

ZWISCHEN SELBSTVERWIRKLICHUNG UND SELBSTAUSBEUTUNG

DAS UNTERNEHMERISCHE SELBST

Frauennetzwerk

MOBBING - Es kann jeden treffen und verursacht Millionenschäden

S. 10

BAG-Urteil

Rasche Regelung der allgemeinen Arbeitszeiterfassung gefordert

S. 16

Zum Rausnehmen

Kalender 2023 im Mittelteil

S. 14



*Frohe Weihnachten
und einen guten Rutsch
ins neue Jahr!*

Persönlich. Menschlich. Nah.

Reiner Jahns

eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse

muss immer den Menschen im Fokus haben

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Tarifverhandlungen für die Metalle- und Elektroindustrie laufen auf Hochtouren. Angesichts der hohen Energiekosten und der immer noch wachsenden Inflation ist ein weiterer Kaufkraftverlust nicht hinnehmbar. Bislang zeigen sich die Arbeitgeber jedoch nicht kompromissbereit. Die Verhandlungen sind festgefahren. Zur Unterstützung unserer Position wehren sich die Kollegen daher mit Mitteln des Arbeitskampfs wie Warnstreiks.

Beim Streik kommt es auf die Geschlossenheit der Belegschaft an. Dies ist heutzutage leider keine Selbstverständlichkeit mehr. Wir leben gefühlt in einer Zeit immer zunehmender Individualisierung. Dass dies gerade im Bereich der Arbeit jedoch nicht nur ein unbestimmtes Gefühl ist, zeigt der Leitartikel unserer neuen DGZ-Ausgabe. Er befasst sich mit der Theorie des unternehmerischen Selbst, welche die Entwicklung und Veränderung des gesellschaftlichen Leitbilds des Arbeitenden beschreibt. Dabei wird deutlich, heutzutage gilt, der Mensch ist ganz im neoliberalen Sinne gefordert, sich als selbstständiger Unternehmer in eigener Sache zu verstehen. Er soll sich selbst vermarkten. Dafür muss er sich stets selbstoptimieren. Wir als Gewerkschaft müssen überlegen, wie wir mit diesem dauernden Druck zur Selbstoptimierung in unserer Leistungsgesellschaft umgehen.

Wozu unter anderem Konkurrenzkampf und Druck führen können, zeigt uns ein weiterer, sehr lesenswerter Artikel des Frauennetzwerks. Dieser befasst sich mit dem Problem des Mobblings. Er macht deutlich, dass Mobbing kein Kavaliersdelikt ist. Es kann jeden treffen und verursacht jährlich wirtschaftliche Millionenschäden. Der Artikel führt eindrücklich vor Augen, wie Mobbing gerade Frauen als Risikogruppe betrifft und bedroht. Hier möchte das CGM-Frauen Netzwerk ansprechen und über das erhöhte Risiko aufklären. Ein Anliegen, das ich persönlich sehr unterstütze.

Ein weiteres wichtiges Thema, das vor allem die modernen Arbeitsformen betrifft, in denen der - nach dem unternehmerischen Selbst geprägte - Arbeiter heutzutage tätig werden soll, ist die Arbeitszeiterfassung. Hier hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) vor kurzem die Anforderungen des EuGH aus 2019 bestätigt. Ausführlich setzt



sich die neue DGZ daher damit auseinander, was diese Pflicht zur allgemeinen Erfassung der Arbeitszeit bedeutet. Deutlich ist, hier ist eine rasche gesetzliche Klarstellung und Regelung der Pflichten, die sich aus dem EuGH-Urteil ergeben, gefordert.

Dass das BAG die Arbeitszeiterfassung ganz bewusst aus dem Arbeitsschutz herleitet, darf dabei nicht unterschätzt werden. Die Erfassung der Arbeitszeit soll dem Schutz und der Gesundheit des Mitarbeiters dienen. Dies macht einmal mehr deutlich, eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse muss immer den Menschen im Fokus haben. Wir dürfen bei all den Veränderungen in der Arbeitskultur nicht vergessen, dass am Ende immer die Arbeit dem Menschen dienen und ihn befähigen muss. Dafür müssen wir uns als CGM einsetzen!

Glück auf!



INHALTSVERZEICHNIS DGZ 4-2022



- SEITE 2
- EDITORIAL
- INHALTSVERZEICHNIS
- TARIFGESCHEHEN
- TITELTHEMA
Das unternehmerische Selbst
- FRAUENNETZWERK
Mobbing

- 2 ■ MITTELTEIL
Kalender 2023
zum Herausnehmen 14
- 3
- 4 ■ STELLUNGNAHME
Rasche Regelung der allgemeinen
Arbeitszeiterfassung 16
- 6
- 7 ■ WISSENSWERTES
BAG-Pflicht zur allgemeinen
Arbeitszeiterfassung
3000 € steuerfrei -
wenn der Chef es zahlen kann 16
- 10 18

DGZ.

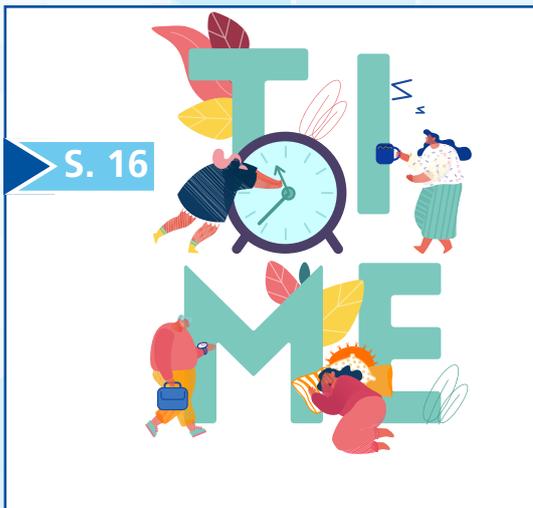
DEUTSCHE GEWERKSCHAFTS-ZEITUNG



S. 18



S. 19



S. 16



S. 22

- **CGM INTERN**
 - Bezirksverband Friedrichshafen/Ravensburg - Ehrungen 19
 - Bezirk NRW - Abschied Annette Nowak 20
 - Bezirkstag Westfalen 21
 - Bezirkstag Neckarsulm 21
 - Bezirkstag Sindelfingen 21
- **CGB**
 - Führungswechsel beim CGB Westfalen 22
 - CGB/CDA AG macht sich für Preisobergrenzen stark 23
- **BEKANNTMACHUNG** 23

- **FRBW**
 - Neu gewählte Betriebsräte treffen sich in Augsburg 24
 - Gut vorbereitet im Arbeitsrecht 24
- **RÄTSEL** 25
- **BUCHTIPPS** 26
- **IMPRESSUM** 27

ENTGELTTARIFVERTRAG ELEKTROHANDWERK NORD-DEUTSCHLAND

ENTGELTTARIFVERTRAG IM NORDEN GEKÜNDIGT

Im Elektrohandwerk hat die Christliche Gewerkschaft Metall im Bereich Norddeutschland (Niedersachsen, Bremen und Hamburg) den Entgelttarifvertrag gekündigt.

Der Landesverband Nord-Küste hat den Entgelttarifvertrag im Elektrohandwerk für die Tarifgebiete Niedersachsen, Bremen und Hamburg fristgerecht zum Jahresende (31.12.2022) gekündigt.

Die Tarifkommission rechnet in Anbetracht der hohen Teuerungsraten mit schwierigen und langwierigen Verhandlungen. Über den Stand der Tarifverhandlungen oder Ergebnisse werden wir auf der Website cgm.de informieren.

Tarifkommission Landesverband Nord-Küste ■



Bildnachweis © www.stock.adobe.com - 5475542 - Primabild

ENTGELTTARIFVERTRAG METALLHANDWERK NORD-RHEIN-WESTFALEN

STEIGENDE LÖHNE IM METALLHANDWERK IN NRW

Im Metallhandwerk in Nordrhein-Westfalen steigen die Löhne durch einen neuen Tarifvertrag zum 1. Oktober 2022.

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), Landesverband Nordrhein-Westfalen und der Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen einigten sich bei Tarifverhandlungen in Essen auf Erhöhungen der Löhne und Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen.

Der Tarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2022 in Kraft.

Die Laufzeit beträgt 16 Monate bis zum 31.01.2024.

Weitere Informationen erhalten Sie von den Kollegen vor Ort:

Geschäftsstelle Duisburg

Bürgerstraße 15
47057 Duisburg
Tel.: 0203 2 34 47
duisburg@cgm.de



ZWISCHEN SELBSTAUSBEUTUNG UND SELBSTVERWIRKLICHUNG

DAS UNTERNEHMERISCHE SELBST

Das unternehmerische Selbst beschreibt einen Drang zur steten Selbstoptimierung, der kein Ende kennt. Das unternehmerische Selbst ist zur Grundmaxime der derzeitigen Art zu handeln und zu wirtschaften geworden. Der Soziologe Ulrich Bröckling untersuchte dieses neoliberale Leitbild Anfang der 2000er Jahre als einer der Ersten. Bröckling stellte dabei fest, man kann sich dem unternehmerischen Selbst nicht entziehen. Denn es erklärt die Andersartigkeit immer zu einem Verkaufsargument. Trotzdem besteht die Möglichkeit das unternehmerische Selbst für eine sozialere Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen einzusetzen.

Bei der Bewertung von modernen Arbeitsformen, wie dem mobilen Arbeiten, muss immer das derzeitige vorherrschende gesellschaftliche Leitbild des Arbeitenden berücksichtigt werden. Denn je nachdem wie das jeweilig anzustrebende Leitbild aussieht, fällt auch die Bewertung von modernen Arbeitsformen aus.



Die Renaissance des Unternehmers

Entscheidend für die heute vorherrschende Situation ist die Entwicklung nach dem Ende des Kalten Kriegs. So lässt sich im Gefolge des Neoliberalismus seit den 1990er Jahren eine Renaissance des Unternehmers als Gesellschaftsideal ausmachen. Das Streben nach Selbstverwirklichung und wirtschaftlichem Erfolg wurde zum allgemeingültigen Gesellschaftsziel erhoben. Zugespitzt kann man diese Veränderungen zusammenfassen: Das Motto „Handle unternehmerisch!“ ist als Handlungsmaxime der Gegenwart zum neuen kategorischen Imperativ avanciert.

STREBEN
NACH SELBSTVERWIRKLICHUNG
& WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG

Bröcklings Betrachtungen

Diese neoliberale Entwicklung wurde unter anderem von dem Soziologen Ulrich Bröckling Anfang der 2000er Jahre wahrgenommen und mit dem Begriff des „unternehmerischen Selbst“ beschrieben. Laut Bröckling entsteht das unternehmerische Selbst, indem Gesellschaft und Staat die Herausbildung gewünschter Verhaltensweisen durch entsprechende Belohnungssysteme aktiv fördern.

Bröckling ging es bei seiner Beobachtung weniger um eine Beschreibung des tatsächlichen Verhaltens von Individuen. Das unternehmerische Selbst liefert eine theoretische Analyse, mit deren Hilfe man die Zusammenhänge von Wirtschaft, Gesellschaft und menschlicher Selbstgestaltung deutlich machen kann. Bröckling entwickelt dabei in seiner Theorie den Gouvernamentalitätsbegriff von Michel Foucault weiter. Foucault beschrieb mit Gouvernamentalität unterschiedliche Erscheinungsformen von neuzeitlichen Regierungen, die darauf abzielen bei Individuen und Kollektiven das Verhalten zu steuern.

STAAT
UNTERSTÜTZ DIESE
ENTWICKLUNG

Der Selbstständige als Arbeitsideal

Die Entwicklung wurde daher vom Staat mitunterstützt und gefördert. Jener schuf entsprechende Anreizsysteme, welche die Wiedereingliederung von Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt fördern sollten. Arbeitslose sollten sich als Unternehmer in eigener Sache verstehen. Sie sollten stärker dazu angeregt werden, ihre Arbeitskraft auf den Markt zu tragen und so selbst für ihr Leben und ihre Existenz Verantwortung zu übernehmen.

Das Ideal des Arbeitenden verschob sich somit immer mehr zum Selbstständigen, welcher mit geringer Absicherung und ohne feste Arbeitszeiten arbeitet. Die Vorteile dieser Selbstständigkeit lagen in der Autonomie, nichtentfremdender Arbeit sowie der Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Alles Ziele, welche heute in Zeiten von New Work verstärkt angestrebt werden. Jedoch mit dieser Entwicklung wurde auch klar, um erfolgreich als Selbstständiger auf dem Markt bestehen zu können, muss der einzelne seinen Marktwert stetig erhalten und immer weiter steigern.





Selbstverwirklichung durch Selbstoptimierung kann unter diesem Leistungsdruck schnell zur Selbstaussbeutung verkommen.

Man kann sich ihm nicht entziehen

Doch wie kann man diesen Schattenseiten begegnen? Etwa indem man sich der Leistungsgesellschaft verweigert? Das Problem ist, man kann sich dem Ideal des unternehmerischen Selbst nicht entziehen. Dieses Leitbild ist auf die gesamte Gesellschaft ausgedehnt. Und noch wichtiger, gleichzeitig erhebt das Ideal die Andersartigkeit und das Sich Entziehen immer zum einzigartigen Verkaufsargument. So unterwirft es sich immer wieder neu die Andersartigkeit. Selbst die Verweigerung wird so zum ökonomisch wertvollen Alleinstellungsmerkmal erhoben. Man kann daher auch im System keine Gegenposition beziehen.

Die Schattenseiten bekämpfen

Eine mögliche Art des Umgangs liegt vielleicht darin, die Schattenseiten immer wieder anzusprechen und zu veröffentlichen. Zugleich muss man auf die Beseitigung der Schattenseiten drängen, indem man sie mit einem Preis versieht. Das unternehmerische Selbst würde so aus ökonomischen Gründen zu einer Selbsthumanisierung getrieben werden. Die Grundmaxime des unternehmerischen Selbst könnte auf diese Weise dafür eingesetzt werden, Arbeitsbedingungen sozialer zu machen. ■

[dh]

AUSWEG

SELBSTHUMANISIERUNG DES UNTERNEHMERISCHEN SELBST

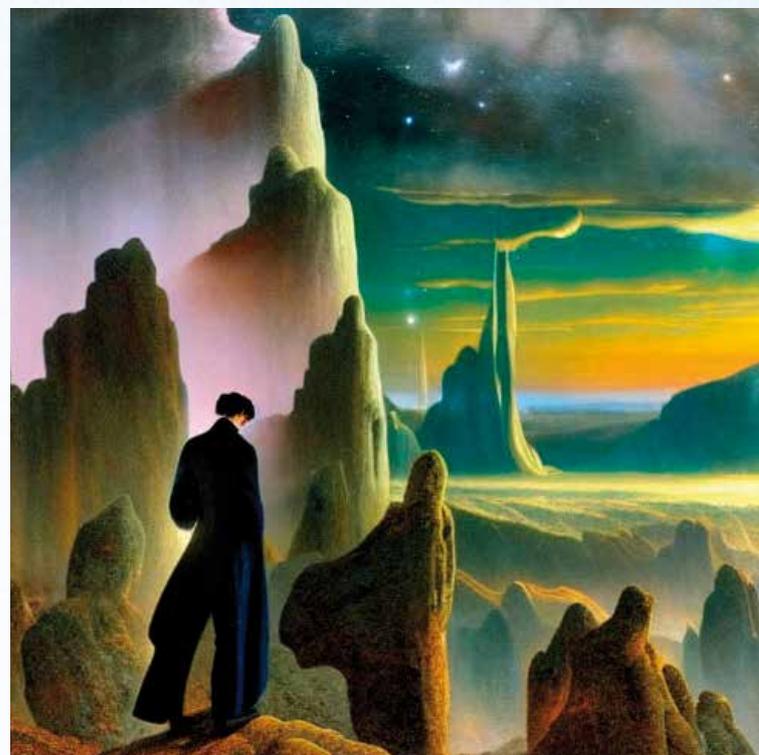
Die Ursprünge in der Ratgeberliteratur

Neben Staat und Gesellschaft unterstützen auch therapeutisches Fachpersonal und andere Berater die Entwicklung des unternehmerischen Selbst, indem sie dem Individuum helfen sich zu verwirklichen. Dadurch lernen Einzelne sich selbst besser zu steuern und können so ihren ökonomischen Erfolg steigern. Diese Entwicklung des unternehmerischen Selbst geschah zuerst im Bereich der Führungskräfte. Später wurde sie vor allem durch Ratgeberliteratur auch auf andere Beschäftigte und schließlich alle Personen und Lebensbereiche übertragen.

Das unternehmerische Selbst

Kurz gesagt bedeutet das unternehmerische Selbst, Menschen sollen ihr Potenzial entfalten, für sich Selbstverantwortung übernehmen und sich so selbst verkaufen. Um bessere Verkaufsargumente zu schaffen, soll der einzelne seine Einzig- und Andersartigkeit betonen und herausstechende Merkmale unterstreichen. Dieser Prozess der steten Selbstoptimierung kennt jedoch kein Ende. Er muss, um konkurrenzfähig zu bleiben, kontinuierlich ein Leben lang ablaufen. Denn der Einzelne wird das ganze Leben lang bewertet und muss fortlaufend Kompetenzen unter Beweis stellen.

Jedoch auch die dunklen Seiten des Drucks zur unternehmerischen Selbstoptimierung werden immer wieder deutlich. Denn nicht nur Mut zum Risiko und unternehmerisches Geschick sind Teil des unternehmerischen Selbst. Das unstillbare Gefühl „nicht zu genügen“ sowie die stete Angst, falsch oder unzureichend gehandelt zu haben gehören untrennbar zum unternehmerischen Selbst dazu. Die



WENN DESASTRÖSER PSYCHOTERROR
MITARBEITENDEN UND UNTERNEHMEN SCHWEREN SCHADEN ZUFÜGT

MOBBING!

CGM

CHRISTLICHE
GEWERKSCHAFT
METALL
Frauennetzwerk

Mobbing ist ein Problem, das jeden betreffen kann. Es ist kein Kavaliersdelikt und fügt auch Unternehmen erheblichen Schaden zu. Für Frauen ist Mobbing von besonderer Gefahr. Daher bringt das Frauennetzwerk der CGM „Connected Women at Work“ eine neue Initiative auf den Weg. Sie soll Betroffene stärken und die Prävention vorantreiben.

Es kommt immer wieder vor, dass eine Person oder eine Gruppe eine andere Person, die sich von der Norm abweichend verhält, attackiert. Der Arzt und Pionier der Mobbing-Forschung Peter-Paul Heinemann prägte seit den 1970er Jahren dafür den Begriff Mobbing. Mobbing ist ein Phänomen, das alle Teile unserer Gesellschaft erfasst. Mobbing am Arbeitsplatz beschäftigt mittlerweile ganze HR-Abteilungen und ist Forschungsgegenstand der Lehrstühle an unseren Universitäten. Die desaströsen Folgen für die Opfer sind in Ausmaß und Zahl so immens, dass eine psychologische Betreuung nicht mehr für alle gewährleistet werden kann.

Der Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2002 belegte, dass jeder 9. Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens mindestens einmal von Mobbing betroffen ist. Es gibt keinen „mobbingfreien“ Bereich im Arbeitsleben. Mobbing betrifft beide Geschlechter. Es kann wirklich jeden treffen. Der Report zeigt jedoch, dass die Anzahl der betroffenen Frauen deutlich höher liegt als bei den männlichen Kollegen. Eine weitere Erkenntnis des Reports stimmt ebenso nachdenklich. In Bezug auf das Alter sind unter 25-Jährige besonders häufig betroffen. So entwickelt sich eine Ausbildung oder ein Berufseinstieg schnell zum Martyrium.

Kein Kavaliersdelikt

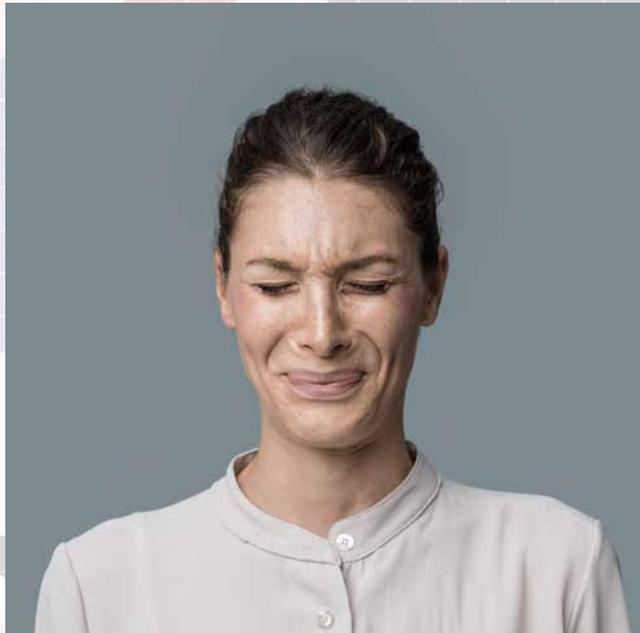
Mobbing ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein krankmachender Stressfaktor mit schwerwiegenden psychischen und physischen Folgen. Es beginnt im frühen Stadium des Mobbingablaufs oft mit Magen- und Darmbeschwerden, Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Schlafstörungen, leichten Verstimmungen. Nach einem Jahr Mobbing Erfahrungen leiden eine Vielzahl von Mobbingopfern an einer posttraumatischen Stressbelastung. Längerfristig können sich aufgrund der Traumatisierung neben einer generalisierten Angststörung, auch Depressionen und Drogenmissbrauch bei den Betroffenen entwickeln. Sieht das Mobbingopfer keinen Ausweg mehr, kann es sogar zum Suizid kommen. Der Psychologe und Mobbing-Forscher Heinz Leyman von der schwedischen Universität Umeå hat 39 Krankheitssymptome dem Mobbing zuschreiben können.

Auch für das Unternehmen gefährlich

Mobbende attackieren mit enormer Wut und Aggression die Anerkennung und den Selbstwert des Opfers. Mobbende sind kreativ und schaffen es immer wieder, wie einschlägige Studien belegen, durch Scheinbegründungen und „Mythen“, die sie über das Opfer verbreiten, ihr Mobbing in Gruppen gegen Einzelpersonen zu organisieren. Dabei wird oft das Wertesystem des Unternehmens durch ein Sub-Wertesystem, das die mobbende Gruppe **aufbaut**, unterlaufen.

Konflikte, die in ein Mobbing eskalieren, sind in der Folge nicht nur für das Opfer selbst, sondern auch für das Unternehmen brandgefährlich. Bei der Intervention durch Dritte und der Eigenwehr ist es wichtig, Ursache und Wirkung von Mobbing klar zu trennen. Die Mitarbeitenden werden durch die Mobbinghandlungen der Mobbenden in der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeschränkt oder behindert und nicht umgekehrt. Das ist ein entscheidender Punkt, damit die desaströsen Folgen dem tatsächlichen Verursacher angelastet werden können.

Mobbende sind Kostentreiber und gefährden den Erfolg der Unternehmen! Die volkswirtschaftlichen Schäden durch Mobbing in Deutschland liegen im zweitstelligen Milliarden-Euro-Bereich. Die Schätzungen liegen zwischen 15 und 30 Milliarden Euro.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com: 178579566 - stokkete

Mobbing als „Frauenthema“

Gehört Mobbing in den Kreis der sogenannten „Frauenthemen“? Leider ja! Denn der Mobbing-Report 2002 belegt, dass Frauen ein höheres Risiko tragen, gemobbt zu werden. Die erste weibliche Risikogruppe sind junge weibliche Auszubildende und Berufsanfängerinnen. Die Risikogruppe trägt ein doppeltes Risiko als Frau und junger Mensch im Unternehmen. Mobbing gefährdet hier das Erreichen des Ausbildungsziel sowie den gelungenen Start in das Arbeitsleben. Hier geht es um das Recht auf eine gute Zukunftsperspektive, das Recht auf eine gelungene persönliche Entfaltung und des persönlichen Erfolgs!

Frauen der Generation 50Plus

Aber auch ältere Frauen haben oft unter Mobbing zu leiden. Dies wurde vor allem auch in Gesprächen mit CGM-Betriebsräten und Vertrauenspersonen, die als Mobbingkonfliktberatende tätig sind, als auch mit Betroffenen in den Unternehmen deutlich. Dort zeigte sich, dass es offensichtlich eine weitere Gruppe von Frauen in den Unternehmen gibt, die ein höheres Risiko tragen, Opfer von Mobbing zu werden. Häufig sind es Frauen aus der Generation 50Plus, die Gefahr laufen, über eine sogenannte „kalte“ Kündigung entsorgt zu werden. Hier werden gezielte Schikanen eingesetzt, um diese Frauen so zu zermürben, bis sie von sich aus den Platz räumen und selbst kündigen. So können Sozialpläne aus Eigeninteresse unterlaufen werden. Manager können über das Bossing, d. h. wenn der Chef mobbt, teure Abfindungsangebote vermeiden.

Auch ein Thema für die Familie

In dem Kontext von Mobbing als „Frauenthema“ muss auch auf die Verletzlichkeit von Familien durch Mobbing und die dortigen Auswirkungen eingegangen werden. Frauen tragen bis heute die Hauptlast in der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Stellen sie sich vor, wie eine am Arbeitsplatz gemobbte Mutter in der Folge von Schikanen an Depressionen erkrankt, unter Angstzu-

ständen oder psychosomatischen Reaktionen leidet. Diese Belastungen wirken sich in der Folge ebenso negativ auf die psychische und physische Gesundheit der betreuten Kinder aus. Genauso prekär ist die Situation, wenn zu Hause Angehörige gepflegt werden. Pflege geht in der Regel über Jahre und ist unglaublich anstrengend. Erkrankungen, die durch Mobbing verursacht werden, belasten die Familien in ihrer ganzen Verletzlichkeit und gefährden die familiäre Fürsorge.

Was hilft dagegen?

Es gibt auch positive Beispiele, die Wege aufzeigen, wie in Unternehmen mit Konflikten besser umgegangen werden kann. Das erfahren wir von Betriebsrätinnen, insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen. Konflikte, auch wenn es durchaus mal lauter und ruppiger zugeht, bleiben hier im Rahmen. Es sind Unternehmen, und das hören wir immer wieder, die unter anderem durch ein verantwortungsbewusstes Gemeinschaftsgefühl in der Belegschaft getragen werden. Hier ist ein, mitunter auch beherzteres, Eingreifen mit einer Portion gesundem Menschenverstand ein bewährtes Rezept, um den Konflikt beizulegen und eine Eskalation ins Mobbing zu verhindern. Es ist diese Zivilcourage, die Darleys und Latañés in ihren 5-Stufenmodell des Hilfsverhaltens zusammengefasst haben und C. Kolodej in die Intervention bei Mobbing integriert.

- Schritt 1:** Sie, der potentielle Helfende, müssen erkennen, dass etwas passiert.
- Schritt 2:** Sie müssen das Ergebnis so interpretieren, dass Hilfe gebraucht wird.
- Schritt 3:** Sie müssen die persönliche Verantwortung übernehmen.
- Schritt 4:** Sie müssen entscheiden, was zu tun ist.
- Schritt 5:** Dann müssen Sie handeln.

Es gibt noch weitere Erfolgsfaktoren, die Mobbing entgegenwirken. Grundsätzlich gilt, Mobbing als ein destruktives Konfliktlösungsmuster ernst zu nehmen. So haben sich erste CGM-Betriebsräte und Vertrauenspersonen als Mobbing-Konflikt-Berater*innen ausbilden lassen. Ihre Erfahrung mit Betroffenen bestätigt, wie prekär sich Mobbing durch die Unternehmen zieht. Die betriebliche Mitbestimmung öffnet Wege, Prävention und Intervention besser in den Gesundheits- und Arbeitsschutz einzubeziehen. Die Einrichtung eines Konfliktrats in den Unternehmen ist ein neuerer Lösungsansatz, der von dem Kommunikationswissenschaftler und Mobbing-Forscher Dieter Flader entwickelt wurde. Entscheidend ist, dass dieser mit Außenstehenden besetzt wird und jedem Betroffenen Zugang- und Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung stellt.

Das Frauennetzwerk wird tätig

Wir würden gerne mehr über Eure Rezepte der Konfliktbeilegung erfahren. Bitte schreibt uns an:

frauennetzwerk@cgm.de

Das CGM-Frauennetzwerk möchte ansprechen und über das erhöhte Risiko aufklären. Hierzu planen wir gerade eine Veranstaltungsreihe, zu der wir herzlich einladen. Auch könnt Ihr Euch bei uns melden, wenn Ihr von Mobbing betroffen seid. Wir werden Euch dann bei der Suche nach Hilfe nach unseren Möglichkeiten unterstützen. Dabei ist es uns wichtig, dass Ihr den Weg bestimmt, wie wir Euch helfen können. In Würde und Respekt!

Denkt immer daran, Ihr seid alles wert!

Beste Grüße,
Eure Susann Oerding

[so]



Was begünstigt Mobbing in den Unternehmen?

Mobbingfaktoren nach Köllner und Söllner (2016) am Arbeitsplatz:

- Arbeitsverdichtung, Überforderung, chronischer Stress
- Zeit- und Erfolgsdruck
- Unterforderung
- Perspektivlosigkeit, Inhaltsarmut
- Unklare Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatzunsicherheit, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Pathologisches Konkurrenzdenken
- Schlechtes Betriebsklima
- Innerbetriebliche Veränderungen (neue Vorgesetzte, neue Abläufe)
- Unternehmenskultur, die Mobbing verharmlost
- Defizitäre Führungskompetenz, mangelhafte Personalpolitik
- Defizitäre Kommunikation, Intransparenz von Entscheidungen
- Fehlende Anerkennung (Feedback)
- Fehlende gemeinsame Werte, soziales Desinteresse
- Rollenkonflikte

Bildnachweis © www.stock.adobe.com: 170975100- stokkete



Dezember'22 Januar Februar März April Mai Juni

1 Do 335 48	1 So Neujahr	1 Mi 32	1 Mi 60	1 Sa 91	1 Mo Tag der Arbeit	1 Do 152
2 Fr 336	2 Mo 1	2 Do 33	2 Do 61	2 So Palmsontag	2 Di 182	2 Fr 153
3 Sa 337	3 Di 3	3 Fr 34	3 Fr 62	3 Mo 14	3 Mi 123	3 Sa 154
4 So 2.Advent	4 Mi 4	4 Sa 35	4 Sa 63	4 Di 94	4 Do 124	4 So 155
5 Mo 49	5 Do 5	5 So 36	5 So 64	5 Mi 95	5 Fr 125	5 Mo 156
6 Di 340	6 Fr Heilige 3 Könige	6 Mo 6	6 Mo 65	6 Do Gründonnerstag	6 Sa 126	6 Di 157
7 Mi 341	7 Sa 7	7 Di 38	7 Di 66	7 Fr Karfreitag	7 So 127	7 Mi 158
8 Do 342	8 So 8	8 Mi 39	8 Mi 67	8 Sa Intr. Frauentag *	8 Mo 19	8 Do Fronleichnam *
9 Fr 343	9 Mo 2	9 Do 40	9 Do 68	9 So Ostersonntag	9 Di 129	9 Fr 160
10 Sa 344	10 Di 10	10 Fr 41	10 Fr 69	10 Mo Ostermontag	10 Mi 130	10 Sa 161
11 So 345 3.Advent	11 Mi 11	11 Sa 42	11 Sa 70	11 Di 15	11 Do 131	11 So 162
12 Mo 50	12 Do 12	12 So 43	12 So 71	12 Mi 102	12 Fr 132	12 Mo 24
13 Di 347	13 Fr 13	13 Mo 44	13 Mo 72	13 Do 103	13 Sa 133	13 Di 164
14 Mi 348	14 Sa 14	14 Di Valentinstag	14 Di 73	14 Fr 104	14 So Muttertag	14 Mi 165
15 Do 349	15 So 15	15 Mi 46	15 Mi 74	15 Sa 105	15 Mo 20	15 Do 166
16 Fr 350	16 Mo 3	16 Do Weiberfastnacht	16 Do 75	16 So 106	16 Di 136	16 Fr 167
17 Sa 351	17 Di 17	17 Fr 48	17 Fr 76	17 Mo 16	17 Mi 137	17 Sa 168
18 So 352 4.Advent	18 Mi 18	18 Sa 49	18 Sa 77	18 Di 108	18 Do Christi Himmelfahrt	18 So 169
19 Mo 51	19 Do 19	19 So 50	19 So 78	19 Mi 109	19 Fr 139	19 Mo 25
20 Di 354	20 Fr 20	20 Mo Rosenmontag	20 Mo 79	20 Do Frühlingsanfang	20 Sa 140	20 Di 171
21 Mi 355	21 Sa 21	21 Di Fastnacht	21 Di 80	21 Fr 111	21 So 141	21 Mi Sommeranfang
22 Do 356	22 So 22	22 Mi Aschermittwoch	22 Mi 81	22 Sa 112	22 Mo 21	22 Do 173
23 Fr 357	23 Mo 4	23 Do 54	23 Do 82	23 So 113	23 Di 143	23 Fr 174
24 Heiligabend	24 Di 24	24 Fr 55	24 Fr 83	24 Mo 17	24 Mi 144	24 Sa 175
25 So 359 1. Weihnachtsfeiertag	25 Mi 25	25 Sa 56	25 Sa 84	25 Di 115	25 Do 145	25 So 176
26 Mo 360 2. Weihnachtsfeiertag	26 Do 26	26 So 57	26 So 85	26 Mi Beginn der Sommerzeit	26 Fr 146	26 Mo 26
27 Di 361 52	27 Fr 27	27 Mo 58	27 Mo 86	27 Do 117	27 Sa 147	27 Di Siebenschläfertag
28 Mi 362	28 Sa 28	28 Di 59	28 Di 87	28 Fr 118	28 So Pfingstsonntag	28 Mi Christopher Street Day
29 Do 363	29 So 29	29 Mi 88	29 Mi 88	29 Sa 119	29 Mo Pfingstmontag	29 Do Peter und Paul
30 Fr 364	30 Mo 5	30 Do 89	30 Do 89	30 So Walpurgisnacht	30 Di 22	30 Fr 181
31 Sa 365 Silvester	31 Di 31	31 Fr 90	31 Fr 90		31 Mi 151	

	Baden-Württ.	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpom.	Niedersachsen	Nordrh.-Westf.	Rheinland-Pf.
Winterferien	---	20.02. - 24.02.	30.01. - 04.02.	30.01. - 03.02.	30.01. - 31.01.	27.01.	---	06.02. - 18.02.	30.01. - 31.01.	---	---
Osterferien	06.04. + 11.04. - 15.04.	03.04. - 15.04.	03.04. - 14.04.	03.04. - 14.04.	27.03. - 11.04.	06.03. - 17.03.	03.04. - 22.04.	03.04. - 12.04.	27.03. - 11.04.	03.04. - 15.04.	03.04. - 06.04.
Pfingstferien	30.05. - 09.06.	30.05. - 09.06.	19.05.+30.05.	---	19.05. + 30.05.	15.05. - 19.05.	---	19.05. + 26.05. - 30.05.	19.05. + 30.05.	30.05.	30.05. - 07.06.
Sommerferien	27.07. - 09.09.	31.07. - 11.09.	13.07. - 25.08.	13.07. - 26.08.	06.07. - 16.08.	13.07. - 23.08.	24.07. - 01.09.	17.07. - 26.08.	06.07. - 16.08.	22.06. - 04.08.	24.07. - 01.09.
Herbstferien	30.10. - 03.11.	30.10. - 03.11. + 22.11.	02.10. + 23.10. - 04.11.	23.10. - 04.11.	02.10. + 16.10. - 30.10.	02.10. + 16.10. - 27.10.	23.10. - 28.10.	09.10. - 14.10. + 30.10. + 01.11.	02.10. + 16.10. - 30.10.	02.10. - 14.10.	16.10. - 27.10.
Weihnachtsferien	23.12. - 05.01.	23.12. - 05.01.	23.12. - 05.01.	23.12. - 05.01.	23.12. - 05.01.	22.12. - 05.01.	27.12. - 13.01.	21.12. - 03.01.	27.12. - 05.01.	21.12. - 05.01.	27.12. - 05.01.



CGM

Persönlich. Menschlich. Nah.

Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar '24
1 Sa	1 Di	1 Fr	1 So <small>Erntedank</small>	1 Mi <small>Allerheiligen *</small>	1 Fr	1 Mo <small>Neujahr</small>
2 So	2 Mi	2 Sa	2 Mo <small>40</small>	2 Do <small>Allerseelen</small>	2 Sa	2 Di <small>1</small>
3 Mo	3 Do	3 So	3 Di <small>Tag d.Dt. Einheit</small>	3 Fr	3 So <small>1. Advent</small>	3 Mi
4 Di	4 Fr	4 Mo	4 Mi	4 Sa	4 Mo <small>49</small>	4 Do
5 Mi	5 Sa	5 Di	5 Do	5 So	5 Di	5 Fr
6 Do	6 So	6 Mi	6 Fr	6 Mo <small>45</small>	6 Mi <small>Nikolaus</small>	6 Sa <small>Heilige 3 Könige *</small>
7 Fr	7 Mo	7 Do	7 Sa	7 Di	7 Do	7 So
8 Sa	8 Di <small>Hohes Friedensfest *</small>	8 Fr	8 So	8 Mi	8 Fr	8 Mo <small>2</small>
9 So	9 Mi	9 Sa	9 Mo <small>41</small>	9 Do	9 Sa	9 Di
10 Mo	10 Do	10 So	10 Di	10 Fr	10 So <small>2. Advent</small>	10 Mi
11 Di	11 Fr	11 Mo	11 Mi	11 Sa <small>Martinstag</small>	11 Mo <small>50</small>	11 Do
12 Mi	12 Sa	12 Di	12 Do	12 So	12 Di	12 Fr
13 Do	13 So	13 Mi	13 Fr	13 Mo <small>46</small>	13 Mi	13 Sa
14 Fr	14 Mo	14 Do	14 Sa	14 Di	14 Do	14 So
15 Sa	15 Di <small>Mariä Himmelfahrt *</small>	15 Fr	15 So	15 Mi	15 Fr	15 Mo <small>3</small>
16 So	16 Mi	16 Sa	16 Mo <small>42</small>	16 Do	16 Sa	16 Di
17 Mo	17 Do	17 So	17 Di	17 Fr	17 So <small>3. Advent</small>	17 Mi
18 Di	18 Fr	18 Mo	18 Mi	18 Sa	18 Mo <small>51</small>	18 Do
19 Mi	19 Sa	19 Di	19 Do	19 So <small>Volkstrauertag</small>	19 Di	19 Fr
20 Do	20 So	20 Mi <small>Weltkindertag *</small>	20 Fr <small>19. ordentlicher Bundesgewerkschaftstag</small>	20 Mo <small>47</small>	20 Mi	20 Sa
21 Fr	21 Mo	21 Do	21 Sa	21 Di	21 Do <small>Winteranfang</small>	21 So
22 Sa	22 Di	22 Fr	22 So	22 Mi <small>Buß- und Betttag *</small>	22 Fr	22 Mo <small>4</small>
23 So	23 Mi <small>Beginn der Hundstage</small>	23 Sa <small>Herbstanfang</small>	23 Mo <small>43</small>	23 Do	23 Sa	23 Di
24 Mo	24 Do	24 So	24 Di	24 Fr	24 So <small>4. Advent Heiligabend</small>	24 Mi
25 Di	25 Fr	25 Mo	25 Mi	25 Sa	25 Mo <small>1. Weihnachtsfeiertag</small>	25 Do
26 Mi	26 Sa	26 Di	26 Do	26 So <small>Totenensonntag</small>	26 Di <small>2. Weihnachtsfeiertag</small>	26 Fr
27 Do	27 So	27 Mi	27 Fr	27 Mo <small>48</small>	27 Mi <small>52</small>	27 Sa
28 Fr	28 Mo	28 Do	28 Sa	28 Di	28 Do	28 So
29 Sa	29 Di	29 Fr	29 So <small>Ende der Sommerzeit</small>	29 Mi	29 Fr	29 Mo <small>5</small>
30 So	30 Mi	30 Sa	30 Mo <small>44</small>	30 Do	30 Sa	30 Di
31 Mo	31 Do		31 Di <small>Reformationstag *</small>		31 So <small>Silvester</small>	31 Mi

Bezirk	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schl.-Holstein	Thüringen
	20.02. - 24.02.	13.02. - 24.02.	06.02. - 11.02.	---	13.02. - 17.02.
	03.04. - 12.04.	07.04. - 15.04.	03.04. - 08.04.	06.04. - 22.04.	03.04. - 15.04.
	30.05. - 02.06.	19.05.	15.05. - 19.05.	19.05. - 20.05.	19.05.
	24.07. - 01.09.	10.07. - 18.08.	06.07. - 16.08.	17.07. - 26.08.	10.07. - 19.08.
	23.10. - 03.11.	02.10. - 14.10. + 30.10.	02.10. + 16.10. - 30.10.	16.10. - 27.10.	02.10. - 14.10.
	21.12. - 02.01.	23.12. - 02.01.	21.12. - 03.01.	27.12. - 06.01.	22.12. - 05.01.

KONTAKT
 Christliche Gewerkschaft Metall
 Hauptverwaltung
 Jahnstraße 12
 70597 Stuttgart
 Tel. +49 (0)711 248 47 88 - 0
 Fax +49 (0)711 248 47 88 - 21
 info@cgm.de
 Service-Nummer: 0180 300 27 57
 (9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz)

2023
www.cgm.de

BAG-URTEIL ARBEITSZEITERFASSUNG

RASCHE REGELUNG DER ALLGEMEINEN ARBEITSZEITERFASSUNG

Nach dem Bundesarbeitsgerichtsurteil zur allgemeinen Arbeitszeiterfassung ist nun die Politik gefordert. CGM-Bundesvorsitzender Reiner Jahns drängt auf eine rasche Umsetzung der Anforderungen des EuGH-Urteils von 2019.

Am 19. September 2022 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) per Urteil die Pflicht der Arbeitgeber zur Erfassung der allgemeinen Arbeitszeit fest. Das ist keine Überraschung. Der EuGH hatte diese Pflicht schon am 14. Mai 2019 durch ein Urteil zur Arbeitszeitrichtlinie der EU festgestellt. Die Pflicht galt also schon seit 2003 mit Verabschiedung der entsprechenden EU-Richtlinie. Da deren Umsetzungsfristen längst abgelaufen sind, galt die Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch das EuGH-Urteil seitdem in Deutschland unmittelbar. Die CGM begrüßt das BAG-Urteil, kritisiert zugleich aber die lange Untätigkeit in Deutschland. So stellt der CGM-Bundesvorsitzende Reiner Jahns fest: „Die allgemeine Arbeitszeiterfassung muss sein! Das dürfte nun nach dem wegweisenden Urteil aus Erfurt auch selbst dem letzten Kritiker klar sein. Weitere Untätigkeit der Politik wird die Lage nicht verbessern.“

Auch wenn die Umsetzung nicht leicht sein wird, so ist sie drängend und darf laut dem Bundesvorsitzenden der CGM nicht weiter aufgeschoben werden. „Dass die Umsetzung nicht einfach sein wird, dürfte klar sein. Man kann Arbeitszeit in der Praxis nur schwer zu 100 % erfassen. Das wird auch bei der anstehenden Regelung der allgemeinen Arbeitszeiterfassung zu berücksichtigen sein. Die Einordnung unter den Arbeitsschutz macht aber deutlich, worum es den Richtern am EuGH und BAG geht, um Arbeits- und letztlich um Gesundheitsschutz.“

Das Problem von Arbeitszeit und Arbeitsschutz wird immer drängender. Die zunehmende Entgrenzung der Arbeit - durch moderne Arbeitsformen beschleunigt - schreitet immer weiter voran. Jahns fordert daher: „Es muss dringend regelnd eingegriffen werden. Die Gesundheit von Arbeitnehmern muss hier geschützt werden. Für unsere eigenen Mitarbeiter haben wir Mitte 2020 bewusst die Anforderungen des EuGH umgesetzt. Wir haben ein Programm zur Arbeitszeiterfassung eingeführt, welches die Anforderungen des EuGH-Urteils erfüllt.“

Die Christliche Gewerkschaft Metall begrüßt das klarstellende Urteil des BAG und fordert, dass die Politik nun zügig mit einer gesetzlichen Regelung für weitere Klarheit sorgen möge. „Die tatsächliche Arbeitszeit ist festzuhalten, entsprechend den Grundsätzen des EuGH-Urteils von 2019. Die CGM fordert daher von der Bundesregierung eine rasche gesetzliche Klarstellung über die Pflichten, die sich aus dem EuGH-Urteil ergeben.“, so der CGM-Bundesvorsitzende. ■

[dh]



INFLATIONSPRÄMIE

BAG - PFLICHT ZUR ALLGEMEINEN ARBEITSZEITERFASSUNG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 19. September 2022 ein Grundsatzurteil zur Pflicht der Arbeitszeiterfassung gefällt. Bei europarechtskonformer Auslegung ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz eine Pflicht für den Arbeitgeber zur allgemeinen Arbeitszeiterfassung. Die Anforderungen des EuGH aus seinem Urteil vom 14. Mai 2019 gelten, als ob es eine entsprechende gesetzliche Regelung gäbe. Wie diese Pflicht zur Arbeitszeiterfassung von der Politik ausgestaltet wird, bleibt noch abzuwarten.

Die Arbeitszeiterfassung ist häufig ein Reibungspunkt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wollte nun ein Betriebsrat erreichen, dass im Unternehmen ein Arbeitszeiterfassungssystem eingeführt wird. Genau genommen wollte der Betriebsrat feststellen lassen, er hätte das Initiativrecht, ein Arbeitszeiterfassungssystem im Betrieb einzuführen.

Kein Initiativrecht für den Betriebsrat

Das BAG in Erfurt hat nun entschieden: der Betriebsrat hat kein Initiativrecht für die Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung. Denn dieses Initiativrecht würde auf dem Recht auf Mitbestimmung nach § 87 BetrVG beruhen. Das Mitbestimmungsrecht besteht nach § 87 Abs. 1 BetrVG jedoch nur, soweit der Sachverhalt nicht schon gesetzlich geregelt ist.

Bislang gab es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung über eine allgemeine Arbeitszeiterfassung. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bspw. sah in § 16 Abs. 2 ArbZG vor, dass Arbeitszeiten aufzuzeichnen sind, die über 8 Stunden am Tag hinausgehen. Das BAG hat nun in seinem Urteil festgestellt, dass nicht das ArbZG, aber das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schon eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung enthält. So besteht mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG nach BAG-Auffassung schon jetzt eine Pflicht für den Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung.

EU-Konforme Auslegung

Im Wortlaut des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG findet sich keinerlei Andeutung zur Erfassung der Arbeitszeit. Es geht allgemein darum, dass der Arbeitgeber eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer anstreben muss.

Das BAG legt diese Vorschrift europakonform aus und berücksichtigt dabei eine Entscheidung des EuGH aus dem Jahre 2019. Am 14. Mai 2019 hatte der EuGH festgestellt, dass die Mitgliedstaaten der Union ihre Unternehmen zur Einführung eines Zeiterfassungssystems verpflichten müssen. Das Zeiterfassungssystem muss eine objektive, verlässliche und leicht zugängliche Messung von den geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer gewährleisten. Das Entscheidende an diesem EuGH-Urteil ist, dass der EuGH die europäische Arbeitszeitrichtlinie aus dem Jahre 2003 einfach aus-





Ein Pyrrhussieg für den Arbeitgeber

Die Niederlage des Betriebsrats vor Gericht ist ein Pyrrhussieg für die Arbeitgeberseite. Zwar wurde festgestellt, dass dem Betriebsrat kein Initiativrecht zu Einführung des Zeiterfassungssystems zukommt. Jedoch nur zu dem Preis der richterlichen Feststellung, dass der Arbeitgeber zu der Einführung schon längst gesetzlich verpflichtet ist.

Im Gegensatz zu einem möglichen Initiativrecht des Betriebsrats, welches erst im Einzelfall hätte angewendet werden müssen, trifft dieser Ausgang des Verfahrens nun jeden Arbeitgeber in Deutschland. Hiernach ist der Arbeitgeber zur Zeiterfassung aller Arbeitszeit verpflichtet, entsprechend den Grundsätzen im Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019.

Der Gesetzgeber ist gefordert

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung ist in vielem noch offen. Fest steht nur, sie muss sich an dem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 orientieren. Mit dieser Aufgabe ist jetzt der deutsche Gesetzgeber betraut. Nach dem EuGH ist die Festlegung der Form der Arbeitszeiterfassung allein Sache des Landesgesetzgebers. Auch kann der deutsche Gesetzgeber weitergehende Regelungen vorsehen. Diese können über die Entscheidung des EuGH hinausgehen oder besondere Detailregelungen für einzelne Branchen vorsehen. Bislang aber hat die Politik dazu noch keine genauen Pläne vorgelegt. Bis zu einer solchen Regelung müssen die Arbeitgeber und die Arbeitsgerichte die Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 wie eine Ergänzung zu § 3 ArbSchG anwenden. ■

[ek]

legte und so auf die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit kam. Damit war die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung schon immer durch diese Richtlinie, die die Gesundheit der Arbeitnehmer schützen will, vorgegeben. Jedoch ist der Gesetzgeber in Deutschland diesen Vorgaben aus Luxemburg bislang nicht nachgekommen und hat noch keine Umsetzung geschaffen.

Ein Paukenschlag der keiner ist

Da die Umsetzungsfristen der europäischen Arbeitszeitrictlinie längst abgelaufen waren, galt diese Entscheidung des EuGH unmittelbar in Deutschland. Arbeitgebernahe Juristen sprechen beim BAG-Urteil von einem „Paukenschlag“. Dabei war im Grunde klar, dass das EuGH-Urteil aus 2019 unmittelbar in Deutschland wirkt, weil die europäische Arbeitszeitrictlinie (in der Auslegung des EuGH) durch Ablauf der Umsetzungsfristen unmittelbar in Deutschland gilt.

Das BAG übernimmt daher die Entscheidung des EuGH wie eine gesetzliche Regelung. Nach unionsrechtskonformer Auslegung ergibt sich nun aber aus dem ArbSchG eine solche gesetzliche Regelung. Das BAG hat im Grunde also nur die Art und Weise klargestellt, wie der „Paukenschlag“ des EuGH aus Mai 2019 in Deutschland wirkt, eben durch Vorrang des Europarechts und nicht durch weite Auslegung der deutschen Vorschriften.



INFLATIONSPRÄMIE

3.000 EURO STEUERFREI - WENN DER CHEF ES ZAHLEN KANN

In seinem Maßnahmenpaket hat der Koalitionsausschuss am 3. September 2022 aufgrund der hohen Preise in Deutschland die Inflationsprämie beschlossen. Diese soll eine steuerfreie Einmalzahlung sein, welche vom Arbeitgeber zu tragen ist. Erfahrungen mit der ähnlich gestalteten Coronaprämie lassen jedoch erwarten, dass wieder vor allem Arbeitnehmende mit Tarifverträgen davon profitieren werden.

Das am 3. September 2022 beschlossene „Maßnahmenpaket des Bundes zur Sicherung einer bezahlbaren Energieversorgung und zur Stärkung der Einkommen“ sieht unter Nummer 10 eine Maßnahme zur Unterstützung der Tarifpolitik vor. Angesichts der aktuell hohen Preise und steigenden Inflationsrate soll ein weiterer Verlust an realerem Einkommen der Arbeitnehmenden vermieden werden. Die Bundesregierung hat sich daher bereit erklärt Einmalzahlungen der Arbeitgebenden an ihre Beschäftigten in Höhe von bis zu 3.000 Euro von Steuer und Sozialabgaben zu befreien.

Was bisher bekannt ist

Bislang ist bezüglich der geplanten Inflationsprämie noch wenig bekannt. Auch der Text im Ergebnispapier des Bundesfinanzministeriums zur Sitzung des Koalitionsausschusses vom 3. September 2022 ist recht knappgehalten. Bisher lässt sich nur folgendes sagen:

- Es soll sich um eine Einmalzahlung der Unternehmen an die Beschäftigten handeln.
- Die Einmalzahlung soll von Steuern und Sozialversicherungsabgaben freigestellt sein.
- Es gibt keine Einschränkungen hinsichtlich der Branche.
- Bisher sind keine Einschränkungen hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses bekannt. Eine Prämienauszahlung ist also potenziell auch für Teilzeitkräfte oder Minijobber möglich.

Noch nicht bekannt ist, ob die Prämie jährlich oder nur einmalig möglich sein wird. Nach derzeitigem Stand wird die Prämie den Unternehmen nicht vom Staat erstattet werden. Arbeitgebende müssen den Bonus aus eigenen Mitteln zahlen. Es gibt daher derzeit auch keinen gesetzlichen Anspruch auf die steuerfreie Zahlung.

Angebot für Tarifverhandlungen

Die Inflationsprämie ist nur ein Angebot der Bundesregierung, welches im Hinblick auf die anstehenden Tarifverhandlungen geschaffen wurde. Defacto handelt sich somit um eine freiwillige



Bildnachweis © www.stock.adobe.com / unten - 336036561 - magede-picture / oben - 125526941 - maggyverhh

Einmalzahlung, die wenn dann nur zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten durch einen Tarifvertrag fest vereinbart werden kann. So soll die Inflationsprämie es den Sozialpartnern wahrscheinlich erleichtern, sich in den anstehenden Tarifverhandlungen statt auf nachhaltige tabellenwirksame Erhöhungen wieder auf eine Einmalzahlung zu einigen.

INFLATIONSPRÄMIE

Vorbild Coronaprämie

Die Inflationsprämie scheint sehr ähnlich zur Coronaprämie gestaltet zu sein. Damals konnten die Arbeitgebenden ihren Beschäftigten von 2020 bis zum 1. April 2022 einen steuer- und sozialabgabenfreien Bonus auszahlen. Insgesamt bis zu 1.500 Euro konnten so Arbeitnehmende in Deutschland erhalten. Die Erfahrung von damals zeigen aber auch, dass die Bonuszahlungen mitunter sehr unterschiedlich ausfielen und hauptsächlich dort, wo ein Tarifvertrag die Zahlung absicherte, Beschäftigte von der Möglichkeit profitieren konnten. ■

[dh]

BEZIRKSVERBAND FRIEDRICHSHAFEN / RAVENSBURG

EHRUNGEN IM DORFKRUG

Am 30. September ehrte der Bezirksverband Friedrichshafen / Ravensburg seine langjährigen Mitglieder im Zeppelin-Dorfkrug in Friedrichshafen.

Nach drei Jahren Corona-Hindernis konnte der Bezirk Friedrichshafen / Ravensburg am 30. September 2022 endlich wieder eine Feier zur Ehrung einer langjährigen Mitgliedschaft in der CGM durchführen. Geladen wurde in den Zeppelin-Dorfkrug am König-Wilhelm-Platz in Friedrichshafen-Zeppelindorf.

Gehrt wurden Personen, die seit 25, 40, 50 oder 60 Jahren treue Mitglieder der Gewerkschaft sind. Die Ehrung nahm der Bezirksvorsitzende Franz Benz vor, der auch unterhaltsam durch den Abend führte.

Der Einladung in den Zeppelin Dorfkrug folgten - wohl noch aus

Gewöhnung der Corona-Einschränkungen - leider nur wenige der zu ehrenden Mitglieder. Trotz der geringen Zahl an Ehrengästen war es ein vergnüglicher Abend im Zeppelin-Dorfkrug. ■

[us]



BEZIRKSVERBAND FRIEDRICHSHAFEN / RAVENSBURG

NEUER BEZIRKSVORSTAND

Neuer Bezirksvorstand der CGM Friedrichshafen / Ravensburg gewählt.

Am 22. Oktober 2023 wählte der Bezirksverband Friedrichshafen / Ravensburg auf seinem ordentlichen Bezirksgewerkschaftstag Dorfgasthof Lottenweiler einen neuen Vorstand. Der langjährige

Bezirksvorsitzende Franz Benz übergab dabei den Staffelstab im Bezirksvorstand Friedrichshafen / Ravensburg an Stefan Haußmann.

Wir gratulieren dem neuen Bezirksvorstand und wünschen ihm viel Erfolg!

[us]



BEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN

ABSCHIED DER LANGJÄHRIGEN KOLLEGIN ANNETTE NOWACK

Am 10. August 2022 haben wir unsere langjährige Kollegin Annette Nowack verabschiedet. Sie verlässt uns zum Jahresende und nimmt sich eine Auszeit. Viele Jahre hat sie in unserer Geschäftsstelle Paderborn mitgewirkt.

**Wir wünschen ihr
alles Gute für
die Zukunft!**

[mk]



BEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN

BEZIRKSTAG WESTFALEN AM 15. OKTOBER 2022

Am 15. Oktober 2022 fand der Bezirkstag Westfalen in Paderborn statt. Mit mehrheitlich abgegebenen Stimmen ist nun Kollege Frank Klocke der neue Bezirksvorsitzender. Als Stellvertreter wurde Michael Bienek und Ferdinand Wilks gewählt.

Wir wünschen Ihnen weiterhin gutes Gelingen für diese Periode und bedanken uns für die gute Zusammenarbeit.

[mk]



Der neue Vorstand
Bezirk Westfalen von
links:
Vladimir Hetterle
(Beisitzer),
André Trautmann
(Beisitzer),
Ferdinand Wilks
(stellv. Vorsitzender),
Michael Bienek
(stellv. Vorsitzender),
Henrich Steinberg
(Kassierer),
Bernhard Buschmeier
(Schriftführer)

BEZIRKSVERBAND HEILBRONN / HOHENLOHE

BERICHT VOM BEZIRKSTAG IN NECKARSULM

Am 09. Juli fand in Neckarsulm der Bezirkstag des Bezirks Heilbronn / Hohenlohe statt. Bei den ordentlich anstehenden Wahlen wurde der langjährige Bezirksvorsitzende Robert Kurka in seinem Amt bestätigt.

Am 09. Juli 2022 hatte der Bezirk Heilbronn/Hohenlohe seinen Bezirkstag in Neckarsulm. Man traf sich im Brauhaus Neckarsulm im Gewölbekeller „Die Tonne“.

Nach der Begrüßung durch den Vorsitzenden Robert Kurka, stellte dieser seinen Rechenschaftsbericht der letzten vier Jahre vor. Anschließend begrüßte auch Jan Meyer, seines Zeichens CGM-Geschäftsführer, die Gäste. Im Hinblick auf den zurückliegenden Wahlkampf bedankte er sich bei allen Kandidaten für ihr Engagement und ihre Bereitschaft anzutreten. Jan freut sich weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit mit den neugewählten Betriebsräten.

Turnusmäßig stand die Neuwahl des Bezirksvorstandes an. Bei diesen wurde Robert Kurka als alter und neuer Vorsitzender bestätigt. Als Stellvertreter wurde Heiko Matter gewählt. Jens Junghans wurde zum neuen Schriftführer und Ulrich Sailer zum neuen Kassier bestimmt. Zu Beisitzern wurden Dorothea Ochs, Selcuk Akinci, Thomas Jarnot, Nicole Most und Rainer Zink ernannt.

Der Bezirksvorstand Heilbronn / Hohenlohe bedankte sich bei Jürgen Trottmann für seine langjährige Arbeit als Kassier und engagiertem CGM-Betriebsratsmitglied bei Audi in Neckarsulm. Zusammen mit Jan Meyer nahm der alte neue Bezirksvorsitzende dann auch im Anschluss so gleich die Ehrung der anwesenden Jubilare vor. Geehrt wurden:

- Dorothea Ochs (25 Jahre)
- Christina Jahn (40 Jahre)
- Otto Matter (40 Jahre)

Der Bezirksvorstand bedankt sich bei allen anwesenden Mitgliedern für die Teilnahme.

[jm]



Abbildung : v.l. Dorothea Ochs, Jan Meyer, Christina Jahn, Robert Kurka, Otto Matter

BEZIRKSVERBÄNDE HERRENBERG, HERRENBERG-BÖBLINGEN UND KARLSRUHE-MITTELBADEN

BERICHT VOM BEZIRKSTAG IN SINDELFINGEN

Am 15. Oktober 2022 fand in Sindelfingen-Maichingen der 18. Bezirksgewerkschaftstag der Bezirke Herrenberg, Herrenberg-Böblingen und Karlsruhe-Mittelbaden statt.

Die Mitglieder der Bezirke Herrenberg, Herrenberg-Böblingen und Karlsruhe-Mittelbaden versammelten sich am 15. Oktober 2022 zur Neuwahl des gemeinsamen Bezirksvorstandes im Gemeindeforum in Sindelfingen-Maichingen.

Der neue Bezirksvorstand sieht wie folgt aus:

- **1.Vorsitzender:** Dirk Junger
- **2 gleichberechtigte Stellvertreter:** Abdullah Akillilar und Ralf Heinkele
- **Bezirkskassier:** Jürgen Stahl
- **2 Kassenprüfer:** Klaus Maier und Wolfgang Hauth
- **Schriftführerin:** Martina Schöck
- **10 Beisitzer:** Ralf Holten, Vedat Eren, Ralph Nockert, Wilhelm Leiter, Jörg Kiefer, Regine Kühnle, Oliver Brandl, Tobias Jäckle, Ingo Scheffler, Georg Franczak

Wir wünschen dem Vorstand einen guten Start und viel Erfolg!

[rs]



Abbildung: Dirk Junger



Abbildung : v.l. Wilhelm Leiter, Jörg Kiefer, Abdullah Akillilar, Vedat Eren, Martina Schöck, Ralf Holten, Dirk Junger, Ralf Heinkele, Regine Kühnle, Jürgen Stahl, Oliver Brandl, Tobias Jäckle

CGB NRW

FÜHRUNGSWECHSEL BEIM CGB NRW

Im CGB- Landesausschuss Nordrhein Westphalen kam es zu Vorstandswahlen. Nach 20 Jahren Vorsitz trat der bisherige CGB-Landesvorsitzende Ulrich Bösl nicht wieder an. Sein Nachfolger wurde Bernhard Cwielinski.

Im Anschluss gab Bösl den Bericht für die Arbeit in den letzten Jahren ab. So habe man sich trotz Corona regelmäßig zur Vorstandssitzungen und Erfahrungsaustausch getroffen. Mit der Landesregierung und den Arbeitsministern Schmelzer und Laumann stand man regelmäßig in



Abbildung 1: v.l. Michaela Lehnert, Ulrich Bösl, Bernhard Cwielinski

Im Spätsommer fand in Oberhausen im Haus Union die Sitzung des CGB-Landesausschuss in Nordrhein Westphalen statt. Auf der Tagesordnung standen neben Rechenschaftsbericht auch Vorstandswahlen. Zunächst aber begrüßte der Landesvorsitzende Ulrich Bösl die erschienen Delegierten. In einer Schweigeminute gedachte er den Verstorbenen Wolfgang Jäger, Achim Bondzio, Hartmut Rohwer und Albert Hendrick.

Kontakt. Gegenüber Landtag und Landesregierung wurden CGB-Interessen vertreten. Auch die Sozialwahlen wurden vorbereitet und der CGB ist in NRW gewappnet. Mit einem Überschuss schloss der Kassenbericht ab.

Nach der Entlastung des Vorstandes leitete Bundesschatzmeister Helmut Ortman die Wahlen. Ulrich Bösl erklärte nach nunmehr 20 Jahren nicht wieder für das Amt des Landesvorsitzenden anzutreten. Um seine Nachfolge bewarben sich Volker Schlierenberg (GTL) und Bernhard Cwielinski (CGM). Mit deutlicher Mehrheit wurde Bernhard Cwielinski zum Landesvorsitzenden des CGB in Nordrhein Westphalen gewählt. Die zwei Stellvertreter Positionen wurden mit großem Stimmenvorsprung an Bernhard Schulz (CGPT) und Volker Schlierenberg (GTL) vergeben. Nichtgewählt wurde Harm Wellmann (DHV).

Kassierer wurde erneut Michaela Lehnert, Schriftführer Dieter Neu beide CGM. Als Beisitzer wurden die Kollegen Flintrop (GTL), Nefzat Bagli (CGM), Rudi Bruns (CGDE), Peter Schüt (DHV) Günther Eichmeier (BIGD) und Ulrich Brüggemann (CGPT) gewählt.

Zum Schluss wurde der bisherige Landesvorsitzende Ulrich Bösl zum Ehrenvorsitzenden gewählt. Mit Dank an alle anwesenden beendete der neue Landesvorsitzende die Sitzung. ■

CGB

VERNETZUNG

CGB/CDA AG MACHT SICH FÜR PREISOBERGRENZEN STARK

Bei einem Treffen mit dem mit dem Vorsitzenden der CDU/CSU Arbeitnehmergruppe Axel Knoerig MdB machten sich die CGB/CDA AG für Preisobergrenzen bei Energieträgern und eine begrenzte Mehrwertsteuersenkung stark.

Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften in der CDA unter Leitung von Ulrich Bösl traf sich zu einem Meinungsaustausch mit dem Vorsitzenden der CDU/CSU Arbeitnehmergruppe Axel Knoerig MdB.

Im Mittelpunkt des Gesprächs standen die Energiesituation und die hohe Inflation, welche die Menschen in unserer Gesellschaft und hier ganz besonders gering Verdiende hart treffen.

Die Vertreter der CGB /CDA AG machten sich stark für eine rasche Strom, Gas und Heizölpreisgrenze. Auch fordern sie die Senkung der Mehrwertsteuer auf Energie und Lebensmittel nicht aber für Luxusgüter. ■

[ub]



Abbildung : v.l. Henning Röders, Herbert Theissen, Christian Hertzog, Anne Kiesow, Axel Knoerig MdB, Ulrich Bösl und Adelbert Ewen

LANDESVERBAND NORD-KÜSTE

TERMIN LANDESGEWERKSCHAFTSTAG

Datum: 22. April 2023

Zeit: 9:30 Uhr (bis voraussichtlich 15:30 Uhr)

Ort: Dreschel's Veranstaltungsräume,
Zur Finkenkuhle 40
38259 Salzgitter-Bad

Nähere Informationen:

Weitere Informationen erhalten Sie von den Kollegen vor Ort:

Geschäftsstelle Hannover
Telefon: 0511 31 50 16
E-Mail: hannover(at)cgm.de

EINLADUNG

WERBUNG

Es gibt kein schlechtes Wetter - mit der richtigen Kleidung ist man immer auf der sicheren Seite - wir versorgen Euch mit Qualitätsware.

www.cgm-shop.de



Bei Interesse wendet Euch an Euren Bezirksverband oder meldet Euch bei der zuständigen CGM-Geschäftsstelle.

Bildnachweis © www.stock.adobe.com 70975100 - stockfoto



Eine Übersicht über unsere Geschäftsstellen findest du auf www.cgm.de

oder einfach den QR-Code scannen!



NEUGEWÄHLTE BETRIEBSRÄTE TREFFEN SICH IN AUGSBURG

Für viele der Teilnehmenden war die Teilnahme am Seminar „Betriebsverfassungsrecht I“ die erste Grundlagenschulung nach Ihrer Wahl in den Betriebsrat.

Das Seminar, welches vom 26. – 30.09.2022 in Augsburg stattfand, vermittelte einen gründlichen und fundierten Einstieg in die Thematiken des Betriebsverfassungsrecht. Schwerpunkt des 5-tägigen Seminars lag dabei auf den rechtlichen Grundlagen der Betriebsratsarbeit, der Betriebsrat als Kollektivorgan und die daraus resultierende Rolle des einzelnen Betriebsrates, die Organisation und Inhalt der Betriebsratsarbeit, sowie die Aufgaben der Mitglieder als auch die Aufgaben des Gremiums Betriebsrat. Das Seminar gestaltete unser Referent Karsten Ristow, CGM-Geschäftsführer.

Für viele Teilnehmenden war das Highlight der Woche die Teilnahme an Kammerterminen am Arbeitsgericht Augsburg. Im Anschluss daran diskutierte die Seminargruppe im Seminarhotel zu den verschiedenen Fällen und zu aktuellen richtungsweisenden Entscheidungen im Betriebsverfassungsrecht bzw. Arbeitsrecht.

Neben der thematischen Auseinandersetzung mit betriebsratsrelevanten Inhalten, fand am Dienstagabend eine Stadtführung zur über zweitausendjährigen Geschichte Augsburg statt. Das anschließende Abendessen im Ratskeller rundete den Abend mit einem kulinarischen Highlight ab. ■

[Ic]

GUT VORBEREITET IM ARBEITSRECHT

Für viele der Teilnehmenden war die Teilnahme am Seminar „Arbeitsrecht I“ die erste Grundlagenschulung nach Ihrer Wahl in den Betriebsrat. Für andere war es bereits Ihre zweite Grundlagenschulung nach Ihrer Teilnahme am Seminar „Betriebsverfassungsrecht I“ in Augsburg im September.

Das Seminar, welches vom 17.-21.10.2022 in Nürnberg stattfand, vermittelte einen gründlichen und fundierten Einstieg in die Thematiken im Arbeitsrecht. Zu Beginn des Seminars, stand dabei zuallererst das Klären der Begrifflichkeiten und der Verortung des Arbeitsrechts im deutschen Rechtssystem.

Im weiteren Verlauf standen die Themen Bewerbungsverfahren und Arbeitsvertrag, die Arbeitszeiten und Neuigkeiten in der aktuellen Rechtsprechung im Mittelpunkt des Seminars. Für die Gestaltung des Seminars waren die Geschäftsführer der CGM Schweinfurt und Augsburg verantwortlich.

Highlight des Seminars war die Teilnahme an Kammerterminen des Landesarbeitsgericht Nürnberg. Die Gruppe hatte dabei die Gelegenheit die Fälle mit dem Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, Herrn Vetter zu diskutieren.

Für Abwechslung sorgte am zweiten Abend eine Rotbierführung mit anschließendem Abendessen in einer typischen, fränkischen Brauerei mit einer Verköstigung regionaler Biere. ■

[Ic]



Abbildung Teilnehmer mit Referent Sebastian Scheder

Nass, Elmar

Handbuch Führungsethik

Teil I: Systematik und maßgebliche Denkrichtung, Handkommentar

Reihe: Dynamisch Leben gestalten, Band 7

1. Auflage 2018, 255 S., Softcover, 25,- €

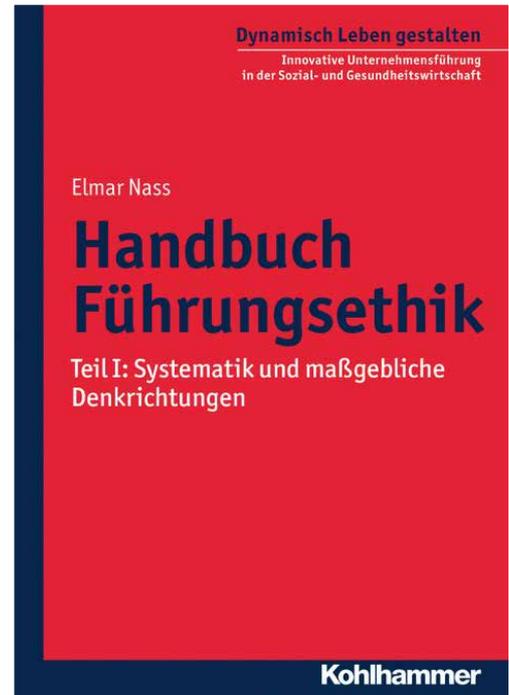
ISBN 978-3-17-032204-2

<https://shop.kohlhammer.de/handbuch-fuehrungsethik-32204.html#147=22>

Vertrauen, Glaubwürdigkeit und Transparenz – in der heutigen Zeit sind diese Eigenschaften wichtiger denn je, um eine starke Marke zu generieren. Sie sind entscheidend für die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und um wirksam Markensignale nach außen senden zu können. Unternehmen, die einen Mangel in ihnen haben, tun sich sowohl nach außen wie auch nach innen sehr schwer. Nicht selten ruht ein Mangel an diesen essentiellen Eigenschaften im Auseinanderfallen der Wertebasis des Unternehmens und der im Unternehmen gelebten Führungskultur. Jedoch wird dieses Auseinanderbrechen oft nicht bemerkt, weil man die Frage „Was ist gute Führung?“ rein unter Gesichtspunkten der Effizienz beurteilt.

Das Handbuch richtet sich dabei nicht nur an ein wissenschaftliches Publikum. Viel mehr möchte es zusätzlich eine gelungene Handreichung für Verantwortungsträger in Unternehmen sein, welche die unternehmerische Wertebasis und gelebte Unternehmenskultur aktiv in der Praxis gestalten wollen. Daher ist das Handbuch trotz seines Fachbuchcharakters sehr leicht zugänglich gestaltet. Gerade durch viele praxisnahen Beispiele und hervorgehobene Kurzzusammenfassungen bietet es eine große Praxisorientierung und sehr angenehme Übersichtlichkeit.

Das Handbuch Führungsethik von Elmar Nass bietet nun Kriterien um die Frage „Was ist gute Führung?“ nicht nur nach Effizienz, sondern auch nach



ethischen Gesichtspunkten beantworten zu können. So stellt das Handbuch einen Leitfaden vor, um Führungsethik und Führungstheorie klar unterscheiden zu können. Auf diese Art kann man die Wertgrundlage der Führungsethik offenlegen und beurteilen, ob diese oder doch besser ein alternatives Modell zum Unternehmen passt.

Das Handbuch ist eine wertvolle Unterstützung für jede Entscheidungsperson im Unternehmen, egal ob auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite.

Uckermann

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht

Kommentar

2. Auflage



Uckermann, Sebastian

Das Recht der betrieblichen AltersversorgungZivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht
Kommentar

2. Auflage. 2022, 1015 S., Hardcover, 209,- €

ISBN 978-3-406-69561-2

<https://www.beck-shop.de/uckermann-recht-betrieblichen-altersversorgung/product/16436950?ecmUId=1893762&ecmId=670913>

Mit diesem Buch steuern Sie sicher durch das Recht der betrieblichen Altersvorsorge. Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antworten auf alle Fragen.

Die Vorteile auf einen Blick:

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung
- mit Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

Die 2. Auflage behandelt neben der Kommentierung des BetrAVG in systematischen Darstellungen auch die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung. Kommentiert sind auch die Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das durch die Einräumung der Möglichkeit reiner Beitragszusagen sehr weitreichende Veränderungen des bisherigen Systems der Altersversorgung mit sich bringt.

**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

Leonardo Chiarelli (lc)
Daniel Horvath (dh)
Merve Kapar (mk)
Elmar König (ek)
Jan Meyer (jm)
Susann Oerding (so)
Robert Sommer (rs)
Ulrich Striegel (us)

Reiner Jahns (rj), rechtlich
für den Inhalt verantwortlich

Vertrieb DGZ

Miriam Gubo
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

W. Kohlhammer
Druckerei GmbH & Co. KG

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:
03.02.2023 – 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
DE24ZZZ00000507720** einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der CGM auf
mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Die Mandatsreferenznummer wird durch die CGM-Ge-
schäftsstelle 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 Bedin-
gungen. 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 ange-
gebenen Daten in automatisierten Dateien gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Unsere Daten-
schutzerklärung finden Sie unter www.cgm.de/datenschutzerklärung

Hiermit stimme ich der Datenschutzverordnung zu*:

* *
Ort, Datum Unterschrift

CGM

freut sich auf kommenden
BGT 2023

Persönlich. Menschlich. Nah.

BGT 2023

19. ORDENTLICHER
BUNDESGEWERKSCHAFTSTAG
WERNIGERODE

20. - 21.
OKTOBER
2023



CGM

CHRISTLICHE
GEWERKSCHAFT
METALL

Persönlich. Menschlich. Nah.