: „Wer seinen Lebensunterhalt vollständig aus laufenden Einnahmen bestreiten muss, ist von einer hohen Inflationsrate besonders betroffen und kann durch Mietpreissteigerungen und Forderungen nach Energiekostennachzahlung aufgrund sprunghaft gestiegener Gaspreise in existentielle Schwierigkeiten geraten. Ich verweise nur auf die Stadtwerke Essen, die zum Januar 2023 eine Gaspreiserhöhung um fast 100 Prozent angekündigt haben, in der die im Herbst fällige Gasumlage noch gar nicht berücksichtigt ist. Bei einem durchschnittlichen Gasverbrauch von 11.200 Kilowattstunden für eine 80 Quadratmeter große Wohnung - durchschnittliche Wohnungsgröße in Bremen - bedeutet die Preiserhöhung für die Mieter Mehrkosten von 784 Euro im Jahr. Solche Preiserhöhungen können Haushalte mit niedrigem Einkommen nicht alleine stemmen. Deshalb ist schnelle Hilfe angezeigt.“

Als Instrumente für eine schnelle finanzielle Hilfe kommen für den CGB insbesondere eine weitere Energiepauschale sowie die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung vorgeschlagene Gaspreiskegelung in Betracht, wobei die Energiepauschale diesmal nicht auf einkommenssteuerpflichtige Beschäftigte beschränkt bleiben darf, sondern auch Mini-Jobbern, Hartz IV-Bezieher und Renten-Empfänger zugutekommen muss. ■

[pr]

CGBCE LUDWIGSHAFEN

VERABSCHIEDUNG VON INGO DOMIDIAN

Die CGBCE Ludwigshafen verabschiedet ihr langjährige aktives Fraktionsmitglied Ingo Domidian in den wohlverdienten Ruhestand.

Wir haben uns im Juni von unserem langjährigen Fraktionsmitglied Ingo Domidian verabschiedet.

Ingo trat 1989 in die BASF SE ein. In seinem beruflichen Werdegang arbeitete Ingo in unterschiedlichsten Betrieben. Bei seiner letzten Arbeitsstelle war er für die Verpackung von Pflanzenschutzmittel zuständig.



Foto: Ingo Domidian

In der Fraktion der CGBCE war Ingo über 25 Jahre aktiv mit dabei. Bei diversen Toraktionen, Verteilaktionen oder auch als Wahlhelfer bei Betriebsratswahlen war stets Verlass auf ihn.

Auch das Bildungsangebot des Franz-Röhr-Bildungswerk nahm Ingo gerne in Anspruch. Er besuchte regelmäßig das Seminarhaus in Kirkel. Die dort vermittelten Themen brachte er immer gut in die Fraktionsitzungen mit ein.

Wir wünschen Ingo noch mal auf diesem Wege alles Gute für die Zukunft und einen langen und gesunden Ruhestand.

**Bleibt so wie Ihr seid
und vor allem ein gesunder Ruhestand!**

CGBCE LUDWIGSHAFEN

DIE CGBCE BETRIEBSRÄTE STELLEN SICH VOR

Bei der zurückliegenden Betriebsratswahl konnte die CGBCE bei BASF SE am Standort Ludwigshafen wieder erfolgreich zwei Mandate erringen. Nun stellen sich die beiden Betriebsratsmitglieder der CGBCE vor.



René Dietz

Portrait René Dietz

Hallo, mein Name ist René Dietz und ich möchte mich kurz vorstellen.

Ich habe meine Ausbildung zum Anlagenmechaniker im Jahr 2000 abgeschlossen. Danach arbeitete ich bis 2004 in verschiedenen Betrieben. Im Februar 2004 begann ich dann mit der Umschulung zur Werkschutzfachkraft. Beim Werkschutz war ich bis zu meiner Wahl zum Betriebsrat 2022 beschäftigt.

Seit über 20 Jahre bin ich gewerkschaftlich organisiert und begleite auch bis zuletzt das Amt der Vertrauensperson. Mir war es schon immer wichtig, allen Beschäftigten der BASF persönlich zu helfen.

In meiner neuen Position als freigestelltes Betriebsratsmitglied begleite ich die Positionen im Sozialausschuss und im Kündigungsschutzausschuss. Ich freue mich auf die reizvolle Arbeit in neuer Funktion. Ziel ist es für mich ein kompetenter Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen zu sein. Die Kommunikation und Hilfestellung für alle stehen dabei im Vordergrund. Auch im privaten Bereich gehört es zu meiner Persönlichkeit anderen Menschen zu helfen.



Thorsten S. Verlohner

Portrait Thorsten Stephan Verlohner

Hallo, mein Name ist Thorsten Stephan Verlohner, und ich möchte mich ebenfalls kurz vorstellen.

Vor 31 Jahren begann ich bei der BASF meine Ausbildung als Chemielaborant. Nach sieben Jahren in einem produktionsbegleitenden Labor für Kunststoffe kam ich über die Wasser-/Dampfüberwachung sowie Hafens- und Tanklageranalytik zur Umweltanalytik. Bis 2017 arbeitete ich dort im Schichtdienst. Seit 2018 bin ich, neben meiner Tätigkeit als Laborassistent, auch Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragter.

Schon seit Beginn meiner beruflichen Tätigkeit bin ich Mitglied in der Christlichen Gewerkschaft. Etwas anderes wäre für mich nie in Frage gekommen. Seit Ende 2018 bin ich eine der stellvertretenden Vertrauenspersonen für Mitarbeitende mit Behinderung. Im Oktober 2021 rückte ich für den Kollegen Klaus Bauer in den Betriebsrat nach. Neben dem im März wiedererlangten Mandat dort erledige ich weiterhin meiner Labor- und Sicherheitsarbeit.

Im Betriebsrat bin ich Mitglied der Ausschüsse für Arbeits- und Gesundheitsschutz (Strahlenschutzkommission) sowie Entgelt- und Arbeitsorganisation (Kommission für Erschwernisse und Lästigkeiten).

Seit 23 Jahren bin ich Kommunalpolitiker. Die letzten acht Jahre davon Beigeordneter meiner Heimatgemeinde, mit Aufgaben im sozialen Bereich.

Gerne bringe ich meine dort erlangten Erfahrungen und Kenntnisse in meiner neuen Funktion als Betriebsrat ein. Meine Devise lautet: „Den Menschen in den Mittelpunkt stellen und ein offenes Ohr haben.“

[rd]

Persönlich. Menschlich. Nah.

[rd]

RÄTSELSEITE

gelbliches Pferd	Maschinensatz	handwarm	Bewohner der Schweiz. Hauptst.	veraltet: Zahnarzt	scheuern, raspeln	ein Bindewort	Trinkgefäß	s. geben lassen und mitnehmen	Stück vom Ganzen	per Anhalter reisen			
				Preisnachlass									
essbare Geflügelinnerei						8							
Riemen		9		Insel im Golf von Neapel									
nicht dieses, sondern ...		Element, Metall, Staat in Afrika				Barrenstange		2					
	11			Trag- u. Reittier in südl. Ländern					Witwe bei „Max und Moritz“				
botan. Anlage					6	Teil des Weinstocks							
kurz für: an dem			<p>Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum 21. Oktober 2022 an:</p> <p>DGZ-Magazin Postfach 70 01 51 70571 Stuttgart oder E-Mail an: raetsel@cgm.de</p> <p>Unter den richtigen Einsendungen werden zehn Gewinner durch Losentscheid ermittelt. Es können nur Einsendungen mit vollständiger Privatanschrift berücksichtigt werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter einer CGB-Gewerkschaft sind nicht teilnahmeberechtigt.</p>						3				
Zeichen für Titan							frz.: nein			span. Hafenstadt			
gemauertes Ufer	saff, nicht hungrig									Zeichen für Terbium			
Zeichen für Pascal										in der Nähe von	drückende Wärme		
angebl. Schneemensch i. Himalaja		Zeichen für Tantal				Zeichen für Antimon (Stibium)			7				
			eingeführte Waren	Ausruf der Enttäuschung		Investor	Gartenwerkzeug	Zeichen für Calcium					
Wattebausch		10				Stadtteil von London							
Teil eines Gedichts		Zersetzungsschicht a. Eisen	Ohrschmuck Epidemie im 14. Jh.					Tongefäß	Eingang, Öffnung				
						plötzlich auftretend							
Feldbahnwagen				loyal, ergeben					5				
nord-europ. Binnenmeer			1			Nachtvogel							
veraltet: ständig				Zweikampfsportler					4				

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

Sudoku-Rätsel

... der japanische Rätselspaß ...
Das Diagramm ist mit den Zahlen 1 bis 9 aufzufüllen. Dabei darf jede Zahl in jeder Zeile und jeder Spalte und in jedem 3-x-3-Feld nur einmal vorkommen. Viel Vergnügen bei diesem japanischen Rätselspaß.

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

J ■ ■ ■ F ■ W ■ ■ ■ ■
 ■ A ■ L ■ T ■ E ■ R ■ N ■ A ■ T ■ I ■ V ■ E ■
 ■ P ■ A ■ R ■ K ■ A ■ ■ N ■ M ■ A ■ R ■
 ■ A ■ X ■ E ■ L ■ ■ I ■ S ■ L ■ A ■ N ■ D ■
 ■ N ■ S ■ A ■ M ■ S ■ T ■ A ■ G ■ E ■
 P ■ I ■ L ■ O ■ T ■ I ■ N ■ D ■ E ■ N ■
 ■ S ■ R ■ T ■ Y ■ P ■ E ■ ■ I ■ ■
 T ■ C ■ M ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 ■ H ■ I ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 ■ ■ ■ L ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 A ■ U ■ A ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 ■ M ■ N ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 A ■ B ■ O ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
 ■ A ■ ■ ■ S ■ ■ ■ C ■ ■ ■ U ■ M ■
 S ■ U ■ R ■ F ■ E ■ R ■ ■ A ■ N ■ D ■ R ■ E ■
 ■ ■ O ■ ■ Q ■ U ■ O ■ T ■ E ■ ■ I ■ ■
 ■ W ■ A ■ R ■ U ■ M ■ ■ W ■ U ■ E ■ S ■ T ■
 ■ I ■ D ■ E ■ E ■ ■ K ■ A ■ E ■ L ■ T ■ E ■
 ■ R ■ I ■ N ■ N ■ S ■ A ■ L ■ ■ B ■ I ■ S ■
 ■ R ■ E ■ I ■ Z ■ ■ A ■ K ■ Z ■ E ■ N ■ T ■

Auflösung der letzten Ausgabe

s1220-72 Sommerhitze

Germelmann / Matthes / Prütting

Arbeitsgerichtsgesetz: ArbGG

Kommentar

10. neubearbeitete Auflage 2022, 1849 Seiten,

Hardcover, 169,- €

ISBN 978-3-406-78416-3

<https://www.beck-shop.de/germelmann-matthes-pruetting-arbeitsgerichtsgesetz-arbgg/product/33320953>

Der Kommentar ist eine in sich geschlossene Darstellung der jeweiligen Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes unter Verweisung auf Kommentierungen zur ZPO. Diese beantwortet auch spezielle Fragen und macht vor allem deren Zusammenhänge mit dem Zivilprozessrecht deutlich. Der Kommentar bietet alle relevanten Urteile der unterschiedlichen Instanzen sowie Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Er liefert ausführliche Fachliteratur zu Verfahrensfragen und erleichtert mit seinem ausführlichen Stichwortverzeichnis den Zugang. Wertvolle Anhänge zu speziellen Schlichtungsverfahren, wie zum Beispiel zur Einigungsstelle, bieten Hilfestellung bei Detailfragen. Die Neuauflage berücksichtigt außerdem die neuesten Entwicklungen im Arbeitsgerichtsverfahren.

Wie gewohnt bietet auch die 10. Auflage des Praxiskommentars **eine ausführliche und umfangreiche Hilfe** für alle, die sich mit der Praxis des Arbeitsgerichtsverfahrens befassen.

Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht

Germelmann · Matthes · Prütting

Arbeitsgerichtsgesetz

10. Auflage

**NOMOSKOMMENTAR**

Däubler | Hjort
Schubert | Wolmerath [Hrsg.]

Arbeitsrecht

Individualarbeitsrecht mit
kollektivrechtlichen Bezügen

Handkommentar

5. Auflage



Nomos

Däubler / Hjort / Schubert / Wolmerath

Arbeitsrecht

Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen
Handkommentar

Herausgegeben von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, RA Jens Peter Hjort, FAArbR,
RA Michael Schubert, FAArbR, RA Dr. Martin Wolmerath

5. Auflage 2022, 3348 Seiten, gebunden, 149,-€, ISBN 978-3-8487-7630-6

www.nomos-shop.de/isbn/978-3-8487-7630-6

Der Handkommentar behandelt alle relevanten Gesetze für die Beratung von Arbeitnehmern. Er zeigt argumentationssicher die Spielräume für die Umsetzung von Arbeitnehmerpositionen auf und lotet aus, was vor Gericht Bestand hat. **Der Kommentar ist eine wertvolle und umfangreiche Unterstützung für alle in der Praxis des Arbeitsrechts.**

Die neue 5. Auflage berücksichtigt alle Neuregelungen der letzten Legislaturperiode. Diese war stark durch die Pandemie-Gesetzgebung geprägt. Kommentiert sind alle neuen Regelungen in den Bereichen Kurzarbeit, Homeoffice, Arbeitnehmerentsendung, Betriebsrentenstärkung Arbeitsschutzkontrolle, Betriebliche Mitbestimmung und Betriebsratswahlen, Elektronischer Rechtsverkehr sowie Ausbildungsvergütung und Weiterbildung.

Gänzlich neu sind die Kommentierungen zu EntgTranspG, BDSG/DS-GVO, GeschGehG, GSA Fleisch. Die neuen Arbeitsbedingungen-Richtlinie, die Whistleblower-Richtlinie sowie die Richtlinie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nimmt die Neuauflage bereits in den Blick.

Seminarübersicht 2022 für Betriebsräte, Wahlvorstände und Schwerbehindertenvertreter

Monat	Seminartitel	Seminarort	Zielgruppe*
27.-29	Neu im Betriebsrat	Leonardo Hotel Karlsruhe	BR
Juli			
04.-07.	Kontrollaufgaben d. Betriebsrats – Arbeitsbedingungen konsequent überwachen	Flemming Hotel Main Riverside, Frankfurt	BR, SBV
11.-13.	Einstiegsseminar Rhetorik- und Kommunikationstraining	NH Hotel Altstadt, Köln	BR, SBV
25.-27.	Neu im Betriebsrat	Katholisch-Soziales-Institut, Bonn/Siegburg	BR
August			
September			
06.-09.09	Betriebsverfassungsrecht 2	Panorama Hotel, Schweinfurt	BR, SBV
13.-16.	Arbeitsrecht 1	Mercure Hoitel, Wiesbaden	BR, SBV
20.-23.	Arbeitsrecht 1	Holiday Inn, Mannheim	BR, SBV
26.-30.	Betriebsverfassungsrecht 1	Dorint Kongresshalle, Augsburg	BR, SBV
Oktober			
10.-14.	BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement	Hotel Holzapfel, Bad Füssing	BR, SBV
17.-19.	Betriebsrat 4.0 – Die Zukunft der Betriebsratsarbeit	Frankfurt	BR, SBV
17-19.	Einstiegsseminar Rhetorik- und Kommunikationstraining	Frankfurt	BR, SBV
24.-26	Einstiegsseminar ERA - Entgeltrahmenabkommen	RiKU-Hotel, Neu-Ulm	BR, SBV
25.-28.	Betriebsverfassungsrecht 1	Riku-Hotel, Göppingen	BR, SBV
November			
07.-11.	Arbeitsrecht 1	Park Inn By Radisson Nürnberg	BR, SBV
15.-18.	Betriebsverfassungsrecht 2	Dorint Hotel Würzburg	BR, SBV
22.-25.	Betriebsverfassungsrecht 1	Hotel Kaiserhof, Hannover	BR, SBV
22.-25.	Betriebsverfassungsrecht 2	Hotel Kaiserhof, Hannover	BR, SBV
29.11-02.12	Arbeitsrecht 2	Mercure Hotel, Saarbrücken	BR, SBV
Dezember			
05.-07	Einstiegsseminar Rhetorik- und Kommunikationstraining	Hotel Ullrich, Bad Kissingen	BR, SBV
13.-16.12	Arbeitsrecht 2	Pentahotel Hotel, Kassel	BR, SBV

*Zielgruppenlegende: BR= BetriebsrätInnen, SBV= Schwerbehindertenvertretung

Seminare für Mitglieder des Vertrauenskörper und BildungsurlauberInnen

Monat	Seminartitel	Seminarort	Zielgruppe*
Juni			
23.-25.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK II	Arthotel Ana Aura Aystetten	VK
Juli			
27.-29.	Rhetorikschulung - VK IV	Bildunszentrum Kirkel	Vertiefungsseminar für den VK
August			
September			
01.-02.	Mobilität und Stadtplanung im 21. Jahrhundert -Wie kann die Mobilität der Zukunft aussehen"	Berlin	BU
05.-09.	Sozialrecht	Bildungszentrum Kirkel	VK
12.-15.	Europas Luft atmen - Straßbourg entdecken	Frankreich/Straßbourg	BU
22.-24.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK III	Kolping Hotel Schweinfurt	VK
Oktober			
04.-06.	Die Schlacht um Verdun	Frankreich/Verdun	BU
13.-15.	Rhetorikschulung - VK IV	Ibis Nürnberg City am Plärrer	Vertiefungsseminar für den VK
17.-21.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK I	Bildungszentrum Kirkel	VK
24.-28.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK I	Bildungsstätte der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen	VK
November			
14.-16.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK II	Elebnisgastronomie Eigeltingen	VK
17.-18.	Die Macht der Sprache	Elebnisgastronomie Eigeltingen	BU
21.-25.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK I	Bildungszentrum Kirkel	VK

*Zielgruppenlegende: BU= BildungsurlauberInnen ,VK= Mitglieder des Vertrauenskörper



SEMINAR FÜR ERSATZMITGLIEDER DES BETRIEBSRATS
IN BERLIN

EINFÜHRUNG IN DAS BETRIEBS- VERFASSUNGSRECHT I UND II

Im Kompaktseminar der BIOTRONIK Corporate Services SE, setzen sich die teilnehmenden Ersatzmitglieder des Betriebsrats mit dem Betriebsverfassungsrecht I und II auseinander.

Vom 20.06.-24.06.2022 fand das In House Kompaktseminar „Bet-
trVG I +II für Ersatzmitglieder des Betriebsrats“, konzipiert für die
BIOTRONIK Corporate Services SE, in Berlin statt. Unter der Semi-
narleitung von Martin Gerhard, CGM Bundesgeschäftsführer und
Jurist, setzten sich die Teilnehmenden mit den Schwerpunkten
Betriebsverfassungsrecht, die Kosten und der Sachaufwand des
Betriebsrats, dessen Kontroll- und Überwachungsaufgaben, sowie
den Mitbestimmungsrechten in persönlichen wie sozialen Angele-
genheiten auseinander.

Thematisch wurde ebenfalls die Vorbereitung und Durchführung
von Sitzungen erarbeitet und die Zusammenarbeit zwischen dem
Betriebsrat und Arbeitgebenden, sowie Gewerkschaften behan-
delt. Außerdem setzten sich die Teilnehmenden im Rahmen des
Seminars mit der aktuellen Rechtsprechung des BAG und der



Instanzen auseinander.

Als Highlight des Seminars besuchten die Seminarteilnehmenden
gemeinsam am 23.06. das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg.
Dabei wohnten sie am Vormittag verschiedenen Verhandlungen
als stille Beobachtende im Sitzungsraum bei. Die zuständige
Arbeitsrichterin nahm sich dabei die Zeit vor Verhandlungsbeginn
jeweilige Fallbeschreibungen und Hintergrundinformationen für die
Teilnehmenden zu erläutern. ■

BETRIEBSRATSSCHULUNG IN KARLSRUHE

EINSTIEGSSEMINAR FÜR NEUE BETRIEBSRÄTE

Im Juni erhielten die Teilnehmenden des Seminars „Neu im Betriebsrat“ erste Einblicke in das Betriebsverfassungsrecht und Arbeitsrecht.

Durch das dreitägige Seminar „Neu im Betriebsrat“, welches vom
27.06 bis 29.06.2022 in Karlsruhe stattfand, erhielten die Teilneh-
menden eine schnelle und gründliche Einarbeitung in die Schwer-
punktaufgaben des Betriebsrats. Als Referent war der CGM-Ges-
chäftsführer Ulrich Striegel tätig.

Im Seminar wurden explizit betriebsverfassungsrechtliche und ar-
beitsrechtliche Grundkenntnisse vermittelt. Im Bereich Betriebsver-
fassungsrecht wurden die neuen Betriebsräte in den Themen Mit-
bestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei wirtschaftlichen, sozialen
und personellen Maßnahmen, Organisation und Rechtstellung des
Betriebsrats, sowie besonderem Kündigungsschutz, Arbeitsbefrei-
ung, Freistellung und Geheimhaltungspflicht geschult.

Zum Arbeitsrecht vermittelte das Seminar den Teilnehmenden so-
wohl Wissen über den Einzelarbeitsvertrag, das Verhältnis von

Tarifvertrag und Gesetz zueinander, als auch über den Abschluss,
den Inhalt und die Beendigung eines Arbeitsvertrags.

Neben der thematischen Auseinandersetzung mit betriebsrats-
relevanten Inhalten, rundete am
Abend des 28.06 ein Stadtrund-



[/c] gang in Karlsruhe den Seminaaraufenthalt ab.

Durch die Absolvierung des Seminars „Neu im Betriebsrat“ sind die
Teilnehmenden nun gut vorbereitet für anschließende Vertiefungs-
seminare in den Grundlagenbereichen Arbeitsrecht I und Betriebs-
verfassungsrecht I. ■

[/c]

VK-II-SCHULUNG IN AYSTETTEN BEI AUGSBURG

SCHULUNG IN AYSTETTEN

Vertrauensleute aus unterschiedlichen Bezirken der CGM in Bayern, kommen nach Aystetten bei Augsburg, um auf einer Vertrauensleuteschulung II. des Franz-Röhr-Bildungswerks ihr Grundlagenwissen zu erweitern.

Zur Vertrauensleuteschulung „Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz“, Stufe 2, „Meine Stimme im Betrieb“, hatte das Franz-Röhr-Bildungswerk in das Arthotel ANA Aura nach Aystetten, bei Augsburg, geladen. Von Donnerstag, den 23.06.2022, bis Samstag, den 25.06.2022, waren die Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Betrieben zusammengekommen, um weiter an ihrem Grundlagenwissen zu arbeiten. Aufbauend auf dem Fundament der ersten Schulung, führten die Themen Arbeitsrecht II, Tarifverträge II, Mitbestimmung II und Wahlen, zu einem vertieften Verständnis der benannten Themen. Insbesondere der aktive Austausch im Gruppengespräch sowie die Bearbeitung von Fallbeispielen aus allen Bereichen sorgten für eine fundierte Wissensvermittlung. Die Themenschwerpunkte wie zum Beispiel die Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag, die Entstehung von Tarifverträgen und das Streikrecht schafften hierzu ein breiteres Verständnis für die Grundlagen der Vertrauensleutearbeit bei jedem Teilnehmer. Durch Verknüpfungen mit bereits vorhandenem Wissen der Kolleginnen und Kollegen, mit Fällen aus der Praxis wurde sowohl das Arbeitsrecht als auch das Betriebsverfassungsrecht bei allen vertieft und in seiner praktischen Anwendung weiter nutzbar gemacht.

Neben der Wissensvermittlung während der Schulung bot die gesamte Veranstaltung auch den Raum für einen umfangreichen Erfahrungsaustausch. Die gemeinsamen Abende, aber auch die persönliche Begegnung am Rande, boten Gelegenheiten zur Diskussion über die erlernten Themen und die privaten Hintergründe jedes Einzelnen. Tagesaktuelle Themen, wie der Krieg in der Ukraine, die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro, oder die in der Diskussion befindlichen Maßnahmen für den „Corona Herbst“, bildeten die Grundlage für einen angeregten politischen Austausch unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Natürlich waren auch die gerade zu Ende gegangenen Betriebsratswahlen ein aktuelles Diskussthemata für die Kolleginnen und Kollegen aus allen Betriebsgruppen. Auch diesmal beschrieben alle Beteiligten den offenen Austausch als einen wichtigen Punkt dieser Art von Schulungen.



Am Ende war die einhellige Meinung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der Schulung profitiert zu haben. Eine Einladung, zu den noch ausstehenden Schulungen des FRBW für 2022 wurde begeistert angenommen. ■

[kr]

VK-I-SEMINAR IN SCHWEINFURT VOM 02. BIS 04. JUNI

SEMINAR IN SCHWEINFURT

Nach ihrem Umzug vor einem Jahr haben die neuen Räumlichkeiten der Geschäftsstelle Schweinfurt ihre Tauglichkeit als Seminarräume vollumfänglich unter Beweis gestellt. Das erste Seminar - eine Vertrauensleuteschulung - war für alle Teilnehmer eine runde Sache.

Vor ziemlich genau einem Jahr verließ die CGM-Landesgeschäftsstelle Bayern ihre Räumlichkeiten in der Bauerngasse 8 und fand in der Zehntstraße 2 neue Geschäftsräume. Hier bezog man ein Objekt, welches neben den benötigten Büro-, Lager- und Archivflächen sowie den notwendigen Sanitär- und Sozialräumen vor allem auch über einen großzügig geschnittenen und lichtdurchfluteten Besprechungsraum verfügt, welcher mit einem Konferenztisch bestückt sowie der notwendigen Seminartechnik ausgestattet wurde und in welchem neben Bezirksvorstandssitzungen und Besprechungen von Betriebsgruppenführungen nun auch Vertrauensleuteschulungen oder vergleichbare Seminare bis zu einer Größe von 12 bis 14 Teilnehmern unkompliziert stattfinden können, ohne, dass man hierzu auf externe Räumlichkeiten zurückgreifen müsste.

Erstmalig getestet wurde diese neue Möglichkeit eines Schulungsangebotes in den eigenen Räumen anlässlich eines Vertrauensleute-I-Seminars vom 02. bis zum 04. Juni.

Insbesondere die räumliche Nähe zum Hotel „Stadtvilla Central“, welches externen Seminarteilnehmern direkt neben der Geschäftsstelle moderne und gutausgestattete Zimmer zu einem fairen Preis anbietet aber auch zum Schweinfurter Brauhaus am Marktplatz, welches die Verköstigung der Seminarteilnehmer mit qualitativ hochwertiger aber dennoch bodenständiger Küche gewährleistet, hat sich absolut bewährt und machte aus dem Seminarangebot in der Geschäftsstelle – auch nach Aussage der Seminarteilnehmer – eine runde Sache.

Die Versorgung der Seminarteilnehmer mit Kaffee und Gebäck für die obligatorischen Pausen sowie kleinen Snacks, Joghurts und allerlei Tagungsgetränken konnte die Geschäftsstelle selbst organisieren und so dafür sorgen, dass dieses Seminar in der Qualität auch so manchem externen Anbieter in nichts nachstand! ■

[sche]



DGZ Deutsche Gewerkschafts-Zeitung

Magazin der Christlichen Gewerkschaften

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)

Vorsitz: Reiner Jahns
Postfach 70 01 51
70571 Stuttgart
Tel.: 0711 2484788-0
Fax: 0711 2484788-21
www.cgm.de
info@cgm.de

Gewerkschaft für Kunststoff-gewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH)

Vorsitz: Günter Höhn
Bielefelder Straße 6
33104 Paderborn
Tel.: 05254 8046-74
Fax: 05254 8046-75
www.gewerkschaftgkh.de
info@gewerkschaftgkh.de

Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner (CGDE)

Vorsitz: Rudolf Bruns
Ursulinenstraße 63a
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 92728-50
Fax: 0681 92728-43
www.cgde.de
cgde@cgm.de

Bund der Hotel-, Restaurant- und Caféangestellten (Union Ganymed)

Vorsitz: Rainer Burgunder
Bürgerstraße 15
47057 Duisburg
Tel.: 0203 23447
Fax: 0203 287644
info@union-ganymed.de

Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE)

Vorsitz: Werner Benedix
Ursulinenstraße 63a
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 92728-10
Fax: 0681 92728-43
www.cgbce.org
info@cgbce.org

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD)

Vorsitz: Günter Eickmeier
Bürgerstraße 15
47057 Duisburg
Tel.: 0203 23447
Fax: 0203 287644
BIGD@cgm.de

Herausgeber

Christliche Gewerkschaft Metall
f.d. gf. HV Reiner Jahns
Jahnstraße 12
70597 Stuttgart
Tel.: 0711 2484788-0 | Fax: -21
info@cgm.de
www.cgm.de

Redaktion

Ulrich Bösl (ub)
Leonardo Chiarelli (lc)
René Dietz (rd)
Daniel Horvath (dh)
Karsten Ristow (kr)
Peter Rudolph (pr)
Sebastian Scheder (sche)

Reiner Jahns (rj), rechtlich
für den Inhalt verantwortlich

Vertrieb DGZ

Marina Pörmann-Schmidt
info@cgm.de

Anschrift der Redaktion

DGZ-Magazin
Postfach 70 01 51
70571 Stuttgart
Tel. 0711 2484788-28
Fax 0711 2484788-21
www.gewerkschaftszeitung.info
info@gewerkschaftszeitung.info
ISSN 1434-1581

Gestaltung

ARTinspire
Industriestraße 70
33120 Hiddenhausen
www.artinspire.de

Druck

Wir machen Druck

Fotos

DGZ-Redaktion
Adobe Stock

Erscheinung

Die DGZ erscheint viermal jährlich im Eigenverlag der Christlichen Gewerkschaft Metall, Stuttgart. Der Bezugspreis beträgt jährlich 12 Euro zzgl. Zustellgebühr (für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten)

Redaktionsschluss: 21.10.2022 – 12 Uhr

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.

Die Redaktion entscheidet nach Einsenddatum und Aktualität über die Veröffentlichung der Artikel in der aktuellen oder darauf folgenden Ausgabe.



Werden Sie Mitglied

Aufnahmeantrag

Formular abtrennen und an Ihre Geschäftsstelle schicken:
per Fax, per Post oder einfach direkt abgeben.



* = Pflichtfeld

Bitte **gut leserlich** ausfüllen und an info@cgm.de senden oder gleich online ausfüllen unter www.cgm.de/aufnahmeantrag

Anrede* Frau Herr Divers

Name* Vorname*

Geburtsdatum* Familienstand* Kinder*

Straße*

PLZ, Ort*

Telefon E-Mail*

Berufsstand* Beschäftigte*r Auszubildende*r Rentner*in
 Ferienarbeiter*in Schüler*in/Student*in FSJ/BFD

Arbeitgeber* Standort*

Beruf

Krankenkasse

Übertritt von Mitglied derselben seit

Werber

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, die Satzung der Christlichen Gewerkschaft Metall zur Kenntnis genommen zu haben. Die Satzung ist unter www.cgm.de/satzung einsehbar.

* *
Ort, Datum Unterschrift

Mitgliedsart und -beitrag

Informationen zu den Mitgliedsarten entnehmen Sie bitte der aktuellen [Beitrags- und Leistungsordnung](#).

CGM für Arbeitnehmer (mind. 20 €) Young & Safe (mind. 6€)
 CGM für Rentner (mind. 8 €) Young & Free (0 €)

Meine Beiträge in Höhe von €/Monat sollen ab

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

von folgendem Konto abgebucht werden:

Kontoinhaber (Vorname, Name)*

IBAN* _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _ | _ _ _ _ _

SEPA-Lastschriftmandat

Hiermit ermächtige ich widerruflich die Christliche Gewerkschaft Metall mit Hauptsitz in 70597 Stuttgart, Jahnstr. 12, meinen Mitgliedsbeitrag mittels SEPA-Basislastschrift mit der **Gläubiger-ID DE24ZZ00000507720** einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der CGM auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Die Mandatsreferenznummer wird durch die CGM-Geschäftsstelle vergeben. Mandatsart: wiederkehrend

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. Ich bin davon unterrichtet, dass die CGM die entsprechenden Daten zu meiner Person unter Beachtung des Datenschutzes speichert.

* *
Ort, Datum Unterschrift Kontoinhaber

Datenschutz

Hiermit weisen wir gemäß EU-DSGVO darauf hin, dass zum Zweck der Mitgliederverwaltung Ihre angegebenen Daten in automatisierten Dateien gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Unsere Datenschutzerklärung finden Sie unter www.cgm.de/datenschutzerklaerung

Hiermit stimme ich der Datenschutzverordnung zu*:

* *
Ort, Datum Unterschrift

CGM

wünscht einen
schönen Feiertag

Persönlich. Menschlich. Nah.

Tag der Deutschen Einheit

