



ARBEITSZEIT IN DEUTSCHLAND

# ZWISCHEN PRODUKTIVITÄT UND ERSCHÖPFUNG

S. 10

## Frauen Netzwerk

„Nett sein“ führt in Verhandlungen nicht zum Erfolg

S. 18

## Mittendrin

Das neue  
CGM-Sommerplakat

S. 22

## WOW

GEN Z drängt auf den  
Arbeitsmarkt

S. 35

# CGM

CHRISTLICHE  
GEWERKSCHAFT  
METALL

**Denkt daran!**  
**Betriebsratswahl**  
**2026**



*Persönlich. Menschlich. Nah.*

Wer motiviert und leistungsfähig sein soll,

braucht Pausen, Freizeit

und verlässliche Rahmenbedingungen.

Liebe Kolleginnen  
und Kollegen,

unter dem Motto „Für eine Zukunft in Freiheit, Frieden und sozialer Gerechtigkeit!“ rief unser Dachverband CGB in diesem Jahr zum 1. Mai auf. Selten war dieses Motto so dringlich wie 2025. In Zeiten wachsender wirtschaftlicher Unsicherheiten, zunehmender gesellschaftlicher Spaltung und globaler Krisen braucht es in der Arbeitswelt mehr denn je eine persönliche, menschliche und nahe, kurz eine solidarische Stimme.

Solidarität ist kein Auslaufmodell. Sie ist unsere Antwort auf Spaltung – auch im Betrieb. Ein besonders aktuelles Beispiel sind hier die Gewerkschaftsboni in der Metall- und Elektroindustrie. Eine geplante Regelung sieht vor, finanzielle Vorteile nur Mitgliedern einer bestimmten Gewerkschaft zu gewähren. Dies lehnen wir entschieden ab. Unsere Mitglieder sind auch Gewerkschaftsmitglieder, die sich tagtäglich für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und die Umsetzung der Mitbestimmung im Betrieb einsetzen. Als Bundesvorsitzender der CGM fordere ich daher klar: Wenn müssen Gewerkschaftsboni allen Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb gleichermaßen zustehen – alles andere widerspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung und gefährdet den Zusammenhalt im Betrieb.

Gerechtigkeit zeigt sich aber auch in der Gestaltung der Arbeitszeit. Die Diskussion um Arbeitszeitreformen nimmt wieder Fahrt auf. Leider auch in eine Richtung, die wir nicht akzeptieren können: Forderungen nach der Abschaffung von Feiertagen oder der Wiedereinführung von Karenztagen im Krankheitsfall sind Rückschritte, die das Wohl der Beschäftigten gefährden. Wir begrüßen daher die angekündigte Reform des Arbeitszeitgesetzes durch die neue Bundesregierung. Sie kann ein erster Schritt sein, um moderne, flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen – solche, die Freiheiten ermöglichen, ohne Gesundheit und Erholung zu opfern. Wer motiviert und leistungsfähig sein soll, braucht Pausen, Freizeit und verlässliche Rahmenbedingungen.

Wie wichtig solche modernen Arbeitszeitmodelle sind, wird deutlich, wenn man den Blick in die Zukunft richtet, wie wir es gemeinsam mit unseren internationalen Partnern beim jüngsten WOW-Seminar getan haben. Die Veranstaltung unseres internationalen Dachverbands WOW in Kopenhagen stand die Generation Z im Fokus. Dies ist eine Generation, die unsere Arbeitswelt schon jetzt prägt und weiter verändern wird. Bis 2025 wird sie rund 27 Prozent der weltweiten Erwerbstätigen ausmachen – und sie bringt nicht nur neue Technologien mit, sondern auch neue Werte, Erwartungen und Kommunikationswege.



Unsere Aufgabe ist es, diese jungen Menschen zu erreichen. Ihnen zuzuhören. Und gemeinsam die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Dabei ist eines gewiss, die Gewerkschaft der Zukunft ist dort, wo die Menschen sind. Sie muss daher Persönlich. Menschlich. Nah. sein!

Glück auf!

Sebastian Scheder

# INHALTSVERZEICHNIS DGZ 2-2025



S. 10



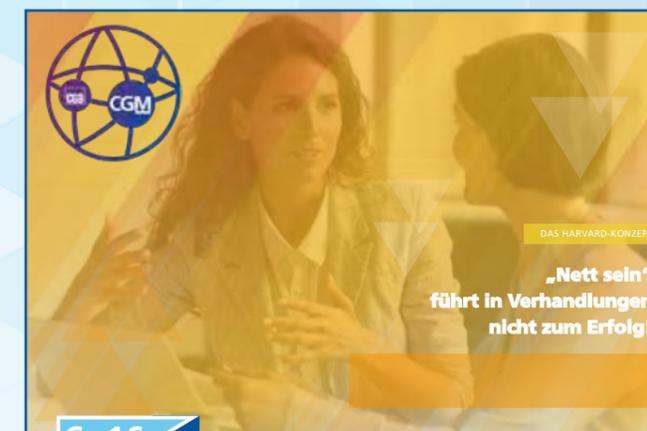
TITELTHEMA



S. 28

# DGZ.

DEUTSCHE GEWERKSCHAFTS-ZEITUNG



S. 16



S. 22



S. 8



S. 30

NÄCHSTER  
REDAKTIONSSCHLUSS  
15.08.2025



S. 32

S. 20



S. 35



■ Betriebsratswahl 2026	2
■ EDITORIAL	3
■ INHALTSVERZEICHNIS	4
■ TARIFGESCHEHEN	6
■ TITELTHEMA Arbeitszeit in Deutschland. Zwischen Produktivität und Erschöpfung	10
■ FRAUENNETZWERK Das Harvard-Konzept. „Nett sein“ führt in Verhandlungen nicht zum Erfolg	16

■ CGM SOMMERPLAKAT 2025	20
■ CGM INTERN	22
Einladung Bezirksverband Stuttgart	22
Auftakt zum OB-Wahlkampf in CGM-Geschäftsstelle	23
CGM trauert	23
Die Zukunft der Pflegeversicherung und das Prinzip Hoffnung	24
Festakt 80 Jahre Kriegsende und Befreiung in Augsburg	25
Arbeitnehmerempfänge zum 1. Mai 2025 in Bayern	26
Grundgesetz, Demokratie und gesellschaftlicher Zusammenhalt	27
Kongress „Zukunft der Arbeit“	28
Personal Shop - Angebot für unsere Mitglieder	29

■ Generation Z drängt auf den Arbeitsmarkt	30
■ CGB	31
Politische Mitte bereit zu konstruktiver Zusammen- arbeit. Koalitionsvertrag greift viele Wahlforderun- gen des CGB auf	31
■ CGBCE	32
■ RÄTSEL	33
■ BUCHTIPPS	34

■ FRBW	35
Seminarübersicht 2025 für Vertrauensleute und Bildungsurlauber	35
Seminarübersicht 2025 für Betriebsräte, SBV und JAV	36
Das FRBW setzt Vertrauensleuteausbildung in Bayern fort	37
Die Vorbereitungen auf die Betriebsratswahlen 2026 sind gestartet	37
Schulung erhält massiven Zulauf	38
Neue Seminare	38
■ IMPRESSUM	39
Mitgliedsantrag	39
Unsere Geschäftsstellen	40

ELEKTROHANDWERK BAYERN 2025

**AB APRIL STEIGENDE ENTGELTE**



Die Teilnehmenden der Tarifverhandlung im Elektrohandwerk in Bayern 2025

**Die CGM hat im Elektrohandwerk in Bayern einen neuen Tarifabschluss erzielt. Ab April 2025 steigen Entgelte, ab September die Azubi-Vergütungen.**

Am 5. Februar 2025 verhandelten in Ingolstadt der Landesinnungsverband für das bayerische Elektrohandwerk, sowie die bayerische Tarifkommission der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) neue Entgelte und Ausbildungsvergütungen für das Elektrohandwerk in Bayern.

Das neue Eck-Entgelt beträgt ab 1. April 2025 23,13 € pro Stunde. Dies entspricht einer Erhöhung von 3 %.

Ab 1. April 2026 erhöht sich das Eck-Entgelt dann nochmal um 2,5 % auf 23,71 € pro Stunde.

**Positive Bewertung**

„Mit diesem Abschluss haben wir in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein gutes Ergebnis erzielt“, bewertete der CGM-Tarifkommissionsvorsitzende und Augsburger CGM-Geschäftsführer Karsten Ristow den Abschluss. „Die 24-monatige Laufzeit schafft Planungssicherheit für beide Seiten, die wünschenswert ist. Darüber hinaus ist es sehr erfreulich, dass wir auch die Azubi-Entgelte deutlich anheben konnten“, führte Ristow weiter aus.

**Neue Ausbildungsvergütungen**

Ab dem 1. September 2025 werden auch die Ausbildungsvergütungen angehoben. Sie betragen dann:

	ab 01.09.2025
1. Ausbildungsjahr	1.050 €
2. Ausbildungsjahr	1.100 €
3. Ausbildungsjahr	1.150 €
4. Ausbildungsjahr	1.250 €

Der neue Tarifabschluss hat eine Vertragslaufzeit bis 31. März 2027.

Im bayerischen Elektrohandwerk tätige Mitglieder der CGM erhalten wie gewohnt eine Tarifbroschüre mit dem neuen Abschluss per Post. Andere am Abschluss Interessierte bitten wir, sich an die bayerische Landesgeschäftsstelle in Schweinfurt zu wenden.

**CGM-Landesgeschäftsstelle Bayern**

Zehntstraße 2  
97421 Schweinfurt  
Telefon: 09721 23074  
E-Mail: schweinfurt@cgm.de

[co]

METALLHANDWERK BAYERN

**NEUER TARIFABSCHLUSS IM BAYERISCHEN METALLHANDWERK**

**Die Tarifkommission des Landesverbands Bayern der CGM und der Fachverband einigen sich auf höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen**

Die Tarifkommission des Landesverbands Bayern der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und der Fachverband Metallhandwerk Bayern (FMH) konnten sich bei Tarifverhandlungen in Nürnberg auf höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen einigen.

So steigen die Entgelte ab 1. Juli 2025 in einem ersten Schritt um 2,8 % für die Laufzeit von 12 Monaten, also bis 30.06.2026. In einem zweiten Schritt erhöhen sie sich, dann ab dem 1. Juli 2026, erneut für 12 Monate um 3,0 %.

Zu Beginn des kommenden Ausbildungsjahres erhöhen sich außerdem die Ausbildungsvergütungen deutlich. Sie betragen ab dem 1. September 2025:

	ab 01.09.2025
1. Ausbildungsjahr	1.000 €
2. Ausbildungsjahr	1.100 €
3. Ausbildungsjahr	1.200 €
4. Ausbildungsjahr	1.300 €

Der gesamte Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis 30. Juni 2027.

CGM-Verhandlungsführer Karsten Ristow zeigte sich nach den Verhandlungen zufrieden: „In einer so von Krisen geprägten Zeit senden wir als CGM mit diesem Abschluss ein Zeichen ins Handwerk, dass wir als Gewerkschaft fest an die Zukunft dieser Branche glauben und sie durch gute Entgelte entsprechend attraktiv halten“, so Ristow.

Die verschiedenen Tarifverträge sind für Interessierte über die bayerische Landesgeschäftsstelle der CGM in Schweinfurt erhältlich.

Mitglieder der CGM erhalten die Abschlüsse außerdem, wie gewohnt, in einer Broschüre, die wir diesen kostenfrei per Post nach Hause schicken.

**CGM-Landesgeschäftsstelle Bayern**

Zehntstraße 2  
97421 Schweinfurt  
Telefon: 09721 23074  
E-Mail: schweinfurt@cgm.de

[kr]

BAYERISCHES LAND- UND BAUMASCHINENTECHNIKER-HANDWERK

**MEHR GELD ZUM 1. MAI**

**Die CGM erzielte für Land- und Baumaschinentechniker in Bayern einen neuen Tarifabschluss. Ab Mai 2025 steigen Entgelte, ab September die Azubi-Vergütungen.**

Die bayerische Tarifkommission der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) konnte im Rahmen von Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband der bayerischen Land- und Baumaschinentechniker am 24. März 2025 in Fellheim höhere Entgelte, sowie eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten erreichen.

**Entgelterhöhung in zwei Schritten**

So steigen die Löhne und Gehälter der Beschäftigten in einem ersten Schritt ab dem 1. Mai 2025. Von hier an beträgt das Eck-Entgelt (EG 5) 18,00 €. Dies entspricht einer Steigerung von 3,87 %. Alle anderen Entgeltgruppen erhöhen sich im Bereich zwischen 2,81 % (EG 6) und 3,82 % (EG 2/3).

Vom 1. Mai 2026 an werden die Entgeltgruppen 1, 2 und 3 zu einer Entgeltgruppe zusammengefasst und mit 15,00 € pro Stunde vergütet. Dies entspricht einer Entgelt-Erhöhung von 17 % zur vorigen EG 1. Das Eck-Entgelt beträgt von hier an 18,45 €, was einer erneuten Anhebung um 2,5 % entspricht. Alle anderen Entgeltgruppen steigen zwischen 1,5 % (EG 10) und 3,26 % (EG 9).

**Arbeitnehmerseite zieht positives Urteil**

„Für uns als Gewerkschaft war vor allem eine spürbare Erhöhung der unteren Entgeltgruppen und beim Eck-Entgelt wichtig. Das wir dies erreichen konnten, ist gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein sehr gutes Zeichen.“, beurteilt Karsten Ristow, Verhandlungsführer der bayerischen CGM-Tarifkommission und Geschäftsführer der CGM in Augsburg, den Tarifabschluss. „Darüber hinaus erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen spürbar. Das ist ein notwendiges Zeichen der Arbeitgeber an die jungen Menschen, dass eine Ausbildung im Handwerk sich lohnt.“, führt Ristow weiter aus.



Teilnehmende der Tarifverhandlung im Land- und Baumaschinentechnikerhandwerk in Bayern 2025

**Erhöhung der Ausbildungsvergütungen**

Auch die Ausbildungsvergütungen steigen in zwei Schritten. Sie betragen ab dem 1. September 2025:

	ab 01.09.2025
1. Ausbildungsjahr	850,00 €
2. Ausbildungsjahr	950,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.000,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.100,00 €

Ab dem 1. September 2026 erhöhen sie sich dann auf:

	ab 01.09.2025
1. Ausbildungsjahr	900,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.000,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.050,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.150,00 €

Der Tarifabschluss hat eine Vertragslaufzeit bis 30. April 2027.

Mitglieder der CGM, die im bayerischen Land- und Baumaschinentechniker-Handwerk tätig sind, erhalten Informationsmaterial zum neuen Tarifabschluss wie gewohnt per Post nach Hause.

Alle anderen Interessierten können die verschiedenen Tarifverträge über die CGM-Landesgeschäftsstelle Bayern anfragen.

**CGM-Landesgeschäftsstelle Bayern**

Zehntstraße 2  
97421 Schweinfurt  
Telefon: 09721 23074  
E-Mail: schweinfurt@cgm.de

[co]

Hier zum Mitgliedsantrag

**Je größer die Solidargemeinschaft, desto mehr Gewicht bei Verhandlungen**

Ein hoher gesamtgewerkschaftlicher Organisationsgrad ist wichtig. Je höher der Organisationsgrad ist, desto größer ist der Einfluss von Gewerkschaften und Betriebsräten.

**Warum Gewerkschaft? Christliche Gewerkschaft Metall**

Durch Deine Mitgliedschaft bei der CGM erhältst Du nicht nur Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtsschutz durch unsere Anwälte, sondern hast auch einen Rechtsanspruch auf die Leistungen aus den von uns abgeschlossenen Tarifverträgen. Natürlich profitierst Du damit auch vom Privatunfallschutz und unseren Corporate Benefit Angeboten.

**EIN PLUS AN SICHERHEIT** in einem schneller und unsicherer werdenden Arbeitsumfeld ab 23.-€ im Monat (Mindestbeitrag ab dem 01.04.2025). Ein unschlagbares Angebot!

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

## TARIFBONI FÜR GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER

### Stellungnahme der CGM zu den Gewerkschaftsboni bei Audi und Mercedes-Benz sowie anderen Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie.

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) betrachtet die aktuelle Entwicklung rund um die Gewerkschaftsboni bei Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie als kritisch.

„Die beabsichtigte Regelung hat de facto eine Spaltung innerhalb des Gewerkschaftswesens im Betrieb zur Folge. Sie setzt ein fatales Zeichen beim Thema gewerkschaftliche Gleichbehandlung“, kritisiert Sebastian Scheder, Bundesvorsitzender der CGM, die Entwicklung. „Unsere Mitglieder sind auch Gewerkschaftsmitglieder, die sich tagtäglich für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und die Umsetzung der Mitbestimmung im Betrieb einsetzen. Insofern wäre es adäquat, Boni an alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaftsmitglieder auszuzahlen.“

### Verstoß bei der Gleichbehandlung vermeiden

Nach Auffassung der CGM verstoßen diese Boni, sollten sie ab 2026 ausschließlich für Mitglieder der IG Metall gelten, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Betrieb.

Die CGM weist ausdrücklich darauf hin, dass an allen Stellen im Betriebsverfassungsgesetz von „den Gewerkschaften“ die Rede ist. Diese setzen sich gleichberechtigt zum Wohle der Arbeitnehmer im Betrieb ein. „Der Gesetzgeber hat die Formulierung im Plural nicht zufällig gewählt. Ihm lag und liegt ausdrücklich daran, alle Gewerkschaften im Betrieb gleich wertzuschätzen“, führt Sebastian Scheder aus.

### Haltung der CGM zu den Tarifverträgen

Sollte zukünftig in einem Unternehmen ein Tarifwerk mit einer anderen Gewerkschaft vereinbart werden, welches in die geltenden Tarifverträge der CGM in der Metall- und Elektroindustrie eingreift, wird die CGM diese Verträge prüfen und gegebenenfalls auch abschließen.

## CGM-Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Inhalte dieser Tarifverträge.

Fakt ist, die CGM hat aktiv an den letzten Tarifverhandlungen teilgenommen, sowohl bei Streiks als auch über Gespräche mit der Unternehmensseite. Die Verhandlungen wurden zwischen Arbeitgebern und IG Metall geführt. Die CGM hat nach Abschluss der Verhandlungen ebenfalls alle Flächentarifverträge mit der Arbeitgeberseite unterzeichnet. Das bedeutet: CGM-Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf alle Inhalte dieser Tarifverträge.

### Generelle Bewertung eines Gewerkschaftsbonus

Man kann sicher über Fairness beziehungsweise moralische Vertretbarkeit von Bonusregelungen geteilter Meinung sein. Am Ende ist eine Gewerkschaft zuerst ihren Mitgliedern verpflichtet und muss deren Interessen vertreten und auch durchsetzen.

Tatsächlich wird die Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften und Betriebsräten direkt durch die Mitarbeitenden in den Unternehmen beeinflusst. Eine hohe Wahlbeteiligung zum Beispiel spiegelt die Akzeptanz des Betriebsrats wider und ist ein Maß für dessen Gewicht bei Verhandlungen mit dem Unternehmen.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad, also die Gewerkschaftsmitgliedschaft der Mitarbeitenden - auch in der CGM - gibt den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen Argumente zur Durchsetzung von Tariferhöhungen an die Hand. Damit ist auch zu vertreten, dass die Gewerkschaftsmitglieder auch von Ihrer Mitgliedschaft profitieren. ■

[co]



MAIAUFRUF 2025

## FÜR EINE ZUKUNFT IN FREIHEIT, FRIEDEN UND SOZIALER GERECHTIGKEIT!

Die Gegenwart ist geprägt von fundamentalen Brüchen und Umwälzungen. Der von den USA losgetretene Zollkrieg verschärft diese Lage noch. Gerade in diesen unstillen Zeiten kommt dem Lebensbereich der Erwerbstätigen und damit dem „Tag der Arbeit“ eine große Bedeutung zu. Der 1. Mai lädt uns alle zur Besinnung auf den Wert und die Würde der Arbeit ein.

Nur in einer sozialen und gerechten Arbeitswelt lässt sich eine starke und stabile Zukunft gestalten.

Nur in einer sozialen und gerechten Arbeitswelt lässt sich eine starke und stabile Zukunft gestalten!

Um wirtschaftlichen Unsicherheiten und gesellschaftlichen Spaltungen zu begegnen, erfordert es solidarischer Lösungsansätze. Unser diesjähriger Maiaufruf steht deshalb unter dem Motto „Für eine Zukunft in Freiheit, Frieden und sozialer Gerechtigkeit!“. Diese drei Säulen sind für uns keine Träumereien oder bloße Wunschvorstellungen. Sie sind grundlegende Prinzipien unserer Arbeit und unerlässliche Eckpfeiler einer Gesellschaft, die auf Solidarität und christlichen Werten beruht.

Gerade in wirtschaftlich und gesellschaftlich herausfordernden Zeiten ist ein starker und offener Dialog zwischen Interessenvertretern unerlässlich. Als langjähriger, erfahrener Sozialpartner werden wir gerne mitwirken, Deutschland wieder nach vorne zu bringen.

Die Arbeitswelt in Deutschland steht im Jahr 2025 vor einem rasanten Wandel, angetrieben von Digitalisierung und technologischem Fortschritt. Der demografische Wandel stellt ebenfalls unsere sozialen Systeme und die Arbeitswelt im Allgemeinen vor große Herausforderungen. Die CGM steht für solidarische Lösungsansätze und sozialpartnerschaftliches Vorgehen. Hierfür werden wir auch weiterhin in Betrieben und Tarifverträgen kämpfen.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen,  
Sebastian Scheder, CGM-Bundesvorsitzender



## ARBEITSZEIT IN DEUTSCHLAND

## Zwischen Produktivität und Erschöpfung

Die Diskussion rund um das Thema Arbeitszeit sorgt aktuell wieder für hitzige Debatten und kontroverse Forderungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Immer häufiger ist dabei die Unterstellung zu hören, deutsche Beschäftigte würden im internationalen Vergleich zu wenig arbeiten.

Schnell wird vergessen, Erholungszeiten sind für Produktivität und Wohlbefinden der Belegschaft von entscheidender Bedeutung. Anstatt restriktive Maßnahmen wie eine Abschaffung von Feiertagen oder Karenztagen zu fordern, sollte der Fokus auf flexiblen und modernen Lösungen liegen. Eine flexiblere Handhabung der Höchstarbeitszeit könnte hier der Schlüssel sein.

## KRANKENSTAND IN DEUTSCHLAND

## REALITÄT STATT VORURTEILE

**Der Krankenstand in Deutschland ist hoch, aber ein Zwang durch die Wiedereinführung der Karenztage ist keine Lösung und behebt nicht die Ursachen.**

Immer wieder war in letzter Zeit aus der Politik zu hören, deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden zu wenig arbeiten. In diesem Zusammenhang wird dann oftmals der hohe Krankenstand in Deutschland herangezogen und auf die vielen Fehltagereferenzen verwiesen.

**Erschreckende Zahlen**

Im vergangenen Jahr verzeichnete jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer durchschnittlich 15,1 Fehltagereferenzen. Zum Vergleich: 2023 lag der Wert bei 14,8 Tagen und 2022 – während der Corona-Pandemie – wiesen die deutschen Beschäftigten sogar 24,9 Fehltagereferenzen auf.

Allerdings dürfte die tatsächliche Zahl noch höher ausfallen, da das Statistische Bundesamt ausschließlich Krankmeldungen berücksichtigt, die länger als drei Tage dauern. Aus diesem Grund gehen sowohl Allianz-Chef Oliver Bäte als auch die Krankenkasse DAK-Gesundheit von bis zu 20 Krankheitstagen pro Jahr aus.

Diese Zahlen sind erschreckend und sollten nicht einfach hingenommen werden. Problematisch wird es jedoch dann, wenn den Beschäftigten vorgeworfen wird, sie hätten ohne triftigen Grund Fehltagereferenzen.

**Zweifel an der Echtheit von Krankmeldungen**

Die Annahme, viele Beschäftigte würden sich ohne triftigen Grund krankmelden, ist nicht neu. Immer wieder äußern manche Arbeitgeber Zweifel an der Echtheit von Krankmeldungen.

Im Vorfeld der Bundestagswahl war es dann wieder mal populär, die Sozialsysteme infrage zu stellen und auf vermeintlichen Missbrauch hinzuweisen. Angeführt von Allianz-Chef Oliver Bäte wurden auch Stimmen laut, die eine Wiedereinführung des sogenannten Karenztages forderten.

Dies würde bedeuten, dass am ersten Krankheitstag keine Lohnfortzahlung erfolgt. „Damit würden Arbeitnehmer die Kosten für den ersten Arbeitstag selber tragen“, beschrieb der Versicherungs-Chef die Folgen seiner Idee gegenüber dem Handelsblatt.

Die Idee von Karenztagen bei Krankheit ist dabei nichts Neues. In Deutschland galt diese Regelung sogar recht lange. Jedoch bereits

1970 mit Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes wurde sie abgeschafft. Das geschah damals nicht ohne Grund und war ein großer Gewinn für die Beschäftigten in Deutschland.

**Gestiegene Zahlen durch die eAU**

Eine aktuelle DAK-Studie führt den Anstieg der Krankmeldungen in erster Linie auf die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zurück. Seitdem werden Krankmeldungen lückenlos digital erfasst.

Zuvor landeten viele Bescheinigungen nie bei den Krankenkassen, sondern nur beim Arbeitgeber. Das führt laut dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zu einem besseren Überblick, aber auch zu höheren statistischen Werten – ohne dass tatsächlich mehr Menschen krank sind.

**Ursachen für krankheitsbedingte Fehlzeiten**

Neben der verbesserten Erfassung spielen auch andere Faktoren eine Rolle: häufigere Erkältungswellen, Corona-Infektionen und ein starker Anstieg psychischer Erkrankungen. Trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen, ist weiterhin weit verbreitet. Vor der Pandemie war dies bei etwa 70 Prozent der Beschäftigten der Fall – im Durchschnitt an neun Tagen pro Jahr.

Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit, erteilte dem Vorurteil des Blaumachens daher eine deutliche Absage und führte andere Gründe an: „Unsere Studie zeigt, dass weder die telefonische Krankschreibung noch das Blaumachen die wirklichen Gründe für den sprunghaften Anstieg sind.“

**Kein Generalverdacht gegenüber Beschäftigten**

Die Forderung nach einem Karenztag basiert auf der Behauptung, deutsche Beschäftigte seien mit durchschnittlich 20 Krankheitstagen im Jahr „Weltmeister im Krankmelden“. Solche Aussagen zielen auf eine Einschränkung der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – eine zentrale soziale Absicherung.

Dabei ist die Lohnfortzahlung ab dem ersten Krankheitstag ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsschutzes. Sie ermöglicht es Beschäftigten, sich auszukurieren und langfristig arbeitsfähig zu bleiben.

Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und Personalknappheit sehen sich viele unter Druck, auch krank zur Arbeit zu erscheinen. Das gefährdet aber nicht nur die eigene Gesundheit, sondern auch die der Kolleginnen und Kollegen. Zudem steigt das Risiko für Fehler und Unfälle – mit negativen Folgen für Unternehmen und Belegschaft.

**Fakten statt Vorurteile**

Die Debatte über angebliches massenhaftes Blaumachen erkennt die Realität. Die Wiedereinführung von Karenztagen würde erkrankte Menschen für ihre gesundheitliche Situation finanziell bestrafen.

Häufig entstehen Erkrankungen durch schlechte Arbeitsbedingungen. Statt populistischer Schnellschüsse braucht es daher gezielte Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilungen, betriebliches Gesundheitsmanagement und wirksame Prävention – nicht Scheindebatten auf Kosten der Beschäftigten. ■

[dh]

## ARBEITSZEIT

## WARUM PAUSEN ESSENZIELL SIND

**Die Erholungsforschung belegt die Notwendigkeit und erklärt die Funktionsweise von Erholung. Pausenzeiten kommt eine essenzielle Rolle zu.**

Erholung ist ein wichtiger Bestandteil unseres Lebens, der oft unterschätzt wird. In einer Welt, die von Leistungsdruck und ständiger Erreichbarkeit geprägt ist, geraten Pausen und Erholungszeiten leicht in den Hintergrund.

**Warum sind Erholungszeiten wichtig?**

Erholungszeiten sind wichtig, weil sie uns helfen, unsere Batterien wieder aufzuladen. Diese Zeiten bieten uns daher die Möglichkeit, neue Energie zu tanken und uns von den Anstrengungen des Alltags zu erholen.

Im Hinblick auf diese Bilder von der Batterie und dem Energietanken muss jedoch auf die Ergebnisse der Erholungsforschung verwiesen werden. Demnach gibt es keinen Beleg dafür, dass Menschen über eine Form von Energie verfügen, die sich erschöpft und dann wieder aufladen lässt. Viel wahrscheinlicher ist es, dass es sich dabei um Motivation handelt, die abnimmt und wieder neu geschöpft werden muss.

Pausen sind demnach Erholungszeiten, die dabei helfen auf neue Ideen zu kommen und neue Motivation zu schöpfen. Das kann uns helfen, uns wieder besser zu fühlen. Eine Pause bedeutet, dass wir für eine kurze Zeit aufhören, das zu tun, was uns müde macht.

**Erholung durch Abstand**

Erholung funktioniert, indem wir Abstand von dem gewinnen, was uns erschöpft. Nach aktueller Erholungsforschung handelt es sich hier um einen Prozess, bei dem der Körper und Geist zur Ruhe kommen und sich regenerieren können.

Das kann bedeuten, dass wir etwas ganz anderes tun, wie zum Beispiel spazieren gehen, meditieren oder ein Hobby ausüben. Wichtig ist, dass wir uns von der Tätigkeit, die uns müde gemacht hat, distanzieren.

Laut der Forschung der beiden Erholungsforscher Victoria Schüttengruber und Alexandra M. Freund von der Universität Zürich basiert die Wahrnehmung von Erschöpfung oder Erholung stark auf subjektiven Erwartungen. Menschen neigen dazu, Aktivitäten im Arbeitskontext als erschöpfend und im Freizeitkontext als erholend zu empfinden. Ein Beispiel von Schüttengruber und Freund veranschaulicht dies:



**Übersetzung aus dem Englischen:** „Stellen Sie sich Kim vor, ein Musiklehrer, der in seiner Freizeit ein Lied auf der Gitarre für seine Freunde spielt und diese Aktivität als erholend empfindet. Am nächsten Tag ist Kim in der Schule und spielt dasselbe Lied im Musikunterricht, um diese Musikrichtung seinen Schülern zu veranschaulichen.“

lichen. Diesmal empfindet Kim das Spielen des Liedes jedoch nicht mehr als erholend, sondern als anstrengend.“

**Was macht gute Pausen aus?**

Gute Pausen sind individuell unterschiedlich und hängen von den persönlichen Vorlieben und Charaktereigenschaften ab. Alexandra Freund betont daher in einem Interview gegenüber der schweizerischen Zeitschrift Annabelle: „Die einen erholen sich etwa beim Meditieren. Andere empfinden ein Volleyballtraining, in dem sie körperlich und sozial aktiv sind, als Pause. Wiederum andere kochen komplizierte Rezepte oder schauen Netflix-Serien.“

Wichtig ist nach Freund, dass die Pause eine Distanz zur vorherigen Tätigkeit schafft. „Das kann eine Möglichkeit sein. Man muss aber in einer Pause nicht zwingend gleich die gegensätzliche Tätigkeit ausüben.“, so die Erholungsforscherin weiter.

**Kein schlechtes Gewissen**

Freund betont, dass es wichtig sei, zu erkennen, dass Effizienz keine festen Kriterien hat und dass Pausen notwendig sind, um langfristige Leistungsfähigkeit und Gesundheit zu gewährleisten. „Pausen laufen dieser Effizienzlogik zuwider, und das verursacht häufig ein schlechtes Gewissen.“

Daher sei es wichtig, dass wir uns nicht schuldig fühlen, wenn wir eine Pause machen. Pausen sind notwendig für unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden. Dies trifft sowohl auf freigestellte als auch auf vorgegebene, also fixe Pausen zu.

**Fixe Erholungszeiten sind wichtig**

Fixe Erholungszeiten, wie zum Beispiel Pausen in der Schule oder bei der Arbeit, sind ebenfalls wichtig. Sie helfen uns, regelmäßig Abstand zur Tätigkeit zu gewinnen und uns zu erholen. Daneben ermöglichen diese festen Zeiten, sich sozial auszutauschen und gemeinsam zu entspannen.

Diese Erholungszeiten haben daher eine besondere Bedeutung, sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft. Sie ermöglichen uns, fest und regelmäßig mit Pausen zu planen und fördern soziale Interaktionen.

„Fixe Pausen erlauben es, sich sozial auszutauschen, da alle zur selben Zeit keine bestimmten Aufgaben erledigen müssen.“ erklärt Alexandra Freund. In einem Umfeld, das von ständiger Effizienz und Leistungsdruck geprägt ist, helfen feste Pausenzeiten außerdem, ein schlechtes Gewissen zu vermeiden.

**Erholungszeiten und Pausen unverzichtbar**

Erholungszeiten sind sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft wichtig. Indem wir regelmäßig Pausen machen und uns erholen, können wir besser arbeiten und ein gesünderes Leben führen.

Erholungszeiten helfen jedoch nicht nur dabei, die körperliche und mentale Gesundheit zu erhalten und unser Wohlbefinden zu steigern. Vielmehr fördern sie zusätzlich - insbesondere als Fixe Erholungszeiten - soziale Interaktionen und die allgemeine Lebensqualität. In einer Gesellschaft, die oft von Leistungsdruck und Effizienz geprägt ist, sollten wir den Wert von Erholungs- und festen Pausenzeiten erkennen und schätzen. ■

[dh]

**Quellen:**

Schüttengruber, V., & Freund, A. M. (2022). The Role of Subjective Expectations for Exhaustion and Recovery: The Sample Case of Work and Leisure. *Perspectives on Psychological Science*, 18(5), 1009-1027. <https://doi.org/10.1177/17456916221134529> (Original work published 2023)  
Hess, S. (16.05.2025). Expertin über Erholung: „Lange Urlaube haben keinen besonderen Effekt“, veröffentlicht auf [annabelle.ch](https://www.annabelle.ch/body-sou/lange-urlaube-warum-sie-nicht-m). <https://www.annabelle.ch/body-sou/lange-urlaube-warum-sie-nicht-m>

STELLUNGNAHME ZUM FEIERTAGSABBAU

## ERHOLUNG MUSS SEIN!

**Ein zusätzlicher Arbeitstag steigert nicht automatisch die Wirtschaftsleistung. Die CGM sieht bei einem Feiertagsabbau negative Folgen für die Arbeitswelt.**

Der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), Sebastian Scheder, lehnt die aktuellen Forderungen nach Abschaffung eines Feiertags zur Förderung der Wirtschaftsleistung entschieden ab. Denn diesen komme eine essenzielle Rolle für die Erholung der Arbeitnehmenden zu. Somit steigern sie langfristig eher die Produktivität.

### Feiertage keine unproduktiven Tage

„Grundsätzlich sind Feiertage keine unproduktiven Tage.“, betont Sebastian Scheder. „An diesen Tagen findet zwar keine bezahlte Arbeit statt, aber dafür Leistungen in Ehrenamt und Care-Arbeit.“ Wer diesen Zusammenhang außer Acht lässt, hat nach Ansicht des Gewerkschaftsvorsitzenden eine verkürzte Betrachtung der gesamtgesellschaftlichen Produktivität.



Darüber hinaus kritisiert Scheder, eine Verlängerung der Arbeitszeit führe nicht automatisch zur Steigerung der Wirtschaftsleistung. „Ich habe diese Fehlbetrachtung schon immer kritisiert. Weniger Feiertage bedeuten nicht automatisch eine höhere Wirtschaftsleistung. Man kann es sich nicht so einfach machen. Ansonsten müsste das Armenhaus der Nation in Augsburg zu finden sein. Denn dort gibt es durch das Friedensfest die meisten Feiertage in Deutschland. Und Berlin, das mit die wenigsten Feiertagen hat, müsste nach dieser Logik ein prosperierendes Wirtschaftszentrum sein.“

### Historisch hoher Krankenstand

Außerdem herrscht aktuell in Deutschland ein historisch hoher Krankenstand. Auch haben laut offiziellen Statistiken der Kran-

kenkassen durch die zunehmende Arbeitsverdichtung in den vergangenen Jahren die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten deutlich zugenommen. Angesichts dieser Entwicklungen kann man nach Meinung von Sebastian Scheder froh um jeden etablierten Erholungstag sein.

Studien zeigten ebenfalls, dass überlastete Beschäftigte häufiger krank werden und weniger effizient arbeiten. Regeneration und soziale Teilhabe seien für eine gesunde Arbeitswelt unerlässlich, mahnt Scheder an.

### Kontraproduktive Maßnahme

Zudem sind nach Ansicht des Gewerkschaftsvorsitzenden durch einen Feiertagsabbau schwache und vulnerable Beschäftigungsgruppen besonders hart betroffen. Denn ein Abbau der gesetzlich zugesicherten Erholungstage trifft besonders die nicht tariflich und somit oftmals prekär Beschäftigten.

Aufgabe der kommenden Bundesregierung sollte es laut Scheder daher vielmehr sein, durch eine attraktive Standortpolitik mit niedrigeren Steuern für Beschäftigte und Unternehmen, Bürokratieabbau und sicherer, sowie günstiger Energieversorgung dafür zu sorgen, dass sich die aktuelle Arbeitsverdichtung in der Arbeitswelt wieder entspannt. Diese Schritte würden, im Gegensatz zur Streichung eines Feiertags, die Beschäftigten entlasten und die volkswirtschaftliche Entwicklung ankurbeln.

Insgesamt sieht der CGM-Bundesvorsitzende in der vorgeschlagenen Maßnahme eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einen Angriff auf bestehende soziale Errungenschaften. Die nächste Bundesregierung hat vielmehr dafür Sorge zu tragen, dass die wirtschaftliche Entwicklung nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. ■

[dh]



STELLUNGNAHME ZUR HÖCHSTARBEITSZEIT

## LÄNGST ÜBERFÄLLIGER SCHRITT

**Der CGM-Bundesvorsitzende Scheder begrüßt die Pläne der neuen Bundesregierung hinsichtlich einer Reform der Höchstarbeitszeit**

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung in Berlin steht. Laut dieser Roadmap beabsichtigen Union und SPD eine Flexibilisierung der bisherigen Arbeitszeitregularien. Der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), Sebastian Scheder, begrüßt diese Pläne der Bundesregierung. Er verweist darauf, dass die christlichen Gewerkschaften schon länger eine Reform der Arbeitszeitgesetzgebung anmahnen.

### Kaum Flexibilität für Arbeitnehmer

„Das aktuelle System bietet kaum Flexibilität – weder für die Arbeitgeber- noch für die Arbeitnehmerseite.“, kritisiert Scheder die derzeitige Situation. „Eine Anpassung wird von vielen Beschäftigten in Deutschland herbeigesehnt und würde auch der Beschlusslage der CGB-Gewerkschaften entsprechen. Unserer Ansicht nach muss die Gesetzgebung bei der Arbeitszeit vor Missbrauch schützen und dennoch Flexibilität ermöglichen. Die genaue, branchenbezogene Ausgestaltung sollten dann die jeweiligen Sozialpartner regeln dürfen.“

» Die genaue, branchenbezogene Ausgestaltung sollten dann die jeweiligen Sozialpartner regeln dürfen«

Das aktuelle Arbeitszeitgesetz sieht im Normalfall einen 8-Stunden-Arbeitstag vor. Nur als Ausnahmefall darf dieser auf 10 Stunden erhöht werden. Dieses Modell wird von der CGM als antiquiert und aus der Zeit gefallen kritisiert. Die angedachte Reform der Bundesregierung soll, soweit aktuell bekannt, keinesfalls die bisherige Höchstarbeitszeit aufweichen. Lediglich die tagesweise Betrachtung soll künftig entfallen. Stattdessen ist im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitchronologie eine wochenweise Betrachtung mit entsprechenden Ausgleichszeiträumen angedacht.

### Arbeitsschutz muss individuelle Lösungen ermöglichen

Der Gewerkschaftsvorsitzende erinnert außerdem, angesichts des wegweisenden Grundsatzurteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus 2022 sei eine Reform dringend erforderlich. Das BAG hatte damals festgestellt, dass eine allgemeine Arbeitszeiterfassung notwendig ist. Bei ihrem Urteil folgten die Erfurter Richter am BAG

» Die Regulierung von Arbeitszeit darf keine bürokratische Gängelung von Beschäftigten und Unternehmen sein.«

ihren Kolleginnen und Kollegen am EuGH. Sie leiteten dabei die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ebenfalls aus dem Arbeitsschutz ab.

Der CGM-Bundesvorsitzende Scheder sieht in dieser Einordnung der Arbeitszeitregulierung unter den Arbeits- und Gesundheitsschutz den wichtigsten Schlüssel für eine generelle Neuordnung. „Schutz bedeutet auch, flexibel auf individuelle Situationen und Herausforderungen reagieren zu können. Mehr Freiheiten bei der Arbeitszeiteinteilung kann vor Überlastung schützen und das individuell richtige Maß an Erholungspausen ermöglichen. Die Regulierung von Arbeitszeit darf keine bürokratische Gängelung von Beschäftigten und Unternehmen sein.“

Eine möglichen Arbeitszeitflexibilisierung als erster Schritt zu einer dringend überfälligen Reform der Arbeitszeitgesetzgebung begrüßt Sebastian Scheder. Jene sollte jedoch mit Blick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgen. ■

[dh]





DAS HARVARD-KONZEPT

**„Nett sein“  
führt in Verhandlungen  
nicht zum Erfolg!**

Das Harvard-Konzept basiert auf sachbezogenem Verhandeln. Viele seiner Prinzipien sind intuitiv, leicht verständlich und im Alltag oft schon bekannt oder werden unbewusst angewendet.

Wer sich mit dem Harvard-Konzept beschäftigt, wird schnell feststellen, dass viele Prinzipien bereits intuitiv im Alltag angewendet werden oder zumindest vertraut erscheinen. Das Erfolgsrezept des sachbezogenen Verhandels nach dem Harvard-Konzept ist somit einfach zu verstehen und effektiv in der Anwendung. Es ist jedoch entscheidend, das Potenzial der vier Grundprinzipien und der Verhandlungsphasen zu erkennen und zu nutzen, um ihre volle Wirkung entfalten zu können.



**Anwendungsbezogen und alltagsnah**

Das Harvard-Konzept ist sehr anwendungsbezogen und alltagsnah. Um dies zu verdeutlichen, stellen sie sich mal dem folgenden kurzen Beispiel. Stellen Sie sich vor, jemand sagt in einer Verhandlung: „Wollen Sie mir vorwerfen, dass ich unfair bin?“ Wie gehen Sie damit um? Die meisten Menschen würden nach diesem persönlichen Angriff eine persönliche Erwidern suchen. Nach dem Harvard-Konzept wird hingegen hinterfragt, wenn Sachfragen mit der Beziehungsebene vermischt werden. Ziel ist es, den „Faktor Mensch“ sinnvoll einzubeziehen. Die Autoren des Konzepts bieten dazu erprobte Techniken an. Denn es sind zwar Menschen, die verhandeln, aber der „Faktor Mensch“ darf bei der Verhandlung nicht zum Hindernis werden!

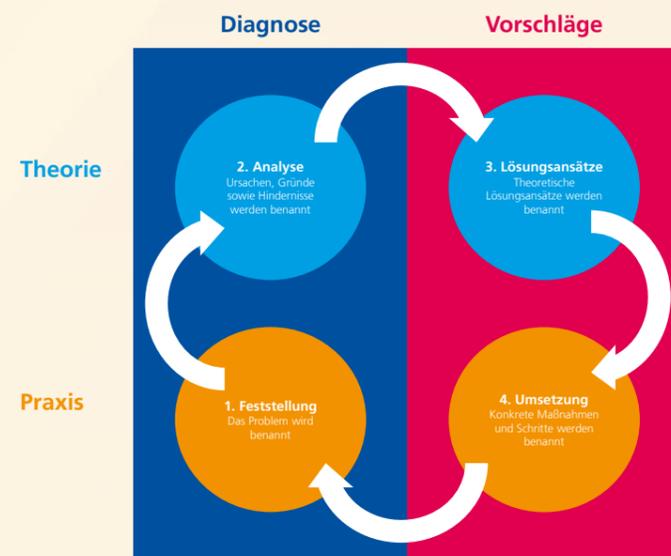


**Perspektivwechsel schaffen Verständnis**

Eine solche erprobte Technik fordert die Verhandlungsteilnehmer auf: „Versetzen Sie sich in die Lage der anderen.“ Bei dieser Technik geht es um das Verständnis, dass ein gemeinsamer Nutzen darin liegt, die Reibungspunkte zu erkennen und zu verringern. Dies wird erreicht, indem wir uns bemühen, die Denkweise des anderen nachzuvollziehen. Ein Perspektivwechsel kann die Beweggründe des anderen verständlich machen.

**Optionen schaffen Akzeptanz**

Besonders effektiv ist das Prinzip „Optionen erarbeiten“. Hierbei geht es darum, aus einer guten Idee viele gute Ideen zu entwickeln. Diese Sammlung vieler guter Ideen eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten und Lösungsoptionen für die Beteiligten. Das Harvard-Konzept führt dabei durch vier verschiedene Phasen, mit dem Ziel neue Handlungsoptionen zu liefern und umzusetzen. Diese Phasen stellt das Konzept anschaulich und anwendungsbereit in einem Kreisdiagramm dar.



Dies sind nur zwei von vielen nützlichen Techniken des Harvard-Konzepts, die konkret in Verhandlungen unterstützen können. Das Besondere am Harvard-Konzept ist seine praktische Anwendbarkeit im Alltag, die für seinen Erfolg maßgeblich ist.

**Optionen schaffen Akzeptanz**

Besonders effektiv ist das Prinzip „Optionen zu erarbeiten“. Hierbei geht es darum, aus einer guten Idee viele gute Ideen zu entwickeln. Diese Sammlung vieler guten Ideen eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten und Lösungsoptionen für die Beteiligten. Das Harvard-Konzept führt dabei durch vier verschiedene Phasen, mit dem Ziel neue Handlungsoptionen zu liefern und umzusetzen. Diese Phasen stellt das Konzept anschaulich und anwendungsbereit in einem Kreisdiagramm dar.



Die Autoren denken konsequent praxisnah und bieten vor dem endgültigen Einsatz von BATNA einen zusätzlichen Schritt an: die „Warnleuchte des mittelmäßigen Ergebnisses“. Diese Warnleuchte signalisiert, wenn sich die Verhandlung in eine Richtung entwickelt, die wahrscheinlich zu einem unbefriedigenden Ergebnis führen wird. So stellt man sicher, dass der Einsatz von BATNA gut durchdacht und nicht übereilt erfolgt.

**Was machen, wenn es schwierig wird?**

Für erfahrene Anwender und Anwenderinnen des Harvard-Konzepts wird es besonders spannend, wenn schwierige Verhandlungspartner ins Spiel kommen. Für solche speziellen Fälle haben die Autoren zwei effektive Techniken entwickelt, das „Verhandlungs-Jiu-Jitsu“ und das „Ein-Text-Verfahren“. Diese Strategien helfen, unfaire Angriffe der anderen Seite abzuwehren und gleichzeitig konstruktiv auf eine Lösung hinzuarbeiten. Auf beide Strategien werden wir in der nächsten DGZ (Ausgabe 25-3) ausführlicher eingehen.

**Kooperation und Respekt als Basis**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Harvard-Konzept eine praktische und effektive Methode bietet, um erfolgreiche Verhandlungen zu führen – fernab bloßer Nettigkeit und harten Positionskämpfen. Techniken wie das Verhandlungs-Jiu-Jitsu und das Ein-Text-Verfahren unterstützen dabei, auch in herausfordernden Situationen souverän und lösungsorientiert zu agieren.

Gerade diese Ansätze machen das Harvard-Konzept besonders attraktiv für Frauen. Es ermöglicht eine ausgewogene und faire Verhandlungsführung, bei der Frauen ihre grundlegenden Interessen erfolgreich in die Verhandlungen einbringen können. So entsteht eine gemeinsame Basis, die auf Kooperation und gegenseitigem Respekt beruht. ■

**BATNA - Ein unverzichtbares Werkzeug in Verhandlungen.**

Im Verlauf von Verhandlungen stoßen wir häufig auf vielfältige Herausforderungen, und trotz bester Vorbereitung kann es zu schwierigen Momenten kommen. Nicht immer läuft alles so, wie man es sich wünscht. Die Autoren des Harvard-Konzepts sind sich auch der Schmerzgrenze in Verhandlungen bewusst und kennen die Vor- und Nachteile, die damit einhergehen. Ihre prägnante Antwort ist kurz und bündig: BATNA.

BATNA steht für „Best Alternative to a Negotiated Agreement“ - die beste Alternative zu einer verhandelten Vereinbarung. Es handelt sich um eine Art Messlatte, die dabei hilft, eine mögliche Ausstiegsstrategie aus den Verhandlungen zu planen und, wenn nötig, klar und respektvoll umzusetzen.



[so]

# CGM



*Wir wünschen einen schönen Sommer!*

*Persönlich. Menschlich. Nah.*

## ▼ BEZIRKSVERBAND STUTTGART

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

### AUFTAKT ZUM OB-WAHLKAMPF IN CGM-GESCHÄFTSSTELLE

Die Geschäftsstelle Sindelfingen stand am 26. März 2025 im Mittelpunkt zum Auftakt der Sindelfinger Oberbürgermeisterwahl.

Die beiden Kandidaten für den Sitz des Sindelfinger Oberbürgermeisters, Markus Kleemann und Max Reinhardt, besuchten am 26. März 2025 die CGM-Geschäftsstelle Sindelfingen, um sich zum Auftakt des Wahlkampfes einer Podiumsdiskussion zu stellen. Diese wurde vom Vorsitzenden des CGM-Bezirksverband Herrenberg/Böblingen, Dirk Junger, moderiert. Im Anschluss standen sie auch den Fragen des Publikums Rede und Antwort.

Besonders freute es die Kolleginnen und Kollegen als Gäste der Podiumsdiskussion Marc Biadacz, MdB und Paul Nemeth, MdL a.d. und Ehrenmitglied der CGM, in der Geschäftsstelle Sindelfingen begrüßen zu dürfen.

Alles in allem war es ein gelungener Abend. Beide Kandidaten schlugen sich souverän und beantworteten alle gestellten Fragen plausibel. Im Anschluss bedankt sich Nicole Heinkele, CGM-Geschäftsführerin in Sindelfingen, bei allen Beteiligten. ■



[dh]



oben: v.l.  
Markus Kleemann,  
Nicole Heinkele,  
Max Reinhardt



v.l. als Gäste der Podiumsdiskussion Marc Biadacz, MdB und Paul Nemeth, MdL a.d. und Ehrenmitglied der CGM



## NACHRUF ANTON HOFMEISTER

**Mit großer Trauer nehmen wir Abschied von Anton Hofmeister, der am 18. April 2025 von uns gegangen ist. Anton war seit dem 1. August 1969 bis zu seinem Tod ein geschätztes Mitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM).**

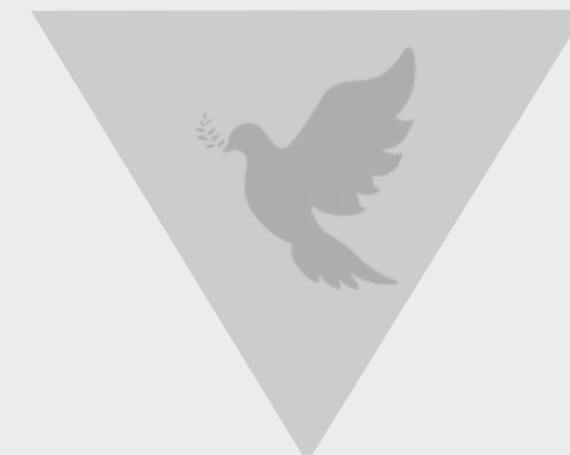
Sein Engagement bei seinem Arbeitgeber „mtu“ (heute RRPS/RRS) war bemerkenswert. Als Betriebsrat setzte er sich unermüdlich für die Belange seiner Kolleginnen und Kollegen ein. Langjährig war er als Betriebsgruppenvorsitzender der CGM-Betriebsgruppe „mtu“ tätig und prägte die Interessenvertretung in dieser Rolle entscheidend.

Anton war zudem das erste CGM-Aufsichtsratsmitglied bei „mtu“ und hat damit Pionierarbeit geleistet. Sein Engagement reichte weit über die Betriebsgrenzen hinaus; auch im CGM-Bezirk Friedrichshafen-Ravensburg war er viele Jahre aktiv und hat sich für die Rechte der Arbeitnehmer stark gemacht.

Wir werden Anton Hofmeister als einen vorbildlichen Streiter für die Rechte der Beschäftigten in Erinnerung behalten. Sein Einsatz, seine Integrität und sein unermüdlicher Einsatz für die Gemeinschaft werden uns stets ein Vorbild sein.

Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Familie und seinen Freunden in dieser schweren Zeit.

In Dankbarkeit und Erinnerung,  
Christliche Gewerkschaft Metall  
Bezirk Friedrichshafen-Ravensburg





## SOMMERAUSFLUG

zum Sommerausflug 2025



**Herzliche Einladung zum Sommerausflug am 19. Juli 2025**

**Liebe Mitglieder,**

wir freuen uns, euch zu unserem Sommerausflug am Samstag, **den 19.07.2025**, an den Katzenbacher Hof einzuladen.  
[www.katzenbacherhof.de]

**PROGRAMM**

- Wandern: Treffpunkt um 17:00 Uhr am Parkplatz „unten“ Katzenbacher Hof für eine etwa einstündige Wanderung
- Biketour: Treffpunkt um 17:00 Uhr an der Heisenbergstraße für eine kleine Fahrradtour.
- Weder noch und trotzdem dabei: Für alle, die direkt kommen möchten, treffen wir uns um 18:15 Uhr am Katzenbacher Hof.

**Verkehrszuschuss**  
Alle angemeldeten Mitglieder erhalten vor Ort einen Verkehrszuschuss **im Wert von 15,- €**

**Anmeldung** bitte **bis spätestens 14. Juli 2025** per

- E-Mail: stuttgart@bv.cgm.de oder
- Post: Daniel Flaccus, Talstraße 179, 73732 Esslingen

Wir freuen uns auf einen schönen Sommerausflug mit Euch!

Herzliche Grüße  
Euer CGM Bezirksverband Stuttgart



[alle Infos zum Thema Parken und Anreise findet Ihr hier -->]

CGM BAYERN

## DIE ZUKUNFT DER PFLEGEVERSICHERUNG UND DAS PRINZIP HOFFNUNG

**Die Hans-Seidel-Stiftung fragte nach der Zukunft der Pflegeversicherung hinsichtlich Leistung, Finanzierung und privater Pflege.**



Stellv. Vorsitzende der Hans Seidel Stiftung, Frau Kerstin Schreyer MdL

Am Mittwoch, den 5. März 2025, hatte die Hans Seidel Stiftung in ihr Haus in der Lazarettstraße 33 in München geladen. Das Thema der Veranstaltung war „Die Zukunft der Pflegeversicherung“. Auch wenn es um ein breit aufgestelltes Thema ging, so machte doch die Stellv. Vorsitzende der Hans Seidel Stiftung, Frau Kerstin Schreyer MdL, in ihrer Begrüßung klar, dass der Abend nur den Auftakt für eine ganze Reihe von Veranstaltungen zu diesem Thema sein wird. Prominenter Gast des Abends - zu diesem Thema - war die Bayerische Staatsministerin für Gesundheit, Pflege und Prävention Judith Gerlach, MdL.

### Hohe Erwartungen im Bereich der Pflegepolitik

Den Franz-Josef-Strauß-Saal in der Hans Seidel Stiftung füllten eine Vielzahl von interessierten. Mit Spannung erwarteten die

Teilnehmer der Veranstaltung mehr über neue Entwicklungen aus dem Bereich der Pflege zu erfahren. Die Staatsministerin berichtete in ihrer Rede von den hohen Erwartungen an die neue Regierung in Berlin für den Bereich der Pflege. Insbesondere die Enttäuschung der Wähler im Wahlkampf sprach Gerlach an. Das gesamte Thema Pflegeversicherung kam in diesem Wahlkampf so gut wie gar nicht vor. Damit blieben aber alle politischen Parteien auch Antworten für die Zukunft der Pflege schuldig. Eine Tatsache benannten beide Rednerinnen und das war die beeindruckende Zahl von 80 %. Wenigen, so Gerlach ist in unserem Land bewusst, dass 80 % aller Pflegeleistung in unserem Land von Familien im privaten Bereich geleistet wird.

### Kein „Vollkasko System“

Als Moderator des Abends war Nikolaus Nützel vom Bayerischen Rundfunk eifrig dabei einen Gesprächsfaden zu spinnen und mit gezielten Fragen durch den Abend zu führen. Entgegen den Presseverlautbarungen der letzten Wochen und Monate konnten die Zuhörer am heutigen Abend erfahren, dass die Pflegeversicherung nicht pleitegehen kann. Nichtsdestotrotz stellt sich die Frage nach der grundsätzlichen Finanzierung der Pflegeversicherung genauso, wie die Frage nach dem Leistungspaket das die Pflegeversicherung übernimmt. Klar ist, dass



Bayerische Staatsministerin für Gesundheit, Pflege und Prävention Judith Gerlach, MdL

das heutige System kein „Vollkasko System“ ist. Insgesamt wurde im anschließenden Panel über die anstehenden Herausforderungen gesprochen. Prof. Dr. Büttner, als Ökonom, übernahm in der Diskussion vor allem die finanzielle Seite der Betrachtung. Dr. Andreas Maag ging auf die soziale Komponente, der am System Beteiligten, ein. Thomas Hackenberg berichtete als Vertreter des Verbands der Ersatzkassen über die finanzielle Grundlage des Systems und seiner Entwicklungsnotwendigkeiten. Vorschlag von seiner Seite war, die privaten Krankenkassen in das System mit einzubinden.

### Herausforderungen und Zukunft der Pflegeversicherung

Die Aussicht auf mehr Leistungsempfänger bei immer weniger arbeitenden Beitragszahlern, die in das System einzahlen, wirft Fragen und Probleme auf. Auch wurde die Möglichkeit einer privaten Zusatzpflegeversicherung benannt, um das System zu stabilisieren. Weiter hielten die Diskutanten den Bereich der Digitalisierung und Robotik für nützliche Werkzeuge, bemerkten aber auch, dass es sich hierbei nur um zusätzliche Werkzeuge handeln kann, aber einen Ersatz für die menschliche Pflege im Ganzen nicht darstellen könne.

Am Ende war es Frau Prof. Dr. med. Katharina Bürger, als Vorsitzende der Alzheimer Gesellschaft München e.V., die am Krankheitsbeispiel Alzheimer deutlich machte, wie individuell in diesem Bereich jeder Krankheitsfall sich darstellt und welche Herausforderung dieser für unser System gesamt, aber auch für jeden einzelnen Beteiligten gegeben ist.

Zum Schluss der Veranstaltung bedankte sich Frau Staatsministerin Gerlach in Richtung der anwesenden Interessenvertreter der privat zuhause Pflegenden für das große Engagement in diesem Bereich. ■

[kr]



CGM BAYERN

## FESTAKT 80 JAHRE KRIEGSENDE UND BEFREIUNG IN AUGSBURG

**Der Bayerische Landtag und die Stadt Augsburg luden zu einem gemeinsamen Festakt zum 80-jährigen Kriegsende und eröffnen gleichzeitig das 375. Hohe Friedensfest in Augsburg.**



Landtagspräsidentin Ilse Eigner

In ihrer Begrüßung sprach im Anschluss Oberbürgermeisterin Eva Weber über das Kriegsende vor 80 Jahren und die Verknüpfung mit dem 375. Hohen Friedensfest in diesem Jahr. Weiter betonte Weber, wie wichtig der Frieden für unser Zusammenleben ist und wie grundlegend dieser für unsere Demokratie gebraucht wird. Eine Erinnerung, dass mit dem Kriegsbeginn in der Ukraine auch die Angst vor dem Krieg in Europa zu uns zurückgekommen ist und diese Angst auch eine Gefahr für unsere Demokratie darstellt.

Diesen Gedanken nahm auch Landtagspräsidentin Ilse Eigner in ihrer Gedenkansprache auf. Eigner betonte die Notwendigkeit, dass nur eine starke demokratische Mitte der Garant für einen wehrhaften Frieden sein kann. Auch sprach sie ihren Dank dafür aus, dass es unter anderem dem amerikanischen Militär zu verdanken war, dass wir in Deutschland vom Faschismus befreit wurden und Europa sich von den Folgen des zweiten Weltkriegs erholen konnte. Diesen Dank richtete Aigner an die anwesenden Vertreter des US-Militärs sowie an Dr. James Miller, den US-Generalkonsul aus München.

Am Donnerstag, den 8. Mai 2025, hatte der Bayerische Landtag und die Stadt Augsburg in den Kongress am Park geladen, um den Festakt zum 80-jährigen Kriegsende zu begehen. Zum musikalischen Auftakt kam „Die Bitten der Kinder“ nach einem Gedicht von Bertolt Brecht von der Big Band des Gymnasiums bei St. Stephan feat. Young Rappers, in der Bearbeitung von Jakob Kanschat, zur Aufführung.



Oberbürgermeisterin Eva Weber



Dr. James Miller, US-Generalkonsul in München

In seinem Grußwort betonte dieser unsere Verantwortung dafür, dass über die Erinnerung an den Holocaust hinaus auch die Verpflichtung für uns alle besteht, dass der Faschismus in unserer freien Gesellschaft keinen Platz haben darf. Diesem Gedanken folgend, kam in ihrer Festrede die Publizistin und Menschenrechtsaktivistin Düzen Tekkal zu dem Punkt, dass wir täglich am Frieden arbeiten müssen. Sie erinnerte daran, dass Frieden nicht selbstverständlich und immer wieder verteidigt werden muss, insbesondere in einer Zeit, in der unsere Demokratie in Gefahr ist. Düzen Tekkal betonte die Realität unserer Zeit. Sie mahnte an, Fluchtursachen zu bekämpfen, nicht gegen Flüchtlinge zu kämpfen. Sie sprach davon, eine ehrliche Erinnerungskultur zu leben und mit Empathie Flüchtlingen zu begegnen. Ihre klare Forderung an uns „Wir müssen reden“. Der erste Schritt ist das Gespräch: um gemeinsam unserer Zukunft zu gestalten.

Am Ende der Veranstaltung war deutlich geworden, dass der Blick in die Vergangenheit nicht nur Mahnung für uns sein muss. Vielmehr ist er auch Chance, unsere Zukunft gemeinsam positiv gestalten zu können. In Erinnerung an das Hohe Friedensfest geschieht dies mit Ausgleich und Toleranz für die gelebte Verantwortung in unserer Gesellschaft. ■



Festrednerin Düzen Tekkal

[kr]

CGM BAYERN

## ARBEITNEHMEREMPFÄNGE ZUM 1. MAI 2025 IN BAYERN

In diesem Jahr waren wir als Gewerkschafter der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und als Angehörige des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) wieder auf zahlreichen Arbeitnehmerempfängen in ganz Bayern.

Am Montag, dem 28. April 2025, waren die Kolleginnen und Kollegen vom Münchner Oberbürgermeister Dieter Reiter in das alte Rathaus nach München geladen. Kollegen aus unterschiedlichen Betrieben trafen sich hier zum Networking und zum Austausch untereinander und mit der Politik. Die Redebeiträge drehten sich um aktuelle Bezüge zur Regierungsbildung und den wirtschaftlichen Problemen in unserem Land und wie man diesen begegnen muss.



Abweichend von der örtlichen Tradition hatte Frau Oberbürgermeister Eva Weber in den Augustana-Saal, im Annahof in Augsburg geladen. Eva Weber begann ihre Rede mit einem großen Dank an alle versammelten Gewerkschafter für ihr ehrenamtliches Engagement und dafür, wie bedeutend dies für unsere Gesellschaft bundesweit ist. Die wirtschaftliche Lage in Augsburg beschrieb Weber als vielschichtig. Da gibt es zum einen die schwierige Lage von Unternehmen der produzierenden Industrie, zum anderen aber auch die boomenden Unternehmen der Rüstungsindustrie oder der Luft- und Raumfahrttechnik. Zusätzlich berichtete Weber von positiven Entwicklungen der Region Augsburg als Standort für

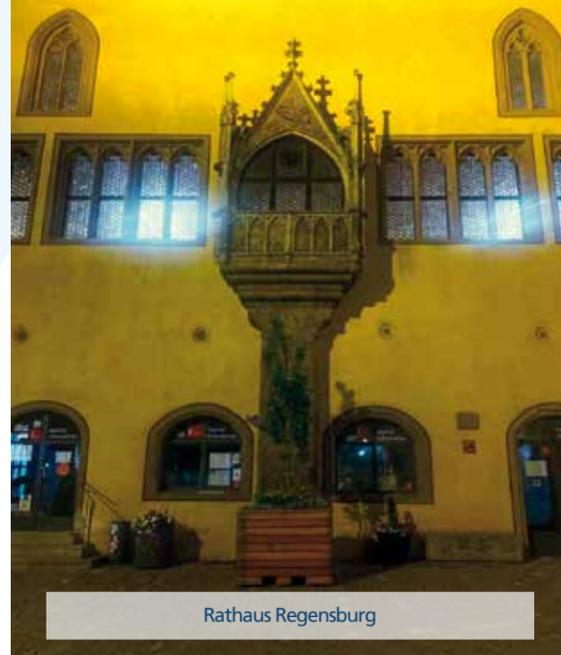
Oberbürgermeisterin Eva Weber, Augsburg

erfolgreiche Startups, welche starken Unternehmen der Zukunft werden wollen. Weber versicherte auch in diesem Bereich fördern zu wollen, um die Zukunft unseres Wirtschaftsstandortes zu sichern.

Ebenfalls am Montag, den 28. April 2025, waren auch Gewerkschafter und Betriebsräte in den historischen Rathaussaal in Regensburg geladen. Frau Oberbürgermeister Gertrud Maltz-Schwarzfischer begrüßte viele Vertreter aus dem Ehrenamt, aus den unterschiedlichsten Regensburger Betrieben, unter anderem auch die Personalräte der Stadt Regensburg. Auch in ihrer Rede ging es zum einen um die wirtschaftliche Lage unseres Landes und zum anderen um den politischen Zusammenhalt in unserem Land. Hier besonders um den Vertrauensverlust weiter Teile der Bevölkerung in die politische Klasse. Auch die Rolle von Social Media kam hierbei zur Sprache und die Rolle von Personen, wie Donald Trump und Elon Musk.



Oberbürgermeisterin Gertrud Maltz-Schwarzfischer, Regensburg



Rathaus Regensburg

Am Vorabend des Tags der Arbeit, am 30.04.2025, hatte auch hier der Tradition folgend, der neu gewählte Oberbürgermeister Dr. Michael Kern die Vertreter der Gewerkschaften zum Mai-Empfang eingeladen. Auf der Veranstaltung waren auch Mitglieder des CGB-Kreisverbandes Ingolstadt sowie CGM-Mitglieder der Betriebsgruppe Audi vertreten.



Betriebsräte der Betriebsgruppe Audi Ingolstadt

In seiner Rede betonte der Oberbürgermeister, dass in Zeiten großer Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt der enge Schulterschluss zwischen Stadt, Gewerkschaften und engagierter Zivilgesellschaft von besonderer Bedeutung sei. Der Vorsitzende des DGB-Stadtverbandes Ingolstadt, Herr Carlos Gil, bedankte sich beim Oberbürgermeister und wertete die Einladung als Verbundenheit der Stadt mit den Gewerkschaften. Nur gemeinsam können wir die Weichen für gute Arbeit, faire Bedingungen und soziale Sicherheit stellen. Als Gastredner war der Verdi-Vorsitzende Frank Werneke geladen. In seiner Rede erwähnte er das geplante Arbeitszeitgesetz der neuen Bundesregierung, was er durchaus als sehr kritisch sieht. ■

[gk & kr]

CGM BAYERN

## GRUNDGESETZ, DEMOKRATIE UND GESELLSCHAFTLICHER ZUSAMMENHALT

Der Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Dr. Stephan Harbarth, besuchte am 9. März Kirchberg an der Iller.

Am Sonntag, den 9. März 2025 war der Präsident des Bundesverfassungsgerichts, auf Einladung von Josef Rief MdB und organisiert von der Konrad Adenauer Stiftung nach Kirchberg an der Iller gekommen, um einen Vortrag zum Thema „Grundgesetz, Demokratie und gesellschaftlicher Zusammenhalt“, über das Entstehen unseres Grundgesetzes und seiner Wurzeln zu halten. Auch sorgte eine lebhaft Diskussionsrunde mit dem Publikum am Ende des Vortrags für brandaktuelle Bezüge zu verfassungsrechtlichen Fragen der Zeit.



Prof. Dr. Stephan Harbarth, Präsident des Bundesverfassungsgerichts

Dr. Stefan Hofmann der Landesbeauftragte und Leiter Politisches Bildungsforum Baden-Württemberg begrüßte alle Teilnehmer der Veranstaltung herzlich. Besonders den Ehrengast des Abends den Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Herrn Prof. Dr. Stephan Harbarth. Aber auch den eigentlichen Initiator der Veranstaltung Herrn Josef Rief, MdB. Im Vortrag von Prof. Dr. Harbarth ging es dann um die Herleitung der Ideen des Grundgesetzes und die Benennung zweier Vorläufer aus der Geschichte für diese noch heute so erfolgreiche und auch oft kopierte Verfassung. Die Grundlagen

waren zum einen die Verfassung des deutschen Reiches vom 28. März 1849 (Paulskirchenverfassung) und zum anderen die Weimarer Reichsverfassung (WRV) vom 14. August 1919. Beide schafften nach dem Zweiten Weltkrieg die Grundlage für das Grundgesetz.

Die Strukturprinzipien des Grundgesetzes aus Art. 20; Republik (Abs. 1), Demokratieprinzip (Abs. 1), Sozialstaatsprinzip (Abs. 1), das Bundesstaatsprinzip (Abs. 1), und Rechtsstaatsprinzip (Abs. 3). Enthält mit dem Sozialstaatsprinzip und der Rechtsstaatlichkeit zugleich die anerkanntesten Staatsziele des Grundgesetzes. Wichtiger



Josef Rief, MdB



Prof. Dr. Stephan Harbarth, auf Einladung von Josef Rief MdB und organisiert von der Konrad Adenauer Stiftung, in Kirchberg an der Iller

aber so Harbarth waren die Weiterentwicklungen und Veränderungen unseres Grundgesetzes. Insbesondere der Grundrechtekatalog beginnend mit der Menschenwürde des Art. 1 GG oder auch der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs 3. Im Falle der Koalitionsfreiheit benannte er hier die Grundlage für unser gewerkschaftliches Handeln. Nach dem äußerst interessanten Vortrag ging Herr Dr. Hofmann dazu über, Fragen aus dem Publikum zu sammeln.

Die Frage, warum 97 % aller Verfassungsbeschwerden vom Gericht abgelehnt werden, begründete Harbarth damit, dass tatsächlich alle Verfassungsbeschwerden vorgeprüft und bewertet werden. Die Prüfung aber eben auch in den meisten Fällen zu keinem Urteil eines Senates kommen, weil die Verfassungsbeschwerde, aufgrund verfahrensrechtlicher Fehler, nicht zugelassen wird. Auch bei der Frage: Darf der aufgelöste Bundestag überhaupt noch Grundgesetzänderungen beschließen, welche weit in die Zukunft wirken werden?

Prof. Dr. Harbarth bat um Verständnis dafür, bei dieser Frage nicht ins Detail gehen zu können. Erklärte aber die verfassungsrechtlichen Grundsätze. Hier ist insbesondere das mit Verkündung der Auflösung des Bundestages durch den Bundespräsidenten die Arbeit des Bundestages nicht beendet. Am Ende war es ein gelungener Abend mit vielen interessanten Denkanstößen. ■

[kr]

CGM BAYERN

## KONGRESS „ZUKUNFT DER ARBEIT“



Das Bayerische Staatsministerium lud CGM-Kollegen zum Kongress „Zukunft der Arbeit“ nach München ein.

Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales hatte zum Kongress „Zukunft der Arbeit“ eingeladen. Die Gelegenheit nutzend waren Kollegen der CGM der Einladung des Ministeriums nach München gefolgt. Die Kollegen verfolgten aufmerksam interessante und informative Vorträge und Diskussionen. Wie Demographie, Digitalisierung und Dekarbonisierung unsere Arbeitswelt dauerhaft und strukturell verändern war das zentrale Thema des Abends.

In den Räumen des München Hoch5 waren die Teilnehmer der Konferenz zusammengekommen, um über diese wichtigen Themen zu sprechen. Kleine und mittelständische Unternehmen stehen ebenso wie große Konzerne oder kleine Start-Ups vor Herausforderungen. Der Moderator Daniel Cronin begrüßte die Teilnehmer sowie Staatsministerin Ulrike Scharf MdL und führte mit ihr das erste Gespräch zum Thema

Zukunft der Arbeit. Auch sehr erfolgreiche Beispiele, die zeigen, wie der Wandel positiv gestaltet werden kann, kamen zu Wort und waren Teil der Veranstaltung. Fachleute aus Wissenschaft und Praxis berichteten hierzu aus Ihren Bereichen. Ob, Künstliche Intelligenz, Fachkräftemangel, oder auch der Bereich



New Work, oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie wir uns die Werte in der Arbeitswelt von Morgen vorstellen. Nach den Fachvorträgen bat der Moderator die Fachreferenten zu einer Podiumsdiskussion mit Arbeitsministerin Ulrike Scharf MdL auf die Bühne. Beteiligt waren hier Vertreter des vbw, IHK, HWK, des DGB und der Bundesagentur für Arbeit.

Alle Bereiche der gehörten Referenten wurden auch in der Podiumsdiskussion wieder aufgenommen und bildeten die Grundlage für eine lebhaft Diskussion. Am Ende konnten Fragen aus dem Auditorium beantwortet und in einem anschließenden Get-together weiter vertieft werden. Auch die Kollegen der CGM nutzten die Gelegenheit zum Netzwerken und zum Gedankenaustausch. ■

[kr]

v.l. Karsten Ristow; Gerhard Binter, Johannes Griebhammer

# TESTEN SIE UNS!



## 25% Rabatt\*

### auf alle Produkte in unserem Sortiment!

## Jetzt exklusiv für die Mitglieder der Christlichen Gewerkschaft Metall

### So erhalten Sie Ihren 25% Rabatt\*:

Rund um die Uhr einkaufen über [www.personalshop.com](http://www.personalshop.com)



Ihr Gutscheincode

**D73366**

Code auch zum Login verwenden

\*Den Rabatt erhalten Sie bei Ihrem ersten Einkauf

## Jetzt Top-Marken zu unschlagbaren Preisen sichern – zum Beispiel diese vier Bestseller:

**-51% PREISVORTEIL**



4.6/5.00 ★★★★★

**-85% PREISVORTEIL**

**CHIEMSEE**



4.6/5.00 ★★★★★

**-62% PREISVORTEIL**

**STUBAI**



4.6/5.00 ★★★★★

**-49% PREISVORTEIL**

**MUSTANG**



4.5/5.00 ★★★★★

### 5-Sterne-Personalshop-Garantie

★ 2 Jahre Garantie ohne „Wenn und Aber“ ★ Schnelle Lieferung

★ Bestpreis-Garantie ★ Höchster Qualitätsstandard

★ 30-tägiges Umtausch- und Rückgaberecht

WOW SEMINAR IN KOPENHAGEN

## GEN Z DRÄNGT AUF DEN ARBEITSMARKT

**Das WOW Seminar in Kopenhagen befasste sich mit der wachsenden Bedeutung der Generation Z für die Arbeitswelt. Bis 2025 wird sie 27% der globalen Arbeitskräfte ausmachen.**

Vom 6. bis 7. Februar 2025 fand in Kopenhagen von den Dachverbänden WOW/EZA sowie unserer dänischen Freundschaftsgewerkschaft Krifa ein Seminar zum Thema „Die Generation Z drängt auf den Arbeitsmarkt. Welche Auswirkungen und Herausforderungen wird es geben?“ statt.

Das zweitägige Seminar in Kopenhagen befasste sich mit der wachsenden Bedeutung der Generation Z (der zwischen 1997-2012 Geborenen) für die Arbeitswelt. Diese Generation wird bis 2025 voraussichtlich 27 Prozent der globalen Arbeitskräfte ausmachen und dabei neue Perspektiven und Anforderungen mit sich bringen.

Kernthemen des Seminars waren die spezifischen Charakteristika und Erwartungen der Generation Z an Arbeitgeber, Gewerkschaft und Arbeitswelt. Als bestausgebildete und erste vollständig mit digitalen Medien aufgewachsene Generation zeichnen sie sich durch einen ausgeprägten Realismus und klare Wertevorstellungen aus. Besonders wichtig sind ihnen:

Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Beitrag des Unternehmens sowie Gleichberechtigung und Diversität, ethisches Handeln und Transparenz, technologischer Fortschritt, persönliche Entwicklung und arbeitszeitliche Flexibilität spielen für die Generation Z eine erhebliche Rolle in ihrem Berufsleben.

Das Programm umfasste Vorträge von internationalen Experten wie Helle Stenbro vom dänischen Wissenszentrum für Arbeitszufriedenheit und Prof. Wouter Vandenabeele von der Universität Utrecht. In Arbeitsgruppen wurden Fragen wie Unternehmen und Organisationen die Bedürfnisse der Generation Z besser integrieren können bearbeitet.

Ein besonderer Fokus lag auf der Rolle der Gewerkschaften. Diese müssen sich nicht nur

den veränderten Anforderungen anpassen, sondern sollten eine Vorreiterrolle bei der Integration der jungen Generation einnehmen. Dies wurde in einer Podiumsdiskussion mit Vertretern verschiedener europäischer Gewerkschaften thematisiert.

Die Experten waren sich einig, dass der Eintritt der Generation Z in den Arbeitsmarkt fundamentale Veränderungen mit sich bringen wird. Unternehmen und Organisationen müssen ihre Strategien überdenken, um diese Generation als Mitarbeiter und Mitglieder zu gewinnen und zu halten. Dabei sollten sie besonders die Aspekte Sinnhaftigkeit der Arbeit, Flexibilität und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigen.



Die Generation Z unterscheidet sich fundamental von früheren Generationen in ihrer Arbeitseinstellung. Für sie steht der Zweck der Arbeit über dem reinen Profitstreben. Sie suchen aktiv nach Arbeitgebern, die faire Bezahlung, Diversität und Inklusion garantieren. Als "Digital Natives" treiben sie den technologischen Fortschritt voran und erwarten moderne, effiziente Arbeitsprozesse. Bemerkenswert ist ihr starkes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und ethisches Unternehmertum – sie wählen ihre Arbeitgeber nicht nur nach Gehalt und Position, sondern auch nach deren

gesellschaftlichem Beitrag. Diese Generation wird den Arbeitsplatz stärker verändern als jede Generation zuvor, was Unternehmen vor die Herausforderung stellt, ihre bisherigen Strategien grundlegend zu überdenken.

Für Gewerkschaften ergibt sich aus dieser Entwicklung eine doppelte Herausforderung: Sie müssen sich nicht nur intern an die Bedürfnisse der Generation Z anpassen, sondern auch ihre Rolle als Interessenvertreter neu definieren. Die Diskussionen während des Seminars zeigten, dass traditionelle gewerkschaftliche Strukturen und Kommunikationswege oft nicht mehr den Erwartungen junger Arbeitnehmer entsprechen. Gewerkschaften müssen innovative Wege finden, um die Generation Z zu erreichen – etwa durch verstärkte Präsenz in sozialen Medien und digitalen Plattformen. Gleichzeitig müssen sie die wachsende Kluft zwischen den Wünschen der jungen Arbeitnehmer und den etablierten Arbeitgeberstrukturen überbrücken. Vertreter von CNV (Niederlande) und FCG (Österreich) präsentierten während der Podiumsdiskussion bereits erfolgreiche Ansätze, wie moderne Gewerkschaftsarbeit aussehen kann, die den Bedürfnissen der Generation Z gerecht wird.

Das Seminar schloss mit konkreten Handlungsempfehlungen für Politiker und Sozialpartner, um die Integration der Generation Z in die Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten. ■

Marc Endlich/Harm Wellmann  
DHV

Bildnachweis © 600072449 - EFSstock - www.stock.adobe.com

Bildnachweis © 269057549 - thauweld-pictures | 1068154748 - atjpong - www.stock.adobe.com



KOALITIONSVERTRAG 2025

## POLITISCHE MITTE BEREIT ZU KONSTRUKTIVER ZUSAMMENARBEIT: KOALITIONSVERTRAG GREIFT VIELE WAHLFORDERUNGEN DES CGB AUF



**Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) begrüßt die zügige Einigung von CDU/CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag. Der Vertrag bietet keinen Anlass zu Euphorie, aber eine solide Basis für eine konstruktive politische Zusammenarbeit.**

Sowohl die Union als auch die SPD konnten nicht ihre Maximalforderungen durchsetzen, sondern mussten Kompromisse eingehen. Dies ist gut so und entspricht auch dem Ergebnis der Bundestagswahl und damit dem Wählerwillen.

Für die christlichen Gewerkschaften ist wichtig, dass sich CDU/CSU und SPD angesichts der stagnierenden deutschen Wirtschaft und der drohenden weltweiten Rezession durch die planlose und sprunghafte Zollpolitik des amerikanischen Präsidenten Trump auf wichtige Maßnahmen zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und Sicherung des Industriestandortes Deutschland verständigt haben, wie sie auch der CGB in seinen Wahlforderungen formuliert hat. Wie vom CGB gefordert, soll der Bürokratieabbau vorangetrieben und die Genehmigungsverfahren beschleunigt, energieintensive Betriebe durch wettbewerbsfähige Energiepreise entlastet, die E-Mobilität durch schnelleren Ausbau der Ladeinfrastruktur gefördert und die Automobilindustrie vor Strafzöllen aufgrund der geplanten Absenkung der CO2-Flotten-Grenzwerte bewahrt werden. Auch die vom CGB geforderte Anhebung der Pendlerpauschale ist im Koalitionsvertrag vorgesehen.

Die Schaffung eines 500 Milliarden Euro starken Sondervermögens für Infrastruktur und Klimaneutralität, auf das sich die Koalitionäre bereits in ihren Sondierungsgesprächen verständigt haben, ist nicht nur im Interesse der Wirtschaft, sondern angesichts maroder Verkehrswege und des Sanierungsstaus bei Kitas, Schulen und anderen öffentlichen Gebäuden im Interesse aller Bürger. Daher

hat der CGB seine Zustimmung zum Sondervermögen signalisiert – auch wenn es sich um kein Vermögen, sondern um neue Schulden handelt. Das Geld ist gut investiert und refinanziert sich, in dem es Arbeitsplätze schafft und zusätzliche Steuereinnahmen generiert.

CGB-Forderungen haben im Koalitionsvertrag nicht nur im Kapitel Wirtschaft, sondern auch in anderen Bereichen Eingang gefunden. Dies gilt z.B. für die Begrenzung der Wohnkosten durch Ankurbelung des Wohnungsbaus und die befristete Fortgeltung der Mietpreisbremse sowie für die Sicherung des Renten-Mindestniveaus von 48 Prozent für weitere sechs Jahre.

Die Ausweitung der Mütterrente auf drei Entgeltpunkte auch für Kinder, die vor 1992 geboren sind, wird rund 10 Millionen Müttern zugutekommen. Für den CGB ist wichtig, dass diese wünschenswerte aber versicherungsfremde Leistung aus Steuermitteln finanziert wird und nicht aus der Rentenkasse.

Leider wurden im Koalitionsvertrag viele strittige Themen ausgeklammert und vertagt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Reformbedarf der gesetzlichen Sozialversicherung aufgrund der demographischen Entwicklung. Wie auch für das für die Verteidigungsfähigkeit wichtige Thema der Wiedereinführung der Wehrpflicht. Der Koalitionsvertrag enthält auch keine Aussagen zum Gewerkschaftspluralismus oder – wie vom CGB gefordert – zur Gewährleistung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie für alle Gewerkschaften. Wie die von der EU geforderte Tarifbindung von mindestens 80% erreicht werden soll, bleibt im Koalitionsvertrag ebenfalls offen. Vielleicht ist dies eine der Fragen, die nach bewährter politischer Manier noch durch Gutachten oder Kommissionen geklärt werden soll. ■

[pr]

CGBCE BETRIEBSGRUPPE LUDWIGSHAFEN

### 4. INKLUSIVES SPORTEVENT BEI DER BASF SE

Am 26. April 2025 fand nun schon zum vierten Mal das inklusive Sportevent statt. Mitarbeitende der BASF SE Ludwigshafen trafen sich mit Menschen mit Beeinträchtigungen unterschiedlicher Art, um gemeinsam vier Sportarten auszuüben.

Die Teilnehmerzahl des 4. Inklusiven Sportevent bei der BASF SE war ursprünglich auf 50 Plätze begrenzt, da aber die Nachfrage wieder so groß war, wurden es dann über 70 Teilnehmende. Am 26. April 2025 trafen sich Mitarbeitende der BASF SE Ludwigshafen - darunter auch unsere zwei CGBCE-Betriebsräte Thorsten S. Verlohner und René Dietz - mit Menschen mit Beeinträchtigungen unterschiedlicher Art, um gemeinsam vier Sportarten auszuüben.

Teilnehmende, Trainer und Besucher durften dieses Jahr bei strahlendem Sonnenschein gemeinsam sportliche Erfolge verzeichnen und hatten viel Spaß dabei. Ausgetragen wurde diese Veranstaltung wie in den letzten Jahren auf den Plätzen und in den Hallen des BASF-Tennisclubs.

Im Angebot waren neben Tennis auch Boule, Handball und Paddle-Tennis. Für die Einführung ins Handballspiel waren wiederholt junge Spielerinnen und Spieler der Friesenheimer „Eulen“ gekommen und forderten den Teilnehmenden einiges an Geschicklichkeit und gezielten Würfen ab. Etwas ruhiger ging es beim Boule zu. Dennoch war allen die Freude anzusehen und meistens auch zu hören, wenn am Ende ihre Kugel dem „Schweinchen“ am nächsten lag.



Bei dem gemeinsamen Mittagessen vom Büffet gab es Gelegenheit, sich besser kennenzulernen. So manche Bekanntschaft oder Freundschaft ist bei diesen Events bereits entstanden. Und man erkennt sich, auch nach dem jeweils dazwischen liegenden Jahr, stets sogar namentlich wieder. Heißt: Vorfreude aufs nächste Mal.

Als kleine Belohnung gab es aus der Hand des Inklusionsbeauftragten abschließend für alle eine Medaille. Untereinander gab man sich Versprechen, auch im kommenden Jahr dabei zu sein.

Das Feedback der Teilnehmer war durchweg positiv. Viele lobten die inklusive Atmosphäre und die Möglichkeit, gemeinsam Sport zu treiben, unabhängig von körperlichen Einschränkungen. Besonders hervorgehoben wurde die gute Organisation und die freundliche Unterstützung durch die Trainer und der Helfer.

Die Veranstaltung ist ein wichtiger Baustein des Aktionsplanes Inklusion der BASF SE, um mehr Bewusstsein für Menschen mit Behinderung in die Mitte der Gesellschaft zu rücken. ■

[rd]

v.l. René Dietz und Thorsten S. Verlohner

# RÄTSELSEITE

träumerisch	Vorschlag zur Abhilfe	Unbeweglichkeit	frühere Computermesse in Hannover	Nebenfluss d. Rheins	früherer Minister in islam. Staaten	Schau-fahrt	bevor	Stadt in Frankreich						
zusammenfahren, zusammenzucken														
Räsel-löser	8			große Weile	Ausruf des Erstaunens	Amst-tracht	13							
Hoch-sprung-gerät			Unruhen	Grafikfor-mat (Abk.)	4									
unge-zogen	uner-bittlich, hart					2		Metall mit Gold-überzug						
	6				einfellige Unter-wäsche (Kurzsw.)									
deutsche Vorsilbe	derb, unemp-fänglich		ugs.: Feier, Party			Zorn, Rage		kleine Gast-stätte						
engl.: nein						deutsche Vorsilbe								
ägypt. Tempel-anlage: ... Symbol	einfache Program-mierspra-che (EDV)					männ-licher fz. Artikel								
	10						5							
Zeichen für Arsen						Halbton unter d	Held bei Defoe † 1731							
						Zeichen für Ru-thenium								
franzö-sisch: Osten	primi-tives Haus	Unter-nehmens-lust		Wachol-der-brannt-wein	Betrüger	Missis-sippi-Zufluss	west-sibir. Strom							
	12				Flossen-füßer, Seehund			14						
Hieb	Stimm-lage	Pyrami-denstadt	Edelholz			Zitter-pappel	Comping-behäu-sung							
mit Gott reden					Stadt in Ostfrank-reich			15						
Luft den Lungen				spött. Rand-bermer-kung				11						
künstli-ches Ge-wässer						Magnet-ende		1						
Schaum-wein	9			das Morgen-land				3						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum 15. August 2025 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.

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

K ■ ■ ■ H ■ D ■ ■ ■ ■ ■  
 C O R D H O S E ■ E L F  
 ■ R ■ E E N ■ S C H A R  
 F A R B F O T O ■ E M U  
 ■ L A U E R ■ L I M E S  
 ■ L E E ■ A B A ■ A L T  
 D E U T E R ■ T E L L ■  
 ■ ■ B ■ ■ ■ S E M  
 ■ G E ■ ■ ■ A ■ ■ ■  
 ■ U R ■ ■ ■ Z U ■ ■ ■  
 ■ E ■ ■ ■ F I T ■ ■ ■  
 A R M ■ ■ ■ E ■ ■ ■  
 ■ T E ■ ■ ■ O L A ■ ■ ■  
 ■ E L ■ A ■ ■ ■ P ■ ■ ■ D ■ ■ ■  
 K L I E N T ■ R E I B E ■ ■ ■  
 ■ E ■ S A L O N ■ A ■ ■ ■  
 ■ B R E T T ■ T A N G O ■ ■ ■  
 ■ E T N A ■ D E K A D E ■ ■ ■  
 ■ A ■ I L T I S ■ B A D ■ ■ ■  
 S T A D T ■ E T U E D E ■ ■ ■

s1220-83 Narzisse

Auflösung der letzten Ausgabe

# RÄTSEL



Seminarübersicht 2025 für Vertrauensleute und Bildungsurlauber - Stand Juni 2025

Datum	Seminartitel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
<b>Juni</b>				
23.-25.	Frauen in Betrieb und Gesellschaft - Vernetzungsseminar für gewerkschaftliche Vertrauensfrauen	Bildungszentrum Kirkel	Mitglieder des Frauennetzwerk	Kirkel
<b>Juli</b>				
03.-05.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 2	Hotel Gasthof Knör	Vertrauensleute	Berg bei Neumarkt
21.-25.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Evangelische Tagungsstätte Birkach	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Stuttgart
28.07 - 01.08	Umgang mit Mobbing / Rentenversicherungs- und Sozialrecht	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
<b>September</b>				
01.-05.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 2	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
11.-13.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Ibis Regensburg City	Vertrauensleute	Regensburg
<b>Oktober</b>				
20.-24.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 3	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
<b>November</b>				
13.-15.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 3	Gästehaus Lindenhof	Vertrauensleute	Rettenbach am Auerberg
17.-21.	Wahlseminar Betriebsratswahlen	Bildungsstätte der Wirtschafts- und Sozialakademie	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Bad Zwischenahn
24.-28.	Umgang mit Mobbing / Rentenversicherungs- und Sozialrecht	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel

Schauer, Irena  
**Behinderung der Betriebsratsarbeit**  
 Störungen rund um die Betriebsratswahl, Beeinträchtigung der täglichen Arbeit  
 Handlungsempfehlungen, Ratgeber  
 1. Auflage. 2025, 40 Seiten, Geheftet, 19,90 €  
 ISBN 978-3-8006-7684-2  
<https://www.beck-shop.de/schauer-behinderung-betriebsratsarbeit/product/38232114>

Brox / Rüthers / Henssler / Höpfner  
**Arbeitsrecht**  
 Handbuch  
 21. Auflage. 2024, 480 Seiten, Softcover, 30,- €  
 ISBN 978-3-17-044922-0  
<https://shop.kohlhammer.de/arbeitsrecht-44922.html>

Preis / Vossen / Temming  
**Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis**  
 Handbuch  
 12. Auflage. 2025, 980 Seiten, Hardcover, 139,- €  
 ISBN 978-3-406-78918-2  
<https://www.beck-shop.de/preis-vossen-temming-kuendigung-kuendigungsschutz-arbeitsverhaeltnis/product/33707754>

**Arbeitshilfe zur Abwehr der Behinderung der Betriebsratsarbeit**



Diese Arbeitshilfe bietet wertvolle Einblicke und praktische Ratschläge für Betriebsräte. Sie erläutert, wie Betriebsräte bei ihrer Tätigkeit behindert werden. Diese Behinderungen können schon bei der Betriebsratswahl beginnen. Sie können auch die tägliche Arbeit des Betriebsrats betreffen.

Möglichen Störungen des Betriebsrats sind vielfältig. Sie reichen von inhaltlichen und organisatorischen Beeinträchtigungen bis hin zu Einschüchterung. Auch Mobbing einzelner Betriebsratsmitglieder wird behandelt.

Die Broschüre zeigt aber auch Wege auf, um sich dagegen zu wehren. Innerbetriebliche Maßnahmen werden beschrieben und gerichtliche Schritte erläutert.

**Kurze und klare Einführung**



Das Handbuch bietet eine kurze und klare Einführung in das deutsche Arbeitsrecht. Das Werk erklärt anschaulich und lebensnah den Sinn und Zweck arbeitsrechtlicher Regelungen sowie ihre historischen und politischen Hintergründe.

Dabei behandelt das Handbuch sowohl das Individual- als auch das Kollektivarbeitsrecht. Es deckt schnell alle wichtigen Bereiche für die Betriebsratspraxis ab. Die zahlreiche Fallbeispiele helfen außerdem, praxisnah Problemlösungen zu finden.

**Neue Auflage**

Die 21. Auflage berücksichtigt insbesondere Themen, welche während der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen haben. So wurde Kurzarbeit und Homeoffice besondere Beachtung geschenkt. Die Digitalisierung der Betriebsverfassung und Regelungen zu Künstlicher Intelligenz werden ebenfalls behandelt.

Weitere Themen sind die Reform des Nachweisgesetzes, neue Gesetze zum Hinweisgeberschutz, Sorgfaltspflichten in Lieferketten und Unternehmensmitbestimmung. Die neueste Rechtsprechung zum Arbeitszeit- und Urlaubsrecht, zur Entgeltgleichheit und Entgelttransparenz, zum Datenschutz sowie zur Betriebsratsvergütung ist ebenso enthalten.

**Gut abgesichert**



Das Standardwerk stellt die verschiedenen Kündigungsmöglichkeiten dar. Es behandelt ebenfalls die Abwehrensprüche der Arbeitnehmer. Beides wird anhand zahlreicher Beispiele detailliert und verständlich erläutert. Auch Besonderheiten, die für bestimmte Personengruppen gelten, erklärt das Handbuch. Das prozessuale Verfahren wird ebenfalls eingehend behandelt.

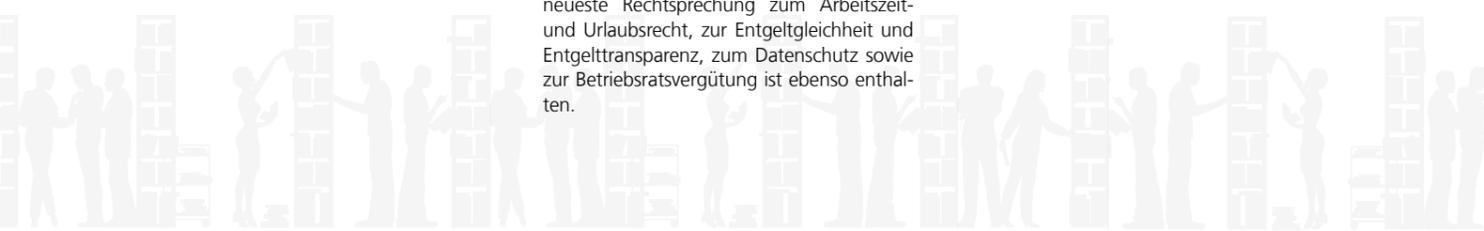
**Aktuelle Neuauflage**

Die aktuelle Rechtsprechung in der neuen 12. Auflage berücksichtigt. Ebenso wurden die Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes eingearbeitet.

**Vorteile des Handbuchs**

Das Handbuch bietet somit eine klare Strukturierung des komplexen Kündigungsrechts. Es gibt zuverlässigen Rat bei praxisrelevanten Fragen. Es ist systematisch und umfassend aufgebaut.

Bildnachweis © 15108754 - Adrian Hillman - www.stock.adobe.com





Seminarübersicht 2025 für Betriebsräte, SBVs und JAVs - Stand Juni 2025

Datum	Seminartitel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
<b>Juni</b>				
02.-06.	Mobbing und Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz mit aktueller Rechtsprechung vom Arbeitsrichter a.D. Joachim Vetter	Hotel Holzapfel	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Bad Füssing
23.-27.	Aufbauseminar Arbeitsrecht und aktuelle Rechtsprechung	Holiday Inn	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Lübeck
23.-27.	Grundlagen des Sozialrechts	Holiday Inn	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Lübeck
<b>Juli</b>				
14.-18.	Grundlagenseminar Betriebsratswahlen	Dorint Hotel	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Augsburg
21.-25.	Betriebsvereinbarungen - Zusammenarbeit von JAV und SBV mit dem Betriebsrat	NH Hotels	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Berlin
<b>September</b>				
17.-19.	Betriebsratsarbeit für Frauen - sich unter Männern behaupten	AC Hotel	Mitglieder Frauennetzwerk CGM	Würzburg
22.-26.	Betriebsverfassungsrecht 3 und aktuelle Rechtsprechung	Hotel am Römerturm	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Köln
<b>Oktober</b>				
06.-10.	Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte - Die Arbeit des Wirtschaftsausschusses	Parkhotel Quellenhof	Betriebsräte und Ersatzbetriebsräte	Aachen
20.-24.	Grundlagenseminar Betriebsratswahlen - mit Arbeitsrichter a.D. Joachim Vetter	Intercity Hotel	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Wiesbaden
<b>November</b>				
03.-07.	Arbeitsrecht 2 und aktuelle Rechtsprechung	Hotel Kramerbrücke	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Erfurt
19.-21.	Auffrischung Betriebsratswahl	Novotel City	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Karlsruhe
<b>Dezember</b>				
01.-05.	Wahl und Aufgabenspektrum der SBV	Lago Hotel	SBVs und Betriebsräte	Ulm

VK II SCHULUNG IN GERSTHOFEN BEI AUGSBURG

**DAS FRBW SETZT VERTRAUENSLEUTEAUSBILDUNG IN BAYERN FORT**

Die Reihe der Vertrauenskörperschulungen wurde mit einer engagierten und wissensdurstigen Seminargruppe fortgesetzt.

Vom 24. bis 26. April 2025 fand im Hotel Asgard in Gersthofen bei Augsburg eine Vertrauenskörperschulung des FRBW statt. Hier wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im ersten Teil von Lukas Menzel (FRBW-Geschäftsführer) zu Themen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts unterrichtet.

Auf dem Lehrplan standen unter anderem wichtige Grundlagen zum Thema Arbeitsvertrag und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Den zweiten Teil übernahm Karsten Ristow (CGM-Geschäftsführer in Augsburg) und brachte der Seminargruppe die Gebiete Tarifverträge und Gewerkschaftsarbeit näher. Neben der Frage nach der Entstehung und dem Inhalt von Tarifverträgen, widmete er sich auch den allgemeinen Regelungsmöglichkeiten und der Durchsetzbarkeit von Forderungen im Tarifbereich bis hin zum Arbeitskampf.



Die Teilnehmer der VK II-Schulung in Augsburg

Das Sachgebiet der Gewerkschaftsarbeit war für alle Beteiligten hoch interessant, da es sich mit dem praxisnahen Feld des Umgangs mit anderen Gewerkschaften im Betrieb und möglichen Verteidigungsstrategien bei Anfeindungen beschäftigte.

Die Versorgung im Hotel Asgard stellte sich als reichlich und allgemein sehr zufrieden stellend heraus, so dass sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen voll auf den Stoff des Seminars konzentrieren konnten. Die besprochenen Inhalte fanden großen Anklang und wurden nicht nur während, sondern auch im Anschluss an die offiziellen Seminarzeiten ausgiebig diskutiert. ■

GRUNDLAGENSEMINAR BETRIEBSRATSWAHLEN IN HAMBURG

**DIE VORBEREITUNGEN AUF DIE BETRIEBSRATSWAHLEN 2026 SIND GESTARTET**

Die erste Schulung des FRBW zur Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen fand vom 31. März bis 4. April 2025 in Hamburg statt.

Im Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 stehen wieder die nächsten turnusgemäßen Betriebsratswahlen in Deutschland an. Grund genug für zahlreiche Betriebsräte aus der ganzen Bundesrepublik das Angebot des FRBW anzunehmen und sich vorzubereiten.

Die erste Schulung des FRBW zur Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen, das Seminar „Grundlagen der Betriebsratswahl“, fand vom 31. März bis zu 4. April 2025 in Hamburg statt. Hier wurden allgemeine Wahlgrundsätze besprochen und wichtige Definitionen wieder in Erinnerung gerufen.

Der Schwerpunkt lag auf der korrekten Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Wahl, um einen sicheren und ordnungsgemäßen Verlauf des Wahlvorganges in den Betrieben bestmöglich vorzubereiten. Schließlich geht es darum, dem Willen der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben anhand des Ergebnisses Ausdruck zu verleihen und ihnen über die Betriebsratsgremien für die nächste Legislaturperiode eine Stimme zu geben.



Einblick in die Schulung in Hamburg

Das Grundlagenseminar in Hamburg war vollständig ausgebucht. Das Programm des FRBW sieht aber eine ganze Reihe weiterer Schulungen zur Vorbereitung der Betriebsratswahl 2026 vor. Interessenten, die in Hamburg nicht dabei sein konnten, haben im weiteren Verlauf des Jahres die Gelegenheit sich beispielsweise in Augsburg oder Wiesbaden durch die Referenten des FRBW kompetent schulen zu lassen. ■

[Im]

[Im]

VK-I SCHULUNG IN KIRKEL

## SCHULUNG ERHÄLT MASSIVEN ZULAUF

Der Einstieg in die Vertrauenskörperschulung ist in Kirkel mit großem Interesse und einem sehr gut besuchten Seminar wieder gestartet.

Im Bildungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes sind vom 7. bis 11. April 2025 viele Vertrauensleute der CGM mit der Vertrauenskörper I Schulung in ihre formale Ausbildung gestartet.

Im Verlauf des Seminars wurden sie mit zentralen Begriffen und Definitionen, die für ihre Aufgabe von zentraler Bedeutung sind, vertraut gemacht. Zunächst vermittelte der CGM-Referent Constantin Ortseifer wichtige Kenntnisse zum Thema „Mitbestimmung im Betrieb“. Von dem CGM-Geschäftsführer Achim Leist erhielten sie anschließend eine fundierte Einführung in das individuelle und kollektive Arbeitsrecht. Abgerundet wurde das Schulungsprogramm durch Simone Blum, ebenfalls von der CGM, und ihrer Vorstellung der Grundzüge des Renten- und Sozialversicherungswesens.



Neben den inhaltlichen Schwerpunkten stand der Austausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Betriebsgruppen und Regionen im Vordergrund. Die Teilnehmenden nutzten bereitwillig die Gelegenheit, sich über die Grenzen von Unternehmen und Bundesländern hinweg zu jeweiligen Problemen und Erfahrungen zu beraten.

Das Angebot des FRBW im Bereich Vertrauenskörperschulungen hat erneut überzeugt und wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Kirkel-Seminars sicherlich auch in Zukunft genutzt werden. ■

[Im]



## BETRIEBSVERFASSUNGS-RECHT + AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

In diesem Seminar vertiefen Sie Ihr Wissen im Betriebsverfassungsrecht und stärken Ihre Handlungskompetenz als Betriebsrat.

Das Seminar Betriebsverfassungsrecht 3 vertieft das erlernte Wissen aus den Grundlagenseminaren Betriebsverfassungsrecht 1 und 2 und ergänzt um weitere Inhalte.

Seminarnummer: **092225-K** | Seminarort: **Köln**  
 Beginn: **22.09.2025** | Ende: **26.09.2025**  
 Anmeldeschluss: **22.07.2025**



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 417286663 - Noppasinw



## GRUNDLAGEN BETRIEBSRATSWAHLEN

Das fünftägige Grundlagenseminar zur Betriebsratswahl ist eine praktische Anleitung für eine gelingende Betriebsratswahl.

Von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Auswertung erhalten Sie einen umfassenden Überblick.

Seminarnummer: **102025-W** | Seminarort: **Wiesbaden**  
 Beginn: **20.10.2025** | Ende: **24.10.2025**  
 Anmeldeschluss: **15.08.2025**



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 369226380 - travelview



## Impressum



**DGZ Deutsche Gewerkschafts-Zeitung**

**Magazin der Christlichen Gewerkschaften**

**Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)**

Vorsitz: Sebastian Scheder  
 Postfach 70 01 51  
 70571 Stuttgart  
 Tel.: 0711 2484788-0  
 Fax: 0711 2484788-21  
 www.cgm.de  
 info@cgm.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 Cafégangestellten (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)**

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

**Herausgeber**

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

**Redaktion**

René Dietz (rd)  
 Daniel Horvath (dh)  
 Gerhard Kastner (gk)  
 Lukas Menzel (lm)  
 Susann Oerding (so)  
 Constantin Ortseifer (co)  
 Karsten Ristow (kr)  
 Peter Rudolph (pr)  
 Sebastian Scheder (sche), rechtlich für den Inhalt verantwortlich

**Vertrieb DGZ**  
 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  
 Pressefotos  
 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:**  
 15.08.2025 – 12 Uhr

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion entscheidet nach Einsendeterminum 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](http://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](http://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. 23 €)  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](http://www.cgm.de/datenschutzerklaerung)

Hiermit stimme ich der Datenschutzverordnung zu\*:

\* ..... \*  
 Ort, Datum ..... Unterschrift



## UNSERE GESCHÄFTSSTELLEN



A map of Germany with various cities marked by small squares and lines. The cities are: HANNOVER, BERLIN, DUISBURG, RÜSSELSHEIM, SAARBRÜCKEN, SCHWEINFURT, FICHTENBERG, REGENSBURG, SINDELFINGEN, AUGSBURG, and FRIEDRICHSHAFEN. The map is set against a blue background with a halftone pattern. Large, semi-transparent blue triangles are overlaid on the map, pointing in various directions.

HANNOVER

BERLIN

DUISBURG

RÜSSELSHEIM

SAARBRÜCKEN

SCHWEINFURT

FICHTENBERG

REGENSBURG

SINDELFINGEN

AUGSBURG

FRIEDRICHSHAFEN