

LEIDENSGERECHTER ARBEITSPLATZ

Herausforderungen und Unterstützung

S. 08

4-Tage-Woche

Das muss passen!

S. 12

Aktiv gegen...

MOBBING
Alles beginnt mit Werten!

S. 14

Wir suchen...

ehrenamtliche
Versicherten-
berater*innen

S. 26

Reiner Jahns

Die Tarifautonomie ist grundlegendes Prinzip

einer funktionierenden und gerechten Arbeitswelt

Sie muss erhalten und gestärkt werden

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

der Sommer mit seinen warmen Temperaturen ist wieder da. Die Suche nach Lösungen, den hohen Temperaturen am Arbeitsplatz besser entgegenzuwirken, ist wichtig. Die Siesta-Idee der Amtsärzte ist hier ein interessanter, wenn auch vielleicht nicht ganz so praxisnaher Vorschlag. Einhalten und Ausschöpfen bestehender Möglichkeiten, wie Hitzepausen oder Lüftungseinrichtungen, scheinen mir zielführender. Bei schnellen Rufen nach Eingriffen durch den Gesetzgeber bin ich generell erst einmal vorsichtig.

Dies gilt auch für den Fall der 4-Tage Woche. Die Diskussion um ihre Einführung hat in letzter Zeit wieder an Fahrt gewonnen. Die 4-Tage-Woche ist eine Forderung, die der CGB schon vor sehr langer Zeit erhoben hat. Eine Verkürzung der Arbeitswoche auf vier Tage pro Woche bietet viele Vorteile. Allerdings sollte ihre Einführung mit Augenmaß und durch die Sozialpartner ausgehandelt geschehen. Eine generelle gesetzliche Regelung ist abzulehnen.

Mit Sorge beobachte ich, wie in den letzten Jahren immer mehr die Tarifautonomie durch gesetzliche Regelungen und gerichtliche Entscheidungen eingeschränkt wird. Die Tarifautonomie ist grundlegendes Prinzip einer funktionierenden und gerechten Arbeitswelt in Deutschland. Sie muss erhalten und gestärkt werden. Wir brauchen eine faire Verteilung der Ressourcen sowie eine Stärkung von Tarifbindung und Tarifautonomie. Schon jetzt sind viel zu viele Beschäftigte in Deutschland außertariflichen und damit erwießenermaßen schlechteren Arbeitsverhältnissen ausgesetzt. Die Schwächung der Tarifautonomie bietet hier keine Lösung, sondern vergrößert nur die bestehenden Probleme.

Wie eine gesetzliche Regelung gelingen aussehen kann, sieht man bei unserem Bericht zu leidensgerechten Arbeitsplätzen. In diesem Fall bezieht der Gesetzgeber alle beteiligten Parteien ein. Zwar kann auch hier für Betroffene die Durchsetzung ihrer Rechte



schwierig sein. Aber Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen können helfen. Denn wir lassen wirklich niemanden allein.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, als CGM vereinen uns der gewerkschaftliche Grundgedanke von gegenseitiger Solidarität. Lasst uns aus dieser Solidarität gemeinsam für eine Stärkung der Tarifautonomie und eine gerechtere Arbeitswelt eintreten!

Glück auf!

Reiner Jahns



„BEI DER VERWALTUNG DER FINANZEN MÜSSEN BILLIGKEIT UND MENSCHENFREUNDLICHKEIT MITSPRECHEN; DIE MENSCHENFREUNDLICHKEIT MUß DEN VORSITZ FÜHREN UND DIE ART DER AUFLAGEN VORSCHREIBEN; DIE BILLIGKEIT VERLANGT, DAß NIEMAND DEM STAATE ÜBER SEINE KRÄFTE STEUERN ZAHLT UND DIE ABGABEN VERHÄLTNISSMÄßIG BLEIBEN:

WER NUR 100 THALER
ZU VERZEHREN HAT,
DARF NICHT MEHR
ALS 2 ENTRICHTEN,
WÄHREND DER, WELCHER
EIN EINKOMMEN VON
1000 THALERN HAT,
OHNE BESCHWER
100 ZAHLEN KANN. "

FRIEDRICH II. VON PREUßEN

IN SEINEM NEUEN POLITISCHEN TESTAMENT VON 1768,
ZITIERT NACH: KOSER, REINHOLD,
KÖNIG FRIEDRICH DER GROBE, BAND 2, STUTTGART 1900,
S. 387.

Auch wenn die Steuersätze 2 % und 10 % heute nicht machbar sind, so sollte man sich doch am Steuerverhältnis orientieren, das der alte Preußen König hier nennt. Denn mit einer Grenzbelastung von rund 50 Prozent des Bruttoeinkommens im deutschen Steuer- und Transfersystem bleibt Menschen mit mittlerem Einkommen vom nächsten hinzuverdienten Euro effektiv nur die Hälfte übrig.

INHALTSVERZEICHNIS DGZ 3-2023



S. 18



S. 08



S. 14



S. 13



S. 26



S. 12



S. 28



S. 25



S. 31

**NÄCHSTER
REDAKTIONSSCHLUSS
27.10.2023**

- SEITE 2
- EDITORIAL
- INHALTSVERZEICHNIS
- TARIFGESCHEHEN
- TITELTHEMA
Solidarität aus Tradition
- STELLUNGNAHME
4-Tage Woche
Siesta - Idee

2	■ FRAUENNETZWERK Gelebte Werte schützen strukturell gegen Mobbing	14
3		14
4	■ CGM intern LGT Baden-Württemberg	16
6		16
	■ CGM PLAKAT „Willkommen AZUBIS“	18
8		20
	■ CGM intern (Fortsetzung) Betriebsräte-Austausch in der CSU-Parteizentrale	20
12		22
12	Landesverband Bayern trifft Arbeitgeberverband Elektroh Handwerk	22
13	Neuwahlen bei Benteler	22
	Zu Besuch im Berufskolleg	23
	Neugründung Bezirksverband Dillingen / Völklingen	23

24	■ BEKANNTMACHUNGEN Einladung der CDA	24
24		24
25	■ CGB Bei Unfall ist keine negative Gesundheitsprognose möglich Wir suchen ehrenamtliche Versichertenberater*innen Großer Erfolg für die CESI	25
25		25
26		26
27		27
25	■ CGBCE Leckerer Einsatz an den Töpfen	25
28		28
29	■ RÄTSEL	29

30	■ BUCHTIPPS	30
31	■ FRBW Seminarprogramm Betriebsräte, Ersatzmitglieder und Personalräte	31
32	Seminarprogramm Vertrauenskörper Arbeitnehmer*innen und Bildungsurlauber	32
32	NEU Burnout-Syndrom Webinar	32
33	Fundierte Fortbildung in betrieblicher Mitbestimmung	33
33	Neues Schulungsangebot für Vertrauensleute	33
34	SEMINARangebote	34
35	■ IMPRESSUM	35

Titelbilder: Generiert mit Photoshop KI. Im weiteren www.stock.adobe.com / siehe Nachweis am Bild und eigene Fotos.

OFEN- UND LUFTHEIZUNGSBAUER HANDWERK BAYERN

METALLHANDWERK MECKLENBURG-VORPOMMERN

ELEKTROHANDWERK SAARLAND

KRAFTFAHRZEUGGEWERBE NORDRHEIN-WESTFALEN

TARIFERHÖHUNGEN VON RUND 8,5 PROZENT AB 1. JUNI 2023

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) und der Arbeitgeberverband der Ofen- und Luftheizungsbauer Bayern erzielen Einigung bei Tarifverhandlungen. Auch wenn die Branche mit vollen Auftragsbüchern in das Jahr 2023 gestartet ist, sorgt die Suche nach qualifizierten Fachkräften dafür, dass die Löhne im Ofen- und Luftheizungsbauer Handwerk steigen.

Die Tarifverhandlungen, zu denen sich die Tarifkommissionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite, noch in der Woche vor Ostern in München trafen, kamen nach konstruktiven Verhandlungen auf beiden Seiten zu einem positiven Abschluss. Insgesamt einigten sich beide Seiten auf eine Laufzeit von 12 Monaten. Somit gilt der neue Tarifvertrag ab dem 01.06.2023 und läuft bis zum 31.05.2024. Ab dem 01.06.2023 steigen die Entgelte um etwa 4,85 %. Daraus ergibt sich eine Steigerung im Ecklohn von 18,60 € auf 19,50 €. Darüber hinaus wurde eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 840,- € tarifvertraglich festgelegt.

Zusätzlich waren neben den Verhandlungen zum Entgelt auch die Auszubildenden Thema der Tarifverhandlungen. Hier konnte die Arbeitgeberseite für das gesamte Sanitär Heizung und Klimatechnik Handwerk berichten, dass sich die Auszubildenden Zahlen in den letzten Jahren positiv entwickelt haben. Einigen konnten sich beide Seiten darauf auch mit diesem Tarifvertrag an der positiven Entwicklung fortschreiben zu wollen. Somit erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen auf:

- 1. Ausbildungsjahr 800 €
- 2. Ausbildungsjahr 900 €
- 3. Ausbildungsjahr 1000 €

Am Ende dieser guten Verhandlungen, insbesondere mit einem positiven Informationsaustausch, und dem erklärten Willen die gute Zusammenarbeit auch in Zukunft fortsetzen zu wollen trennten sich die Tarifparteien nach erfolgreichen Verhandlungen.

[kr]

Geschäftsstelle Augsburg
Telefon: 08231 608 57 10
E-Mail: augsburg@cgm.de



v.l. Dr. Wolfgang Schwarz; Bernhard Bauernfeind; Sebastian Scheder; Karsten Ristow; Michael Schmid; Peter Masluk; Sieghard Marquardt

MEHR GELD IM METALLHANDWERK IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Die Christliche Gewerkschaft Metall und der Metallgewerbeverband Mecklenburg-Vorpommern haben sich auf eine kräftige Entgelterhöhung ab dem 1. Mai 2023 geeinigt. Eine Erhöhung der Auszubildendenvergütungen steht zum 1. August an.

Im Metallhandwerk in Mecklenburg-Vorpommern erhöhte sich der Ecklohn zum 1. Mai 2023 von 12,30 Euro auf 13,50 Euro. Dies entspricht einer Steigerung um 9,76 Prozent. Darauf haben sich die Christliche Gewerkschaft Metall und der Metallgewerbeverband Mecklenburg-Vorpommern bei Verhandlungen in Güstrow verständigt.

Zusätzlich passten die Tarifpartner die Gehaltstabelle an. Die bisherige Untergruppierungen nach Tätigkeitsjahren wurden gestrichen. Stattdessen führten sie je einen neue Lohn- und eine neue Gehaltsgruppe ein.

Die Vergütungen der Auszubildenden werden ebenfalls erhöht. Die Erhöhung erfolgt zum 1. August 2023 und staffelt sich wie folgt:

- 1. Ausbildungsjahr 75 Euro mehr
- 2. Ausbildungsjahr 59 Euro mehr
- 3. Ausbildungsjahr 60 Euro mehr
- 4. Ausbildungsjahr 81 Euro mehr

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge haben nur eine zwanzigmonatige Laufzeit. Der Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen hat sogar nur eine zwölfmonatige Laufzeit, so dass es im kommenden Sommer wieder zu neuen Erhöhungen kommen kann.

Die entsprechenden Auskünfte und Tarifverträge sind für Mitglieder in der CGM-Geschäftsstelle Nordost erhältlich.

[dh]

Geschäftsstelle Nordost
Telefon: 030 210 217 32
E-Mail: berlin(at)cgm.de

ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

Die CGM konnte bei der Landesinnung Saarland der elektro- und informationstechnischen Handwerke eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen durchsetzen.

Im saarländischen Elektrohandwerk steigen die Ausbildungsvergütungen. Die CGM setzte eine massive Erhöhung durch.

Vergütungen ab	1. August 2023	1. August 2024
1. Ausbildungsjahr	820 Euro	870 Euro
2. Ausbildungsjahr	880 Euro	935 Euro
3. Ausbildungsjahr	995 Euro	1060 Euro
4. Ausbildungsjahr	1060 Euro	1130 Euro

Die entsprechenden Auskünfte und Tarifverträge sind für Mitglieder in der CGM-Geschäftsstelle Saarbrücken erhältlich.

[dh]

Geschäftsstelle Saarbrücken
Telefon: 0681 927 28 40
E-Mail: saarbruecken(at)cgm.de

INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE IN 2023

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) und der Verband des Kraftfahrzeuggewerbes Nordrhein-Westfalen haben sich auf einen neuen Tarifabschluss verständigt.

Die CGM einigte sich mit dem Verband des Kraftfahrzeuggewerbes Nordrhein-Westfalen bei Tarifverhandlungen in Hilden auf einen neuen Abschluss. So wurde für die Jahre 2024 und 2025 eine zweistufige Erhöhung der Löhne und Gehälter um insgesamt 11,2 Prozent vereinbart.

Für das Jahr 2023 vereinbarten die Tarifpartner eine Inflationsausgleichsprämie. Beschäftigte in Vollzeit sollen so eine Prämie nach § 3 Nr. 11c EstG in Höhe von 3000 Euro erhalten. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch. Die Inflationsausgleichsprämie muss bis zum 31. März 2024 ausgezahlt werden, wobei die Auszahlung in Teilbeträgen erfolgen kann. Zusätzlich zu der Prämie stiegen schon zum 1. April 2023 die Entgelte. Diese Erhöhung war schon beim letzten Tarifabschluss im Jahr 2022 vereinbart worden. Ebenso verständigten sich die Tarifparteien auf eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Die anstehenden Erhöhungen sehen wie folgt aus, wobei die Anhebung für 2023 schon 2022 verhandelt wurde:

Erhöhungen ab :	1. Aug. 2023	1. Aug. 2024	1. Aug. 2025
1. Ausbildungsjahr	30 Euro	140 Euro	110 Euro
2. Ausbildungsjahr	30 Euro	140 Euro	110 Euro
3. Ausbildungsjahr	30 Euro	140 Euro	110 Euro
4. Ausbildungsjahr	30 Euro	140 Euro	110 Euro

Die entsprechenden Auskünfte und Tarifverträge sind für Mitglieder in der CGM-Geschäftsstelle Duisburg erhältlich.

[dh]

Geschäftsstelle Duisburg
Telefon: 0203 2 34 47
E-Mail: duisburg(at)cgm.de



Noch kein Mitglied?

Fülle schnell online den Antrag aus und profitiere von den Tarifleistungen!

LEIDENSGERECHTER ARBEITSPLATZ

Herausforderungen und Unterstützung

Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen haben Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz. Wenn Arbeitgeber sich jedoch verweigern oder das Problem nicht sehen, ist der Weg zur Durchsetzung für Betroffene oft schwer. Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften helfen.

Bildnachweis © Bilder generiert mit Photoshop KI.

Ein leidensgerechter Arbeitsplatz spielt eine wichtige Rolle beim Erhalt der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Die Vorteile sind offensichtlich, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten wird verbessert, Arbeitgeber profitieren von reduzierten Kosten für Entgeltfortzahlung und Sozialversicherungsbeiträge, außerdem ist so eine Bindung von Fachkräften an den Betrieb möglich. Somit profitieren nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber.

Doch der Weg zur Entlastung ist oft schwierig. Schnell tauchen einige Fragen auf. So gilt zu beachten, wer hat Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz und welche Aufgaben und Pflichten haben Arbeitgeber? Außerdem ist es hilfreich zu wissen, was man machen kann, sollten sich Arbeitgeber trotz all den Vorteilen verweigern?

» § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX besagt: Diese Personen sollen entsprechend ihren eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen beschäftigt werden «

Der leidensgerechte Arbeitsplatz

Bei gesundheitlichen Einschränkungen ist ein Arbeitsbereich dann ein leidensgerechter Arbeitsplatz, wenn er die individuellen gesundheitlichen Gegebenheiten der Beschäftigten berücksichtigt. Das Ziel ist dabei die Anstellung im Unternehmen fortzusetzen. Die Maßnahmen sollten dazu dienen, gesundheitlich beeinträchtigt Beschäftigte vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren.

Ein Arbeitsplatz gilt dann als leidensgerecht, wenn die Beschäftigten trotz der gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Lage sind, von der Arbeitgeberin gestellten Aufgaben und Herausforderungen im Rahmen der jeweiligen Fähigkeiten zu bewältigen. Dabei ist es unerheblich, ob Betroffene unter das Schwerbehindertengesetz fallen oder nicht. Unter Umständen erfordert dies Anpassungen am Arbeitsplatz sowie die Bereitstellung geeigneter technischer Hilfsmittel. Ist eine ausreichende Anpassung des bestehenden Arbeitsplatzes nicht möglich, kann nach einer passenden alternativen Arbeitsmöglichkeit innerhalb des Unternehmens gesucht werden.

Ob ein Arbeitsplatz leidensgerecht ist oder durch Anpassungen leidensgerecht gemacht werden kann, hängt dabei von den individuellen Umständen ab. Die Entscheidung muss hierbei immer berücksichtigen, was für die Arbeitgeberin zumutbar ist.

Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen für einen leidensgerechten Arbeitsplatz für Personen mit und ohne Schwerbehinderung. Sie

gelten unter anderem für Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder höher. Ein leidensgerechter Arbeitsplatz kommt jedoch auch für weitere Personen in Frage. Nämlich zum einen für Menschen, die zwar nicht alle die Kriterien einer Schwerbehinderung erfüllen, jedoch einen GdB von 30 oder 40 haben. Diese müssen zusätzlich nur bei der Arbeitsagentur eine Gleichstellung beantragen und erhalten haben. Zum anderen können auch langzeiterkrankte Betroffene ohne Schwerbehinderung einen leidensgerechten Arbeitsplatz für sich beantragen.

In diesen beiden Fällen leitet sich ein Anspruch aus § 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX ab. Jener besagt, diese Personen sollen entsprechend ihren eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen beschäftigt werden. Dies führt gemäß dem Bundesarbeitsgericht zu einer konkreten Einschränkung des Weisungsrechts von Arbeitgebern (BAG, Az. 9 AZR 411/05).



Jedoch erstrecken sich diese Bestimmungen nach aktuellerer Rechtsprechung auch auf andere Beschäftigte. Und zwar betreffen sie ebenfalls Personen, die zwar nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sind, aber aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen

nicht mehr in der Lage sind, die bisher im Rahmen ihres Arbeitsvertrags zugewiesene Tätigkeiten zu erfüllen

Nachweis eines leidensgerechten Arbeitsplatzes

Die Verantwortung für die Einrichtung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes liegt zunächst bei den betroffenen Beschäftigten. Hierzu müssen sie bei gesundheitlichen Einschränkungen die Anpassung zum leidensgerechten Arbeitsplatz von der Arbeitgeberin einfordern. Dafür müssen sie erläutern, wie eine zukünftige Beschäftigung aussehen könnte. Außerdem müssen sie konkrete alternativen Arbeitsplätze aufzeigen, an denen eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung möglich ist.

Arbeitgeber können so vorgetragene Anforderungen nur dann ablehnen, wenn die Umsetzung für sie unzumutbar oder wirtschaftlich nicht machbar ist. In diesem Fall müssen sie nachweisen, warum die genannten Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung nicht realisierbar sind. Arbeitgeber müssen dann ganz genau darlegen, weshalb eine Zuweisung nicht machbar sein soll.

Ansonsten haben Arbeitgeber aufgrund des bestehenden Arbeitsvertrags die Pflicht, den Arbeitsplatz anzupassen oder alternative Tätigkeiten anzubieten, die den gesundheitlichen Bedingungen der Betroffenen gerecht werden. Die angebotenen Tätigkeiten sollten hierbei in etwa gleichwertig zur bisherigen Position sein. Um die Umsetzung zu ermöglichen, müssen Arbeitgeber eventuell erforderliche Betriebsanpassungen akzeptieren. Völlig neue Arbeitsplätze zu schaffen, ist jedoch nicht notwendig.

Eine erhöhte Beweislast haben Arbeitgeber, die entgegen ihrer Verpflichtung kein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt haben. In diesem Fall müssen sie gleich zu Beginn ausführlich begründen, warum keine für sie zumutbaren Optionen existieren.

Kriterien zur Identifizierung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes

Um festzustellen, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz existiert, ist das gesetzlich vorgeschriebene BEM hilfreich. Arbeitgeber sind zur Durchführung des BEM verpflichtet, wenn eine betroffene Person in einem Jahr insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig war. Beteiligte des BEM sind gemäß **§ 167 Abs. 2 SGB IX** die betroffene Person, die Arbeitgeberin, die Betriebsvertretung (Betriebsrat oder Personalrat), der Betriebsarzt und den Arbeitsschutz sowie im Fall von Schwerbehinderten der Integrationsfachdienst und die Schwerbehindertenvertretung (SBV).

Ziel des BEM ist, gemeinsam Lösungen durch alle Beteiligten zu erarbeiten, damit betroffene Personen trotz gesundheitlicher Einschränkungen sinnvoll und angemessen im Betrieb weiterbeschäftigt werden können. Im Rahmen des BEM müssen alle Möglichkeiten und Hilfen für die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit überprüft werden.

Arbeitgeberpflichten im Hinblick auf leidensgerechte Arbeitsplätze

Arbeitgeber haben sowohl Fürsorgepflichten als auch Verpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten. Nach **§ 241 Abs. 2 BGB** entsteht durch den Arbeitsvertrag ein Schuldverhältnis. Dieses Verhältnis verpflichtet die beiden Vertragsparteien auf Interessen sowie Rechte und Rechtsgüter der anderen Partei Rücksicht zu nehmen. Diese Verpflichtung begründet den Anspruch einer betroffenen Person auf die Bereitstellung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes.

Im Rahmen einer gesteigerten Fürsorgepflicht gegenüber behinderten Beschäftigten sollten Arbeitgeber im Rahmen ihres Direktionsrechts bemüht sein, den Betroffenen einen anderen geeigneten Arbeitsplatz zuzuweisen. Dieser muss jedoch nicht kostenaufwendig umgestaltet werden. Gemäß **§ 106 Satz 3 Gewerbeordnung** hat der Arbeitgeber angemessen auf die Einschränkungen Rücksicht zu nehmen. Der betroffenen Person sollten keine unzumutbaren Aufgaben zugewiesen werden.

Für eine gelungene Wiedereingliederung sollten Arbeitgeber rechtzeitig ein BEM durchführen. Hier werden dann bei schwerbehinderten oder ihnen gleich gestellten Betroffenen unter Einbeziehung des Inklusionsamtes und der SBV alle Möglichkeiten zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fachkundig geprüft. Dies trägt dazu bei, die Rechte der betroffenen Beschäftigten zu schützen und rechtlichen Auseinandersetzungen vorzubeugen.

Rolle der Arbeitnehmervertretung bei Suche und Schaffung

Die Arbeitnehmervertretung ist von großer Bedeutung für das BEM. Sie spielt eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung dieses Verfahrens. Gemeinsam mit der Arbeitgeberin sollte die Arbeitneh-

Das SGB IX verfolgt den Zweck,

Menschen mit Behinderung bzw. von Behinderung bedrohte Menschen

bezüglich ihrer Selbstbestimmung und ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen soweit als möglich zu vermeiden bzw. entgegenzuwirken.

mervvertretung die konkrete Vorgehensweise für den Einzelfall im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festlegen. Dies betrifft sowohl die Umsetzung des Verfahrens nach **§ 167 Abs. 2 SGB IX** als auch die Herangehensweise bei der Suche nach einem leidensgerechten Arbeitsplatz.

Vorgehen, falls Arbeitgeber sich verweigern

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein Arbeitsplatz nicht leidensgerecht an eine Einschränkung angepasst ist, liegt grundsätzlich bei den Betroffenen. Sie müssen auch die notwendigen Maßnahmen für eine adäquate, leidensgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes aufzeigen. Arbeitgeber hingegen haben die Pflicht, die Unzumutbarkeit der vorgetragenen Anpassung zu begründen.

Sollten Arbeitgeber trotz bestehender Möglichkeiten nicht bereit sein, einen leidensgerechten Arbeitsplatz einzurichten, gibt es verschiedene Schritte, die man unternehmen kann:

- **Die Arbeitnehmervertretung einschalten:** Betriebsrat oder Personalrat spielen eine wichtige Rolle in solchen Fällen. Die Arbeitnehmervertretung kann Arbeitgeber auf die rechtlichen Pflichten hinweisen und gegebenenfalls vermitteln.
- **Gespräch mit der Arbeitgeberin:** Zusammen mit der Gewerkschaft können Betroffene das Gespräch mit der Arbeitgeberin suchen. Es kann sein, die Arbeitgeberin ist sich der Problematik gar nicht bewusst. Vielleicht reicht es aus sie darauf aufmerksam zu machen, so dass sie angemessene Maßnahmen ergreift.
- **Rechtliche Beratung:** Betroffene können sich bei der Gewerkschaft an Experten für Arbeitsrecht wenden. Mit diesen Fachleuten können dann rechtliche Möglichkeiten besprochen und ausgelotet werden. Gegebenenfalls können auch rechtliche Schritte eingeleitet werden.
- **Schadenersatzanspruch prüfen:** Betroffenen kann ein Anspruch auf Schadenersatz entstehen. Dies kann der Fall sein, wenn Arbeitgeber die Einrichtung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes verweigern, obwohl dies zumutbar und rechtlich möglich ist. Ob ein solcher Anspruch besteht sollte mit Experten geklärt werden.
- **Gerichtliche Schritte:** Wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind, können schließlich gerichtliche Schritte eingeleitet werden.

Es ist in jedem Fall wichtig, dass Betroffene sich umfassend informieren und rechtlichen Rat einholen. Nur so kann das beste Vorgehen für die individuelle Situation gefunden werden. Dabei unterstützt eine Gewerkschaft ihre Mitglieder. Sie begleitet ihre Mitglieder auf dem Weg zur Wiedereingliederung. ■



4-Tage-Woche

DAS MUSS PASSEN!

- **Vorteile** Eine 4-Tage-Woche bietet viele Vorteile. Hervorzuheben sind positive Auswirkungen für die Gesundheit und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.
- **Risiken** Die 4-Tage-Woche darf nicht zu einem Einkommensverlust oder weiteren Arbeitsverdichtungen führen.
- **Befürwortung** Die CGM befürwortet die Einführung der 4-Tage-Woche. Jedoch muss die Einführung durch die Sozialpartner ausgehandelt werden und die Umsetzung flexibel sein.

Die 4-Tage-Woche bietet viele Vorteile. Jedoch darf sie nicht zu Produktivitätsverlust und höherem Arbeitsdruck führen. Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) hält ihre Einführung für sinnvoll. Sie mahnt jedoch zugleich zum Augenmaß.

Eine vier Tage Arbeitswoche bei vollem Lohnausgleich, bei der Arbeitnehmer anstatt fünf Tage nur vier Tage in der Woche arbeiten, hat viele Vorteile. Die Einführung einer solchen Arbeitswoche ist ein kontroverses Thema. Überlegungen aus der Politik zu einer generellen gesetzlichen Regelung sind dabei nicht hilfreich.

Erwiesene Vorteile nicht nur für die Belegschaft

Eine Verkürzung der Arbeitswoche auf vier Tage pro Woche bietet viele Vorteile. Zuerst ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitsbelastung besser zu bewältigen. Sie wirkt sich gerade angesichts der verdichteten Arbeitswelt eindeutig positiv auf die Work-Life-Balance aus. Eine reduzierte Arbeitswoche trägt dazu bei, Stress abzubauen, die geistige Gesundheit zu verbessern und die allgemeine Arbeitszufriedenheit zu fördern. Gerade in Zeiten des

Schließlich kann die 4-Tage-Woche auch dazu beitragen, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Denn wie man in der Corona-Pandemie gesehen hat, eine kürzere Arbeitszeit bedeutet erheblich weniger Pendelverkehr und weniger Energieverbrauch. Dies trägt dazu bei, die Umwelt zu schonen und den Klimawandel zu bekämpfen

Risiken einer 4-Tage-Woche

Jedoch darf ein Wechsel zu einer 4-Tage-Woche für die Belegschaft nicht zu einem höheren Arbeitsdruck führen. Genau die gleiche Arbeit in nur kürzerer Zeit zu erbringen, ist schwer. Das Arbeitspensum muss in der Arbeitszeit zu bewältigen sein. Sonst gehen die genannten Vorteile verloren. So wäre die 4-Tage-Woche eher kontraproduktiv.

Befürwortung der Einführung einer 4-Tage-Woche

Trotz dieser Risiken macht eine Einführung der 4-Tage-Woche speziell in Branchen mit hoher Arbeitslast Sinn. Außerdem wurden Arbeitszeitverkürzungen auf vier Tage pro Woche bereits in einigen Branchen und Betrieben erfolgreich umgesetzt. Zudem zeigen Studien, dass eine kürzere Arbeitswoche tatsächlich die Produktivität steigert, den Krankenstand verringert und die Arbeitsmoral verbessert. Insgesamt begrüßt die CGM daher die Einführung der 4-Tage-Woche ausdrücklich als sinnvolle Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse. Dies gilt insbesondere

in Branchen, in denen eine höhere Arbeitsbelastung herrscht. Allerdings sollte ihre Einführung mit Augenmaß und für jeden Betrieb einzeln durch die Sozialpartner ausgehandelt werden. Eine generelle gesetzliche Regelung ist abzulehnen. Ebenfalls bietet im Hinblick auf den Fachkräftemangel eine Einführung der 4-Tage-Woche keine Patentlösung. Sie vermag möglicherweise eine Zeit lang den Mangel an Arbeitskräften kaschieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, das eigentliche Problem wird sie aber langfristig nicht lösen können.

Die 4-Tage-Woche bietet viele Vorteile, birgt aber auch Risiken, wie die Steigerung des Arbeitsdrucks. Trotzdem ist eine Einführung sinnvoll.

[dh]

Siesta-Idee

KREATIV, ABER WENIG PRAXIS NAH

Während der heißen Sommer Monate gegen die Hitze am Arbeitsplatz einfach eine Siesta nach südlichem Vorbild machen. Reiner Jahns, der Bundesvorsitzende der Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), bewertet den Vorschlag als zwar kreativ, aber wenig Praxis nah..

Der Bundesvorsitzende Reiner Jahns begrüßt die Diskussion über die Einführung einer Siesta in Deutschland. Seiner Meinung nach lenkt der Vorschlag der Amtsärzte den Blick auf ein wichtiges Thema. „Hitze am Arbeitsplatz ist ein Thema, das in Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird.“, bewertet Jahns die Diskussion.

Die Siesta-Idee selbst kritisiert der CGM-Bundesvorsitzende jedoch als einen zwar interessanten, aber nicht praktikablen Vorschlag. Seiner Meinung nach widerspricht die hier vorausgesetzte Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung der Lebenswirklichkeit vieler Beschäftigten in Deutschland. „Früh aufstehen, morgens produktiv arbeiten und mittags Siesta machen, ist ein Konzept, das nur sehr privilegierte Beschäftigte leisten können. Viele Beschäftigte sind durch externe Gründe wie Kunden, Schichtmodelle oder den öffentlichen Nahverkehr gebunden.“, kritisiert der Bundesvorsitzende. Außerdem, so der Bundesvorsitzende, nutzen Beschäftigte, welche die notwendigen Freiheiten besäßen und daran interessiert seien, doch schon die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten im Sommer anzupassen.

Die Beschäftigten einfach ins Homeoffice zu schicken, ist für Jahns ebenfalls kein geeignetes Mittel, um der Hitze im Büro zu entfliehen. „Beschäftigte vor Hitze am Arbeitsplatz zu schützen, liegt ganz eindeutig in der Verantwortung der Arbeitgeber. Da

wird das Problem nicht gelöst, wenn die Belegschaft zu Hause schwitzt.“, meint der CGM-Bundesvorsitzende.

Die Anwendung gesetzlicher Regelungen sind laut dem Bundesvorsitzenden ausreichend. „Das Einhalten und Ausschöpfen bestehender Möglichkeiten, wie Hitzepausen oder Lüftungseinrichtungen, scheinen mir zielführender.“, urteilt der Bundesvorsitzende der CGM. ■

[dh]

Bei hohen Temperaturen am Arbeitsplatz ist zunächst der Arbeitgeber gefordert. Aber auch Arbeitnehmer haben Möglichkeiten zur Abkühlung. Selbst Hitzefrei erklären, ist jedoch leider nicht drin.



Gelebte Werte schützen strukturell gegen Mobbing

AKTIV GEGEN MOBBING – ALLES BEGINNT MIT WERTEN!

Mobbing ist ein hartnäckiges Phänomen, das alle Gesellschaftsbereiche betrifft. Es macht somit auch vor Unternehmen nicht halt. Mobbing ist ein „kalter“ Konflikt und hat zwei Dimensionen, die desaströs für Mitarbeitende und Unternehmen zusammenspielen. Ein Lösungsweg kann darin bestehen, den Konflikt von seiner wechselseitigen Bedingtheit im menschlichen und organisatorischen Bereich zu betrachten und zu bearbeiten. Hierbei spielen Werte und ethische Normen eine große Rolle. Durch sie stehen Unternehmen in der Pflicht, der Ausbreitung von Konflikten klare Grenzen zu setzen.



Mobbing ist ein altes Problem, organisatorisch gibt es nun einen neueren Ansatz von Dieter Flader. Er lehrt als Kommunikationsanalytiker am Berliner Institut für angewandte Humanwissenschaften. Sein tiefenpsychologischer Ansatz zielt darauf hin, die **Konfliktfestigkeit** der Unternehmen bei Mobbing zu verbessern. Flader rät dazu, Werte, die sich auf narzisstische Bedürfnisse der Mitarbeitenden beziehen, explizit in das Leitbild der Unternehmen aufzunehmen.

Werte und Leitbilder

Es sind Werte wie **Sicherheit, Geborgenheit, Fürsorge und Gemeinschaftsgefühl**, die strukturell schützen können. Oft sind sie im gesellschaftlichen Konsens eine Selbstverständlichkeit im täglichen Miteinander. Jedoch müssen nach Flader diese sozialen Selbstverständlichkeiten auch in den Leitbildern abgebildet werden.

Das Leitbild und die Vision gehören zum normativen Management, der höchsten Ebene des Managementprozesses. Hier werden die grundlegenden und verbindlichen Vorgaben festgelegt. Hier findet die Bestimmung statt, wie das Unternehmen einerseits nach außen und andererseits im Innenverhältnis zu den Mitarbeitenden zu agieren hat. In der Praxis dient das Leitbild den Unternehmen als Leitfaden, der für das Unternehmen alles Wichtige enthält. Flader packt so das Problem ganz oben an, damit es unten bewältigt werden kann.

Mangelhafte Leitbilder

Schaut man sich die Leitbilder der Unternehmen an, fehlen sehr oft Werte wie Sicherheit, Geborgenheit, Fürsorge und Gemeinschaftsgefühl. Diese Werte werden den **narzisstischen Bedürfnissen der Menschen** zugeordnet, deren Erfüllung einen entscheidenden Einfluss auf unser seelisches, körperliches und letztendlich auch geistiges Wohlbefinden von Geburt bis zum Lebensende hat. Es sind somit grundlegende Werte, die das Wohlergehen jedes Mitarbeitenden im Unternehmen zum Ziel haben.

Auch wenn diese grundlegenden Werte im Leitbild nicht aufgegriffen werden, sehen Unternehmen sie andererseits als selbstverständlich an. Zugleich ist mit dieser Selbstverständlichkeit auch eine unausgesprochene Erwartung verbunden. Die **Erwartung**, dass diese selbstverständlichen Werte auch im Unternehmen umgesetzt werden.

Doch so einfach wie man sich das vorstellt, funktioniert es in der Praxis nicht. Denn Werte, die nicht explizit im Leitbild zur Verfügung gestellt werden, entziehen sich den zentralen Funktionen des Leitbilds. In der Folge leitet das Unternehmen keine passenden Handlungsnormen und normierten Wertvorstellungen ab.

Eine Frage bleibt dann unbeantwortet: Wie wollen die Unternehmen ihren Umgang mit den narzisstischen Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden über ihr Wertesystem möglichst stimmig über alle Instanzen hinweg koordinieren? Der Rahmen für das Wohlbefinden und die Sicherheit der Mitarbeitenden bildet sich nicht hinreichend konfliktfest aus.

Mangel begünstigt Grauzonen

Werden in Unternehmen mit einem mangelhaften Leitbild Führungskräfte mit Verletzungen und Konflikten wie beim Mobbing konfrontiert, kommt es zum Problem. Es fehlen die notwendigen Handlungsnormen. Führungskräfte sehen daher nicht, wie sie damit umzugehen haben und welchen Stellenwert das Unternehmen diesen Vorkommnissen grundsätzlich beimisst. Das verunsichert Führungskräfte und sie meiden die

Probleme. Aber wo keine Führung ist, entstehen **Grauzonen**. Mobber suchen gezielt diese Grauzonen und nutzen sie hemmungslos aus!

Mobber missachten Werte wie Sicherheit, Geborgenheit, Fürsorge und Gemeinschaftsgefühl. Sie blenden deren Selbstverständlichkeit bei ihren Opfern einfach aus. Auf diese Weise untergraben sie das Unternehmen in seiner strukturellen Konfliktfestigkeit. Nach Flader besteht das Ziel der Mobber nicht darin, ihr Opfer erziehen und zur Raison bringen zu wollen. Vielmehr beabsichtigen sie, dass ihr Opfer verschwindet. Dafür sind sie auch bereit seinen **sozialen Tod** in Kauf zu nehmen.

Die Schlüsselrolle von Leitbildern

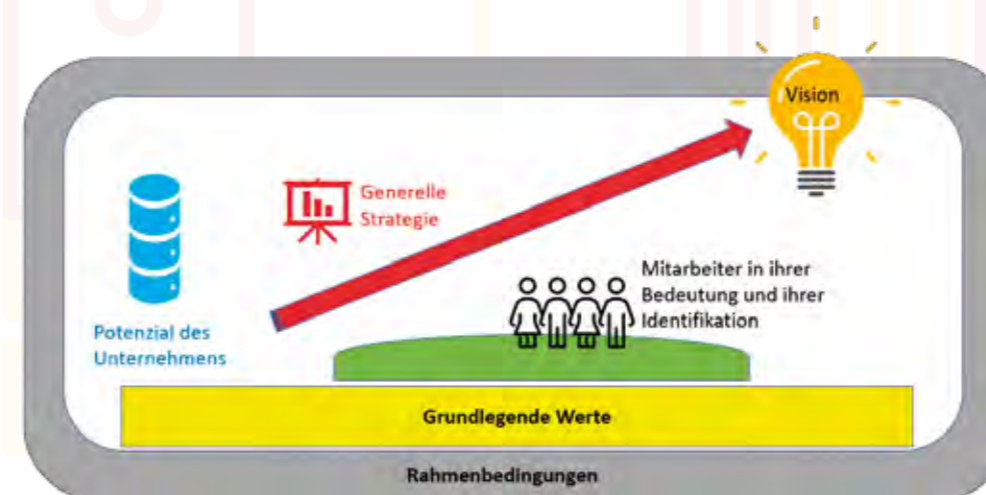
Mobbing unterwandert tagtäglich selbstverständliche Werte wie **Sicherheit, Geborgenheit, Fürsorge und**

Gemeinschaftsgefühl. Die Studien von Dieter Flader verdeutlichen, die Umsetzung von existenziellen Grundwerten muss beim Leitbild beginnen, wenn man Mobbing im Unternehmen strukturell bekämpfen will.

Von dieser normativen Ebene des Unternehmens muss der **Impuls** ausgehen, dass Mobbing im Unternehmen nicht geduldet wird, und dass dem Mobbing zielgerichtet und strukturell entgegengewirkt werden muss. Daran können sich Mitarbeitende und Führungskräfte orientieren. Mit der **Rückendeckung** durch eine im Leitbild normierte Null-Toleranz-Haltung gegenüber Mobbing ist dann ganz klar kommuniziert: „Ihr müsst einschreiten, wenn Mobber aktiv werden!“ ■

[50]

Leitbild eines Unternehmens



Was beschreibt ein Unternehmensleitbild in der Regel?

- Vision
- Generelle Strategie
- Grundlegende Werte
- Mitarbeiter in ihrer Bedeutung und ihrer Identifikation
- Potenzial des Unternehmens
- Rahmenbedingungen

Das Leitbild stellt ein zentrales Managementinstrument mit wichtigen Funktionen bereit:

- Integrationsfunktion – Mitarbeitende identifizieren sich mit dem Unternehmen und dessen Leitbild
 - Entscheidungsfunktion – Über das Leitbild werden Handlungsnormen abgeleitet.
 - Orientierungsfunktion – Das Leitbild stellt normierte Wertvorstellungen zur Verfügung.
- Koordinationsfunktion – Leitbild stellt die Basis für eine Übereinstimmung der Instanzen bereit, die es dem Unternehmen ermöglicht sich stimmig über die Instanzen hinweg zu koordinieren

Ein modernes Leitbild beinhaltet nicht nur den Zweck und die obersten Ziele des Unternehmens, sondern explizit auch Verhaltensgrundsätze wie Führungsgrundsätze, Compliance-Richtlinien und Corporate Governance.

KONTINUITÄT UND STABILITÄT

Bei dem ersten Landesgewerkschaftstag nach vier Jahren standen einige Wahlen an der Spitze des Landesverbandes der Christlichen Gewerkschaft Metall in Baden-Württemberg an. Für das Amt des Vorsitzenden stellte sich der ehemalige langjährige Geschäftsführer Ralf Holten aus Calw zur Wahl.

Immer wieder ist im Gespräch mit Ralf Holten von „Verlässlichkeit“ die Rede, die die CGM unter ihren Werten „Persönlich – Menschlich – Nah“ ausstrahlen möchte. Der neue ehrenamtliche Landesvorsitzende kann sich wiederum offenkundig auf sein Team verlassen: So wählten die fast 100 Delegierten aus ganz Baden-Württemberg nicht nur ihn mit einem starken Vertrauensbeweis in die nächste Legislaturperiode, sondern auch der bisherige Vorsitzende Andreas Bemerl, Friedrichshafen und dessen gleichberechtigten Stellvertreter Martin Rott aus Schwäbisch Gmünd wurden auf höchster Ebene bestätigt. Mit dem Kassierer Jürgen Stahl, Herrenberg-Böblingen und dem Schriftführer Daniel Flaccus, Stuttgart wurden etablierte Kräfte für die weiteren Positionen ins Gremium geschickt.

Das Morgen erkennen – die Zukunft gestalten



v.l. Tatjana Roeder, Sebastian Scheder, Christian Herzog, Paul Nemeth

Holten stellte seine Kandidatur unter die Überschrift „Das Morgen erkennen – die Zukunft gestalten“. Der Führungsspitze war es wichtig, mit seinem bisherigen Stellvertreterteam weiterzumachen und die zehn Bezirksverbände aktiv im Bereich der Beisitzer vertreten zu sehen - die Delegierten erfüllten ihm den Wunsch. So sind mit den jetzt Gewählten acht von zehn Bezirken direkt und durch Kooptierung ein neuntes mit Stimmrecht vertreten. In diesem Kreis sind Dirk Junger, Konstanz Hubert, Ralf Heinkele, Susann Oerding, Maximilian Franke, Ralf Kröner, Thomas Plemenik, Ralph Nockert, Ralf Zeitler, Petra Seiz, Michael Fuchs, Martin Walzer, Abdullah Akillilar und Mahmut Toprak zu nennen.

Der 14. Landesgewerkschaftstag der CGM-Baden-Württemberg trug das Motto: „CGM - Dein starker Partner in Krisenzeiten“. Unter diesem Slogan berieten die Delegierten des CGM-Landesverbandes in der Osterfeldhalle in Esslingen am Neckar wichtige Entscheidungen

für die Zukunft zu organisationspolitischen, aber auch arbeits- und sozial- und gesellschaftsrelevante Themen, die als Anträge des Landesverbands teilweise zum anstehenden 19. Ordentlichen Bundesgewerkschaftstag im Oktober dieses Jahres weitergeleitet werden.



v.l. Paul Nemeth und Ralf Holten

So konnte auf den noch während der Vorbereitungen zum Landesgewerkschaftstag erfolgreich abgeschlossenen Tarifvertrag für das SHK-Handwerk in Baden-Württemberg verwiesen werden, der im Niveau sogar über dem vergleichbarer Gewerke und Regionen liegt. Der Geschäftsbericht des amtierenden Landesvorsitzenden Andreas Bemerl umfasste die starken Beeinträchtigungen in der CORONA-Zeit, aber auch dass man sich nicht nur technisch auf neue Bedingungen gerade auch für die Mitglieder in der jetzt hinzutretenden nächsten Krise ein- und aufgestellt habe. Dieses habe man auch im Bereich der Metall- und Elektroindustrie konstruktiv in die Tarifdebatte und der weiterhin anstehenden Transformation eingebracht. Bemerl äußerte Dankbarkeit für die Mitarbeit der Kolleginnen und Kollegen im Land und Bezirk bis hin in die Betriebsgruppen. Die anwesenden Mitglieder zeigten am Ende von Bemerls Rede mit Applaus ihre Dankbarkeit.

Frauen im erweiterten Vorstand

Dass der Vorsitzende und seine Stellvertreter sowie der engere Vorstand allesamt Männer sind, stellt aus Holtens Sicht kein Problem dar. Er verweist auf die ebenfalls wiedergewählte Konstanz Hubert aus Stuttgart und Susanne Oerding, als Vorsitzende des CGM-Frauennetzwerkes, - neben Petra Seiz, Reutlingen – womit dem



v.l. Franz Benz und Ralf Holten

Vorstand wieder drei Frauen angehören. Die Kollegin Hubert wird auch wieder für den Landesverband dem CGM-Bundesvorstand in der nächsten Wahlperiode angehören.

Begrüßen konnten die Delegierten die stellvertretende Bundesvorsitzende Tatjana Roeder, den CGB-Generalsekretär Christian Herzog aus Berlin sowie den CGM-Geschäftsführer Sebastian Scheder vom Schwesterverband aus Bayern. Grußworte von verschiedenen Sozialpartnern wurden auch in der neueren Form von Video-Botschaften gehalten. Wie der Bundestagsabgeordnete Marc Biadacz (Böbingen) der neben den üblichen Worten für einen guten Verlauf insbesondere die Verbindung zum Ausschuss Arbeit und Soziales im Bundestag und den direkten Draht zueinander für die Region hervorhob.

Der neue CGM-Landesvorstand



Ehrungen

Aus der Politik hielt der ehemalige CDU-Landtagsabgeordnete Paul Nemeth einen impulsiven Vortrag. Mit starken Worten würdigte Nemeth dabei die Rolle der CGM. So stellte Nemeth fest: „Wer eine Einheitsgewerkschaft fordert, will den Untergang des Wettbewerbs.“ Paul Nemeth wurde im Anschluss an seine Rede die Franz-Wieber-Medaille verliehen. Die Ehrung würdigt Nemeths langjährige Mitgliedschaft bei der CGM und sein anhaltendes Engagement für die Arbeitsplätze aller Mitglieder. Nemeth, selbst langjähriges CGM-Mitglied, erhielt die Medaille für sein überragendes soziales und umweltpolitisches Engagement sowie seinen politischen Einsatz für die Gewerkschaft als Bindeglied zwischen der CGM und der Landespolitik in Baden-Württemberg. „Paul Nemeth war und bleibt ein Anwalt der Menschen, ein standhafter Anwalt des sozialen Gewissens und ein überzeugter Verfechter einer lebenswerten, nachhaltigen Umwelt. Die humanitären Werte sind für Paul Nemeth das Maß aller Dinge.“, lobte später der frischgewählte CGM-Landesvorsitzende Ralf Holten den Preisträger.

» Wer eine Einheitsgewerkschaft fordert, will den Untergang des Wettbewerbs. «

Paul Nemeth

Geehrt für seine langjährigen und großen Verdienste um die CGM und im Landesvorstand wurde nach der Wahl ebenfalls Franz Benz, aus dem Bezirk Friedrichshafen/Bodensee. Die Ehrung erfolgte durch den frisch gewählten CGM-Landesvorsitzenden Ralf Holten. In einer bewegenden Dankesrede erinnerte Benz die versammelten CGM-Mitglieder wie wichtig der gewerkschaftliche Zusammenhalt und die Rolle als lebendige Opposition ist. ■

[rh]

CGM

Persönlich. Menschlich. Nah.

WILLKOMMEN, AZUBIS!

Liebe Azubis,

willkommen bei uns im Betrieb! Mit der Ausbildung beginnt für Euch ein neuer Lebensabschnitt und Ihr stellt die Weichen für Eure Zukunft. Viel Erfolg und Spaß dabei!

In dieser wichtigen Zeit ist die CGM auch für Euch da - persönlich, menschlich, nah! Bei Fragen oder Problemen zögert nicht, Euch an eure CGM-Ansprechperson im Betrieb zu wenden.

Eure CGM



KARRIERE
START



Mehr Infos? Einfach QR-Code scannen!



Die CGM auf Instagram

CGM BAYERN

BETRIEBSRÄTE-AUSTAUSCH IN DER CSU-PARTEIZENTRALE

Am Dienstag, den 27.06.2023 trafen sich Betriebsräte aus ganz Bayern auf Einladung des Generalsekretärs Martin Huber, MdL und des Landesvorsitzenden der CSA Dr. Volker Ullrich, MdB in der Landesleitung der CSU in München.

Unter dem Motto,

**FACHKRÄFTEMANGEL BEGEGNEN
ARBEITSPLÄTZE SICHERN
WOHLSTAND BEWAHREN**

waren die Kolleginnen und Kollegen zur Betriebsrätekonferenz zusammengekommen, um lebhaft miteinander zu diskutieren und sich auszutauschen.

Der CSU-Generalsekretär Martin Huber wies in seiner Begrüßungsrede darauf hin, wie wichtig die Themen Fach- und Arbeitskräfte, Lohn- und Soziale Gerechtigkeit in unserer schnelllebigen Zeit sind. Dr. Volker Ullrich war erfreut, dass die Betriebsrätekonferenz wieder im direkten Austausch abhalten werden kann, da die letzten drei Jahre dies nur als reine digitale Konferenz stattfand. Der Erhalt von Arbeit in Deutschland benannte er als großes Ziel für die kommenden Jahre. Mit der Empfehlung des französischen Wirtschaftswissenschaftlers Thomas Piketty, sich an der deutschen betrieblichen Mitbestimmung und damit an der guten Arbeit der Betriebsräte in Deutschland ein Vorbild zu nehmen, begann Volker Ullrich seinen Redebeitrag. Als wichtige Aufgaben für die Zukunft beschrieb Ullrich die Einführung digitaler Sozial- und Betriebsratswahlen so wie die Erhöhung der Tarifbindung als Stärkung der Mitbestimmung. Auch die Lohnfindung und damit das Recht der Sozialpartner auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Löhne und Gehälter frei miteinander zu verhandeln, wurde hier als wichtiges Ziel benannt. Natürlich kam auch die Erhöhung des Mindestlohns um 3,4 % zur Sprache und wurde kritisch bewertet.

In der anschließenden Podiumsdiskussion bat Tanja Schorer-Dremel, stv. Generalsekretärin der CSU zur Diskussion auf die Bühne. Teilnehmer waren Martin Huber, Generalsekretär, Dr. Volker Ullrich,



CSU-Generalsekretär Martin Huber

Landesvorsitzender der Arbeitnehmer Union, Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V., Peter Mosch Gesamtbetriebsratsvorsitzender der AUDI AG und Bernhard Stiedl, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bayern.

Zum Einstieg fragte die Moderatorin nach der Rolle der Mitbestimmung in der Zukunft. Peter Mosch erklärte hierzu, dass er mit der Entwicklung der Transformation von einer verstärkten Rolle der Mitbestimmung im Transformationsprozess ausgehe. Bernhard



CSA-Landesvorsitzender Dr. Volker Ullrich

Stiedl betonte für die Veränderung der Betriebsrätearbeit, dass hier vor allem die Arbeitssicherung und innovative Weiterentwicklung von Arbeit stehen wird. Großes Ziel hierbei die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland. Die Frage der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Arbeiten in Teil- oder Vollzeit, der soziale Wert von Arbeit, aber auch die Idee des Rufs von Arbeit wurde angesprochen und zwischen den Diskussionsteilnehmern besprochen.

Auch Bertram Brossardt betonte, dass Betriebsräte auch in der Zukunft gebraucht werden. Die Sicherung des Industriestandorts Bayerns wurde hier besonders betont. Peter Mosch erklärte die Problemlösung zur maßgeblichen Aufgabe der Betriebsräte im Betrieb. Dem fortschreitenden Fachkräftemangel müsse vor allem mit qualifizierter Ausbildung entgegengewirkt werden. Alle Diskutanten waren sich einig darin, dass das deutsche System der Mitbestimmung eine positive Errungenschaft ist, die es zu bewahren und auszubauen gilt.

Zwei wichtige Herausforderungen wurden von den Diskutanten gemeinsam formuliert. Erstens braucht es Investitionen im Inland und zweitens muss die Politik sich um den Strompreis kümmern, um die Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland zu erhalten. Weniger einig waren die Beteiligten sich im flächenweiten Ausbau der Tarifbindung. Das angesprochene Tariffreugesetz wäre hier ein wichtiger Schritt meinten die einen, die freie Wählbarkeit auf Seiten des Arbeitgebers die andere Seite der vorgetragenen Überzeugungen. Auch die vier Tage Woche wurde angesprochen. Ob diese bei vollem Lohnausgleich kommen kann, wurde mehr als bezweifelt.

Nach der Diskussion am Podium wurde das Publikum im Saal eingebunden und konnte seine Fragen stellen, welche am Ende aber nicht alle beantwortet werden konnten. Über den Termin hinaus wurde vereinbart in weiteren Runden zum Austausch zusammen zu kommen. Nach diesem lebhaften Austausch lud Martin Huber zum come together in den Garten der Landesleitung. ■

[kr]

v.l. Sebastian Scheder, Dr. Volker Ullrich, Gerhard Troester, Rosi Reith, Gerhard Kastner, Tanja Schorer-Dremel; Karsten Ristow, Bernhard Bauernfeind, Gerhard Binter, Martin Huber



v.l. Tanja Schorer-Dremel, Bernhard Stiedl, Bernhard Brossardt, Peter Mosch, Martin Huber,



Bildschweiss © www.stock.adobe.com/de - 18197285 - Otto Durst

CGM BAYERN



LANDESVERBAND BAYERN TRIFFT ARBEITGEBERVERBAND ELEKTROHANDWERK

Am Dienstag, den 23.05.2023 lädt der Landesverband des Elektrohandwerks in Bayern zur 100. Jahrfestfeier in die Messe nach Nürnberg. Im Rahmen der Fachmesse eltec waren auch Vertreter der CGM nach Nürnberg gekommen, um zusammen mit dem Tarifpartner des Elektrohandwerks ihr 100-jähriges Bestehen zu feiern.

Die Fachmesse eltec 2023 in Nürnberg bot den Rahmen für die 100. Jahrfestfeier des Arbeitgeberverbands des Elektrohandwerks in Bayern. Am Dienstag, den 23.05.2023 hatte der Arbeitgeberverband in die Messe nach Nürnberg geladen, um mit Gästen das Bestehen des Verbands zu feiern. So konnte der Vorsitzende Hans Auracher eine Vielzahl von Gästen aus Politik und Gesellschaft begrüßen. An deren Spitze Herr Ministerpräsident Dr. Markus Söder, Herrn Dr. Michael Fraas den Leiter des Wirtschafts- und Wissenschaftsreferats und Herrn Lothar Hellmann den Präsidenten des ZVEH.



v.l. Karsten Ristow, Bernhard Bauernfeind, Gerhard Kastner und Sebastian Scheder

In seiner Festrede gratulierte Ministerpräsident Söder dem Verband zum 100-jährigen Jubiläum. Er bedankte sich bei allen Vertretern des Verbandes für ihre engagierte Arbeit und stellte die Rolle des Handwerks für unsere Gesellschaft besonders heraus. Neben der Bedeutung und den Verdiensten in der Vergangenheit hob Markus Söder die Bedeutung des Handwerks insgesamt und speziell die des Elektrohandwerks für die Zukunft heraus.

Ohne die Handwerkerinnen und Handwerker des Elektrohandwerks sind die Herausforderungen der Zukunft nicht zu stemmen. Wir brauchen in unserem Land kluge Köpfe in der Forschung und an unseren Universitäten, gleichzeitig wird es aber das Handwerk sein, welches die Wärmewende in unserem Land praktisch umsetzen wird.

Die Herausforderung der Zukunft wird sein, Grundlagen zu schaffen, die diesen Erfolg ermöglichen. Wichtig hierfür ist nicht zuletzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, die den Erfolg in jedem einzelnen Unternehmen als Ihre Herausforderung begreifen. Für diese große Aufgabe wünschte der Ministerpräsident Dr. Markus Söder dem Verband und seinen Mitgliedern viel Erfolg. ■

[kr]

CGM NORDRHEIN-WESTFALEN

NEUWAHLEN BEI BENTELER

Bei Benteler Automobiltechnik GmbH und Benteler Laser Application GmbH in Paderborn kam es zu Neuwahlen des Betriebsrats.

Es kam zu Neuwahlen! Am 26. April 2023 hat die Belegschaft bei Benteler Automobiltechnik GmbH und Benteler Laser Application GmbH das Betriebsratsgremium neu bestimmt.

Die CGM wird mit zwei Betriebsratsmitgliedern die neue Amtsperiode bis 2026 antreten. Wir wünschen dem neuen Gremium gutes Gelingen und hoffen auf weitere gute Zusammenarbeit. ■

[mk]



Bildnachweis © www.stock.adobe.com/de: 393095047 - PR-PhotoDesign

CGM NORDRHEIN-WESTFALEN

ZU BESUCH IM BERUFSSKOLLEG

CGM-Geschäftsführerin Merve Kapar und der CGM-Landesvorsitzende Bernhard Cwiklinski besuchten die Technische Schule des Kreises Steinfurt und standen den Auszubildenden Rede und Antwort zum Thema Tarifvertrag.

Am 19. Juni 2023 haben wir das Berufskolleg in Steinfurt besucht. Die Auszubildenden im KFZ-Bereich haben uns Fragen zum Thema Tarifvertrag und dessen Zustandekommen gestellt. Hierbei war der Fokus, wie eine Tarifverhandlung abläuft und wie die einzelnen Verträge geregelt werden.

Besonders interessant waren die Fragen zum Thema „Demokratie im Arbeitskampf“. Bernhard Cwiklinski (Landesvorsitzender) hat durch seine langjährige ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit den Streik und die Entstehung vieler Arbeitnehmerrechte erklärt. ■

[mk]



v.l. Ruben Buse, Merve Kapar, Bernhard Cwiklinski

CGM SAARLAND

NEUGRÜNDUNG BEZIRKSVERBAND DILLINGEN / VÖLKLINGEN

Im Saarland hat die CGM einen neuen Bezirksverband gegründet. Neben internen Zielen möchte die Gewerkschaft damit eine Verbesserung der Arbeitnehmervertretung in der Region erreichen.

Am 5. Juli 2023 trafen sich die Mitglieder der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) aus der Region Dillingen/Völklingen in der Stadthalle Dillingen. Auf diesem Treffen beschlossen die Kolleginnen und Kollegen die Neugründung des CGM-Bezirksverbands Dillingen/Völklingen.

Die Entscheidung zur Neugründung wurde aufgrund von positiven Änderungen in der Mitgliederentwicklung getroffen. Die Neugründung des Bezirksverbands eröffnet der CGM im Saarland neue Möglichkeiten und Chancen. Die Neugründung hat das vorrangige Ziel, eine bessere Betreuung der CGM-Mitglieder zu gewährleisten.

Tatjana Roeder, stellvertretende CGM-Bundesvorsitzende und CGM-Geschäftsführerin im Saarland, lobte die Neugründung: „Mit diesem Schritt werden wir in der Lage sein, gezieltere Veranstaltungen und Aktivitäten anzubieten. Die Gründung ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung unserer Gewerkschaft auf Bezirksebene.“

Auf der Gründungsversammlung in Dillingen wählten die anwesenden Kolleginnen und Kollegen einen neuen Vorstand. Folgende Kolleginnen und Kollegen wurden bestimmt, die zukünftigen Aktivitäten und Initiativen des Bezirksverbands zu leiten:

Vorsitzender: Franck PELTIER
 Erster stellvertretender Vorsitzender: Peter GROSS
 Zweiter stellvertretender Vorsitzender: Fabrice SCHNEIDER
 Schriftführerin: Heike LUDWIG
 Kassierer: Andreas HILD und Markus THINNES
 Beisitzer: Peter SCHLEHUBER, Thomas FREYTAG und Stefan SCHWINN

Diese engagierten Kolleginnen und Kollegen werden sich dafür einsetzen, die Interessen und Bedürfnisse der CGM-Mitglieder im Bezirk Dillingen/Völklingen zu vertreten und die Arbeitnehmervertretung in der Region zu stärken. Mit ihrem Engagement leisten sie einen wichtigen Beitrag dazu, dass der Bezirksverband effektiv arbeitet und unsere Mitglieder optimal betreut werden.

Der frisch gewählte Bezirksvorsitzende Franck Peltier, Betriebsratsmitglied der Dillinger Hütte, machte nach seiner Wahl deutlich, erklärtes Ziel sei neben der internen Ausrichtung außerdem die Verbesserung der Arbeitnehmervertretung in der Region: „Wir sind offen für alle Metaller. Wir laden sie herzlich ein, den Bezirksverband zu unterstützen und aktiv an den kommenden Veranstaltungen und Aktionen teilzunehmen.“

Für weitere Informationen und bei Fragen stehen Ihnen der Vorsitzende und die gewählten Vorstandsmitglieder gerne zur Verfügung.

[hl]

WERBUNG

Die zweilagige Softshell-Jacke ist perfekt für das Frühjahr und den Herbst und hält Sie schön warm. Mit vielen Extras wie z.B. dem elastischen Kordelzug am Saum wird sie schnell zu einem Lieblingsstück.

www.cgm-shop.de



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

Eine Übersicht über unsere Geschäftsstellen findest du auf www.cgm.de oder einfach den QR-Code scannen!



CDA

EINLADUNG

CDA Mitglieder im CGB

Hinweis für CGPT/CGB Mitglieder die auch Mitglieder der CDA sind.

Am 2. Dezember findet in Berlin die Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft der CGB Mitglieder in der CDA statt. Beginn 14:00 Uhr.

Wer teilnehmen möchte möge sich an die:

CDA Hauptgeschäftsstelle
Stülerstraße 11
10787 Berlin

oder

info@cda-bund.de

oder an

Ulrich.Boesl@cgpt.de

wenden.

Das CGB/CDA Mitglied erhält dann eine schriftliche Einladung.

Herzliche Grüße
Ulrich Boesl



CGB

KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG

BEI UNFALL IST KEINE NEGATIVE GESUNDHEITSPROGNOSE MÖGLICH

Ein Unfall für sich allein genommen rechtfertigt nicht die Prognose, dass zukünftig höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten zu erwarten sind!

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat im März 2023 (**Az. 4 Sa 659/22**) entschieden, dass Arbeitsunfähigkeitszeiten nach und wegen eines Unfalls für die Frage der negativen Gesundheitsprognose grundsätzlich nicht heran gezogen werden können. Diese Zeiten sind in der Regel nicht prognosefähig. Eine krankheitsbedingte Kündigung, die krankheitsbedingte Fehlzeiten wegen eines Unfalls bei der negativen Gesundheitsprognose einer krankheitsbedingten Kündigung berücksichtigt, ist daher unwirksam.

In dem vorliegenden Fall hatte die gekündigte Arbeitnehmerin, eine Lageristin, im Jahr 2019 130 Fehltage, im Jahr 2020 60 Fehltage und im Jahr 2021 164 Fehltage. Dennoch sah das LAG Köln im konkreten Fall bereits die negative Zukunftsprognose für eine krankheitsbedingte Kündigung als nicht erfüllt an.

Die Arbeitnehmerin hatte **im Mai 2019 und im April 2020 zwei Unfälle** erlitten, die für einen erheblichen Teil der Fehlzeiten verantwortlich waren. Nach der Entscheidung des LAG sind die unfallbedingten Fehlzeiten entsprechend von anderen krankheitsbedingten Fehlzeiten abzuziehen, da diese als Folgen eines punktuellen Ereignisses nicht in die negative Prognose einfließen können. Nach Abzug der unfallbedingten Ausfallzeiten, blieben von den 130 Fehltagen in 2019 nur 28 Tage Arbeitsunfähigkeit aufgrund anderer Ursachen übrig. Im Jahr 2020 waren es 10 von 60 Tagen. Da ferner auch das Gros der Ausfallzeiten in 2021 von Unfallfolgen herrührte, waren die **Erkrankungen „mithin nicht geeignet, eine negative Zukunftsprognose anzunehmen zu können“**.

Im Ergebnis können nach Auffassung des LAG Köln Erkrankungen, **denen ihrer Natur nach oder aufgrund ihrer Entstehung keine Aussagekraft für eine Wiederholungsgefahr beizumessen ist**, nicht für eine negative Prognose herangezogen werden. Dazu gehören in erster Linie Unfälle, soweit es sich nach ihrer Entstehung um einmalige Ereignisse handelt, sowie sonstige offenkundig einmalige Gesundheitsschäden.

CGB

Die krankheitsbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber der Beschäftigten ausgesprochen hatte, war daher unwirksam.

Bei einer Kündigung wegen erheblichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten über einen längeren Zeitraum muss also der Betriebsrat bei seiner Stellungnahme im Rahmen der Anhörung durch den Arbeitgeber auch immer beachten, **ob die Art der Erkrankung überhaupt eine negative Zukunftsprognose möglich macht**. Bei Ausfallzeiten infolge eines Unfalls ist das üblicherweise nicht der Fall.

Mehrstufiges Prüfverfahren bei Kündigung wegen Krankheit. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist bei häufigen Kurzerkrankungen und bei Dauererkrankungen möglich, sie muss jedoch sozial gerechtfertigt sein.

In der Anhörung des Betriebsrats muss dieser das Prüfungsverfahren bei seiner Stellungnahme beachten.

In der ersten Stufe des dreistufigen Prüfverfahrens zur Beurteilung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung, ist **zunächst eine negative Gesundheitsprognose erforderlich**. Es müssen zum Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die weitere Erkrankungen in dem bisherigen Umfang erwarten lassen.

In einer zweiten Stufe ist dann zu prüfen, ob die zu erwartenden Fehlzeiten des Beschäftigten zu einer erheblichen bzw. wesentlichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers führen können. Das können Störungen der Betriebsabläufe aber auch die Entgeltfortzahlungskosten sein, wenn die Entgeltfortzahlungskosten länger als sechs Wochen andauern.

In der dritten Stufe ist dann im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung zwischen den Interessen des Beschäftigten auf Erhalt seines Arbeitsplatzes und den Interessen des Arbeitgebers auf einen störungsfreien Geschäftsbetrieb zu prüfen, ob die Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber hingenommen werden müssen, da sie für ihn im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zumutbar sind. ■

KÜNDIGUNG

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57
10963 Berlin
Telefon: 030/21 02 17-30
Fax: 030/21 02 17-40
E-Mail: cgb.bund@cgb.info
Internet: www.cgb.info

WIR SUCHEN



Ruhestand

ehrenamtliche
Versichertenberater*innen

Alle sind willkommen, die gerne Menschen helfen!

Wenn Sie Menschen gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen möchten, um ihnen beim Ausfüllen der Formulare und Anträge für Renten-/Kontenklärungsanträgen oder Hinterbliebenenrentenanträge behilflich zu sein, sind Sie bei uns herzlich willkommen und genau richtig.

Denn über den CGB können Sie zur Wahl in das Amt der Versichertenberaterin * des Versichertenberaters vorgeschlagen werden.

Sie sind:

- volljährig
- bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) rentenversichert oder
 - beziehen eine Rente von der DRV Bund
- im Wahlbezirk, einem Stadt- oder Landkreis der Bundesrepublik Deutschland wohnhaft (Hauptwohnsitz) oder haben Ihren gewöhnlichen Aufenthalt (z. B. Arbeitsort) dort?

Dann erfüllen Sie alle Grundvoraussetzungen als Versichertenberater*in

Welche Kenntnisse/Qualifikationen müssen vorhanden sein?

Keine! Vor Ihrem ersten „Einsatz“ als Versichertenberater*in werden Sie in einem ausführlichen Seminar von qualifizierten Mitarbeiter*innen der DRV Bund in die Materie eingeführt und geschult. Es folgen jährliche Weiterbildungsseminare, die Sie mit Änderungen des Rentenrechts vertraut machen, um ständig auf dem aktuellen Stand zu sein. Zur Unterstützung bei Ihren Beratungsterminen stehen Ihnen kompetente Ansprechpartner*innen der DRV Bund zur Verfügung.

Wie viel Zeit muss ich aufwenden?

Es liegt an Ihnen, wie viele Termine Sie vergeben, und in welchen Zeiten Sie für die Menschen zur Beratung und Unterstützung bereitstehen.

Sie sind für einen Landkreis/Stadtkreis zuständig, in dem Sie die dort lebenden Menschen beraten. Die „Büro-Öffnungszeiten“ legen Sie selbst fest.

Erhalte ich eine Aufwandsentschädigung?

Die Versichertenberater*innen sind ehrenamtlich tätig. Die DRV Bund zahlt Ihnen für Ihren Zeitaufwand : sonstigen Aufwendungen eine Entschädigung. Deren Höhe richtet sich nach dem Beschluss der Vertreterversammlung.

INTERESSE GEWECKT?

Wenn Sie Interesse an dem Ehrenamt haben, oder noch Fragen offen sind, wenden Sie sich gerne unter der Telefonnummer 030 / 21021730 oder unter der E-Mail Adresse a.kiesow@cgb.info an uns.

HELFFEN BEGEGNEN GEMEINSAM

Ehrenamt

BEITRITT CESI ZUM EUROPÄISCHEN SOZIALEN DIALOG

GROSSER ERFOLG FÜR DIE CESI



Am 10. Juli 2023 hat die Europäische Kommission die Entscheidung bekannt gegeben, einen neuen europäischen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog zum Thema Soziale Dienste ins Leben zu rufen.

Wir freuen uns sehr, dass es unserer europäischen Dachorganisation, der CESI (European Confédération of Independent Trade Unions), deren Mitglied auch der CGB ist, gelungen ist, Teil des Ausschusses der Europäischen Kommission zu werden. Damit gewinnt die CESI weiter an Einfluss und kann ihre Mitgliedsgewerkschaften im Bereich der sozialen Dienste noch effektiver vertreten.

Die Organisationen, die Mitglieder im neuen Ausschuss sein werden, sind auf Arbeitnehmerseite eine Delegation des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den Öffentlichen Dienst (EGÖD), UNI Europa sowie die CESI und auf Arbeitgeberseite die Fédération of European Social Employers (FESE) und der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE).

Die Einsetzung des Ausschusses durch die Europäische Kommission erfolgt im Nachgang einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), die die Repräsentativität von FESE, CEMR, EPSU, UNI Europa und der CESI im Sektor der sozialen Dienste formell feststelle – und eines Schreibens des EU-Kommissars Nicolas Schmit an die CESI, in dem er deren Repräsentativität als europäische Sozialpartnerorganisation bestätigte.

Eine konstituierende Sitzung des Ausschusses ist für den Herbst geplant. Ziel dieser Sitzung wird es sein, Verfahrensregeln und ein Arbeitsprogramm für den Ausschuss zu verabschieden.



Die CESI ist bereits – direkt oder über ihre Mitglieder – in den europäischen sektoralen sozialen Dialogen für Zentralbehörden, Kommunal- und Regionalbehörden, Postdienste, Bildung und Zivilluftfahrt vertreten.

Für CESI ist der Beitritt zu einem weiteren Ausschuss für den sozialen Dialog ein großer Erfolg; die Verhandlungen hierzu dauerten seit 2020 an. **Aussagekraft für eine Wiederholungsgefahr beizumessen ist**, nicht für eine negative Prognose herangezogen werden.

Die CESI organisiert mehr als 40 nationale und europäische Gewerkschaften mit über 5 Millionen Einzelmitgliedern. Sie wurde 1990 gegründet und ist eine anerkannte branchenspezifische Sozialpartnerin, die sich maßgeblich auf die Vertretung von Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Sektor spezialisiert hat. ■

[Hendrick Meerkamp (CESI) und Anne Kiesow (CGB)]

BETRIEBSGRUPPE LUDWIGSHAFEN

BERGBAU

LECKERER EINSATZ AN DEN TÖPFEN

Im Rahmen des Mitmach-Tags der Schwerbehindertenvertretung der BASF SE war der CGBCE-Betriebsrat René Dietz als Koch unterwegs. Zusammen mit dem Verein SeHT wurde ein Pfälzer-Kochbuch in Bildern erstellt.

Am 27. Juli 2023 fand der Mitmach-Tag in der Mosaikschule Oggersheim statt. Unser Betriebsratsmitglied René Dietz war mit der Schwerbehindertenvertretung der BASF SE einen Tag lang als Koch im Einsatz. In Zusammenarbeit mit dem Verein SeHT (Selbständigkeits-Hilfe bei Teilleistungsschwäche) wurde der gemeinsame Tag gestaltet. Das Ziel des gemeinsamen Events bestand darin, ein Kochbuch in Bildersprache für Menschen mit einer Teilleistungsschwäche zu erstellen.

Das SBV-Team traf sich dazu um 8 Uhr an der Mosaikschule und begann sogleich mit den Vorbereitungen. Im Vorfeld waren schon einzelne kleine Gruppen gebildet worden. Jede Gruppe hatte es sich zur Aufgabe gemacht, zwei Gerichte zu kochen. Das Motto für alle Gerichte war die „Pfälzische Küche“. So gab es von Saumagenburger und Pfälzer Flammkuchen bis hin zum Kerscheplotzer mit Vanillesoße alles, was das Herz begehrt.

Das fertige Kochbuch soll am Ende in Bildersprache auf der Website des SeHT zu finden sein. Daher musste jeder Arbeitsschritt genau fotografiert werden. So entstand in der Küche ein wildes Treiben. Zuerst mussten die Zutaten abgemessen und fotografiert werden. Außerdem musste nach jedem Arbeitsschritt im Rezept bis zum fertigen Gericht der Teller oder Topf zur Kamera getragen werden. Man kann schon jetzt auf das Bilderkochbuch gespannt sein.

Zum Abschluss probierte man gemeinsam die gekochten Leckereien. Nach diesem gemeinsamen Festmahl beschloss man dann auch so gleich mit SeHT, dass man zusammen weitere Aktionen machen möchte. Informationen zum SeHT findet ihr unter: www.SeHT.de



E-ENERGIE

CHEMIE

[rd]



RÄTSELSEITE

Schmetterlings-lorve	subtrahieren	Kanton der Schweiz	Ritterrüstung, Helmisch	Stadt auf Sizilien	Antrieb auf sämtliche Räder (Kfz)	griech. Vorsilbe: Leben(s)	dt. Komponist (Richard) 1883	Euro-päerin	Gleich-nung im Vers	Metall-arbeiter
				Handball-begriff						
Süd-ameri-kaner			2							
Kapital-ertrag				halb-offene Bogen-halle					5	
Textili-en her-stellen	verschön-Beiwerk Karibik-in-selgruppe					Bezeich-nung, Be-nennung				
				Blut-gefäß					Indus-triestadt in Italien	
männl. Vorname					1	Note beim Doktor-examen				
ugs.: ohnehin, sowieso		3								
Zeichen für Natrium								ledig-lich	Vollwert-kost	
Riesen-schlange	ver-bessern							kurz für: in dem		
Einheiten-zeichen für rund 736 Watt								afrika-nische Kult-antilope	Pro-duzent, Her-steller	
ge-ripples Gewebe	Zeichen für Plu-tonium							säch-liches Fürwort		
				Augen-prüfung	Tierpark		Nach-risch	Geräusch beim Gewitter	Kfz-Z. Libanon	4
Geld-stück							Vorsatz: Zehntel e. Maß-einheit			
ganz und gar	franz. Herr-scher-anrede		Hauptstadt in Europa (Eisklauf)					Nadel-baum	römischer Kaiser (54-68)	
								ein Zahl-wort		
niederl. Star-geiger (André)				mehrere						7
Monats-anfang								männ-liches Schwein		
Maschen-werk				Sier-köpfer						

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum 27. Oktober 2023 an:
 DGZ-Magazin
 Postfach 70 01 51
 70571 Stuttgart
 oder
 E-Mail an: raetsel@cgm.de
 Unter den richtigen Einsendungen werden die Gewinner durch Losentscheid ermittelt. Es können nur Einsendungen mit vollständiger Privatanschrift berücksichtigt werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter einer CGB-Gewerkschaft sind nicht teilnahmeberechtigt.

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

■ E ■ ■ ■ ■ D ■ I ■ ■ ■ ■ ■
 ■ D I E L E N B O D E N
 ■ I R D E N ■ S ■ O N O
 ■ N E I D ■ L E R N E N
 ■ B ■ S I M E N O N ■ N
 A U T O G A S ■ C A P E
 ■ R ■ N ■ L E C K ■ L ■
 A G A ■ ■ ■ ■ I A H
 ■ H U ■ ■ ■ ■ T O
 ■ ■ T ■ ■ ■ T L
 U S A ■ ■ ■ ■ F E Z
 ■ I R ■ ■ ■ ■ R
 L O K ■ ■ ■ ■ S O
 ■ U ■ ■ A ■ ■ F ■ ■ C S
 E X T E R N ■ L I C H T
 ■ ■ I ■ T E N O R ■ W ■
 ■ S P R E U ■ K A M E L
 ■ O P E R ■ K A N A D A
 ■ D E L I K A T ■ Y E S
 ■ A R I E ■ P I K A N T
 s1220-76 Hyazinthen

Auflösung der letzten Ausgabe

RÄTSEL

Kramer, Stefan
IT-Arbeitsrecht
 Handbuch - Digitalisierung, Homeoffice, KI, Virtuelle Betriebsratsarbeit

3. Auflage 2023, 660 Seiten, Hardcover, 109,- €
 ISBN 978-3-406-78892-5

<https://www.beck-shop.de/kramer-it-arbeitsrecht/product/33688988>

Reale Antworten für die virtuelle Arbeitswelt

Die voranschreitende Digitalisierung erfasst fast alle Bereiche der Arbeitswelt. Aber was genau heißt das für das Arbeitsverhältnis? Welche Regeln gelten für die Arbeit 4.0?

Der »Kramer« beantwortet alle wichtigen Fragen zur IT-Nutzung im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsrecht, dem kollektiven Arbeitsrecht und dem IT-Arbeitsstrafrecht. Für die praktische Anwendung liefert er zahlreiche Praxistipps sowie sofort anwendbare Mustervorlagen.

Neue Schwerpunkte

Die neue 3. Auflage setzt folgende Schwerpunkte:

- erweiterten Mitbestimmungsrechte durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)
- Crowdworker als Arbeitnehmer
- Homeoffice und die weitere Entwicklung nach der Pandemie
- Arbeitgeber als IT-Verantwortlicher
- virtuelle Kommunikation über Teams, Zoom etc.
- Datenschutz in Cloud-basierten IT-Systemen und Einbeziehung des Betriebsrats
- Digitalisierung bei Krankmeldung



Seminarübersicht 2023 für Betriebsräte, Ersatzmitglieder und Personalräte

Datum	Thema	Ort	Art
Juni			
12.-16.06	Chancen, Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung	Hotel Holzapfel Bad Füssing	Vertiefungsseminar
14.-16.06	Rhetorik für Betriebsräte	Hotel Ullrich, Bad Kissingen	Vertiefungsseminar
19.-23.06	Betriebsverfassungsrecht 2 - Aktuelle und neue Rechtsprechung	Victor's Residenz-Hotel Saarlouis	Grundlagenseminar
27.-30.06	Arbeitsrecht 3	Intercity Hotel Hamburg-Barmbek	Grundlagenseminar
27.-30.06	Update Arbeitsrecht - aktuelle und neueste Rechtsprechung	Intercity Hotel Hamburg-Barmbek	Grundlagenseminar
Juli			
24.-28.07	Betriebsverfassungsrecht 3	Hotel Platzhirsch, Fulda	Grundlagenseminar
August			
21.-25.08	Grundlagen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Teil 1	Pullmann Dresden	Grundlagenseminar
September			
05.-08.09	Grundlagen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Teil 2	Mercure Hotel Bielefeld	Grundlagenseminar
05.-08.09	Arbeitsrecht 2 - Die Rechte im Arbeitsverhältnis und aktuelle Rechtsprechung (AR 2)	Mercure Hotel Bielefeld	Grundlagenseminar
12.-15.09	Betriebsverfassungsrecht 3	Mercure Hotel - Freiburg am Münster	Grundlagenseminar
18.-22.09	Betriebsverfassungsrecht 2 - Aktuelle und neue Rechtsprechung	Ringhotel Loew's Merkur	Grundlagenseminar
18.-22.09	Arbeitsrecht 1 und aktuelle Rechtsprechung für Betriebsräte und Ersatzmitglieder (AR 1)	Ringhotel Loew's Merkur	Grundlagenseminar
Oktober			
24.-27.10	Datenschutz 1: Grundlagen des Datenschutzes und der Vertrauenskultur	Park Inn by Radisson Göttingen	Grundlagenseminar
November			
07.-10.11	Arbeitsrecht 3	Hotel Platzhirsch, Fulda	Grundlagenseminar
07.-10.11	Betriebswirtschaftliche Grundlagen für alle Betriebsräte	Hotel Platzhirsch, Fulda	Grundlagenseminar

Personalbuch 2023

Arbeitsrecht · Lohnsteuerrecht Sozialversicherungsrecht

30. Auflage



Küttner, Wolfdieter
Personalbuch 2023
 Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht

30., vollständig neubearbeitete Auflage 2023, 3398 Seiten, Hardcover, 159,- €
 ISBN 978-3-406-80092-4

<https://www.beck-shop.de/kuettner-personalbuch-2023/product/34659628>

Das jährlich neu erscheinende Personalbuch ist aufgebaut wie ein Lexikon. Es enthält über 400 Stichworte aus der betrieblichen Praxis und liefert zu jedem Stichwort die richtige Antwort - jeweils aus arbeitsrechtlicher, lohnsteuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Dieses Konzept sorgt für die umfassende, rasche und befriedigende Problemlösung in allen Fragen des Personalrechts.

Vorteile auf einen Blick

- über 400 Stichworte aus der betrieblichen Personalpraxis
- umfassende und vernetzte Darstellung der Stichworte aus arbeitsrechtlicher, lohnsteuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht
- ausführliches Stichwortverzeichnis für die schnelle und exakte Suche
- alles auch online mit der im Buch zitierten Rechtsprechung, Verwaltung, Gesetzgebung im Volltext abrufbar
- zusätzlich in der Online-Version: Vertragsmuster und Formulare und unterjährige Aktualisierungen zum 1.7., 1.10.2023 und 1.1.2024





Seminarübersicht 2023 für Mitglieder des Vertrauenskörper, ArbeitnehmerInnen und Bildungsurlaubern

Monat	Seminartitel	Seminarort	Zielgruppe	Seminartyp
Juni				
22.-24.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK I	Augsburg	Mitglieder des Vertrauenskörper	VK-Schulung
Juli				
03.-07.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK I + II	Katholisch-Soziales-Institut Siegburg	Mitglieder des Vertrauenskörper	VK-Schulung/ BildungsurlauberIn
10.-13.	In bester Verfassung? Auf den Spuren der Demokratie in Bonn	Arbeitnehmer-Zentrum-Königswinter	Bildungsurlauber	Bildungsurlaub
August				
September				
04.-08.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK II	Bildungszentrum Kirkel	Mitglieder des Vertrauenskörper	VK-Schulung/ BildungsurlauberIn
28.-30.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK I	Regensburg	Mitglieder des Vertrauenskörper	VK-Schulung
Oktober				
23.-27.	Sozialrecht für ArbeitnehmerInnen	Bildungszentrum Kirkel	Mitglieder des Vertrauenskörper/ ArbeitnehmerInnen	Bildungsurlauber
November				
06.-10.	Sozialrecht für ArbeitnehmerInnen	Bildungsstätte Oberhambach	Mitglieder des Vertrauenskörper/ Arbeitnehmer	VK-Schulung
09.-11.	Rhetorik für Mitglieder des Vertrauenskörper	Würzburg	Mitglieder des Vertrauenskörper	VK-Schulung
20.-24.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - VK II	Bildungszentrum Kirkel	Mitglieder des Vertrauenskörper	VK-Schulung

*Zielgruppenlegende: BU: Bildungsurlauber, VK= Mitglieder

Info:VK-Schulung als Bildungsurlaub möglich

BETRIEBSRÄTESEMINAR BAD-FÜSSING

FUNDIERTE FORTBILDUNG IN BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG

Die Teilnehmenden des Seminars vom 12. bis 16. Juni 2023 in Bad Füssing erhielten eine fundierte Fortbildung in den Bereichen der betrieblichen Mitbestimmung.

Gemeinsam mit unserem Referenten Karsten Ristow setzten sich die Betriebsräte mit den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates in personellen, sozialen wie auch wirtschaftlichen Angelegenheiten auseinander. Insbesondere die Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses wurde dabei intensiv beleuchtet. Dabei wurden in vielen verschiedenen Praxisbeispielen Möglichkeiten der effektiven Interessenvertretung aufgezeigt. Das Seminar bot den vierzehn teilnehmenden Betriebsräten Möglichkeiten des Austausches und der Vernetzung. Im weiteren Verlauf des Seminars wurden ebenfalls Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Minderheitenfraktion oder des einzelnen Betriebsratsmitgliedes aufgezeigt.

An diese Thematik schloss unser 2.Referent Joachim Vetter, Präsident des Landesarbeitsgericht Nürnberg (LAG) im weiteren Verlauf unserer Seminarwoche an.

Gemeinsam mit Herrn Vetter beleuchteten die Betriebsräte aktuelle Entwicklungen auf arbeitsrechtlicher und betriebsverfassungsrechtlicher Ebene und besprachen im weiteren Verlauf des Seminars die aktuellen Tendenzen der Rechtsprechung. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auch auf der arbeitsrechtlichen Bewertung von Rechtsfällen mit Blick auf die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in den personellen, sozialen wie auch wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Aufgrund der Begeisterung der Teilnehmenden ist bereits ein neuer Seminartermin in Bad Füssing in Planung.

[kr]



Seminarteilnehmer in Bad-Füssing

GERICHTSTAG AUGSBURG

NEUES SCHULUNGSANGEBOT FÜR VERTRAUENSLEUTE

Das Franz Röhrl Bildungswerk startet neue Schulungsreihe unter dem Titel „Aktuelle Rechtsprechung“ für Vertrauensleute in Bayern.

Am Donnerstag, den 29.06.2023 startete das FRBW einen neuen Baustein der Vertrauensleute (VK) Ausbildung in Bayern. Vor dem Arbeitsgericht in Augsburg trafen sich Kolleginnen und Kollegen, um gemeinsam Kammerverhandlungen des Arbeitsgerichtes in Augsburg zu besuchen.

Auf Wunsch von Vertrauensleuten aus Bayern hat das FRBW nun einen neuen Baustein für die Ausbildung von Vertrauensleuten eingeführt. Die über Jahre bewährte Ausbildung der Vertrauensleute wurde um einen maximal praxisbezogenen Baustein erweitert. Seit diesem Jahr werden nicht nur die herkömmlichen dreitägigen Grundlagenschulungen für Vertrauensleute angeboten. Mit dem neuen Baustein erleben Vertrauensleute Arbeitsrecht in der Praxis. Vertrauensleute, Mitglieder aber auch Freunde des FRBW können beim Besuch der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte in Bayern erleben, wie das theoretische Wissen aus Schulungen im Einzel-fall in die Praxis umgesetzt wird.

In Augsburg erlebten die Kolleginnen und Kollegen spannende Fälle aus den Bereichen Kündigungsschutz- und Leistungsklagen und bekamen tiefe Einblicke in einerseits rechtlich andererseits aber auch menschlich tiefgründige Auseinandersetzungen aus dem arbeitsrechtlichen Bereich. Nach dem gemeinsamen Mittagessen und der ausführlichen Besprechung der am Vormittag erlebten Fälle war die einhellige Meinung der Teilnehmer, dass sich dieser erlebte Praxisteil des Arbeitsrechts mehr als gelohnt hat. Mit der Aussicht auf künftige Besuche am Landesarbeitsgericht in München oder Nürnberg stehen weitere spannende Veranstaltungen auf der Agenda des FRBW und der CGM.

[kr]



v.l. v.l. Karsten Ristow, Paulina Gebzka, Roland Strohmaier, Eckart Raupach und Mike Richter

WEBINAR

BURNOUT-SYNDROM

Was steckt dahinter? Immer mehr Menschen erleiden am Burnout-Syndrom. Dabei sind die Ursachen so vielfältig wie die Menschen selbst.

Ständige Erreichbarkeit, Druck in der Arbeitswelt, Belastungen zu Hause sind nur einige der zahlreichen Gründe. Dabei trifft das Burnout-Syndrom auch häufig in Zusammenhang mit psychischen oder körperlichen Erkrankungen, wie zum Beispiel Depression, Angst- oder Schlafstörungen, auf.

Im Webinar erfahren die Teilnehmenden den richtigen Umgang mit Burnout und lernen die Faktoren frühzeitig zu erkennen und betroffenen Kolleginnen und Kollegen oder Bekannten sowie Familienmitgliedern bei der Bewältigung von Burnout zu unterstützen.

Zielgruppe: alle Arbeitnehmer und ArbeitnehmerInnen, Interessenvertreter und Interessierte.

NEU

8. November 2023 ab 16 Uhr



21. November 2023 ab 9 Uhr

BETRIEBSWIRTSCHAFTS SEMINAR IN FULDA TEIL 1

Für das Seminar „Betriebswirtschaftliche Grundlagen für den Betriebsrat und den Wirtschaftsausschuss Teil 1“ vom 7.-10. November 2023 in Fulda gibt es noch freie Plätze.

Das Grundlagenseminar für Betriebsräte, Mitglieder des Wirtschaftsausschusses und Ersatzmitglieder, die Kenntnisse im Bereich der Betriebswirtschaft aufbauen wollen.

Anmeldeschluss ist der 18. September 2023



WEBINAR DIGITALER STRESS

Melden Sie sich noch heute für das Webinar „Digitaler Stress am Arbeitsplatz“, das am 11. Oktober 2023 stattfindet, an.

Digitaler Stress beeinflusst nicht nur die Zufriedenheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz, er hat auch Einfluss auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Betroffenen.

Anmeldeschluss ist der 9. Oktober 2023



ARBEITSRECHTSEMINAR IN FULDA TEIL 3

Zwischen dem 7.-10. November 2023 findet in Fulda im Hotel Platzhirsch das Seminar „Arbeitsrecht 3“ statt.

Das Seminar richtet sich an Betriebsräte und Mitglieder der SBV. Arbeitsrecht 3 ist der Abschluss der Grundlagenseminare im Arbeitsrecht, danach ist man sicher in allen wichtigen Bereichen des Arbeitsrechts.

Anmeldeschluss ist der 18. September 2023



IHR SCHULUNGSANSPRUCH

Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Besuch eines Seminars für Betriebsratsmitglieder erforderlich, die das vermittelte Wissen zur Erfüllung ihrer anstehenden Aufgaben benötigen und entsprechende Kenntnisse noch nicht besitzen. Dieser gilt auch für Ersatzmitglieder, vor allem dann, wenn sie voraussichtlich öfters oder über einen längeren Zeitraum im Gremium eingesetzt werden (BAG, Beschluss vom 19. September 2001 – 7 ABR 32/00).

Für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung vermitteln Seminare erforderliche Kenntnisse nach § 179 Abs. 4 SGB IX.

Haben Sie Fragen zu Seminarangeboten des FRBW oder Beratungsbedarf?

Kontaktieren Sie uns!
E-Mail: info@frbw.de
Telefon: **0711 248 47 88 – 18**



Impressum



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
Bürgerstraße 15
47057 Duisburg
Tel.: 0203 234-47
Fax: 0203 2876-44
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

Daniel Horvath (dh)
Gerhard Binter (gb)
Heike Ludwig (hl)
Karsten Ristow (kr)
Leonardo Chiarelli (lc)
Merve Kapar (mk)
Ralf Holten (rh)
René Dietz (rd)
Susann Oerding (so)

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
E-Mail: dgz@cgm.de
www.dgz-magazin.de
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: 27.10.2023 – 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 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

Starker Partner in Krisenzeiten!

