

IDEEN AUS DER BWM WELT

## EINE ANDERE WELT

S. 10

### Frauennetzwerk

Werkzeuge  
für schwierige  
Verhandlungen

S. 18

### Nachruf

Sigfrid Ehret -  
Ein Leben als  
Gewerkschafter

S. 22

### ZF-Firmenlauf 2025

Großer Einsatz und  
positive Resonanz in  
Friedrichshafen

S. 35

# CGM

## HAPPY HALLOWEEN!

### OHNE GEWERKSCHAFTEN WÄR'S ECHT GRUSELIG!



**Persönlich. Menschlich. Nah.**

Wir als CGM setzen uns mit aller Kraft dafür ein,  
dass Tarifverträge

auch weiterhin verbindlicher Standard bleiben

Liebe Kolleginnen  
und Kollegen,

mit großer Trauer und tiefer Dankbarkeit nehmen wir in diesen Tagen Abschied von unserem langjährigen Kollegen Sigfrid Ehret, der von 1987 bis 1999 als Bundesvorsitzender die Geschicke der CGM geprägt und zuvor viele Jahre als Geschäftsführer gewirkt hat. Schon früh hat er das Erodieren der Flächentarifverträge und der Tarifbindung erkannt und dagegen gesteuert. Sein unermüdlicher Einsatz für Gerechtigkeit, Zusammenhalt und die Interessen der Beschäftigten wird uns ein Vorbild bleiben. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie und allen, die ihn begleitet haben – wir werden sein Andenken in Ehren halten.

In bewegten Zeiten wie diesen stehen wir gemeinsam als Christliche Gewerkschaft Metall vor großen Herausforderungen – und ebenso großen Chancen. Unsere Arbeitswelt wandelt sich rasant: KI, Transformation und Verlagerungen fordern uns tagtäglich in vielen Betrieben heraus. Diese Zeit erfordert klare Orientierung und entschlossenes Handeln.

Ein zentrales Anliegen ist da für uns die Stärkung der Tarifbindung. In den letzten Jahrzehnten ging die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeitsverhältnisse leider vielerorts zurück. Doch genau diese Tarifbindung ist das Fundament für faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen und echte Mitbestimmung. Wir als CGM setzen uns mit aller Kraft dafür ein, dass Tarifverträge auch weiterhin verbindlicher Standard bleiben – in der Metall- und Elektroindustrie, der stahlerzeugenden Industrie und in zahlreichen Handwerksbranchen. Gemeinsam mit politischen, gesellschaftlichen und gesetzgeberischen Partnern wollen wir Maßnahmen fördern, um dieses Ziel zu erreichen. Tarifbindung bedeutet Sicherheit, Respekt und Perspektiven – heute und für die kommenden Generationen.

Im Titelthema dieses Magazins widmen wir uns der Frage, wie Innovation, Respekt und Arbeitsschutz in der BMW Welt noch stärker gefördert und umgesetzt werden können. Klar ist: Unternehmen und Betriebsrat müssen gemeinsam Strukturen schaffen, die Innovation und Wohlbefinden ermöglichen, Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessern und die Gesundheit, sowohl körperlich als auch psychisch, in den Mittelpunkt stellen. Das ist keine einmalige Aufgabe, sondern ein fortwährender Prozess, in dem verantwortungsvolle Zusammenarbeit und nachhaltige Maßnahmen Hand in Hand gehen.

Voller Stolz blicke ich auch auf die kreative und erfolgreiche Beteiligung unserer Mitglieder, wie zuletzt beim ZF-Firmenlauf 2025 in Friedrichshafen. Die originelle Schweißband-



Verteilaktion hat nicht nur für Aufmerksamkeit gesorgt, sondern auch bewiesen: Wir sind sichtbar, wir sind engagiert und wir haben Mut neue Wege zu gehen. Auch auf europäischer Ebene gestalten wir aktiv mit. Dank der Beteiligung unserer Kollegin Sanda Paartalu im neuen Führungsteam der CESI-Jugend bringen wir unsere Stimme und unsere Erfahrung in die Diskussion um eine inklusive Arbeitswelt von morgen ein. Es sind gerade die jungen Menschen, die unsere Zukunft prägen.

Unser Frauennetzwerk hat sich intensiv mit dem Harvard-Konzept, einem Ansatz für sachorientiertes und faires Verhandeln, auseinandergesetzt. Gerade in herausfordernden Verhandlungssituationen eröffnet es neue Wege, um Lösungen im Sinne aller Beteiligten zu finden. Auch eine der Stärken der CGM liegt im kooperativen und konstruktiven Ansatz unserer Tarifarbeit.

Lassen Sie uns auch weiterhin gemeinsam für eine menschliche, gerechte und innovative Arbeitswelt eintreten. Wir stehen zusammen, wir gestalten gemeinsam – für heute und morgen.

Glück auf!

Sebastian Scheder

# INHALTSVERZEICHNIS DGZ 3-2025



S. 20



S. 32

S. 12

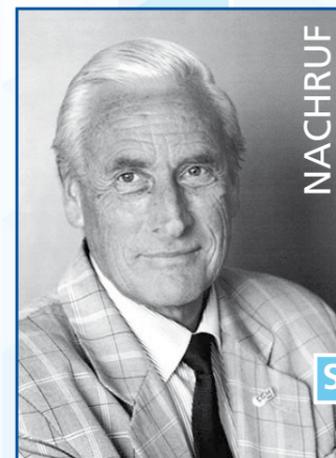
## TITELTHEMA



S. 24



S. 6



NACHRUF

S. 22



S. 26

NÄCHSTER  
REDAKTIONSSCHLUSS  
15.10.2025

S. 16



Werkzeuge  
für schwierige Verhandlungen

S. 30



S. 35

■ Happy Halloween	2
■ EDITORIAL	3
■ INHALTSVERZEICHNIS	4
■ TARIFGESCHEHEN	6
■ Betriebsratswahl 2026	9
■ TITELTHEMA Ideen aus der BMW Welt Eine andere Welt	10
■ FRAUENNETZWERK Das Harvard-Konzept. Werkzeuge für schwierige Verhandlungen	16

■ CGM VERSICHERUNGS-PLAKAT 2025	20
■ CGM TRAUERT Nachruf auf Sigfrid Ehret	22
■ CGM INTERN ZF-Firmenlauf 2025 Stadttjubiläum 950 Jahre Calw	24
■ CGB Rücktritt Reiner Jahns CGB fordert: Umfassende Unterstützung für pflegende Angehörige CGB fordert: Mehr Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und soziale Gerechtigkeit	26
■ CGM Mitglieder-BENEFIT <b>NEU</b>	29

■ CGBCE Beschäftigung sichern - Verantwortung übernehmen Kritik an Kürzungen von Bundeskanzler Merz MITMACH-TAG 2025 der Schwerbehindertenvertretung der BASF SE	30
■ CGM INTERNATIONAL CESI - Europas junge Generation	32
■ RÄTSEL	33
■ BUCHTIPPS	34

■ FRBW Seminarübersicht 2025 für Betriebsräte, SBV, JAV Seminarübersicht 2026 für Betriebsräte, SBV, JAV Seminarübersicht 2025 für Vertrauensleute und Bildungsurlauber Ihr Seminaranspruch Schulung aller erster Klasse Erfolgreiche Vertrauenskörperschulung Unerlässliche Vorbereitung Neue Seminare	35
■ IMPRESSUM Mitgliedsantrag	39
■ Unsere Geschäftsstellen	40

STELLUNGNAHME DER CGM

## NATIONALER AKTIONSPLAN ZUR FÖRDERUNG VON TARIFVERHANDLUNGEN

**Die CGM hat Vorschläge für Maßnahmen auf politischer, gesellschaftlicher und gesetzgeberischer Ebene formuliert, um die Tarifbindung zu stärken.**

In Deutschland ist die Tarifbindung (also die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeitsverhältnisse) in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Die Erhöhung der Tarifbindung ist ein wichtiges politisches Ziel, um faire Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und mehr Mitbestimmung sicherzustellen. Die Christliche Gewerkschaft Metall ist seit vielen Jahrzehnten aktiver Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie, der stahlerzeugenden Industrie sowie vielen verschiedenen Handwerksbereichen (Elektrohandwerk, Metallhandwerk, SHK-Handwerk, u.v.a.).

Gerne möchten wir daher verschiedene **Maßnahmen auf politischer, gesellschaftlicher und gesetzgeberischer Ebene** vorschlagen, um die Tarifbindung zu stärken.

### a) Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen

Die Bundesregierung kann Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären, sodass sie auch für nicht tarifgebundene Unternehmen gelten. Es könnten die Schwellen für AVE gesenkt oder abgeschafft werden, z. B. könnte man die Zustimmungspflicht von Arbeitgeberverbänden lockern.

### b) Öffentliche Aufträge an Tarifbindung koppeln

Nur Unternehmen, die tarifgebunden sind oder tarifliche Löhne zahlen, dürfen öffentliche Aufträge erhalten. Einige Bundesländer (z. B. Berlin, Bremen, NRW) haben bereits entsprechende Vergabegesetze. Absolut kontraproduktiv ist jedoch die in diesen Vergabegesetzen teilweise vorhandene Überprüfung von Tarifverträgen nach „Erheblichkeit“.

So sollte die CGM in der Vergangenheit schon dem Senat der Stadt Bremen die Anzahl der Mitglieder im Elektrohandwerk benennen, für die Tarifarbeit geleistet wird. In dieser Branche sind lediglich ein paar dutzend bzw. wenige hundert Beschäftigte zu verzeichnen. Demnach können wir dort auch nicht über viele hundert oder gar tausende von Mitgliedern verfügen.

Trotzdem ist unser Tarifwerk das einzige gültige. Wenn in einem solchen Fall eine Überprüfung nach Erheblichkeit dazu führen würde, dass unser Tarifwerk als „unerheblich“ angesehen und damit faktisch außer Kraft gesetzt wird, so hätten wir weniger Tarifbindung und keineswegs mehr! Wir fordern daher, dass eine Erheblichkeitsprüfung nur in den Fällen erfolgt, in denen es konkurrierende Tarifwerke gibt.

In den Fällen, in denen es lediglich ein Tarifwerk gibt, hat dieses automatisch als erheblich angesehen zu werden!

### c) Tariftreuegesetz auf Bundesebene

Auf Bundesebene sollte ein Bundes-Tariftreue-Gesetz eingesetzt werden, das Mindestbedingungen für öffentliche Vergaben setzt. Eine dieser Mindestbedingungen müsste dann die Tarifgebundenheit sein!

### d) Förderprogramme an Tarifbindung knüpfen

Unternehmen sollten Fördermittel (z. B. Investitionsförderung, Innovationsförderung) nur noch dann erhalten, wenn sie tarifgebunden sind.

### e) Gewerkschaften stärken und Mitgliedschaft fördern

Da eine Erhöhung der Tarifbindung eng an die Stärke der Gewerkschaften gekoppelt ist, sollte es Aufklärungskampagnen geben über die Vorteile von Tarifverträgen und Gewerkschaftsmitgliedschaft, insbesondere in Branchen mit niedriger Bindung.

### f) Erleichterung der gewerkschaftlichen Organisation

Betriebsratsgründungen müssen weiter gefördert und der Schutz vor Behinderung betrieblicher Mitbestimmung muss weiter verbessert werden.

### g) Stärkung der Flächentarifverträge

Das Bundesverwaltungsgericht hat bereits 2016 entschieden, dass eine Handwerksinnung die aus dem Bereich der Arbeitgeberverbände bekannte Mitgliedschaftsform einer „Mitgliedschaft ohne Tarifbindung“ (sog. OT-Mitgliedschaft) nicht durch Satzung einführen darf (Urt. v. 23.03.2016, Az. 10 C 23.14).

Diesem Urteil folgend muss auch die OT-Mitgliedschaft in allen anderen Arbeitgeberverbänden ausgeschlossen werden, da diese dem ordnungspolitischen Ziel einer Steigerung der Tarifbindung zuwiderlaufen!

### h) Anreize für tarifgebundene Mitgliedschaft schaffen

Durch Imagekampagnen oder Vorteile im Rahmen von Branchenförderungen könnte die Tarifgebundene Verbandsmitgliedschaft gestärkt werden.

### i) Transparenz schaffen

Ein öffentliches Tarifregister beim BMAS oder auch bei den Arbeits- und Sozialministerien der Länder würde viele Beschäftigte erst darüber informieren, dass es für ihr Beschäftigungsverhältnis einschlägige Tarifverträge gibt.

Unserer Erfahrung nach gibt es hunderttausende von Beschäftigten, die nicht wissen, dass es für sie eine tarifzuständige Gewerkschaft gibt und regelmäßige Tarifverträge ausverhandelt werden. Deren Arbeitgeber „lehnen sich an den Tarifvertrag an“. Oft werden die Beschäftigten dann aber zu niedrig eingruppiert, einzelne Elemente des Tarifwerks, wie etwa die betriebliche Altersvorsorge oder beispielsweise das Weihnachtsgeld erhalten sie regelmäßig nicht. Da mangels Information ja auch gar keine doppelte Tarifbindung gegeben ist, ist diese Praxis legitim und Ansprüche können nicht eingeklagt werden.

Alternativ könnten Beschäftigte dadurch informiert werden, dass die Arbeitgeber verpflichtet werden, einmal im Jahr schriftlich mit der Entgeltabrechnung darüber zu informieren, ob arbeitgeberseitig eine Tarifbindung existiert und ggf. über welchen Arbeitgeberverband und mit welcher Gewerkschaft.

Die Umsetzung dieser Vorschläge würde eine moderne Tarifarbeit fördern, bei der der Mensch als zentraler Wert betrachtet wird. Ziel ist es, durch eine ausgewogene und zukunftsfähige Arbeitswelt die Lebensqualität zu fördern und den Wirtschaftsstandort Deutschland langfristig für heutige und kommende Generationen zu sichern.

Sebastian Scheder,  
Bundesvorsitzender

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!

SHK RHEINLAND-RHEINHESSEN

ELEKTROHANDWERK SAARLAND

**MEHR ENTGELT AB AUGUST 2025**



Die Teilnehmenden der Tarifverhandlung im SHK-Handwerk Rheinland-Rheinhausen

**Die Tarifverhandlungen zwischen der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und dem Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) Rheinland-Rheinhausen fanden einen erfolgreichen Abschluss.**

Die CGM und der Fachverband SHK Rheinland-Rheinhausen, der die rheinland-pfälzischen Betriebe im SHK-Handwerk vertritt, haben sich auf Tarifverhandlungen in Koblenz auf neue Entgelte und Ausbildungsvergütungen geeinigt.

So erhalten die Kolleginnen und Kollegen ab dem 1. August 2025 in einem ersten Schritt 2,9 % mehr Geld, bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Ab dem 1. August 2026 erhöht sich das Entgelt dann erneut. Diesmal um 3,0 %, erneut für eine Laufzeit von 12 Monaten. Somit haben Lohn- und Gehaltstarifvertrag eine Laufzeit von insgesamt 24 Monaten.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab dem 1. August 2025 ebenso deutlich. Sie betragen nun im:

	ab 01.08.2025
1. Ausbildungsjahr	930,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.010,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.155,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.220,00 €

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

Die Gewerkschaft ist mit dem Abschluss hoch zufrieden. Die Auszubildendenentgelte konnten um über 14 % erhöht werden. Dass die Entgelte in Summe so deutlich steigen, zeigt uns, auch der Arbeitgeberseite ist sehr bewusst, wie wichtig gerade im Handwerk das Thema Fachkräftegewinnung ist. Die verschiedenen Tarifverträge sind über die Geschäftsstelle Saarbrücken erhältlich.

**CGM-Geschäftsstelle Saarbrücken**  
 Ursulinenstraße 63a, 66111 Saarbrücken  
 saarbruecken@cgm.de

[co]

**NEUER TARIFABSCHLUSS IM SAARLÄNDISCHEN ELEKTROHANDWERK**

**Die Löhne und Gehälter im Elektrohandwerk des Saarlandes steigen ab Juli 2025. Die Lehrlinge erhalten ab August 2025 spürbar mehr Geld. Darauf konnten sich der Fachverband in den Elektro- und Informationstechnischen Handwerken des Saarlandes und die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) im Rahmen von Tarifverhandlungen in Saarbrücken verständigen.**

So beträgt das neue Eck-Entgelt pro Stunde ab dem 1. Juli 2025 19,25 €. Dies entspricht einer Erhöhung um 3,5 %. Ab dem 1. Juli 2026 erhöhen sich die Entgelte dann in einem zweiten Schritt um 3,0 %. Somit beträgt das Eck-Entgelt, das immer der Entgeltgruppe 6 entspricht, dann 19,83 €.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab dem 1. August 2025 auf:

	ab 01.08.2025
1. Ausbildungsjahr	950,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.020,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.160,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.230,00 €

Ab dem 1. August 2026 folgt dann eine erneute Anhebung auf:

	ab 01.08.2026
1. Ausbildungsjahr	1.020,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.100,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.260,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.330,00 €

Der Tarifabschluss hat eine Laufzeit bis 30.06.2027 (Entgelt Tarifvertrag) bzw. 31.07.2027 (Auszubildenden-Tarifvertrag).

Das neue Tarifwerk ist über die Geschäftsstelle Saarbrücken erhältlich.

**CGM-Geschäftsstelle Saarbrücken**  
 Ursulinenstraße 63a  
 66111 Saarbrücken  
 E-Mail: saarbruecken@cgm.de

[co]



**Für sichere Arbeitsplätze**

*Du willst gute Arbeit, faire Bedingungen und Sicherheit im Job?*

Dann: Geh wählen!  
 Unterstütz unsere Kandidatinnen und Kandidaten der CGM.

*Du willst mitgestalten?*

Dann: Sprich die Betriebsräte oder Vertrauensleute der CGM an!  
 Vielleicht bist Du unsere nächste starke Stimme im Betriebsrat.

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

**Wählen.**  
**Kandidieren.**  
**Mitreden.**

*Persönlich. Menschlich. Nah.*





IDEEN AUS DER BMW WELT

## Eine andere Welt

Gedanken wie Unternehmen und Betriebsrat Innovation, Respekt und Arbeitsschutz in der BMW Welt fördern und verbessern können.

IDEEN FÜR EINE BESSER WELT

## GEMEINSAM FÜR EINE GESUNDE UND WERTSCHÄTZENDE WELT

### Gedanken wie Unternehmen und Betriebsrat Innovation, Respekt und Arbeitsschutz in der BMW Welt fördern und verbessern können.

In einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt gewinnen Werte wie Offenheit, Respekt und gegenseitige Wertschätzung immer mehr an Bedeutung. Das Fundament für nachhaltigen Unternehmenserfolg sind gesunde und motivierte Mitarbeitende. Nur so können diese ihr volles Potenzial entfalten.

Damit dies auch in der BMW Welt gelingt, müssen Unternehmen und Betriebsrat gemeinsam Strukturen schaffen, die Innovation und Wohlbefinden ermöglichen, Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessern und die Gesundheit – körperlich wie psychisch – in den Fokus rücken. Im Folgenden wird dargestellt, wie diese Ziele durch verantwortungsvolle Zusammenarbeit und nachhaltige Maßnahmen realisiert werden können.

Gemeinsam haben wir daher überlegt, wie dies gelingen kann. Hier ist ein paar Gedanken wie Unternehmen und Betriebsrat Innovation, Respekt und Arbeitsschutz in der BMW Welt fördern und verbessern können.

Der Betriebsrat muss diese Bestrebungen unterstützen und sich für die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen einsetzen. Ziel sollte es, allen Beschäftigten – unabhängig ihrer gewerkschaftlichen Orientierung – ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre beruflichen und persönlichen Ziele verfolgen und wachsen können. So entstehen neue Perspektiven, die Innovation und Zusammenhalt fördern.

### Die Grundlage für Vertrauen und Zusammenarbeit

Eine Arbeitswelt, in der Offenheit und Respekt gelebt werden, entfaltet ihre volle Stärke in einem kontinuierlichen Dialog. Unternehmen und Betriebsrat initiieren zwar jetzt schon Formate wie regelmäßige Feedbackrunden, Workshops, Betriebsversammlungen und offene Sprechstunden. Damit diese auch wirklich zielführend und fruchtbar sein können, kommt es auf das Vertrauen an.

Nur wenn diese Grundlage vorhanden ist, können Mitarbeitende ermutigt werden, ihre Meinungen zu äußern und konstruktive Kritik zu üben. Die Ergebnisse solcher fruchtbaren Gespräche können in die Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und Strukturen einfließen. So können nicht nur Probleme frühzeitig erkannt, sondern auch Lösungen gemeinsam gefunden werden.

Im Alltag zeigt sich die Bedeutung von Respekt darin, dass Konflikte offen angesprochen und gemeinsam gelöst werden. Ein Unternehmen und ein Betriebsrat sollten sich immer gemeinsam dafür einsetzen, dass alle Beschäftigten mit Würde und Wertschätzung behandelt werden. Alle Beschäftigten verdienen es im Team ein vertrauensvolles Miteinander zu erleben.

Respekt äußert sich aber auch schon in kleinen Gesten. Ein freundliches Wort, die Anerkennung von Leistungen, das Ernstnehmen von Vorschlägen oder die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen.

### Kommunikation als Schlüssel

Transparente Kommunikation ist ein wichtiges Bindeglied für dieses Vertrauen zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Belegschaft. Klare Informations-

wege, verständliche Regelungen und leicht zugängliche Ansprechpartner sind notwendig, dass alle Beschäftigten stets gut informiert sind. Persönliche oder gewerkschaftspolitische Vorlieben dürfen hier keine Rolle spielen.

Betriebsrat und Unternehmensleitung haben die Aufgabe, wichtige Entscheidungen für die gesamte Belegschaft nachvollziehbar zu machen. Bei Veränderungen sollte frühzeitig und transparent in-



formiert werden. Regelmäßige Newsletter, Informationsveranstaltungen und digitale Schwarze Bretter können so diesen Austausch unterstützen und das Gemeinschaftsgefühl fördern.

### Vertrauen in der Interessenvertretung

Ein Betriebsrat, der aktiv und transparent arbeitet, ist ein Gewinn für die gesamte Organisation. Er hört zu, nimmt Anliegen auf und bringt sie verantwortungsbewusst ein. Beratungsangebote zu arbeitsrechtlichen Fragen, Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für alle Beschäftigten wichtig. Benachteiligung oder Parteilichkeit ist daher vollkommen unangebracht.

Ein Betriebsrat muss sich für Chancengleichheit und Fairness in der gesamten Belegschaft einsetzen. Die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und unparteiische Begleitung von Veränderungsprozessen sollte selbstverständlich sein.

Besonders wichtig ist es, dass der Betriebsrat als unabhängige Instanz wahrgenommen wird, die jederzeit ansprechbar ist. Ein digitales Beschwerdesystem, regelmäßige Sprechstunden und die Möglichkeit zur anonymen Kontaktaufnahme schaffen Sicherheit und stärken dann das Vertrauen. So fördert ein Betriebsrat eine Unternehmenskultur, in der Kritik willkommen ist und konstruktiv genutzt wird, um Verbesserungen anzustoßen.

### Transparente Strukturen für Klarheit und Sicherheit

Klare Prozesse und zuverlässige Strukturen sorgen für Orientierung und Sicherheit im betrieblichen Alltag. Betriebsvereinbarungen werden gemeinsam erarbeitet, regelmäßig überprüft und angepasst, damit sie den aktuellen Anforderungen entsprechen. Schulungen und Informationsveranstaltungen helfen, Rechte und Pflichten transparent zu machen. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung sollte dabei von Fairness und gegenseitigem Respekt geprägt sein.

Beschwerden und Anliegen sollten systematisch aufgenommen, dokumentiert und zeitnah bearbeitet werden. So entsteht ein Umfeld, in dem alle wissen, wie sie sich im Falle von Fragen oder Problemen verhalten können. Die Einhaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen ist dabei ebenso wichtig wie die Bereitschaft, innovative Lösungswege zu gehen.

### Ein umfassendes Konzept für Gesundheit und Zufriedenheit

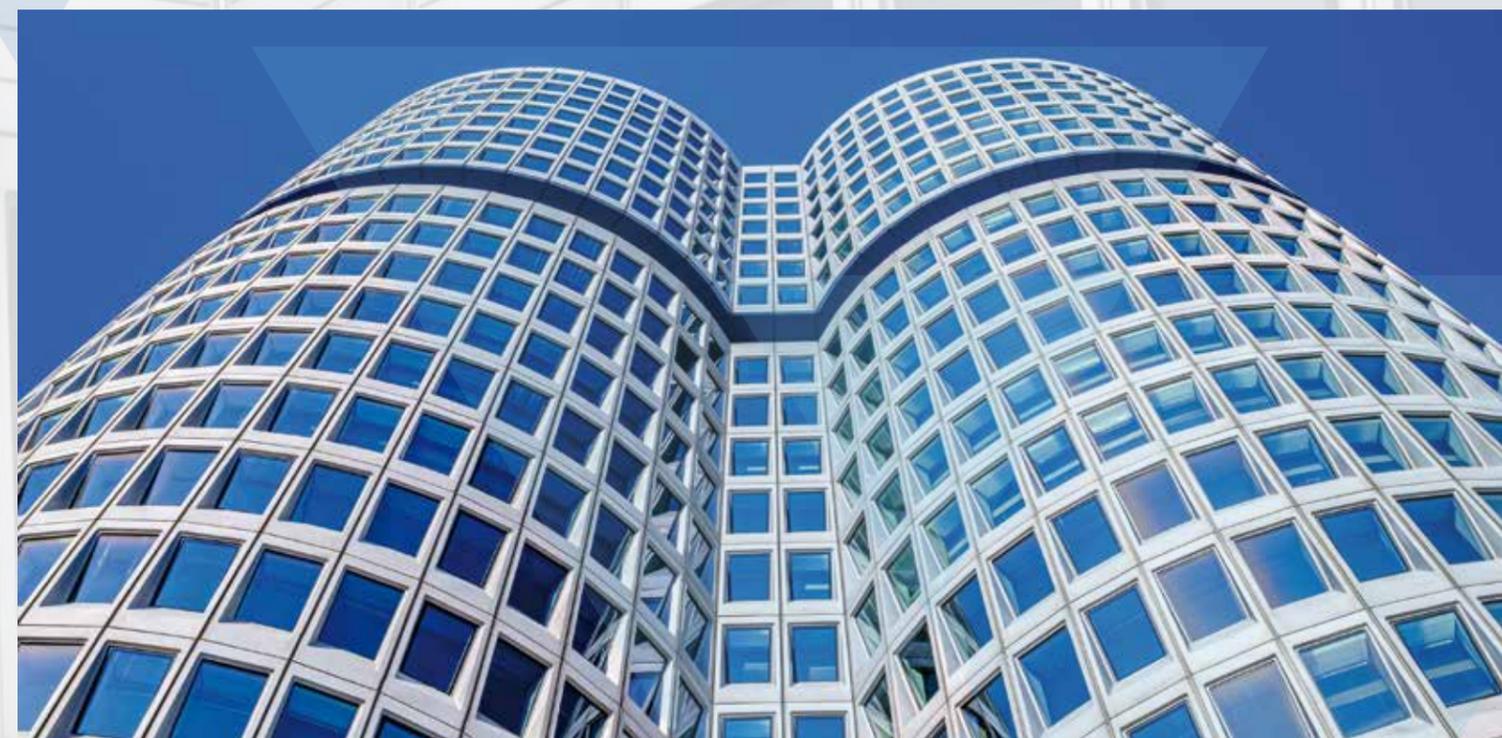
Arbeitsschutz ist das zentrale Element einer nachhaltigen Unternehmenskultur. Unternehmen und Betriebsrat müssen gemeinsam daran arbeiten, Belastungen frühzeitig zu erkennen und gezielt dagegen vorzugehen.

Bildnachweis: www.stock.adobe.com © - 446123574 - skovalsky

### Bedürfnisse erkennen und Perspektiven eröffnen

Ein wichtiger Baustein für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist eine Umgebung, die sich flexibel an die individuellen Bedürfnisse anpasst. Eine moderne Unternehmenskultur erkennt die Vielfalt der Mitarbeitenden an und schafft Raum für individuelle Entwicklung. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und Teilzeitmodelle erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Bildnachweis: Hintergrundbild - www.stock.adobe.com © - 448098874 - skovalsky



Es empfiehlt sich, durch regelmäßige Bedarfsanalysen und offene Gespräche mit den Mitarbeitenden gemeinsam zu ermitteln, wo weitere Verbesserungen sinnvoll sind. Ein Betriebsrat sollte sich dafür einsetzen, dass wirklich alle Beschäftigten Zugang zu diesen Ressourcen haben und individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Neben klassischen und schon bekannten Maßnahmen wie zum Beispiel der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze rücken immer mehr die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden in den Mittelpunkt. Empathie darf heutzutage kein Fremdwort mehr sein.

Die Förderung der Gesundheit umfasst daher verschiedene Aspekte. Neben der physischen Ausstattung sind auch Maßnahmen wie Ausgleichstage, Schulungen und Bewegungsprogramme besonders wirksam. Programme zur Stressprävention, Angebote zur Förderung von Resilienz und Anlaufstellen für persönliche Beratung sind zentrale Bausteine eines umfassenden Arbeitsschutzes.

#### Psychische Gesundheit ein zentrales Ziel

Psychische Gesundheit muss heute ein zentrales Anliegen von Unternehmen und Betriebsrat. Die Arbeitswelt ist geprägt von Veränderungen, hohen Anforderungen und vielfältigen Erwartungen.

Umso wichtiger ist es, einen sicheren Rahmen zu bieten, in dem über Belastungen gesprochen werden kann – offen, wertschätzend und ohne Angst vor Nachteilen. Niedrigschwellige Angebote wie Telefonberatungen, Online-Sprechstunden und externe Ansprechpartner erleichtern den Zugang zu Hilfe und stärken das Vertrauen in das Unternehmen. Um die psychische Gesundheit zu stärken, bieten sich auch Beratungsdienste an, die anonym genutzt werden können.

Eine Kultur der Achtsamkeit, der gegenseitigen Unterstützung und des offenen Austauschs fördert ebenfalls erwiesenermaßen die psychische Gesundheit nachhaltig. Unternehmen und Betriebsrat sollten daher gemeinsam Konzepte entwickeln, um Stress abzubauen und Belastungen zu erkennen.

Das Ziel sollte sein, Maßnahmen zur Förderung der Resilienz zu etablieren. So entsteht eine Arbeitswelt, in der sich alle entfalten können und die Gesundheit dauerhaft erhalten bleibt.

#### Innovation und Beteiligung der Motor für Entwicklung

Im Zentrum eines erfolgreichen Unternehmens stehen die Menschen, ihre Ideen und ihr Engagement. Offene Innovationsformate ermöglichen es, neue Impulse zu setzen und Veränderungen aktiv zu gestalten. Unternehmen und Betriebsrat sollten alle Mitarbeitenden einladen, sich mit Vorschlägen und Initiativen einzubringen.

#### Jetzt und in der Zukunft

Abschließend lässt sich festhalten, prinzipiell ist die BMW Welt eine gute Arbeitswelt. In ihr sind schon zahlreiche der hier gemachten Gedanken umgesetzt. In vielen Punkten hat sie bereits große Schritte in die richtige Richtung gemacht.

Eine Arbeitswelt, in der Offenheit und Respekt gelebte Werte sind, schafft Raum für individuelle Entwicklung und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat wird zum Schlüssel, um Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen, Lösungen zu finden und eine positive Zukunft zu gestalten. Wenn Wertschätzung, Fairness und

Ideenwettbewerbe, Projektteams und allen Beschäftigten gleichermaßen zugängliche Weiterbildungsangebote fördern Beteiligung und stärken den Zusammenhalt. Neue Technologien und digitale Tools unterstützen dabei, die Arbeitswelt flexibel und modern zu gestalten.

Regelmäßige Netzwerktreffen, Austauschplattformen und die Einbindung unterschiedlicher Perspektiven können für eine lebendige Gemeinschaft und einen offenen Umgang mit Herausforderungen sorgen. Die Werte Innovation, Respekt und Wertschätzung werden so täglich mit Leben gefüllt und können auf diese Weise die Arbeitswelt nachhaltig prägen.

Gesundheit täglich in der Praxis erlebbar werden, bleibt das Unternehmen ein Ort, an dem Menschen gerne arbeiten und sich weiterentwickeln.

Die kontinuierliche Förderung von Gesundheit, die Stärkung von Offenheit und Respekt und die aktive Beteiligung der Beschäftigten sichern den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Gemeinsam können Unternehmen und Betriebsrat eine Arbeitswelt gestalten, die nicht nur wettbewerbsfähig und innovativ ist, sondern auch Menschlichkeit und Fürsorge wichtig nimmt. Damit die BMW Welt auch in Zukunft weiterhin eine lebenswerte Arbeitswelt ist. ■

[gb & dh]





DAS HARVARD-KONZEPT

# Werkzeuge für schwierige Verhandlungen

Verhandlungs-Jiu-Jitsu und Ein-Text-Verfahren sind Methoden im Rahmen des Harvard-Konzepts, die bei der Umsetzung helfen sollen.

Das Harvard-Konzept wurde in den späten 1970er Jahren an der Harvard Law School entwickelt. Es ist ein Ansatz für kooperatives, sachorientiertes Verhandeln, der sich weltweit etabliert hat.

Der zentrale Gedanke lautet, nicht Positionen verteidigen, sondern Interessen verstehen und Lösungen entwickeln, die für beide Seiten von Vorteil sind. Die Grundprinzipien des Konzepts sind:

**Menschen und Probleme getrennt behandeln** – Persönliche Beziehungen sollen nicht durch die Sachebene belastet werden.

**Interessen statt Positionen in den Mittelpunkt stellen** – Hinter einer geforderten Position steckt fast immer ein Bedürfnis, das ergründet werden sollte.

**Optionen zum beiderseitigen Vorteil entwickeln** – Durch gemeinsames Brainstorming sollen kreative Lösungen entstehen, die beiden Parteien nutzen.

**Objektive Kriterien anwenden** – Anstelle subjektiver Macht oder Drohungen sollen neutrale, faire Maßstäbe (z. B. Marktpreise, Standards, Rechtsnormen) Orientierung geben.



Diese vier Prinzipien bilden das Fundament. In der Praxis entstehen jedoch häufig Situationen, in denen eine Seite aggressiv oder blockierend auftritt. Um solche Hürden zu überwinden, empfiehlt das Harvard-Konzept Methoden wie zum Beispiel das Verhandlungs-Jiu-Jitsu und das Ein-Text-Verfahren.

### VERHANDLUNGS-JIU-JITSU

In vielen Verhandlungen kommt es vor, dass eine Seite stur an ihrer Position festhält, Druck ausübt oder sogar mit Angriffen arbeitet. Klassische Reaktionen wären entweder Gegenwehr („harte Verhandlungstaktik“) oder Nachgeben. Beide Optionen führen jedoch selten zu fairen und nachhaltigen Ergebnissen.

#### Die Kraft des Gegners umlenken

Das Verhandlungs-Jiu-Jitsu bietet einen dritten Weg. Der Name stammt aus der japanischen Kampfkunst, bei der die Energie des Gegners nicht blockiert, sondern umgeleitet wird. Übertragen auf Verhandlungen heißt das:

**Keine Konfrontation auf persönlicher Ebene** - Persönliche Angriffe werden nicht beantwortet, sondern entkräftet. Beispiel: Statt „Das stimmt nicht!“ zu sagen, kann man nachfragen: „Können Sie erläutern, wie Sie zu dieser Einschätzung kommen?“

**Aktives Umlenken durch Fragen** - Harte Forderungen oder Drohungen werden in konstruktive Gespräche umgeleitet. Durch offene Fragen („Was genau ist Ihnen daran wichtig?“) rückt man die Diskussion auf die Ebene der Interessen.

**Den Fokus verschieben** - Statt Positionen gegeneinanderzustellen, wird wiederholt auf die dahinterliegenden Bedürfnisse hingewiesen. Das verhindert Eskalation und eröffnet neue Lösungsspielräume.

**Die Gegenseite ins Boot holen** - Mit Formulierungen wie „Lassen Sie uns gemeinsam überlegen, wie wir beide davon profitieren können“ signalisiert man Kooperationsbereitschaft, ohne nachzugeben.

**Beispiel:** Ein Lieferant fordert eine sofortige Preiserhöhung um 20 %. Falsch wäre zu kontern: „Das ist viel zu hoch!“ Stattdessen sollte man fragen: „Welche Kostensteigerungen liegen dieser Forderung zugrunde?“ – und so das Gespräch auf nachvollziehbare Kriterien lenken.

Verhandlungs-Jiu-Jitsu ist eine Technik, die vor allem den ersten Grundsatz des Harvard-Konzepts – **Menschen und Probleme trennen** – in herausfordernden Situationen praktisch anwendbar macht.

### DAS EIN-TEXT-VERFAHREN

Während Verhandlungs-Jiu-Jitsu eher bei eskalierenden Gesprächssituationen hilft, ist das Ein-Text-Verfahren ein strukturiertes Vorgehen für komplexe, festgefahrene oder multilaterale Verhandlungen. Es wird oft von Mediatoren, Schlichtern oder internationalen Vermittlern eingesetzt.

#### Ein gemeinsamer Entwurf statt konkurrierender Vorschläge

Der zentrale Vorteil liegt darin, dass die Beteiligten nicht mehr über konkurrierende Vorschläge streiten, sondern gemeinsam an einem einzigen Dokument arbeiten. Dadurch entsteht weniger Reibung, und die Diskussion wird produktiver.



**Abschluss mit finalelem Text** - Erst wenn keine Partei mehr Verbesserungen sieht, wird der Vorschlag als gemeinsame Lösung angenommen.

**Beispiel:** Bei Friedensverhandlungen in internationalen Konflikten ist es üblich, dass ein Vermittler einen Vertragsentwurf formuliert, den beide Seiten kommentieren. Statt in endlosen Debatten über eigene Positionen zu verharren, verbessert man Schritt für Schritt denselben Text – bis ein tragfähiges Abkommen entsteht.

Das Ein-Text-Verfahren veranschaulicht vor allem das dritte Grundprinzip des Harvard-Konzepts: Optionen zum beiderseitigen Vorteil entwickeln.

#### Werkzeuge für schwierige Verhandlungen

Sowohl das Verhandlungs-Jiu-Jitsu als auch das Ein-Text-Verfahren sind Methoden, die

helfen, die Prinzipien des Harvard-Konzepts unter realen Bedingungen umzusetzen. Das Verhandlungs-Jiu-Jitsu bietet eine Strategie gegen Druck und Aggression, indem es Konfrontation vermeidet und die Energie des Gegners in konstruktive Bahnen lenkt. Das Ein-Text-Verfahren strukturiert festgefahrene oder komplexe Verhandlungen, indem es die Parteien auf einen gemeinsamen Entwurf konzentriert und so Konfrontation durch Kooperation ersetzt.

Beide Methoden zeigen, erfolgreiche Verhandlungen beruhen nicht auf Durchsetzung, sondern auf Interessenorientierung, Kooperation und sachgerechten Lösungen – ganz im Sinne des Harvard-Konzepts. ■

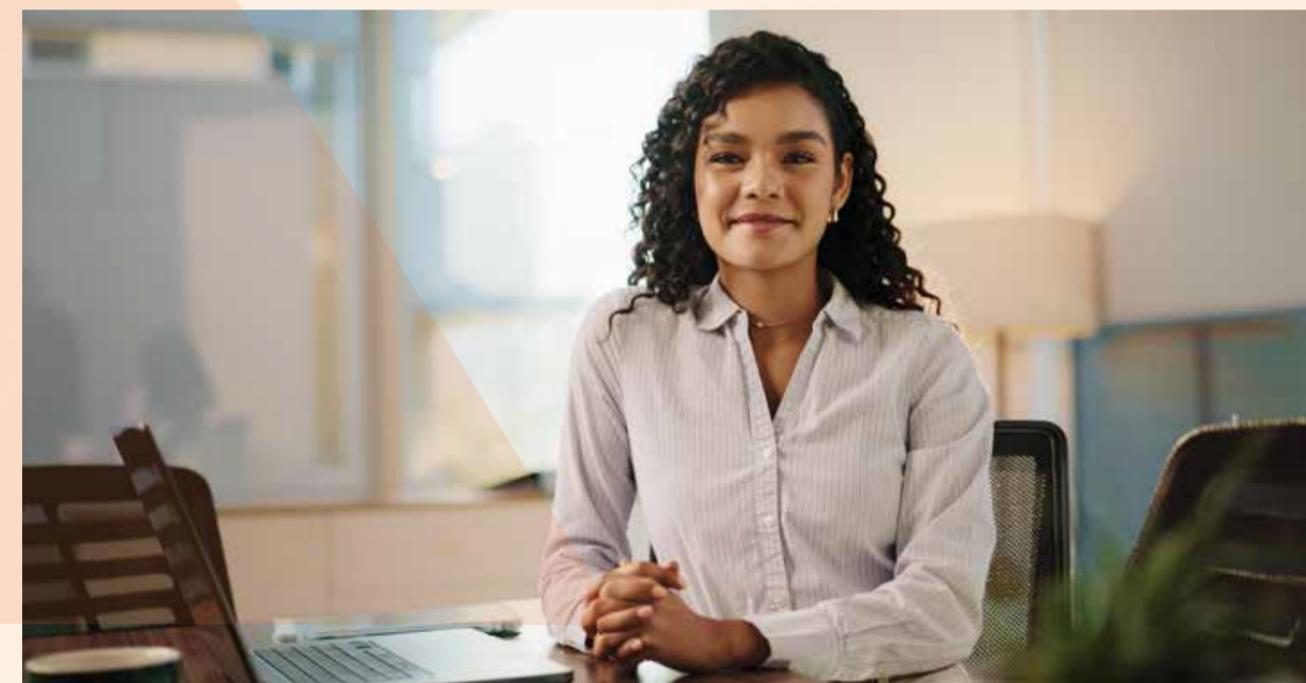
[so & dh]

Der Ablauf sieht typischerweise so aus:

**Neutraler Vermittler erstellt ersten Entwurf** - Basierend auf den bekannten Interessen beider Seiten wird ein Lösungsvorschlag in Textform festgehalten.

**Getrenntes Feedback der Parteien** - Jede Seite äußert Änderungswünsche und Einwände, ohne dass gleichzeitig eine direkte Konfrontation entsteht.

**Fortlaufende Überarbeitung** - Der Entwurf wird mehrfach angepasst, bis er die Interessen beider Seiten möglichst gut berücksichtigt.



# CGM

## Wir schützen dich, auch nach Feierabend!

Mit unserer **Freizeitunfall-Versicherung**,  
die in deiner Mitgliedschaft automatisch enthalten ist.



Mehr infos?  
QR-Code scannen!



*Persönlich. Menschlich. Nah.*

EIN LEBEN FÜR SOLIDARITÄT, VERANTWORTUNG UND MITMENSCHLICHKEIT

## NACHRUF AUF SIGFRID EHRET

**Am 25. Juli verstarb unser Kollege Sigfrid Ehret. Von 1987 bis 1999 leitete Ehret als Bundesvorsitzender die CGM. Zuvor war er lange Jahre als Geschäftsführer der Gewerkschaft tätig.**

Mit großem Respekt und tiefer Dankbarkeit nehmen wir Abschied von Sigfrid Ehret. Sein Wirken und sein Engagement haben die Christliche Gewerkschaft Metall über viele Jahre hinweg maßgeblich geprägt.

Bereits in frühen Jahren fand Sigfrid Ehret seinen Weg zur Gewerkschaft. Der gelernte Heizungsbauer arbeitete seit 1959 als Werkzeugschleifer bei ZF. Schnell wurde er Gewerkschaftsmitglied und am 17. Januar 1963, an seinem 23. Geburtstag, trat er als Mitglied in die CGM über. Von da an sollte sein Weg untrennbar mit der CGM verbunden sein.

Am 1. Juni 1967 begann seine hauptamtliche Karriere bei der damals noch Christlicher Metallarbeiterverband (CMV) genannten Gewerkschaft. Als CMV-Geschäftsführer in Friedrichshafen war er für den Bereich Südwürttemberg-Südbaden zuständig. In dieser Zeit stellte er unter Beweis, dass er nicht nur ein kluger Strategie, sondern auch ein empathischer Vermittler war, der ein feines Gespür für die Sorgen, Nöte und Hoffnungen der Kolleginnen und Kollegen besaß.

Die Interessen der Menschen standen für ihn immer im Mittelpunkt. Schnell verzeichnete der junge Gewerkschaftssekretär daher auch erste Erfolge. Von 1970 bis 1980 baute er in seinem Betreuungsbereich am Bodensee eine große und aktive Gewerkschaftsjugend auf.

Sein Wirken als Geschäftsführer bereitete ihn auf große Verantwortung vor. Am 19. September 1987 wurde Sigfrid Ehret auf dem 18. ordentlichen Bundesgewerkschaftstag (BGT) in Saarbrücken zum Bundesvorsitzenden der CMV gewählt. Seine Wahl war eine deutliche Verjüngung an der Spitze der CMV. Mit 47 Jahren trat er die Nachfolge von Martin Schetter an, der die CMV seit ihrer Wiedergründung maßgeblich geprägt hatte.



Sigfrid Ehret

Ehret führte die Gewerkschaft in Zeiten bedeutender gesellschaftlicher Veränderungen. Die Wiedervereinigung verwandelte Deutschland. Der Kollege Ehret schaffte es, die Gewerkschaft in dieser von einem tiefgreifenden Wandel geprägten Zeit erfolgreich auf das neue Jahrtausend vorzubereiten. So wurde die Tarifarbeit deutlich ausgebaut. In dieser Zeit übernahm die Gewerkschaft in weiten Teilen des deutschen Handwerks die Tarifführerschaft.

Die Jahre der deutschen Wiedervereinigung waren von Unsicherheit geprägt, viele Menschen suchten Orientierung und Halt. Sigfrid Ehret verstand es, Brücken zu bauen und Perspektiven zu schaffen.

Seine Fähigkeit, Wandel als Chance zu begreifen und die Organisation auf das neue Jahrtausend vorzubereiten, war beispielhaft. Als äußeres Zeichen wurde unter ihm die CMV 1991 auf dem BGT in Würzburg in Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) umbenannt, um dem veränderten Deutschland Rechnung zu tragen.

Der Kollege Ehret war engagiert im Einsatz für seine Mitmenschen. Sein Handeln war geleitet von festen Überzeugungen und einem tiefen Sinn für Verantwortung. Unter ihm wurde das richtungsweisende Tarifwerk PHÖNIX mit OSTMETALL ausgearbeitet und abgeschlossen. Zum ersten Mal in Deutschland gab es einen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte. PHÖNIX ist das erste Tarifwerk, dass die CGM originär in der Metall- und Elektroindustrie verhandelt und abgeschlossen hat.

Ehret erkannte früh das Erdieren der Flächentarifverträge. Das Tarifwerk PHÖNIX sollte dem entgegensteuern. Das Ziel war es laut Ehret, das Prinzip der einheitlichen Arbeitsnormen für die Beschäftigten einer möglichst

großen Fläche zu sichern. Das sah auch der Arbeitgeberverband Gesamtmetall so. Dieser bescheinigte PHÖNIX sei: „ein positives Beispiel, das den Notwendigkeiten moderner Tarifpolitik in hohem Masse gerecht wird und damit auch zur Stärkung des Flächentarifvertrages beiträgt.“



Manfred Kreutel von Ostmetall und Sigfrid Ehret nach der Unterzeichnung von PHÖNIX

WAI, dem Vorgänger der heutigen World Organization of Workers (WOW). In all diesen Funktionen setzte er sich mit ganzer Kraft für die Interessen der Mitglieder ein.

Im Jahr 2010 würdigte der CGM-Vorstand Sigfrid Ehret anlässlich seines 70. Geburtstags mit einem Empfang. Diese Ehrung spiegelte die große Anerkennung und Wertschätzung wider, die ihm innerhalb der Gewerkschaft entgegengebracht wurde.

Ehret tiefe Überzeugung von Solidarität fand Ausdruck in seinen Worten auf dem Bundesgewerkschaftstag 1999 in Duisburg: „Solidarität im Sinne der christlichen Gesellschaftslehre beinhaltet nicht das Zusammenstehen einiger Starker gegen den Rest der Welt und auf Kosten der Schwachen.“ Für ihn war Solidarität immer ein Schutzraum für die Schwachen und ein Band, das Menschen unterschiedlicher Herkunft und Überzeugung in der Gewerkschaft miteinander verbindet.

Auch nach der geordneten Übergabe der CGM-Führung an seinen Nachfolger Reinhardt Schiller im Jahr 1999 blieb Sigfrid Ehret der CGM verbunden. Er hielt der Gewerkschaft die Treue und blieb bis zu seinem Tod CGM-Mitglied.

Neben dem CGM-Bundesvorsitz übernahm er noch zahlreiche wichtige Aufgaben für die Christliche Gewerkschaftsbewegung. Unter anderem war er als stellvertretender Bundesvorsitzender des Christlichen Gewerkschaftsbundes, Vorsitzender des Franz-Röhr-Bildungswerks und Mitglied im Vorstand der



Sigfrid Ehret in Wiesbaden auf einer CGM-Mahnwache im Jahr 1993 gegen die Politik der rot-grünen Landesregierung in Hessen

Mit dem Tod von Sigfrid Ehret verliert die Christliche Gewerkschaft Metall einen Menschen, der sich mit Herz und Verstand für Gerechtigkeit, Zusammenhalt und die Interessen der Beschäftigten eingesetzt hat. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie und allen, die ihm nahestanden. Sein Wirken und seine Werte werden uns dauerhaft begleiten und in Erinnerung bleiben.

*Für die Christliche Gewerkschaft Metall  
Sebastian Scheder*



Die Kollegen Bauernschubert, Ehret, Lessenthin, Ewen, Schiller (v.l.)

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

ZF-FIRMENLAUF 2025



Bildquelle: Andy Heinrich, Bilder 2024 - Rechte Inhaber: n plus sport GmbH

**Großer Einsatz und positive Resonanz beim ZF-Firmenlauf 2025. Die Kolleginnen und Kollegen der CGM-Friedrichshafen sorgten für Sichtbarkeit mit einer kreativen Verteilaktion.**

Der diesjährige ZF-Firmenlauf Friedrichshafen war ein Highlight für die gesamte Region. Am 10. Juli verwandelte sich Friedrichshafen in ein riesiges Sportgelände. 8.848 Laufbegeisterte aus 373 Unternehmen liefen mit viel Energie und Begeisterung durch die Stadt. Musikgruppen entlang der Strecke sorgten für Stimmung. Am Ende warteten auf alle eine Erinnerungsmedaille.

**Gezielte Sichtbarkeit**

Unter den vielen starken Teams, die am sportlichen Feierabend in Friedrichshafen teilnahmen, fiel die CGM-Friedrichshafen besonders auf. Dieses Jahr gab es eine neue Idee: Keine verteilte Teilnahme im Läuferfeld, sondern gezielte Sichtbarkeit am Rand der Strecke. Diese Strategie ging voll auf und brachte einen frischen Wind in den Auftritt der CGM. Die CGM-Betriebsgruppen bei ZF und MTU hatten hierzu gemeinsam eine große Verteilaktion vorbereitet. Mit Unterstützung der Geschäftsstelle Sindelfingen wurden 4.000 Schweißbänder mit dem CGM-Logo organisiert und rechtzeitig zum Lauf bereitgestellt. Schon im Vorfeld sorgte die Aktion für Vorfreude.

**Sichtbarkeit entlang der Strecke**

Am Lauftag selbst war der Stand der CGM ein echter Anziehungspunkt. Die Kolleginnen und Kollegen hatte diesen auf dem Gelände eines befreundeten Landwirts entlang der Strecke errichtet. Die Schweißbänder wurden direkt an die vorbeikommenden Läufer übergeben. Die praktischen Schweißbänder mit dem auffälligen Logo waren sofort an vielen Armen im Starterfeld zu sehen. So wurde das CGM-Logo entlang der gesamten Strecke getragen und verbreitet.

**Durchweg positive Resonanz**

Die Resonanz auf die Aktion war durchweg positiv. Viele Läufer nahmen die Bänder mit Freude an. Die Aktion brachte die CGM ins Gespräch und sorgte für einen nachhaltigen Eindruck bei vielen Firmen aus der Region.

**Neue Kontakte und mehr Bekanntheit**

So konnte die Bekanntheit weiter gesteigert werden. Besonders bemerkenswert: Es kamen zahlreiche Rückmeldungen von Teilnehmenden, die bisher noch keinen Kontakt zur CGM hatten.

Denn die Kolleginnen und Kollegen erhielten im Nachgang viele positive Rückmeldungen von Mitarbeitern verschiedener Firmen, in denen die CGM bislang noch keine Betriebsgruppe hat. Aber auch die Beschäftigten von ZF und MTU haben die Aktion sehr positiv wahrgenommen und nur positive Rückmeldungen gegeben.



**Gute Stimmung unter den Helfern**

Die gute Stimmung sprang daher auch schnell auf die fleißigen Helfer über. Der Austausch mit den Läufern war herzlich und motivierend. Immer wieder wurden lobende Worte für die Idee und die Umsetzung der Aktion ausgesprochen.



Insgesamt war die Schweißband-Verteilaktion ein voller Erfolg. Sie brachte der CGM einen hohen Grad an Sichtbarkeit – nicht als Teil der Masse, sondern mit einem eigenständigen Auftritt. Die Aktion steht beispielhaft für kreative Wege, um auf sich aufmerksam zu machen und neue Kontakte zu knüpfen.



Der ZF-Firmenlauf 2025 bleibt für die CGM als Tag der gelungenen Aktion und der starken Präsenz in Erinnerung. Damit wurde deutlich: Es lohnt sich, neue Wege zu gehen und sichtbar zu sein. ■

[dh]



CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

## STADTJUBILÄUM 950 JAHRE CALW



Die Stadt Calw im Nordschwarzwald feiert 950 Jahre Stadtjubiläum. Die CGM Baden-Württemberg war auf dem Stadtfest vertreten.



Mit einem Info-Stand über drei Tage stellte sich die Christliche Gewerkschaft Metall mit den beiden Bezirksverbänden Herrenberg-Böblingen-Calw-Freudenstadt und Baden-Schwarzwald den Besucherinnen



nen und Besuchern des Stadtfestes zum 950-jährigen Stadtjubiläum in Calw vor. Wir sind der Region seit mehr als 60 Jahren verbunden und vertreten dort die Interessen und Anliegen von Beschäftigten aus den Industriebranchen Metall und Elektro sowie IT-Software und im Handwerk.



An exponierter Stelle konnten sich alle auch über besondere Angebote und Unterstützung zum Beispiel für Jugendliche und Auszubildende im Bereich Berufsorientierung oder Ausbildungsbewertung mit den kompetenten Ansprechpartnern am Stand besprechen und vielfältige Erfahrungen austauschen.

Der aktuelle Tarifabschluss im Fachbereich Heizung-Sanitär-Klima (SHK-Handwerk) in Baden-Württemberg lag als Broschüre und Handreichung aus. Aber auch schon auf die im Jahr 2026 anstehenden Betriebsratswahlen wurde hingewiesen. Welche Rolle dabei nach unseren Vorstellungen die Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten zu finden haben, und in Zeiten der Transformation und des Beschäftigungswandels die Sicherung von Arbeitsplätzen mit und ohne Gewerkschaftszugehörigkeit bedeutet.

Als anerkannten Tarifpartner in der Metall- und Elektroindustrie bieten wir den vollumfänglichen Schutz mit allen Tarifinhalten sehen dabei den Menschen im Mittelpunkt – eben Persönlich. Menschlich. Nah. ■

[rh]

WECHSEL IM CGB-BUNDESVORSTAND

## RÜCKTRITT REINER JAHNS

Reiner Jahns gab seinen Rücktritt als Bundesvorsitzender des CGB bekannt. Die kommissarische Leitung des CGB übernimmt Henning Röders.

Der Bundesvorsitzende des Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB), Reiner Jahns, hat seinen Rücktritt erklärt. Aus persönlichen Gründen zieht er sich von seinem Amt und der Führung des CGB zurück.

Der CGB-Bundesvorstand würdigt den außerordentlichen Einsatz, mit dem Reiner Jahns die Interessen der Mitglieder vertreten und den Verband geprägt hat. Mit seinem verlässlichen Engagement und seiner Erfahrung als langjähriger Gewerkschafter hat er dem Dachverband einen großen Dienst erwiesen.

Der CGB-Bundesvorstand bedauert diesen Schritt und dankt für die Zusammenarbeit und seinen Einsatz. Bis zur Wahl einer Nachfolge übernimmt Henning Röders (DHV) die kommissarische Leitung des CGB.

In Namen des CGB-Bundesvorstands

Sebastian Scheder  
stellv. CGB-Bundesvorsitzender



Reiner Jahns

ECHTEN RECHTSANSPRUCH AUF FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

## CGB FORDERT UMFASSENDE UNTERSTÜTZUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB), als drittgrößter Gewerkschaftsdachverband mit über 280.000 Mitgliedern, appelliert eindringlich an die Bundesregierung, die Situation pflegender Angehöriger in Deutschland grundlegend zu verbessern. Ausgehend von den Prinzipien der christlichen Soziallehre, die die Menschenwürde und das Gemeinwohl in den Mittelpunkt stellen, fordert der CGB einen umfassenden Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeiten und eine nachhaltige finanzielle Absicherung, um die immense Doppelbelastung berufstätiger Pfleger zu mindern.



In Deutschland werden die meisten Pflegebedürftigen zu Hause von ihren Angehörigen versorgt. Schätzungsweise 2,5 Millionen dieser Pflegepersonen sind gleichzeitig erwerbstätig. Diese „Doppelbelastung“ führt zu erheblichen physischen, psychischen und finanziellen Belastungen. Studien zeigen, dass über 40 Prozent der pflegenden Angehörigen über Rücken- oder Gelenkschmerzen klagen und mehr als die Hälfte Anzeichen einer Depression aufweisen. Die finanzielle Situation ist ebenfalls prekär: Nur 7 Prozent erfahren keine finanziellen Nachteile, während 14 Prozent sogar einen kompletten Verdienstaustausch erleiden.

„Die Pflege unserer Angehörigen ist eine der größten gesellschaftlichen Leistungen, die oft im Stillen erbracht wird. Es ist inakzeptabel, dass diese Fürsorge Menschen in finanzielle Not oder zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben zwingt“, erklärt Christian Hertzog, Generalsekretär des CGB. „Die aktuellen Regelungen sind allenfalls ein erster Schritt, aber sie reichen bei Weitem nicht aus, um die Realität der Langzeitpflege abzubilden.“ so der Generalsekretär weiter.

Der CGB fordert daher von der Bundesregierung einen ganzheitlichen Politikansatz, der die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreift und als Investition in die Zukunft Deutschlands sieht.

**Als absolut zwingende Maßnahmen sieht der CGB:**

1. Längere und bedarfsgerechte Zeiträume: Der Rechtsanspruch muss auf deutlich längere, flexiblere Zeiträume ausgeweitet werden, die der chronischen Natur der Pflege gerecht werden.
2. Die Schwellenwerte für den Rechtsanspruch müssen vollständig aufgehoben oder erheblich gesenkt werden, um einen universellen Zugang für alle erwerbstätigen Pflegenden zu gewährleisten.
3. Der zu schaffende gesetzliche Rahmen muss innovative, mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle wie Sabbaticals, mobile Arbeitsoptionen und die Anpassung von Arbeitsvolumen und -aufgaben an sich wandelnde Pflegeanforderungen ermöglichen.
4. Das zinslose Darlehen muss durch nicht rückzahlbare Zuschüsse oder ein robustes Lohnersatzsystem ersetzt werden, das den Einkommensverlust während der Pflegezeit tatsächlich kompensiert.
5. Pflegezeiten müssen vollständig anerkannt und angemessen auf die Rentenansprüche angerechnet werden, um Altersarmut zu verhindern.
6. Die Bundesregierung muss finanzielle Anreize oder Subventionen für kleine und mittlere Unternehmen bereitstellen, um die Implementierung flexibler Arbeitsregelungen und Unterstützungsstrukturen zu fördern.
7. Aktive Förderung von Best Practices, Sensibilisierung von Führungskräften, Bereitstellung technologischer Lösungen und klare Vertretungsregelungen sind entscheidend.
8. Kapazitäten, Zugänglichkeit und Reichweite der Pflegestützpunkte müssen erheblich ausgebaut werden.
9. Ein deutlich verbesserter Zugang zu spezialisierten psychologischen Beratungsangeboten und Selbsthilfegruppen für Pflegenden muss sichergestellt werden.
10. Eine substanzielle Erhöhung der Finanzierung und Verfügbarkeit von Verhinderungspflege, Tages- und Nachtpflege sowie Kurzzeitpflege ist zwingend erforderlich.
11. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen Arbeitsbedingungen, Vergütung und Karriereoptionen für professionelle Pflegekräfte deutlich verbessert werden.

„Die Unterstützung pflegender Angehöriger ist keine Wohltat, sondern eine strategische Investition in die Zukunft unseres Landes“, ergänzt die Bundesgeschäftsführerin Anne Kiesow. „Sie sichert qualifizierte Arbeitskräfte, steigert die Produktivität und stärkt den sozialen Zusammenhalt. Ein Versäumnis, jetzt entschlossen zu handeln, wird die bereits bestehenden Probleme am Arbeitsmarkt und im Pflegesystem weiter verschärfen.“ so Kiesow weiter.

Wir als CGB fordern die Bundesregierung auf, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und diese notwendigen Maßnahmen unverzüglich einzuleiten und umzusetzen. ■

[ch / ak]

## CGB FORDERT: MEHR SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE GERECHTIGKEIT



Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) äußert sich besorgt über das anhaltend hohe Ausmaß der Schwarzarbeit in Deutschland und fordert die neue Bundesregierung zu umfassenden Maßnahmen auf, um die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu stärken und die soziale Gerechtigkeit zu fördern. Aktuelle Studien zeigen, dass Schwarzarbeit weiterhin ein massives Problem darstellt, das nicht nur unserem Land, den Sozialversicherungsträgern und vor allem auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schadet.

„Schwarzarbeit ist eines der schwierigsten Probleme in unserer Gesellschaft, das unsere sozialen Sicherungssysteme aushöhlt und den fairen Wettbewerb verzerrt“, erklärt der Generalsekretär des Christlichen Gewerkschaftsbundes Christian Hertzog. „Während die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls im Jahr 2024 mit 766 Millionen Euro zwar deutlich mehr Schaden aufgedeckt hat als im Vorjahr, ist dies nur die Spitze des Eisbergs. „Der geschätzte Gesamtumsatzverlust für Unternehmen durch Schwarzarbeit beläuft sich auf rund 300 Milliarden Euro pro Jahr“, so der Generalsekretär weiter.

Die Zahlen in Deutschland sprechen eine deutliche Sprache: Mindestens 3,3 Millionen Menschen in Deutschland gaben 2024 an, selbst schwarzgearbeitet zu haben. Indirekte Befragungen, die ein noch schärferes Bild der „Dunkelziffer“ zeichnen, gehen sogar von 8 bis 10 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter aus, die in Schwarzarbeit involviert sind. Besonders alarmierend ist die Situation im Bereich der privaten Haushaltshilfen, wo schätzungsweise 90 bis 91 Prozent der Beschäftigten schwarz arbeiten.

Der CGB sieht die Hauptursachen für die Attraktivität der Schwarzarbeit in den hohen Steuer- und Sozialabgaben, die zu einer großen Differenz zwischen Brutto- und Nettolöhnen führen. Zudem begünstigt eine schwächelnde Wirtschaftslage mit geringem Wachstum und steigender Arbeitslosigkeit die Suche nach informellen Einkommensquellen.

**Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) fordert daher die Bundesregierung auf, umgehend folgende Maßnahmen zu ergreifen:**

### 1. Senkung der Abgabenlast auf Arbeit:

Um die Attraktivität sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu erhöhen, müssen die Steuer- und Sozialabgaben, insbesondere im unteren und mittleren Einkommensbereich, spürbar gesenkt werden. Nur so bleibt den Arbeitnehmern mehr Netto vom Brutto, und der Anreiz zur Schwarzarbeit sinkt.

### 2. Vereinfachung der Anmeldung von haushaltsnahen Dienstleistungen:

Gerade im Bereich der privaten Haushaltshilfen sind bürokratische Hürden und hohe Kosten ein wesentlicher Treiber der Schwarzarbeit. Es bedarf einfacherer und kostengünstigerer Modelle, um diese Tätigkeiten in den legalen Arbeitsmarkt zu überführen.

### 3. Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) und gezielte Prävention:

Die aufgedeckten Schäden zeigen, dass die FKS wichtige Arbeit leistet. Ihre Kapazitäten müssen weiter ausgebaut und ihre Maßnahmen, insbesondere durch den Einsatz moderner Datenanalyse und Künstlicher Intelligenz, noch effektiver gestaltet werden. Gleichzeitig muss die Bevölkerung stärker über die Risiken und Nachteile von Schwarzarbeit aufgeklärt werden.

### 4. Förderung von Wachstum und Beschäftigung:

Eine starke und wachsende Wirtschaft mit ausreichend formalen Arbeitsplätzen ist die beste Prävention gegen Schwarzarbeit. Die Bundesregierung muss die Rahmenbedingungen für Unternehmen verbessern, um Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern.

„Wir appellieren an die Politik, die strukturellen Ursachen der Schwarzarbeit endlich konsequent anzugehen und nicht nur die Symptome zu bekämpfen“, fordert Christian Hertzog. „Nur wenn wir die Anreize für Schwarzarbeit reduzieren und gleichzeitig die Vorteile legaler Beschäftigung hervorheben, können wir unseren Sozialstaat nachhaltig sichern.“ ■

[ch / ak]

„Diese Entwicklung ist inakzeptabel“, erklärt der Generalsekretär des CGB. „Schwarzarbeit bedeutet für die Betroffenen keine soziale Absicherung im Krankheitsfall, bei Arbeitslosigkeit oder im Alter. Sie haben keinen Kündigungsschutz und sind im Wesentlichen schutzlos. Das können wir als Gewerkschaften nicht hinnehmen.“

# Sparen, genießen & gewinnen

**Gewinne**  
einen von drei  
**50 EUR Gutscheinen**  
für eine **SIR ♥ PLUS Box**



Entdecken Sie als CGM-Mitglied besondere Rabatte in den Bereichen Freizeit, Restaurants und Online-Shopping.

Extra-Gewinnchance: Jetzt registrieren und eine SIRPLUS-Lebensmittelbox im Wert von 50 € gewinnen – gefüllt mit leckeren, geretteten Lebensmitteln, die Sie selbst aus über 400 Produkten auswählen können.\*

### AKTIONSZEITRAUM

22.09.2025 - 24.10.2025

### So einfach geht's:

1. Registrieren oder melden Sie sich im Aktionszeitraum auf [Benefits.me](https://benefits.me) an
2. Login: private E-Mail & Code [CGM\\_benefits.me](https://benefits.me)

\*Gültig für alle geretteten Lebensmittel und Produkte – ausgenommen „nachhaltig aber nicht gerettet“.

benefits.me



**benefits.me**

Weitere Informationen unter: [cgm.benefits.me](https://cgm.benefits.me)

CGBCE ZUR AKTUELLEN LAGE BEI BASF

## BESCHÄFTIGUNG SICHERN – VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

**Saarbrücken - Die Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE) zeigt sich angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung bei der BASF SE besorgt über die Auswirkungen auf die Beschäftigten am Standort Ludwigshafen und weltweit.**

Die jüngst veröffentlichten Quartalszahlen und die gesenkte Jahresprognose verdeutlichen die anhaltenden Herausforderungen für das Unternehmen – insbesondere im Segment Chemicals, das deutlich unter dem Vorjahresniveau liegt.

„Wir nehmen die wirtschaftlichen Realitäten zur Kenntnis, erwarten aber von der BASF, dass sie ihrer sozialen Verantwortung gerecht wird“, erklärt ein Sprecher der CGBCE. „Kostensenkungen dürfen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten braucht es ein klares Bekenntnis zu sicheren Arbeitsplätzen und nachhaltiger Standortpolitik.“

Die BASF hatte für das Gesamtjahr 2025 ihre Gewinnerwartung (EBITDA vor Sondereinflüssen) auf 7,3 bis 7,7 Milliarden Euro gesenkt – zuvor lag die Prognose bei 8,0 bis 8,4 Milliarden Euro. Der Umsatz im zweiten Quartal sank um 2,1 % auf 15,77 Milliarden Euro. Gleichzeitig wurden Restrukturierungskosten im Rahmen laufender Sparprogramme bekanntgegeben.

Die CGBCE fordert BASF auf, bei allen Maßnahmen zur Effizienz-



steigerung den Dialog mit den Sozialpartnern zu suchen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. „Die Beschäftigten sind das Rückgrat des Unternehmens. Wer jetzt nur auf kurzfristige Einsparungen setzt, gefährdet langfristig Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit“, so die Gewerkschaft weiter.

Die CGBCE wird die Entwicklungen weiterhin kritisch begleiten und sich mit Nachdruck für faire Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherung und eine zukunftsorientierte Industriepolitik einsetzen.

CGBCE – Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

TEILHABE IST KEIN LUXUS

## KRITIK AN KÜRZUNGSPLÄNEN VON BUNDESKANZLER FRIEDRICH MERZ

**Saarbrücken - Die jüngsten Äußerungen von Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU) zur geplanten Überprüfung und Kürzung der Ausgaben im Bereich der Jugend- und Eingliederungshilfe sorgen bundesweit für Empörung und entschiedenen Widerspruch.**

In einer Rede auf dem Kommunalkongress des Deutschen Städte- und Gemeindebundes bezeichnete Merz die jährlich steigenden Kosten für Teilhabeleistungen als „nicht länger akzeptabel“ und stellte die Leistungsfähigkeit öffentlicher Haushalte über die Bedürfnisse der Betroffenen.



Diese Aussagen sind nicht nur ein Schlag ins Gesicht für Menschen mit Behinderung, sondern auch ein alarmierendes Signal für die soziale Gerechtigkeit in Deutschland. Die Eingliederungshilfe ist kein Privileg, sondern ein Menschenrecht. Sie ermöglicht Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Beeinträchtigungen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – sei es durch Schulbegleitung, Therapie oder Assistenzleistungen.

Die Kritik kommt nicht nur aus der Zivilgesellschaft, sondern auch aus den Reihen des Koalitionspartners SPD sowie von zahlreichen Sozialverbänden. Der Sozialverband Deutschland (SoVD) und der Verein „Kooperation Behinderter im Internet e.V.“ sprechen von einer gefährlichen Prioritätensetzung: Während Milliarden für Aufrüstung bereitgestellt werden, sollen ausgerechnet bei den Schwächsten der Gesellschaft Einschnitte erfolgen.

Eine Petition gegen die Kürzungspläne zählt bereits über 170.000 Unterstützerinnen und Unterstützer. Die Botschaft ist klar: Teilhabe darf nicht gekürzt werden. Wer hier den Rotstift ansetzt, gefährdet nicht nur die Inklusion, sondern auch das Vertrauen in den Sozialstaat.

Wir fordern die Bundesregierung auf, die geplanten Kürzungen zurückzunehmen und stattdessen die Teilhabeleistungen zu stärken. Eine solidarische Gesellschaft misst sich daran, wie sie mit ihren verletzlichsten Mitgliedern umgeht – nicht daran, wie effizient sie spart.

CGBCE – Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

BETRIEBSGRUPPE LUDWIGSHAFEN

## MITMACH-TAG 2025 DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG DER BASF SE

**Der Mitmach-Tag bei BASF: Kreatives Engagement für mehr Barrierefreiheit**

Auch in diesem Jahr beteiligte sich die Schwerbehindertenvertretung der BASF SE mit großem Engagement am Mitmach-Tag – einem Aktionstag, der gemeinsames Handeln und soziale Verantwortung in den Mittelpunkt stellt. Bereits zum dritten Mal unterstützten die Teilnehmenden den Verein SeHT – Selbstständigkeits-Hilfe bei Teilleistungsschwäche, der sich für mehr Selbstständigkeit und Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen einsetzt.

Der Veranstaltungsort war erneut der Maker-Space Ludwigshafen, ein kreativer Treffpunkt für handwerkliche und technische Projekte. Mit dabei war auch René Dietz, Betriebsratsmitglied der BASF SE, der sich aktiv in die Aktion einbrachte.

Im Fokus stand in diesem Jahr die Herstellung flexibler Rollstuhl-Rampen. Zu Beginn erhielten die Teilnehmenden eine anschauliche Demonstration, wie solche Rampen im Alltag eingesetzt werden und welche Herausforderungen Menschen im Rollstuhl täglich meistern müssen. Schnell wurde deutlich: Selbst kleine Stufen oder Kanten können große Hürden darstellen. Die flexiblen Rampen bie-



Die Erprobung einer fertigen Rollstuhlrampe

ten hier eine praktische Lösung und ermöglichen mehr Mobilität und Selbstständigkeit.

Angeleitet von Karl Gajewski vom Verein SeHT ging es anschließend direkt in die Produktion. Die Teilnehmenden bestrichen Holzplatten mit einer speziellen Mischung aus Leim, Farbe und Sand, spannten die Elemente in Vorrichtungen ein und verstärkten sie mit ausgedienten Sicherheitsgurten, Epoxidharz und Metallblechen. Am Ende des Tages entstanden fünf Rampen-Paare, die nun an Menschen verschenkt werden, die sie dringend benötigen – bevorzugt an sogenannte „Multiplikatoren“, um die Idee weiterzutragen und möglichst vielen zu helfen.

Neben dem Rampenbau wurde auch kreativ gearbeitet: Am Lasercutter entstanden Holzelemente für eine Weihnachtskrippe, die später zusammen-

Rollstuhlrampen beim Trocknen



Der Kollege Dietz bei der Arbeit

gefügt wurde. Außerdem wurden – wie bereits im Vorjahr – Weihnachtssterne aus Papier gefaltet, die mit viel Liebe zum Detail gestaltet wurden. Die fertigen Weihnachtsartikel werden vom Verein SeHT auf regionalen Weihnachtsmärkten verkauft, um die Vereinsarbeit zu unterstützen.

Für das leibliche Wohl sorgte ebenfalls der Verein SeHT, der die Teilnehmenden mit Getränken und Speisen versorgte. Der Tag war geprägt von Teamgeist, Kreativität und dem gemeinsamen Ziel, Barrieren abzubauen und Teilhabe zu fördern.

Die Vorfreude auf den nächsten Mitmach-Tag im Jahr 2026 ist bereits groß.

**Weitere Informationen zum Verein SeHT und zum Maker-Space Ludwigshafen finden Sie unter:**

- [www.SeHT.de](http://www.SeHT.de)
- [www.makerspace-rheinneckar.de](http://www.makerspace-rheinneckar.de)



[rd]

NEUES FÜHRUNGSTEAM DER CESI-JUGEND

EUROPAS JUNGE GENERATION



Das neu gewählte Führungsteam der CESI-Jugend mit der Kollegin Paartalu (rechts)



Sandra Paartalu auf dem CESI-Jugendkongress

**CGB und CGM sind durch die Kollegin Sandra Paartalu im neuen Führungsteam der CESI-Jugend vertreten. Die Jugend des europäischen Dachverbands befasst sich mit den Herausforderungen und Chancen für eine inklusive Arbeitswelt von morgen.**

Auf dem CESI-Jugendkongress im litauischen Vilnius wurde ein neues Führungsteam gewählt. Deutschland wird dabei von Sandra Paartalu vertreten. Die Kollegin Paartalu ist Mitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall und als Vertreterin des CGB Teil des Board der CESI-Jugend.

Das Board wurde für fünf Jahre gewählt. Neuer Sprecher ist Antonello Pietrangeli von der italienischen Lehrgewerkschaft ANIEF. Seine Stellvertretung übernimmt Isabel Garcia von der spanischen Gewerkschaft ANPE. Daneben wurden noch sieben Beisitzer in das Board gewählt. Eine von diesen ist die Kollegin Paartalu.

**Arbeitsbedingungen von morgen mitgestalten**

Begleitet von dem gemeinsamen Leitmotiv „Youth Inclusion in Action: Shaping Today's Working Conditions for Tomorrow!“ ruft das neue Führungsteam dazu auf, junge Beschäftigte zu stärken, Arbeitsmodelle neu zu denken und sicherzustellen, dass die Arbeitswelt von morgen von Chancengleichheit, Würde und Gerechtigkeit geprägt ist.

Die kommenden fünf Jahre werden entscheidend sein, um inklusive und widerstandsfähige Arbeitsmarktpolitiken zu gestalten, die auf die realen Herausforderungen junger Menschen eingehen.

**Unterstützung beim Wechsel**

Matthäus Fandrejewski (dbb Jugend, Deutschland), der die CESI-Jugend beeindruckende zwölf Jahre erfolgreich geführt hat und dessen Mandat Ende 2025 endet, wird das neue Vorstandsteam in

der Übergangsphase begleiten und unterstützen. In seinen Abschiedsworten betonte Matthäus: „Junge Menschen sind die Führungskräfte der heutigen und morgigen Arbeitswelt. Gewerkschaften sind prädestiniert, die Lücke zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu schließen. Wir sollten als junge Menschen die Politik von morgen aktiv mitgestalten und gemeinsam mit öffentlichen Institutionen und Arbeitgebern an einem Tisch sitzen.“

Der Start des neuen Führungsteam der CESI-Jugend steht damit ganz im Zeichen von Erneuerung, Mitbestimmung und dem festen Willen, Arbeitsbedingungen in Europa nachhaltig zum Positiven zu verändern. ■

[dh]



RÄTSELSEITE

Bücherfreund	starker ital. Kaffee	belg. Heilbad in d. Ardennen	sommerliches Erfrischungsgetränk	Wohnwitz	Feisenriff	häufig	Projektionsgerät (engl.)	veraltet: Helfer, Gehilfe	Kummer, Schmerz	Wasserstelle für Tiere
Teilbest. Bettgestelle				3	chem. Element, Metall		5			
Ausweis					europ. Staat (Landessprache)					
Staat in Süd-arabien	Hinweis kinderleicht					Fliegenlarve				
	8			Dichter					Kniegeige	
Verstoß gegen Gottes Gebot						plötzlicher Stoß				
Zeichen für Selen								9		
Ausruf der Überraschung							Gewässer		das Abspielen des Bolles	
schlangenförmiger Fisch	kurzwertiges Musikzeichen						kurz für: Los Angeles			
Ktz.-Z. Kolumbien								Gesindel, Pöbel	Felge	
								ögypt. Sonnengott		
Christusmonogramm	Pferdesport	erforderlich	indischer Flachsbastfaser		Ktz.-Leistungserhöhung (engl.)	Körperkraft		fort, weg		1
wiederholt				7		wechselnde Meeresbeweg.				
Papstname			Blechblasinstrument					von genannter Zeit an	Wasserpflanze	
prusten			Salzlösung			Buch im Alten Testament				
männl. Vorname					unwirklich					2
zerlegen				6		Kinomonster (... Kong)				
schmaler Durchlass					Abgott					4

Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum 15. Oktober 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.

85 - kanzlit.de

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.

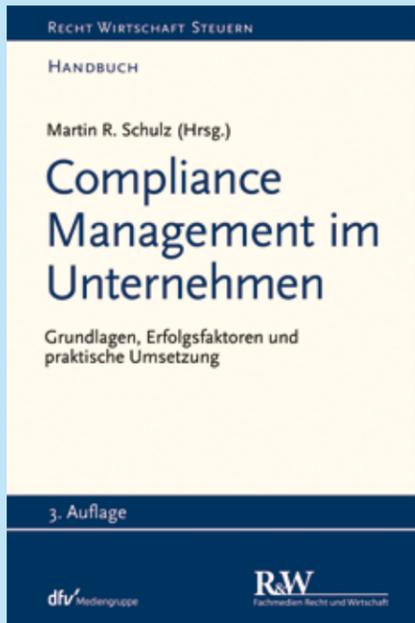
		2	7	8					3
4				3	1				7
		9		6					8
9			8					6	2
		6		2		7			
	2	4			5				1
	9			5		3			
	8		3	9					7
6				1	7	8			

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

s1220-84 Loewenmaelchen

Auflösung der letzten Ausgabe





Martin R. Schulz (Hrsg.)  
**Compliance Management im Unternehmen**  
 Grundlagen, Erfolgsfaktoren und praktische Umsetzung  
 3. Auflage, 2025, 1248 Seiten, Hardcover, 179,- €  
 ISBN 978-3-8005-1931-6  
<https://shop.ruw.de/Compliance-Management-im-Unternehmen/978-3-8005-1931-6>

Maschmann / Sieg / Göpfert  
**Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht**  
 Arbeits- und Anstellungsverträge  
 4. Auflage, 2025, 1949 Seiten, Hardcover, 199,- €  
 ISBN 978-3-406-82297-1  
<https://www.beck-shop.de/maschmann-sieg-goepfert-vertragsgestaltung-arbeitsrecht/product/36984748>

Knickrehm / Roßbach / Waltermann (Hrsg.)  
**Kommentar zum Sozialrecht**  
 VO (EG) 883/2004, SGB I bis XIV, BEEG, Kindergeldrecht (ESiG), UnterhaltsvorschussG, WoGG  
 9. Auflage, 2025, 2351 Seiten, Hardcover, 259,- €  
 ISBN 978-3-406-82772-3  
<https://www.beck-shop.de/kommentar-sozialrecht/product/37846945>

**Wichtige Themen**

Viele Compliance-Themen, wie etwa Datenschutz, Hinweisgeberschutz oder Lieferketten-Compliance, berühren direkt die Interessen und den Schutz der Belegschaft. Das Handbuch erklärt verständlich, wie Compliance als Teil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung umgesetzt werden kann.

**Wertvolle Praxisnähe**

Besonders wertvoll sind die praxisnahen Handlungsempfehlungen, diese bieten zahlreiche Muster und Checklisten. Diese erleichtern es zum Beispiel einem Betriebsrat, eigene Positionen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Unternehmensleitung tragfähige Compliance-Lösungen zu entwickeln.



Das Handbuch zur Vertragsgestaltung bietet praxisnahe Muster für Arbeitsverträge, erläutert die Rechtslage kompakt und liefert Tipps zum Vertragsmanagement. Ein Überblick zu Verträgen mit Vorständen und GmbH-Geschäftsführern rundet den Inhalt ab.

**Aktualisierte Neuauflage**

Die Neuauflage überzeugt mit klaren, praxisorientierten Klauselvorschlägen zu zeitgemäßen Herausforderungen wie Bildungsurlaub, Homeoffice im Ausland, Workation und der Rolle von Arbeitnehmern als Influencer. Auch Fragen zu KI-Nutzung, Whistleblowing, Internal Investigations und Hund am Arbeitsplatz werden durchdacht und pointiert kommentiert.

Der Kommentar liefert einen kompakten Überblick über alle wichtigen Vorschriften vom SGB I bis XIV. Zusätzlich bietet es konzentrierte Sammelkommentierungen zu angrenzenden Themen wie Europarecht, Eltern- und Kindergeld, Unterhaltsvorschuss und Wohngeld. Ideal für alle, die Sozialrecht als Querschnittsbereich benötigen.

**Vorteile auf einen Blick**

besonders geeignet für alle, die Sozialrecht neben anderen Rechtsgebieten bearbeiten  
 das relevante Sozialrecht in einem Band schneller Zugriff auf Problemlösungen

**Neuauflage für 2025**

Die Neuauflage aktualisiert den Standardkommentar. So berücksichtigt er das im Jahr 2024 in Kraft getretene SGB XIV – Soziale Entschädigung.

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



**Seminarübersicht 2025 für Betriebsräte, SBVs und JAVs - Stand 06. Dezember 2024**

Datum	Seminartitel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
<b>Oktober</b>				
06.-10.	Wirtschaftliche Grundlagen für Betriebsräte - Die Arbeit des Wirtschaftsausschusses	Parkhotel Quellenhof	Betriebsräte und Ersatzbetriebsräte	Aachen
20.-24.	Grundlagenseminar Betriebsratswahlen	Intercity Hotel	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Wiesbaden
<b>November</b>				
03.-07.	Arbeitsrecht 2 und aktuelle Rechtsprechung	Hotel Krämerbrücke	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

**Seminarübersicht 2026 für Betriebsräte, SBVs und JAVs - Stand 13. August 2025**

Datum	Seminartitel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
<b>April</b>				
22.-24.	Grundlagen- und Orientierungsseminar für neue Betriebsräte	NH Hotels & Resorts	Betriebsräte & Ersatzbetriebsräte	Köln
<b>Mai</b>				
18.-22.	Grundlagenseminar Betriebsverfassungsrecht 1	AC Hotel Marriott	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Würzburg
<b>Juni</b>				
17.-19.	Grundlagen- und Orientierungsseminar für neue Betriebsräte	The Scotty Hotel Hamburg	Betriebsräte & Ersatzbetriebsräte	Hamburg
<b>Juli</b>				
06.-10.	Grundlagenseminar Arbeitsrecht 1	Hotel drei Löwen	Betriebsräte, SBVs und JAVs	München

Seminarübersicht 2025 für Vertrauensleute und Bildungsurlauber - Stand 06. Dezember 2024



Datum	Seminartitel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
<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

# IHR SCHULUNGSANSPRUCH



Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Besuch dieses Seminars für Betriebsratsmitglieder erforderlich, die das hier vermittelte Wissen zur Erfüllung ihrer anstehenden Aufgaben benötigen und entsprechende Kenntnisse nicht besitzen.

Dieser gilt auch für Ersatzmitglieder, vor allem dann, wenn sie voraussichtlich öfters oder über einen längeren Zeitraum im Gremium eingesetzt werden müssen.

(BAG, Beschluss vom 19. September 2001 – 7 ABR 32/00)

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

Eine Anmeldung zu den Seminaren kann über unsere Homepage oder per Mail erfolgen.

Haben Sie Fragen zu den Seminarangeboten des FRBW oder Beratungsbedarf?

Kontaktieren Sie uns!

E-Mail: [info@frbw.de](mailto:info@frbw.de)  
Fon: 0711 248 47 88 – 18

BETRIEBSRÄTESCHULUNG BAD FÜSSING

## SCHULUNG ALLER ERSTER KLASSE

Wie immer erste Klasse, auch in diesem Jahr lockte die Betriebsräteschulung des FRBW zahlreiche Betriebsräte nach Bad Füssing.

Die Betriebsräte kamen nach Bad Füssing, um sich zum Themenkomplex „Mobbing und psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz und aktuelle Rechtsprechung“, schulen zu lassen. Das Hotel Holzapfel, bot hierfür in gewohnter erstklassiger Qualität den sehr guten Rahmen.

Wie zur guten Tradition geworden, kamen auch in diesem Jahr zahlreiche Betriebsräte nach Bad Füssing. Nicht zuletzt das Thema Mobbing lockte unsere Praktiker, um sich zu diesem Themenkomplex auf den neusten Stand zu bringen. Der CGM-Geschäftsführer Karsten Ristow konnte somit eine große Gruppe Teilnehmer in Bad Füssing begrüßen. Das Thema Mobbing ist nicht umsonst eines der aktuellen Themen für unsere Betriebsräte, die in ihrem täglichen Geschäft immer öfter mit Mobbingfällen befasst sind. Um diesem Problem in der Praxis effektiv begegnen zu können, schaffte die Woche in Bad Füssing eine fundierte Grundlage.

Am Mittwoch vertieften die Kolleginnen und Kollegen mit Hilfe unseres Referenten der Deutschen Rentenversicherung (DRV) die Thematik. Hier nun kam insbesondere der Umgang mit den Folgen von Mobbing zur Sprache. Unser Referent, Herr Fridolin Zöttl (DRV Bayern Süd), bot hierzu einen erstklassigen Einstieg. Einig waren sich die Teilnehmer, dass auch unser dritter Referent, wie immer ein Referent der Extraklasse war. Joachim Vetter, Landesarbeitsgerichtspräsident a. D., überzeugte mit seinem Wissen und seiner ihm eigenen Art unseren Praktikern sein Wissen vermitteln zu können. Am Ende der Woche stand dann wieder einmal fest, dass sich der Weg für die Kolleginnen und Kollegen Betriebsräte nach Bad Füssing gelohnt hat.

Nach Rücksprache mit der Gruppe nahm Geschäftsführer Karsten Ristow als Themenanregung für das Jahr 2026 den Themenkomplex Sozialversicherung mit. Als Bemerkung am Rande, die Schulung in Bad Füssing 2026 wird erst im Oktober stattfinden. Natürlich laden wir hierzu herzlich ein. ■

VK-SCHULUNG IN KIRKEL

## ERFOLGREICHE VERTRAUENSKÖRPERSCHULUNG

Das FRBW hat die Reihe seiner erfolgreichen Vertrauenskörperschulungen um ein neues Themenfeld erweitert.

Seit längerer Zeit führt das FRBW unter dem Titel „Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz“ sehr erfolgreich die Ausbildung der Vertrauenskörper der CGM durch. Nun wurde das Angebot in diesem Bereich wieder um ein Themenfeld erweitert. Das vom 27. Juli bis zum 1. August 2025 in den Räumlichkeiten des Bildungszentrums der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführte Vertrauenskörperseminar befasste sich ausgiebig mit dem Thema Sozialrecht, Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz und Rente.

Am ersten Tag gab CGM-Geschäftsführer Achim Leist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine ausführliche Einführung in den Bereich des Sozialrechtes. Am Folgetag gab es dann die Möglichkeit, das erworbene Wissen im Rahmen eines Gerichtsbesuches in Saarbücken direkt zu testen. Am Mittwoch und Donnerstag erörterte dann der FRBW-Geschäftsführer mit den Anwesenden das zusehends um sich greifende Phänomen Mobbing am Arbeitsplatz. Hierbei standen die Definition, das Erkennen und der Umgang mit Mobbing im Fokus, sowie die Frage nach den Ursachen und die aus Mobbing resultierenden Schäden für die Betroffenen.

Abschließend gab Rentenberaterin Simone Blum (CGM) am Freitag einen gründlichen Einblick in das System der Deutschen Rentenversicherung und nahm sich viel Zeit, um die unterschiedlichen Fragen aus dem Kreis der Teilnehmer zu beantworten. Das neue Seminarformat wurde sehr positiv aufgenommen und wird im November vom FRBW mit einem zweiten Termin fortgesetzt. ■

[Im]



[kr]



Die Teilnehmer der Schulung in Bad Füssing



Die Teilnehmer der Schulung in Kirkel

GRUNDLAGENSEMINAR  
BETRIEBSRATSWAHLEN IN AUGSBURG

## UNERLÄSSLICHE VORBEREITUNG

**CGM-Betriebsräte bereiten sich im Juli 2025 im Dorint Hotel in Augsburg auf die Betriebsratswahlen 2026 vor und besprechen zentrale Wahlregeln sowie Aufgaben des Wahlvorstandes.**

In Augsburg haben Betriebsräte der CGM die Gelegenheit genutzt, sich ausgiebig auf die vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 anstehenden Betriebsratswahlen vorzubereiten. Vom 14. Bis 18. Juli 2025 wurden daher in der luftigen Höhe des örtlichen Dorint Hotels, die unerlässlichen Bestimmungen zur Durchführung einer ordentlichen Betriebsratswahl genau erörtert und die individuellen Fragen der verschiedenen Teilnehmer ausführlich beantwortet.

Besonders betrachtet wurden auf dem Grundlagenseminar etwa der Arbeitnehmerbegriff nach dem Betriebsverfassungsgesetz in Abgrenzung zu den leitenden Angestellten, Aufgaben und Pflichten des Wahlvorstandes sowie die korrekte Auswertung der Wahl. So können die Kolleginnen und Kollegen in den jeweiligen Betrieben darauf vertrauen, dass ihr Wählerwille auch in gesetzeskonformer Weise nach der Abstimmung wiedergegeben wird.

Das FRBW-Grundlagenseminar in Augsburg war die zweite Schulung zum Thema Betriebsratswahlen in diesem Jahr. Mitglieder von Betriebsratsgremien, die bisher noch keine Schulung besuchen konnten, haben die Gelegenheit, dies noch im Jahr 2025 vorzunehmen. So etwa bei der Grundlagenschulung des FRBW in Wiesbaden im Oktober oder im Rahmen des im November stattfindenden Kompaktseminars in Karlsruhe. ■

[Im]



Die Teilnehmer der Schulung in Augsburg

## KOMPAKTSEMINAR BETRIEBSRATSWAHL IN KARLSRUHE

Du bist Wahlvorstandsmitglied oder Betriebsrat und möchtest dich optimal auf die Betriebsratswahl vorbereiten? In unserem dreitägigen Seminar erhältst Du alle wichtigen Informationen rund um die Betriebsratswahl. Von den gesetzlichen Grundlagen bis zur praktischen Umsetzung – wir vermitteln das notwendige Wissen für eine erfolgreiche Durchführung der Wahl.

Seminarnummer: **111925-KA** | Seminarort: **Karlsruhe**  
Beginn: **19.11.2025** | Ende: **21.11.2025**  
Anmeldeschluss: **01.10.2025**



Bildnachweis: www.stock.adobe.com © 97505636 - chbaum



## DIE WAHL DER SBV

Dieses Seminar richtet sich sowohl an Betriebsratsmitglieder als auch an Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung.

Es vermittelt das notwendige Wissen, um die Wahl der Schwerbehindertenvertretung erfolgreich zu gestalten.

Seminarnummer: **120125-UL** | Seminarort: **Ulm**  
Beginn: **01.12.2025** | Ende: **05.12.2025**  
Anmeldeschluss: **03.11.2025**



Bildnachweis: www.stock.adobe.com © 188838505 - Luis



## 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 Caféangestellten (Union Ganymed)**

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

**Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE)**

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

**Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD)**

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**

Gerhard Binter (gb)  
René Dietz (rd)  
Ralf Holten (rh)  
Christian Hertzog (ch)  
Daniel Horvath (dh)  
Anne Kiesow (ak)  
Lukas Menzel (lm)  
Susann Oerding (so)  
Constantin Ortseifer (co)  
Karsten Ristow (kr)  
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:  
15.10.2025 – 12 Uhr**

**Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion entscheidet nach Einsenddatum und Aktualität über die Veröffentlichung der Artikel in der aktuellen oder darauf folgenden Ausgabe.**

Werden Sie Mitglied

## Aufnahmeantrag



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

\* = Pflichtfeld

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



HANNOVER

BERLIN

DUISBURG

RÜSSELSHEIM

SAARBRÜCKEN

SCHWEINFURT

FICHTENBERG

REGENSBURG

SINDELFINGEN

AUGSBURG

FRIEDRICHSHAFEN