

MOBILE ARBEIT IM AUSLAND

SCHWIERIG, ABER NICHT UNMÖGLICH

Frauennetzwerk

Konfliktmanagement -
Wenn Konflikte in den
Abgrund führen.

S. 12

eAU

Selbstständig
ist der Chef

S. 16

Bezirkstage

Berichte und
Informationen

S. 21

CGM

CHRISTLICHE
GEWERKSCHAFT
METALL

Frauen Netzwerk

*„Lass dich nicht unterkriegen,
sei frech und wild und
wunderbar!“*

Astrid Lindgren



Reiner Jahns

Die Bekämpfung des Fachkräftemangel wird nicht über das Aufschieben des Renteneintritts gelingen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das neue Jahr 2023 ist da und es hat wieder viele Herausforderungen mit sich gebracht. Der Fachkräftemangel wächst in Deutschland immer weiter zum ernsthaften und aktuell primären Problem für die Wirtschaft an. Was vor zehn bis fünfzehn Jahren noch ein wirklicher Mangel an Fachkräften war, ist nun mehr und mehr ein Arbeitskräftemangel. Ein Problem, an dem auch wir als Gewerkschaft nicht sorglos vorübergehen können. Denn der Kampf gegen den Fachkräftemangel darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

Wie groß hier die Versuchung ist, zeigen die Überlegungen der Bundesregierung zur Anhebung des Renteneintrittsalters. Die Bekämpfung des Fachkräftemangels wird nicht über das Aufschieben des Renteneintritts gelingen. Eine Anhebung des Renteneintritts kann hier höchstens verzögernd wirken, aber nicht das eigentliche Problem beseitigen.

Ja, das staatliche Rentensystem braucht in Deutschland unbedingt eine Reform. Aber diese Reform muss zunächst das Wohl der Rentner und die der Rente im Blick haben.

Außerdem ist die Digitalisierung aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und beschleunigt sich immer mehr. Besonders deutlich wird dies an unserem Titelthema, das sich mit der mobilen Arbeit aus dem Ausland befasst. Aber gerade bei dieser Digitalisierung kommen aufgrund von mangelndem Schulungsangeboten an der Basis viele Mitarbeiter – oftmals Ältere – nicht mehr mit. Da bringt es auch nicht viel, durch Zwang die Menschen im Beruf zu halten. Der Fachkräftemangel ist auf andere Arten, wie zum Beispiel durch ein gelungenes Einwanderungsgesetz, zu lösen.

Bei meinen Treffen mit Arbeitgebervertretern werden nun sogar schon erste Stimmen laut, die einen Abschied von der 35-Stunden-Woche fordern. Zwar mag vielleicht eine Flexibilisierung auf freiwilliger Basis an einigen Stellen sinnvoll sein. Wenn, dann aber dürfen dies nur individuelle Lösungen sein. Die in den 90er Jahren erkämpfte 35-Stunden-Woche darf nicht leichtfertig aufgegeben werden.



Durch die jahrzehntelang vorangeschrittene Arbeitsverdichtung wird in vielen Bereichen schon jetzt von den Kolleginnen und Kollegen viel zu viel abverlangt. Eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit ist hier nicht realistisch und absolut gesundheitsschädlich. Man drängt so die Beschäftigten nur in einen vorzeitigen Ruhestand.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, all dies macht deutlich: Wir als Christliche Gewerkschaft müssen eine starke Stimme haben und uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass der Mensch im Zentrum der Arbeit steht. Die dieses Jahr anstehenden Bundes- und Landesgewerkschaftstage bieten beste Gelegenheit, hierzu die entsprechenden Weichen zu stellen.

Glück auf!



INHALTSVERZEICHNIS DGZ 1-2023



**NÄCHSTER
REDAKTIONSSCHLUSS
05.05.2023**

■ SEITE 2	
■ EDITORIAL	
■ INHALTSVERZEICHNIS	
■ TARIFGESCHEHEN	
■ TITELTHEMA	Mobile Arbeit im Ausland
■ FRAUENNETZWERK	Konfliktmanagement Wenn Konflikte in den Abgrund führen

2	■ TAGESORDNUNG BGT 2023	14
3	■ Gewinner „WERBER DES JAHRES“ Aktion 2022	15
4	■ WISSENSWERTES	16
6	eAU - Selbstständig ist der Chef	
8	■ STELLUNGNAHME	17
	Späte Rente ist keine Lösung für den Fachkräftemangel	
12	■ MITTELTEIL	18
	Poster Ostern zum Herausnehmen	

DGZ.

DEUTSCHE GEWERKSCHAFTS-ZEITUNG

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Bildnachweis © www.stock.adobe.com
331213047 - andsko und
289630642 - fotohansel



S. 16

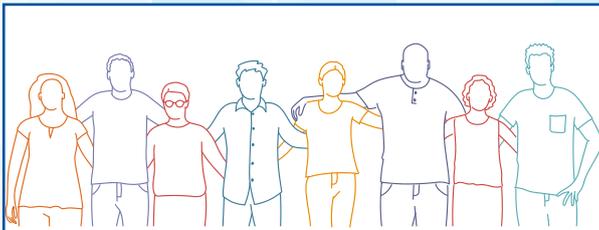


Reform

§ BetrVG

S. 26

Bildnachweis © www.stock.adobe.com
501375039 - Anna



S. 21

BEZIRKSTAGE



EU MINDESTLOHN-RICHTLINIE

S. 27

Bildnachweis © www.stock.adobe.com
229336161 - Zerbor

- **CGM intern**
 - Verabschiedung von Richard Neufang 20
 - Herausforderungsflu(ch)t
 - Treffen mit Friedrich Merz
- **Bezirkstage**
 - Arbeitgeberverband Karosserie- und Fahrzeugbau Bayern lädt ein 21
 - Besuch in der GS Paderborn 22
 - Die CGM Ostwürttemberg ehrt langjährige Mitglieder 23
- **CGB**
 - Zeit für eine grundlegende Reform 26
 - EU-Mindestlohnrichtlinie - Gewerkschaftsgesetz für mehr Tarifbindung 27

- **CGBCE**
 - Vorstellung neue Webseite 28
 - Betriebsräte zeigen soziales Engagement 28
- **RÄTSEL** 29
- **BUCHTIPPS** 30
- **FRBW**
 - Seminarprogramm Betriebsräte 31
 - Seminarprogramm Vertrauenskörper und Bildungsurlauber 32
 - FRBW intern 33
 - SEMIARangebote 35

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

EIN AKZEPTABLER KOMPROMISS

Trotz einiger Kritikpunkte spricht sich die Große Tarifkommission der CGM dafür aus, den Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie zu unterzeichnen.

Im Herbst 2022 haben sich viele CGM-Mitglieder im Zuge der Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie tatkräftig an den Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt. So gingen die Kolleginnen und Kollegen solidarisch auf die Straße und zeigten Flagge.

Nun hat sich die Große Tarifkommission der CGM dafür ausgesprochen, den Tarifabschluss trotz einiger Kritikpunkte zu unterzeichnen.

So sind einige Teile, wie zum Beispiel die acht Nullmonate am Anfang, nicht optimal. Auch hatten sich die CGM-Mitglieder

eine wesentlich kürzere Laufzeit gewünscht. Jedoch wird der CGM durch das Tarifeinheitsgesetz keine andere Möglichkeit zugestanden.

Angesichts der wirtschaftlichen und weltpolitischen Lage stellt das Tarifwerk insgesamt einen akzeptablen Kompromiss dar.

Warnstreik 2022 Audi Ingolstadt



Warnstreik 2022 Daimler Sindelfingen



Warnstreik 2022 DaimlerTruck Woerth



ELEKTROHANDWERK NORDDEUTSCHLAND

TARIFABSCHLUSS IM ELEKTROHANDWERK IN NIEDERSACHSEN, HAMBURG UND BREMEN

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) hat sich mit den Landesinnungsverbänden des Elektrohandwerks in Niedersachsen, Hamburg und Bremen auf eine Erhöhung der Löhne und Gehälter ab dem 1. Januar 2023 geeinigt.

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) einigte sich mit der Elektro-Innung Bremen, dem Landesinnungsverband für Elektro- und Informationstechnik Niedersachsen/Bremen und dem Norddeutschen Fachverband für Elektro- und Informationstechnik (NFE Hamburg) bei Tarifverhandlungen in Hannover auf eine stufenweise Erhöhung der Löhne und Gehälter um 8,3 Prozent. Die Löhne und Gehälter steigen in erster Stufe ab dem 01. Januar 2023 um 5 Prozent. Ab dem 1. Januar 2024 tritt dann die zweite Stufe der Entgelterhöhung (3,3 Prozent) für weitere 12 Monate in Kraft. Die Gesamtlaufzeit des Entgelt-Tarifvertrags endet am 31. Dezember 2024.

Ebenso wurden die Ausbildungsvergütungen für die Innungsverbände in Niedersachsen und Bremen zum 1. August 2023 neu festgesetzt, die dann im Durchschnitt um 50 Euro im jeweiligen Ausbildungsjahr steigen werden. Ein Jahr später, also zum 1. August 2024, werden die Ausbildungsvergütungen dann nochmals (um durchschnittlich 35 Euro) im jeweiligen Ausbildungsjahr angehoben. Die Gesamtlaufzeit des Tarifvertrages für Auszubildende endet am 31. Juli 2025.

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

**Geschäftsstelle Hannover
Telefon: 0511 31 50 16
E-Mail: hannover@cgm.de**



ELEKTROHANDWERK MECKLENBURG-VORPOMMERN

7 % MEHR IM ELEKTROHANDWERK IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Die Christliche Gewerkschaft Metall und der Landesinnungsverband der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Mecklenburg-Vorpommern erzielen eine Einigung. Ab dem 1. Januar 2023 steigen die Löhne und Gehälter.

Im Elektrohandwerk in Mecklenburg-Vorpommern steigen die Löhne und Gehälter in zwei Stufen um 7%. Darauf haben sich die Christliche Gewerkschaft Metall und der Landesinnungsverband der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Mecklenburg-Vorpommern bei Verhandlungen in Güstrow verständigt. So werden zunächst zum 1. Januar 2023 die Entgelte tabellenwirksam um 4 % angehoben. Zum 1. Januar 2024 erfolgt dann eine weitere tabellenwirksame Anhebung um 3 %. Für Auszubildende erfolgt ebenfalls zum 1. Januar 2023 eine Anhebung der Ausbildungsvergütung.

SHK BRANDENBURG

MEHR GELD FÜR SHK-AZUBIS IN BRANDENBURG

Die Christliche Gewerkschaft Metall und der Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg haben sich über eine Anhebung der Ausbildungsvergütung geeinigt.

Zum 1. Januar 2023 steigt die Ausbildungsvergütung für gewerbliche und technische Auszubildende deutlich an. So wird zum Beispiel die monatliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr gemäß der Anhebung, auf die sich die Christliche Gewerkschaft Metall und der Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima Land Brandenburg verständigt haben, auf 650 € angehoben. Dies ist jedoch nur der erste Schritt. Für den 1. Januar 2024 ist dann schon eine weitere Anhebung der Ausbildungsvergütungen vereinbart.

METALLHANDWERK SACHSEN

KRÄFTIGE ENTGELTERHÖHUNG IM SÄCHSISCHEN METALLHANDWERK

CGM und Arbeitgeber haben sich bei einer kurzen Vertragslaufzeit von nur 12 Monaten auf eine kräftige Entgelterhöhung geeinigt.

Die Christliche Gewerkschaft Metall und Fachverband Metall Sachsen haben sich bei einer kurzen Vertragslaufzeit von nur 12 Monaten auf eine stufenweise Anhebung der Arbeitsentgelte geeinigt. In ersten Schritt steigen ab dem 1. Januar 2023 die Entgelte tabellenwirksam um 9 % an. Schon ab dem 1. Juli 2023 erfolgt dann die zweite tabellenwirksame Erhöhung um wiederum 6 %. Auch die monatliche Auszubildendenvergütung steigt ab dem 1. August 2023 an.

ELEKTROHANDWERK SACHSEN UND THÜRINGEN

IM ELEKTROHANDWERK IN SACHSEN & THÜRINGEN STEIGEN DIE ENTGELTE

Die CGM und die Arbeitgebervertreter im Elektrohandwerk im Sachsen und Thüringen haben sich auf eine Erhöhung der Entgelte geeinigt.

Die Christliche Gewerkschaft Metall und der Fachverband Elektro- und Informationstechnik Sachsen/Thüringen haben sich auf eine tabellenwirksame Erhöhung von jeweils 4 % geeinigt. In zwei Schritten erhöhen sich zum 1. Januar 2023 und zum 1. Januar 2024 im Elektrohandwerk in Sachsen und Thüringen die Arbeitsentgelte.

ELEKTROHANDWERK SACHSEN-ANHALT

12 % IN ZWEI SCHRITTEN

CGM und Arbeitgeberverband einigen sich im Elektrohandwerk in Sachsen-Anhalt auf eine kräftige Anhebung der Entgelte.

Im Elektrohandwerk in Sachsen-Anhalt haben sich die Christliche Gewerkschaft Metall und der Landesinnungsverband Sachsen-Anhalt der Elektrohandwerke auf eine schrittweise Anhebung der Entgelte über 24 Monate um 12 % geeinigt. Ab dem 1. Januar 2023 steigen so in einem ersten Schritt die Entgelte tabellenwirksam um 8 %. Für den 1. Januar 2024 ist dann eine weitere tabellenwirksame Anhebung um 4 % vorgesehen. Auch die Ausbildungsvergütung wird in zwei Stufen angehoben.

INFO

zu allen Tarifabschlüssen der Seite 7

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

Geschäftsstelle Rüsselsheim
Telefon: 06142 6 31 69
E-Mail: ruesselsheim@cgm.de

MOBILE ARBEIT IM AUSLAND

Schwierig, aber nicht unmöglich

Durch die Corona-Pandemie ist mobile Arbeit für viele Arbeitnehmer zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Mobile Arbeit aus dem Ausland ist hingegen noch keine Selbstverständlichkeit. Hier gibt es viele Hindernisse zu überwinden. Eine Vielzahl rechtlicher Fragen aus unterschiedlichen Rechtsgebieten gilt es zu klären. Dennoch besteht die Aussicht, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich einig sind, ist in den meisten Fällen mobiles Arbeiten aus dem Ausland möglich.

Während der Corona Pandemie ist für viele Arbeitnehmer die mobile Arbeit zu etwas Selbstverständlichem geworden. Dennoch bedeutet mobiles Arbeiten nicht sofort, das Arbeiten an jedem Ort möglich geworden ist. Spätestens an den Landesgrenzen gibt es oft Probleme.

Es gibt viele Gründe warum Beschäftigte mobil aus dem Ausland arbeiten wollen oder müssen. Ihnen allen aber ist immer gleich: Es müssen viele rechtliche Hürden vorher genommen werden, bis dies möglich wird.

AUFENTHALTSRECHT

Aufenthaltsrechte im Ausland ausloten

Wenn ein Auslandsaufenthalt zur Arbeit genutzt werden soll, braucht man dafür entsprechende Aufenthaltsrechte. Wenn man als Tourist in ein Land einreist, darf man dort nicht arbeiten. So beinhaltet bspw. ein Businessvisum je nach Land eine unterschiedlich weite Berechtigung zum Arbeiten. Manche Länder wollen ausnahmslos eine Arbeitserlaubnis.

Am weitesten geht mobiles Arbeiten für einen deutschen Staatsbürger in der EU. Hier gilt für alle EU-Bürger das Privileg der Freizügigkeit, das heißt sie können in jedem Mitgliedstaat reisen und dort arbeiten. Hier gibt es sogar schon rechtliche Regelungen, wie die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments, der sogenannten Entsenderichtlinie, welche das Arbeiten im EU-Ausland regeln. Auch mobile Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat der EU ist somit für deutsche Staatsbürger grundsätzlich möglich. Problematisch wird es hier nur, wenn die Arbeit im Ausland die Dauer von 3 Monaten übersteigt, aber dazu später mehr. Zunächst kann festgehalten werden, dass im Vergleich zur mobilen Arbeit aus einem Drittstaat das mobile Arbeiten im EU-Ausland relativ unproblematisch ist.

In Drittstaaten, wie zum Beispiel den USA oder nach dem Brexit dem Vereinigte Königreich, benötigen deutsche Staatsbürger entsprechende Aufenthaltsrechte und Arbeitserlaubnisse. Nur dann dürfen sie dort einer Erwerbstätigkeit, auch der mobilen Arbeit, nachgehen. Hier muss im Einzelfall immer überprüft werden, welcher Aufenthaltstitel mit welchen Arbeitsberechtigungen erworben werden muss, damit man in dem jeweiligen Land überhaupt arbeiten darf.

Zusatzvereinbarung eventuell notwendig, auf jeden Fall ratsam

Egal ob Drittstaat oder EU-Ausland, es ist ratsam, die wesentlichen Bedingungen, welche für die mobile Tätigkeit im Ausland gelten, im

Arbeitsvertrag per Zusatzvereinbarung festzuhalten. Soll die Tätigkeit länger als vier aufeinanderfolgende Wochen im Ausland ausgeübt werden, so schreibt § 2 Abs. 2 NachwG eine Niederschrift sogar ausdrücklich vor:

- das Land oder die Länder in denen der Arbeitnehmer eingesetzt wird
- die geplante Dauer des Einsatzes
- die Währung, in welche die Entlohnung erfolgen soll
- falls vereinbart, die zusätzlichen Vergütungsleistungen
- ein Vermerk, ob eine Rückkehr vorgesehen ist und wie deren Bedingungen aussehen

Fällt der Auslandsaufenthalt in den Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie, müssen noch weitere Angaben in der Niederschrift

festgehalten werden. So muss dokumentiert werden, auf welche Entlohnung der Arbeitnehmer im Einsatzland einen Anspruch hat. Außerdem gehört dann verpflichtend zu der Niederschrift ein Link zur offiziellen nationalen Informationswebseite, welche der jeweilige Mitgliedstaat betreibt, in den die Entsendung stattfindet.

Generell bietet es sich an, diese verpflichtende Niederschrift als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag in Schriftform vorzunehmen.

ARBEITSRECHT

Vorsicht bei den unterschiedlichen Rechtsräumen

Bei Abschluss einer solchen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag stellt sich natürlich die Frage, welches Arbeitsrecht Anwendung

findet. Normalerweise wird bei einem Arbeitsverhältnis das Arbeitsrecht angewendet, das an dem gewöhnlichen Arbeitsort des Mitarbeiters gilt. Dieser gewöhnliche Arbeitsort ist in der Regel der Ort, an dem Arbeitnehmer über die Hälfte ihrer (jährlichen) Arbeitszeit tätig sind.

Jedoch kennen auch nahezu alle Staaten auf der Welt eigene Schutzvorschriften für Arbeitnehmer, welche eventuell zusätzlich eingehalten werden müssen. Da dies auch auf Nicht-EU-Mitgliedsstaaten zutrifft, sollte vor einem Arbeitsaufenthalt in solchen Staaten immer das dortige Arbeitsschutzniveau in den Blick genommen werden. Um böse Überraschungen zu vermeiden, sollte immer überprüft werden, welche Regeln dort zwingend zu berücksichtigen sind. In Mitgliedsstaaten der EU ist es wieder etwas einfacher. Hier wurde dieser Sachverhalt in der Rom I-Verordnung von 2008 geregelt.

In Europa ist das Arbeitsrecht geregelt

Dort schreibt Art. 8 Rom I vor, dass bei Arbeitsverträgen das Arbeitsrecht des Staates angewendet wird, in welchem der Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat. Sollte der gewöhnliche Arbeitsort nicht geklärt werden können, gibt es mehrere



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 208639021 - somchaichoosiri



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 551811031 - ArLawKa

Möglichkeiten. Zum einen kann das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, angewendet werden. Oder im Fall, dass der Arbeitsvertrag eine enge Verbindung zu einem anderen Mitgliedsstaat aufweist, kann dessen Recht angewendet werden. Schließlich ist gemäß dem Prinzip der Vertragsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls eine Rechtswahl möglich.

Solch eine Rechtswahlklausel wäre dann auch grundsätzlich vorrangig. Jedoch schreibt Art. 8 Abs. 1 Rom I auch vor, dass solch eine Klausel auf keinen Fall zu einer Schlechterstellung des Arbeitnehmers führen darf. So darf das Arbeitsschutzniveau von Arbeitnehmern, die dauerhaft in einem anderen EU-Staat arbeiten, nicht unter das des Aufenthaltsstaates sinken. Dies kann der Fall sein, wenn das Arbeitsrecht, in dem die Vereinbarung abgeschlossen ist, nicht deckungsgleich mit dem Arbeitsrecht des gewöhnlichen Arbeitsortes ist.

Die Regelungen innerhalb der EU sind aufgrund der europäischen Richtlinien sehr ähnlich. Es gibt aber immer unterschiedliche Detailregelungen, die durchaus zwingend sein können. So sind die einzelnen Länder frei, die Form der seit 2019 EU-weit zwingenden Arbeitszeiterfassung zu bestimmen. Vorab muss deshalb auch bei einer Arbeitsaufnahme innerhalb der EU geprüft werden, welche Regeln nach dem lokalen ausländischen Recht zwingend sind. Damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber den rechtlichen Rahmen bewusst zur Kenntnis nehmen, sollten die zwingenden lokalen Regeln ausnahmslos in die Ergänzung des deutschen Arbeitsvertrages mit aufgenommen werden.

Stets geht es also nicht nur darum, abstrakt die Erlaubnis zu einer Arbeitsaufnahme in dem jeweiligen ausländischen Staat einzuholen, sondern sich vorab über die zwingenden Regeln zu informieren, die auch bei einer ausländischen Tätigkeit für einen deutschen Arbeitgeber zu berücksichtigen sind.

SOZIALVERSICHERUNG

Auch die Sozialversicherung will geklärt sein

Im Bereich der Sozialversicherung drohen Probleme wie eine unnötige Doppelversicherung oder gar ein fehlender Versicherungsschutz. Um solche Probleme zu vermeiden, sollte man sich vorher informieren. So hat Deutschland außerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie der Schweiz eine Reihe von Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten abgeschlossen. Eine Übersicht dieser Abkommen kann online beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingesehen werden. Ist ein Arbeitsaufenthalt in einem Staat ohne ein derartiges Abkommen geplant, so sollte man sich auf jeden Fall vorab über die jeweilige Rechtslage informieren.

In der EU ist das Beschäftigungsland entscheidend

Innerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz ist die sozialversicherungsrechtliche Regelung bei Arbeit im Ausland vereinheitlicht. Maßgeblich ist hier die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 der Europäischen Union von 2004. Diese legt fest: Arbeitnehmer sind in dem Mitgliedsstaat, in welchem sie tatsächlich ihre Tätigkeit ausüben, sozialversicherungspflichtig.

Sollte jedoch ein Arbeitnehmer nun vorübergehend von seinem Arbeitgeber zur Arbeit in die Schweiz oder das EU- oder EWR-Ausland entsandt werden, so sieht Art. 12 VO (EG) 883/04 eine Ausnahme vor. Bei einer Entsendung von bis zu 24 Monate ändert sich die Sozialversicherungspflicht nicht. Jedoch greift diese Ausnahme nicht bei Auslandseinsätzen - auch zum mobilen Arbeiten - die auf Wunsch des Arbeitnehmers zustande kommen. Wenn vorrangig aus privaten Gründen und nicht auf Anordnung des Arbeitgebers im Ausland gearbeitet wird, liegt keine Entsendung vor!

Praktischer Fall 1: Die 30-jährige Ingenieurin I macht 3 Wochen Urlaub in Spanien und arbeitet alle 2 Tage weisungsgemäß jeweils eine Stunde die nötigsten E-Mails ab. Sie verliebt sich und will zunächst sechs Monate in Spanien bleiben und dafür dann seine 35 Stunden in der Woche mobil arbeiten. Ohne wirksame Entsendungsvereinbarung gilt spanisches Recht.

Praktischer Fall 2: Der 30-jährige Programmierer P macht 3 Wochen Heimaturlaub bei seinen Eltern in Italien. Er arbeitet alle 2 Tage weisungsgemäß jeweils eine Stunde die nötigsten E-Mails ab. Seine Eltern erleiden bei einem Verkehrsunfall schwere Verletzungen und bedürfen mindestens für die nächsten Monate seiner Unterstützung. P möchte zunächst sechs Monate in Italien bleiben und dafür dann seine 35 Stunden in der Woche mobil arbeiten. Ohne wirksame Entsendungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber gilt italienisches Recht.

Im Fall der dauerhaften Ausübung einer Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten fragt Art. 13 VO (EG) 883/04 wieder nach dem Ort, an dem der wesentliche Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Wird ein wesentlicher Teil der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Wohnmitgliedsstaat ausgeübt oder ist der Arbeitnehmer bei verschiedenen Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten beschäftigt, so ist der Arbeitnehmer im Sozialversicherungssystem des Wohnmitgliedsstaates versicherungspflichtig. Übt ein Arbeitnehmer nur einen unwesentlichen Teil seiner Tätigkeit in seinem Wohnmitgliedsstaat aus, so ist er in dem Staat, in welchem sein Arbeitgeber seinen Unternehmenssitz hat, sozialversicherungspflichtig.

STEUERRECHT

Fast immer eine ausführliche Prüfung des Einzelfalls nötig

Auch im Steuerrecht ist die Frage nach dem Tätigkeitsort von entscheidender Bedeutung. In Deutschland ist ein Arbeitnehmer ge-

mäß § 1 Abs. 1 EStG nicht mehr einkommenssteuerpflichtig, wenn sein Wohnsitz oder der Ort seines gewöhnlichen Aufenthalts nicht mehr in Deutschland liegt. In § 9 AO wird der gewöhnliche Aufenthalt als ein zeitlich zusammenhängender Aufenthalt von mehr als sechs Monaten Dauer definiert. Wobei kurzfristige Unterbrechungen unberücksichtigt bleiben.

Grundsätzlich müssen im Steuerrecht immer die Regelungen sowohl des Landes, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, als auch die des Landes, in dem der Arbeitsaufenthalt stattfindet, beachtet werden. Falls zwischen den beiden Ländern ein Doppelbesteuerungsabkommen besteht, so ist jenes natürlich auch zu beachten. Häufig stehen bei einem bestehenden Doppelsteuerabkommen bei nichtselbständiger Beschäftigung die Lohnsteuern dem Staat zu, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. In der EU wird es wieder etwas einfacher, hier ist schon meistens durch bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen geregelt, dass Arbeitnehmer nur im Land, in dem sie ihren Wohnsitz haben, steuerpflichtig sind.

Falls es noch kein Doppelbesteuerungsabkommen zwischen dem Aufenthaltsstaat und Deutschland gibt, so kann unter Umständen nach § 34c EStG die ausländische Steuer mit der deutschen Steu-

Arbeit für einen deutschen Arbeitgeber erbracht wird, immer sind auch die Regelungen und Vorgaben der DSGVO zu beachten. So muss auch bei mobiler Arbeit im Ausland gewährleistet sein, dass Daten und Unterlagen vor der Einsichtnahme durch Dritte geschützt sind. Hier kann es je nach Aufenthaltsland eventuell zu Problemen oder Einschränkungen kommen. In der Regel unproblematisch ist ein Aufenthalt in Ländern, in denen die DSGVO gilt, also in der EU und dem EWR, sowie in Ländern mit einem Angemessenheitsbeschluss nach Art. 45 DSGVO.

Einzelfallprüfung immer erforderlich

Trotz all den hier angeschnittenen Rechtsfragen ist vor allem eines deutlich geworden: Mobile Arbeit aus dem Ausland ist zwar nicht einfach geregelt, aber prinzipiell ist sie in den meisten Fällen möglich. Stets ist eine Einzelfallprüfung erforderlich, damit die deutschen, wie auch die ausländischen Gesetze eingehalten werden können. Die zwingend zu beachtenden Regeln sollten in einer schriftlichen Ergänzung zum Arbeitsvertrag benannt werden.

Kein Anspruch auf mobile Arbeit aus dem Ausland

Wichtig ist aber in jedem Fall die Haltung des Arbeitgebers. Wenn

Wichtig ist aber in jedem Fall die Haltung
des Arbeitgebers - besonders aufgrund
der Gefahr der ungewollten Gründung
einer Betriebsstätte im Ausland...

erlast verrechnet werden. Generell gilt aber – wie bei allen hier genannten Punkten - man muss sich immer im Einzelfall informieren und am besten von einem Experten beraten lassen. Wichtig ist vor allem abzuklären, ob ein Doppelsteuerabkommen vorliegt und was dieses vorsieht. Das Bundesfinanzministeriums bietet hierzu auf seiner Webseite eine Übersicht der Staaten, mit denen Deutschland ein bilaterales Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen hat.

DATENSCHUTZ

Die DSGVO ist auch im Ausland von Relevanz

Ein weiteres Hindernis für mobiles Arbeiten aus dem Ausland kann unter Umständen der Datenschutz sein. Denn egal wo die mobile

dieser zum Beispiel aufgrund der Gefahr der ungewollten Gründung einer Betriebsstätte im Ausland dem Projekt kritisch gegenüber eingestellt ist, wird es sehr schwer. Einen generellen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit, geschweige denn auf mobile Arbeit aus dem Ausland, gibt es derzeit in Deutschland noch nicht.

Wenn man kurzfristig oder dauerhaft im Ausland mobil arbeiten möchte, ist es daher stets ratsam, das Thema mit dem Betriebsrat seines Vertrauens zu besprechen. Die Betriebsräte vor Ort vermitteln im Unternehmen und nehmen sich der Sorgen und Anliegen der Arbeitnehmer an. ■

KONFLIKTMANAGEMENT - WENN KONFLIKTE IN DEN ABGRUND FÜHREN

UND ES GIBT IHN DOCH, DEN UNTERSCHIED!

Differenzen und Konflikte begegnen uns allgegenwärtig und sind Teil des Menschseins. Entgrenzen diese jedoch, wird durch die streitenden Konfliktparteien nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch dem Unternehmen ein erheblicher Schaden zugefügt. Dabei nehmen Frauen verbale Attacken und das Streben nach Dominanz vor dem „Bruch“ der Parteien als belastender wahr als ihre männlichen Kollegen. Das CGM-Frauen Netzwerk „Connected Women at Work“ hilft Betroffenen dabei, sich für den Umgang mit Konflikten zu stärken und Auswege zu finden.

Seit den 1980er erklärt uns der österreichische Konfliktforscher Friedrich Glasl unermüdlich, wie wir Konflikte erkennen, einordnen und wenn möglich friedlich beilegen können. Konflikte teilt Glasl in drei Ebenen mit jeweils 3 Eskalationsstufen ein. So beschreibt er wie Konflikte immer mehr in den Abgrund führen. Auf der ersten Ebene bis zur Schwelle zur 4. Stufe hin, gibt es noch für beide Parteien die Chance als Gewinner (Win-Win) den Konflikt zu befrieden. Danach passieren die Konfliktparteien die sogenannte „**Grenze zur Selbsthilfe**“.

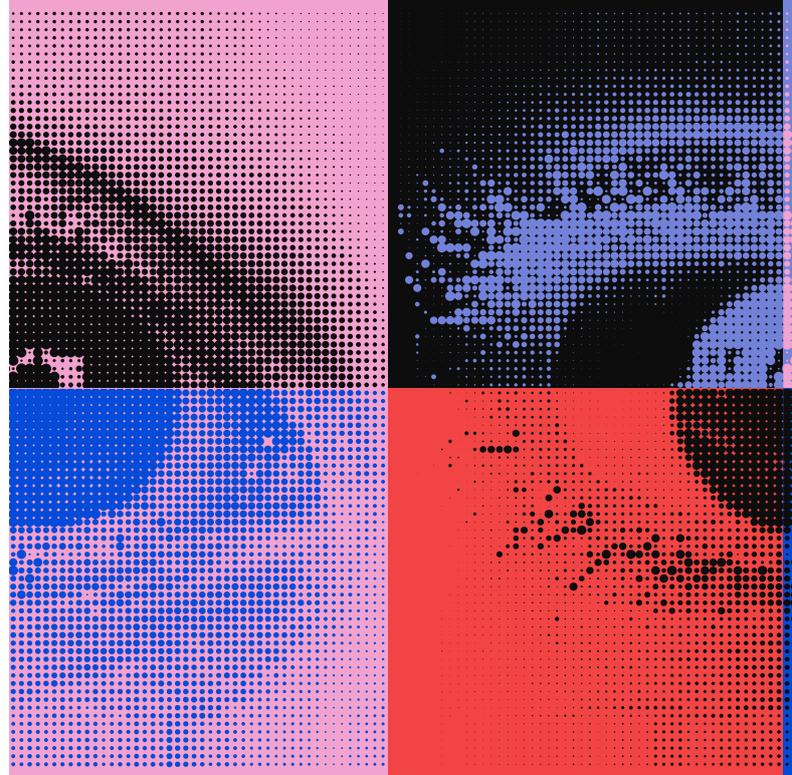
Ab dieser Grenze gibt auch einen **Verlierer** und die Konfliktparteien können nicht mehr aus eigener Kraft den Konflikt beilegen (Win-Lose). Im besten Fall, kann hier noch die sogenannte „Nachbarschaftshilfe“ einspringen. Unbeteiligte, neutrale Personen aus dem Umfeld der Konfliktparteien müssten in diesem Fall ein Ausweg aus dem Konflikt aufzeigen. Ansonsten benötigt die Konfliktparteien externe professionelle Prozessberatung. Falls sogar bereits **Drohstrategien** im Konfliktgang und gäbe sind, bedarf es wahrscheinlich einer externen systemtherapeutischen Prozessbegleitung bzw. Mediation, um den Konflikt befrieden zu können.

Richtig wüst geht es ab der 7. Eskalationsstufe zu, die „Begrenzte Vernichtungsschläge“ heißt. Ab dieser Stufe gibt es nur noch Verlierer (Lose-Lose). Hier bedarf es Maßnahmen wie Schiedsverfahren oder Machteingriffe, um den Konflikt beizulegen. Konflikte ab dieser Stufe sind sehr toxisch und können bis in die Insolvenz des Unternehmens eskalieren. Die Konfliktparteien streiten auf der letzten Stufe „bis in den gemeinsamen Abgrund“. Dies kann sogar so weit gehen, bis zum Beispiel das eigene Häuschen für die Prozesskosten verkauft werden muss. Alles schon vorgekommen.

Die Schwellen als entscheidende Wendepunkte im Konfliktverlauf. Ein Konflikt eskaliert nicht schleichend, sondern springt von Stufe zu Stufe dem Abgrund entgegen. Die Kooperation, die das Wort als wichtigstes Mittel in der Auseinandersetzung sieht, tritt zum Beispiel mit dem Überschreiten der Schwelle zur dritten Eskalationsstufe „Taten statt Worte“ hinter dem Konkurrenzverhalten zurück. Drohgebärden und Taten dominieren ab jetzt zusammen mit einem zunehmenden „Verbalradikalismus“ den Konflikt. Die Konfliktparteien sehen nicht mehr das Heil in der Kommunikation, sondern in einseitigen Aktionen, um die Gegenpartei für ihren Standpunkt zu gewinnen. Der Weg zurück wird nun immer schwieriger. Im Verlauf der dritten Stufe kommt es dann zu einem Bruch der Parteien.

Es gibt eine unterschiedliche Wahrnehmung

Die empirischen Forschungsprojekte von Glasl zeigen nun auf, dass es einen Unterschied bei Frauen und Männern in der Wahrnehmung gibt.



Worum geht es da konkret?

Auf der zweiten Eskalationsstufe „Debatte, Polemik“ versuchen die Parteien trotz extremer, unbeherrschter Äußerungen, immer noch die Balance zwischen einer kooperativen und der konkurrierenden Einstellung zur Gegenpartei zu erhalten. Sie versuchen, dass die Gegenpartei ihr Interesse an einer Aufrechterhaltung der Beziehungen und an der gegenseitigen Auseinandersetzung nicht verliert. Die Kommunikation ist durch einen sogenannten „Verbalradikalismus“ geprägt, in dem die Redner auf rhetorische Tricks zurückgreifen, um eine Zustimmung für ihre Standpunkte zu erhalten. Das ist ein indirektes Manipulieren der Gefühle der anderen Partei. Die **Kernfrage** des Konflikts auf dieser Stufe ist, „Welches ist der bessere Standpunkt, und wer vertritt seinen Standpunkt besser?“ Unschwerwiegend kommt dabei das Gefühl der Revanche auf.

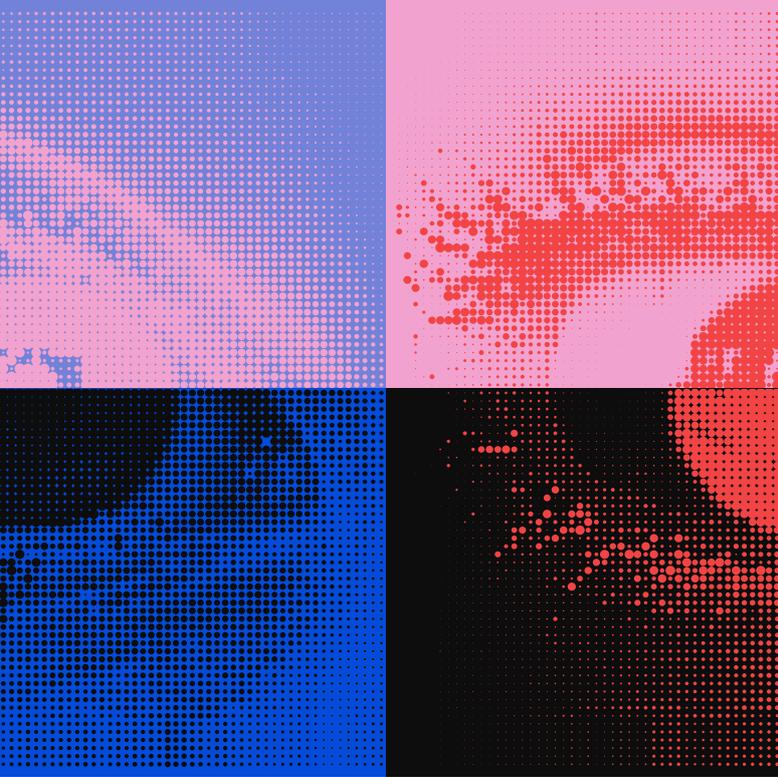


Entscheidender Wechsel auf die 3. Stufe

Der Konflikt eskaliert auf die dritte Stufe „Taten statt Worte“, sobald eine der Parteien meint, der anderen das Recht auf Erwiderung und Rechtfertigung abzusprechen. Die Schwelle wird dann durch bewusst provozierte oder unbeherrschte Aktionen überschritten und der Konflikt verändert sich deutlich.

Doch wie wird die Schwelle zur dritten Eskalationsstufe erlebt? Mit einer Angst vor Intensivierung. Denn nun wird nicht mehr debattiert und polemisiert, um den anderen zu einer Änderung seines Standpunktes zu bewegen. Dies geschieht nun nur um „post-factum“, also im Nachhinein, diesen anzugreifen und dabei das eigene Handeln zu rechtfertigen. Wird die dritte Stufe passiert, endet mit der Schwelle zur vierten Stufe „Images und Koalitionen“ die Möglichkeit zur Selbsthilfe.





wahrgenommen wird. Zudem erlebt beim Mobbing eine einzelne Person die Anfeindungen einer Gruppe.

Eine weitere Frage ist, wie können Konzepte wie der „Dialog mit den eigenen Gefühlen“ Frauen darin unterstützen, in kritischen Situationen ihrer besonderen Sensibilität in der Wahrnehmung von verbaler Abwertung und von Überlegenheitsstreben zu vertrauen und besonnen zu handeln.

Konflikte in Entwicklungshelfer wandeln

Das Rüstzeug für unsere eigene **Konfliktfähigkeit** sind neben einer geschulten Wahrnehmungsfähigkeit für soziale Symptome auch eine gute Urteils- und Handlungsfähigkeit. Auf diese Weise kann man Konflikte möglichst früh erkennen und befrieden. Wenn dies gelingt, kann ein Konflikt eventuell sogar nützlich werden. So können nach Glasl durch eine konstruktive Konfliktbearbeitung, wenn auch erstmal ungebetenen, Konflikte zu wichtigen **Entwicklungshelfern** werden. ■

[so]

Angst als treibender Faktor

Die Grenze zur Selbsthilfe wird passiert und Angst wird jetzt zu einem treibenden Faktor. Denn sowie eine Partei befürchtet, dass ihr eigenes Image in Gefahr geraten kann, versucht diese voraus-eilend den Konflikt auf ihre Umgebung zu übertragen. Auch werden Mitarbeitende aus dem direkten Umfeld in die soziale Arena mit hineingezogen. Man will der Gegenpartei einen Schritt voraus sein, ehe diese eventuell das eigene Image beschädigt. Das treibt den **Zirkelprozess der Eskalation** weiter an. Das Image und die Koalition sind die beherrschenden Themen auf der vierten Eskalationsstufe, ab der es nur noch darum geht, wer gewinnt und wer verliert. Wahrheit gegen Lüge. Doch muss es so weit kommen?

Konfliktmanagement ist ein Frauenthema!

Solange sich die Konflikte in den ersten drei Eskalationsstufen bewegen, können beide Parteien als Gewinner aus diesem Konflikt aussteigen. Friedrich Glasl weist nun auf die die Ergebnisse seiner empirischen Forschungsprojekte hin. Diese zeigen auf, dass Frauen auf der zweiten Eskalationsstufe „Debatte, Polemik“ das **verbale Abwerten der Sachargumente** und das **Streben nach Überlegenheit** schlimmer erleben als Männer. Auch das Überschreiten der Schwelle zur dritten Eskalationsstufe „Taten statt Worte“ wird von Frauen dramatischer empfunden. Frauen verfügen in diesen Situationen häufig über eine größere Sensibilität!

Damit ist Konfliktmanagement auch ein Frauenthema, dem sich das CGM Frauennetzwerk zuwenden möchte. Wir stellen uns die Fragen, wie können wir mit diesen Belastungen besser umgehen? Zumal die Konfliktmechanismen und -dynamiken **auch beim Mobbing auftreten**. Mobbing unterscheidet sich dadurch, dass hier ein kalter, verdeckter Konflikt vorliegt, der erst sehr spät auf der dritten Konfliktstufe „Taten statt Worte“



Signale, die Unternehmen in eine höhere Konfliktfestigkeit lotsen können!

Worauf können Betriebsratsmitglieder achten, um Mitarbeitende im Unternehmen vor eskalierenden Konflikten besser zu schützen?

Das **Signalverfahren** nach Glasl hilft, die ersten Anzeichen von Spannungen und Reibungen sichtbar zu machen und weiterzuleiten, um die **Konfliktfestigkeit** von Organisationen zu verbessern.

Die Befragungen können schriftlich erfolgen durch:

- **Mitarbeiterbefragungen** zum Klima, zu den Vertrauensbeziehungen untereinander und zu Vorgesetzten, zur Identifikation mit den Anliegen des Unternehmens etc.
- **Beschwerdebrieffächern**
- **Heiß-kalt Landkarten.** Die Befragten malen anonym in das Organisationschema mit roten Farben die Zonen beginnender heißer Konflikte und mit blauen Farben, wo sich „Kältezonen“ im Betrieb bilden.
- **Fitness-Checks** (Gesunden-Untersuchungen zur Vorbeugung) mit denen die Organisation ganzheitlich auf Problemzonen abgetastet wird (Glasl, Kalcher, Piber 2020).
- **Systematische Auswertungen** des betrieblichen Zahlenmaterials zu Krankenstand, Abwesenheiten, Fluktuationen, Kündigungen etc.
- **Vorausschauende Problemsammlungen.** Diese richten ihr Interesse auf mögliche Spannungsfelder, die durch vorhersehbare Veränderungen im Umfeld der Organisation auftreten können.

EMPFOHLENE TAGESORDNUNG DES 19. ORDENTLICHEN BUNDESGEWERKSCHAFTSTAGES

Freitag, 21. Oktober 2023

Ab 09:00 Uhr

Ausgabe der Tagungsunterlagen

Eröffnung und Begrüßung

Grußworte

Festvortrag

Ehrungen

Ende des öffentlichen Teils

ab 10.30 Uhr

Mittagessen

12:30 Uhr

Formalien:

- Wahl des Präsidiums

- Annahme der Tagesordnung

- Annahme der Geschäftsordnung

- Wahl der Mandatsprüfungskommission

- Wahl der Stimmzählkommission

Geschäftsbericht

Bericht Schiedsgericht

Bericht der Kassenprüfer

Aussprache

Entlastung des Hauptvorstandes

13:30 Uhr

Kaffeepause

15:00 Uhr

Neuwahlen

Antragsberatung während der Stimmauszählung

ca. 15:15 Uhr

Abschluss des ersten Tages

19:00 Uhr

Gemeinsames Abendessen

19:30 Uhr

ab 20:30 Uhr

Ausklang des Tages in der Tanzbar

Samstag, 21. Oktober 2023

09:00 Uhr

(Leit-)Antragsberatung

10:30 Uhr

Kaffeepause

11:00 Uhr

Fortsetzung der Antragsberatung

13:00 Uhr

Mittagessen

14:00 Uhr

Fortsetzung der Antragsberatung

ca 15:30

Ende des Bundesgewerkschaftstages und Verabschiedung

BGT 2023

TAGESORDNUNG



Die Gewinner der „Werber des Jahres“-Aktion 2022

Gewinner

Einkaufs- oder Reisegutschein
im Wert von 600 €

Hasan Ciy



Gewinner

Einkaufsgutschein
im Wert von 150 €

Josef Kölbl

Gewinner

Einkaufsgutschein
im Wert von 300 €

Tacettin Dündar

Unsere Gewinner der Plätze 4 - 26

jeweils ein Einkaufsgutschein
im Wert von 20 €

- 4. Platz: Ricardo Roche
- 5. Platz: Peter Groß
- 6. Platz: Georg Franczak
- 7. Platz: Philippe Muller
- 8. Platz: Jochen Baitis
- 9. Platz: Matthias Beuerlein
- 10. Platz: Andre Courte

CGM -
USB-Stick

- 11. Platz: Mahmut Toprak
- 12. Platz: Ozren Vrsaljko
- 13. Platz: Koray Ayna
- 14. Platz: Michael Fuchs

Angaben ohne Gewähr

Danke an alle unsere Mitglieder, die Neumitglieder geworben haben!
Alle Preisträger wurden auf dem Postweg informiert.

eAU

SELBSTSTÄNDIG IST DER CHEF!

Zu Beginn des Jahres 2023 ändert sich mit der für Arbeitgeber verpflichtenden Einführung eines neuen Meldeverfahrens zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) auch für Arbeitnehmer der Meldeweg einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die bisherige gelbe Bescheinigung in Papierform hat ausgedient.

Ab dem 1. Januar 2023 bricht für gesetzlich Krankenversicherte gefühlt eine neue Zeitrechnung an. Die alte, gelbe Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird für sie im Arbeitsleben wegfallen. Denn mit Beginn des neuen Jahres wird das Meldeverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) für Arbeitgeber verpflichtend. Doch was bedeutet das für dich als Arbeitnehmer?

Rechtlich ändert sich zunächst wenig

Der Arbeitnehmer ist weiterhin nach §5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen. Auch ist er weiterhin verpflichtet, spätestens ab dem vierten Tag seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Auch sind Arbeitgeber weiterhin nach §5 EntgFG schon ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit einzufordern.

In der Praxis bedeutet das, du musst im Fall einer Arbeitsunfähigkeit wie gewohnt deinem Arbeitgeber unverzüglich deine Arbeitsunfähigkeit melden und diese dann spätestens am dritten Tag durch einen Arztbesuch feststellen lassen. Neu ist nun aber, dass es hier nach dem Arztbesuch für dich aufhört. In Zukunft müssen sich bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern die Arbeitgeber selbst um den Erhalt der beim Arztbesuch ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kümmern. Dies gilt auch bei der derzeit noch möglichen Krankschreibung per Telefon.

Ein Vorteil nur für gesetzlich Versicherte

Achtung dieser Vorteil gilt jedoch nur für bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherten Arbeitnehmer! Privatversicherte Arbeitnehmer erhalten weiterhin zum Nachweis ihre Arbeitsunfähigkeit eine Papier Bescheinigung. Diese müssen sie auch weiterhin selbstständig bei ihrem Arbeitgeber abgeben.

Bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern hingegen greift die neue Regelung sogar schon, wenn sie auch nur in einem Minijob beschäftigt sind. Hierzu müssen in Zukunft Arbeitgeber in ihren Personalunterlagen auch bei Minijobbern die Krankenkassenversicherung erfassen.

Was tun, wenn die eAU nicht ankommt

Wenn es Probleme gibt und dein Chef die Info bekommt, dass keine eAU vorliegt, du aber ihm die Arbeitsunfähigkeit gemeldet hast und schon beim Arzt gewesen bist, kannst du ruhig bleiben. Grundsätzlich ist das nun erstmal das Problem deines Chefs. Wenn du ihm die Arbeitsunfähigkeit gemeldet hast und beim Arzt gewesen bist, hat sich dein Arbeitgeber um den Erhalt des Nachweises der Arbeitsunfähigkeit zu kümmern.

Entscheidend ist für dich als Arbeitnehmer nur der Tag des Arztbesuchs und die Erstellung der eAU, nicht mehr wann dein Arbeitgeber den Nachweis abrufen und erhält. Du kannst aber auch mal nachfragen, ob dein Chef die Abruffristen richtig beachtet hat. Vielleicht war dein Chef zu früh dran. So empfiehlt zum Beispiel der GKV-Spitzenverband Arbeitgebern frühestens den Abruf einen Tag nachdem der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit gemeldet hat.

Zur Sicherheit erhalten Arbeitnehmer übrigens weiterhin noch eine ärztliche Bescheinigung in Papierform, welche Ihnen die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Diese Bescheinigung aus Papier hat jedoch gesetzlich nur noch die Rolle eines Beweismittels und ist nicht mehr selbst der Nachweis. Aber gut aufbewahren, denn so ein Beweismittel kann in einem Fall, wie oben sicherlich ganz hilfreich sein.

Für den Arbeitgeber gibt es keine Sammelbestellungen

Übrigens, ein regelmäßiger oder gar pauschaler Abruf der eAU-Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber ist verboten. Der Arbeitgeber kann nur individuell für den jeweils einzelnen Arbeitnehmer die Bescheinigung - sowohl die erste als auch weitere Folgebescheinigungen - anfordern.

Generell gilt, falls du Fragen oder Probleme im Krankheitsfall hast und Unterstützung brauchst, wende dich vertrauensvoll an deinen Betriebsrat. ■

[dh]

Die alte AU-Bescheinigung in Papierform hat ab 2023 ausgedient!

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
 Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

FACHKRÄFTEMANGEL UND RENTENEINTRITTSALTER

SPÄTE RENTE IST KEINE LÖSUNG FÜR DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels will die Bundesregierung das Renteneintrittsalter nach hinten verschieben - das hält der CGM-Bundesvorsitzende Reiner Jahns für den falschen Weg. Auch den Überlegungen des Koalitionspartners FDP und der Vorsitzenden der Wirtschaftsweisen erteilt der CGM-Bundesvorsitzende eine klare Absage.

Der CGM-Bundesvorsitzende Reiner Jahns hält die Überlegungen des Bundeskanzlers, durch ein höheres Renteneintrittsalter den Fachkräftemangel zu bekämpfen, für nicht zielführend.

„Die Bekämpfung des Fachkräftemangels wird nicht über das Aufschieben des Renteneintritts gelingen.“, so der CGM-Bundesvorsitzende. „Ja, das staatliche Rentensystem braucht in Deutschland unbedingt eine Reform. Aber diese Reform muss zunächst das Wohl der Rentnerinnen und Rentner und die Bezahlbarkeit der Rente im Blick haben. Der Fachkräftemangel ist auf andere Arten, wie zum Beispiel durch ein gelungenes Einwanderungsgesetz, zu lösen. Eine Anhebung des Renteneintrittsalters könnte hier nur verzögernd wirken, aber nicht das Problem beseitigen.“

Überlegungen des Koalitionspartners FDP, eines flexiblen Renteneintritts nach skandinavischem Modell, sieht der CGM-Bundesvorsitzende ebenso kritisch. „Das bedeutet in der Praxis für die Leute doch immer hohe Rentenkürzungen. Aber diese können sich gerade Personen mit kleinen und mittleren Renten kaum leisten. Es darf keine Frage des Geldbeutels sein, ob man sich einen früheren Renteneintritt leisten kann. Wenn jemand schlicht aus finanziellen Gründen genötigt ist, später in Rente zu gehen, ist das keine Selbstbestimmung.“

Von den Plänen der Vorsitzenden der Wirtschaftsweisen, Monika Schnitzer, den Renteneintritt an die Lebenserwartung zu koppeln, hält der Bundesvorsitzende wenig. „Mit einer höheren Lebenserwartung geht nicht immer auch gleich eine längere körperliche Leistungsfähigkeit einher. Gerade in körperlich anstrengenden Berufen ist solch eine Koppelung realitätsfern. Außerdem ist die individuelle Lebenserwartung in Deutschland immer noch viel zu stark vom sozialen Status abhängig. Eine Koppelung von Renteneintrittsalter und Lebenserwartung ist unsozial.“

Eine Rentenreform kann nach Ansicht des CGM-Bundesvorsitzenden nicht das Problem des Fachkräftemangels lösen. Die Ampelkoalition wäre gut beraten, nach anderen Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

„Die Rente darf nicht als Instrument missbraucht werden, um Menschen an Beschäftigungsverhältnisse zu binden, die sie aus Alters- und Gesundheitsgründen längst beenden müssten.“, sagt der CGM-Bundesvorsitzende

[dh]

CG

wün

frohe Ö



GM

nscht

Ostern!



Persönlich. Menschlich. Nah.

CGM RHEINLAND-PFALZ

VERABSCHIEDUNG VON RICHARD NEUFANG

Nach 32 Jahren im Dienst der CGM verlässt uns der Kollege Richard Neufang Ende Januar 2023 in seinen wohlverdienten Ruhestand. Als der aktuell am längsten für die CGM arbeitende Geschäftsführer verlässt uns der Kollege Neufang aus dem hauptamtlichen Dienst und hinterlässt eine große Lücke. Elmar König aus Rüsselsheim tritt in die großen Fußstapfen. Seit Januar ist er für Rheinland-Pfalz zuständig.

Die letzte Sitzung des Landesvorstands in Rheinland-Pfalz in 2022 nutzten der Bundesvorsitzende Reiner Jahns und der Betriebsratsvorsitzenden Karsten Ristow, um den Kollegen Richard Neufang zu verabschieden.

Der Landesvorsitzende Dieter Wünstel beendete seine Sitzung des Landesvorstands am Freitagmittag, als der Bundesvorsitzende Reiner Jahns, die stellvertretende Bundesvorsitzende Tatjana Röder und der Betriebsratsvorsitzende Karsten Ristow in der Arbeitskammer des Saarlands in Kirkel ankamen. Auf Einladung des Landesvorsitzenden Dieter Wünstel waren sie nach Kirkel gekommen, um gemeinsam mit dem Landesvorstand Richard Neufang gebührend zu verabschieden. In seiner Abschiedsrede spannte der Landesvorsitzende Wünstel einen Bogen von der Ausbildung des Kollegen Neufang über seine ersten Schritte als Geschäftsführer einer Gewerkschaft bis hin in die aktuelle Zeit der letzten Jahre.

Auch Reiner Jahns bedankte sich für die geleistete Arbeit für die CGM und betonte die lange Zeit, in der der Kollege Neufang Teil der CGM war. Karsten Ristow überbrachte die Grüße der Kolleginnen und Kollegen aus dem Hauptamt. Jahns und Ristow übergaben einen Präsentkorb. Ristow erinnerte an die auf der Mitarbeiterkonferenz bereits angekündigte Verabschiedung, die nun zum Jahresende hier in Kirkel anstand.

Auch die Vertreter der einzelnen Betriebsgruppen im Landesvorstand ließen es sich nicht nehmen ihren Geschäftsführer für seine gute Arbeit zu danken und mitgebrachte Geschenke zu übergeben. ■

[kr]



v.l. Richard Neufang; Reiner Jahns, Karsten Ristow

NEUJAHRSEMPFANG CGB

HERAUSFORDERUNGSFLU(CHT)

Am 21. Januar 2023 lud der CGB zum Neujahrsempfang in Dillingen ein. In der gut besuchten Dillinger Stadthalle trafen sich viele CGBler und Gäste. Als Redner traten auf: die erste Vizepräsidentin des saarländischen Landtages, Dagmar Heib, der Bürgermeister der Stadt Dillingen, Franz-Josef Berg, vom Verband Metall- und Elektroindustrie Martin Schlechter, von der Verbraucherzentrale Saar Martin Nicolay, vom Katholischen Büro des Saarlandes Katja Göbel, sowie der CGB-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen. Musikalisch umrahmt wurde die Veranstaltung von Rolf Mayer. ■

[dh]



CGM BUND

TREFFEN MIT FRIEDRICH MERZ

Am 11. Januar 2023 lud die CDU zur Betriebsrätekonferenz ins Konrad Adenauer Haus nach Berlin. Auch die CGM nahm mit vielen Vertretern, darunter auch dem Bundesvorsitzenden Reiner Jahns, an der Konferenz teil. ■

[dh]



CGM NORDRHEIN WETFALEN

BEZIRKSTAG NIEDERRHEIN AM 28. JANUAR 2023

Am 28. Januar 2023 fand der Bezirkstag Niederrhein im Mercure Hotel Duisburg statt. Mit mehrheitlich abgegebenen Stimmen wurde der Kollege Onofrio Virciglio erneut zum Bezirksvorsitzenden gewählt. Als Stellvertreter wurden Johannes Hupp und Jochen Baitis gewählt.



Der neue Vorstand Bezirk Niederrhein von links: Andreas Austen (Beisitzer), Hubert Olesch (Beisitzer), Johannes Hupp (stellv. Vorsitzender), Jochen Baitis (stellv. Vorsitzender), Gaetano Antinoro (Kassierer), Hakan Kirmizigül (Beisitzer), Merve Kapar (Schriftführerin), Klaus Kudnick (Beisitzer), Onofrio Virciglio (Bezirksvorsitzender)

Wir wünschen ihnen weiterhin gutes Gelingen für die neue Amtszeit und bedanken uns für die gute Zusammenarbeit!

[mk]

CGM NORDRHEIN WETFALEN

BEZIRKSTAG RUHR AM 14. JANUAR 2023

Am 14. Januar 2023 fand der Bezirkstag Ruhr statt. Als Vorsitzender wurde Sedat Tatoglu gewählt. Als Stellvertreter amtieren Peter Teutenberg und Georg Nienhaus.

Wir wünschen dem neuen Bezirksvorstand eine erfolgreiche Amtsperiode!

[mk]



Ehrung des Kollegen Peter Teutenberg (links) durch den CGM-Landesvorsitzenden Bernhard Cwiklinski (rechts) zur 25-jähriger Mitgliedschaft.

CGM HESSEN

BEZIRKSTAG FAND IN BAYERN STATT

Diesmal fand der Gewerkschaftstag des Bezirks Rhein-Main im bayerischen (!) Alzenau am 25. November 2022 statt. Das Hotel war so angenehm, dass der Landesgewerkschaftstag dort ebenfalls stattfinden wird.

Für 50 Jahre Mitgliedschaft wurden Otto Staub und Hillibert Schreiner geehrt. Alter und neuer Bezirksvorsitzender ist Marcel Brockmann. Im Amt bestätigt wurden Otto Staub als Stellvertreter, unser Ehrenträger Dietmar Gach als Kassierer und Schriftführer, sowie Hillibert Schreiner als Beisitzer. Zum weiteren Beisitzenden wurde erstmals Christof Ellinghaus gewählt. ■

[ek]



Teilnehmer des Bezirkstags

CGM HESSEN

BEZIRKSTAG MAIN-TAUNUS

Der Bezirkstag Main-Taunus fand am 26. November 2022 in Rüsselsheim statt. Alter und neuer Bezirksvorsitzender ist Gerd Zimmermann. Im Amt bestätigt wurden Justin Kwoczalla als 1. Stellvertreter, Tobias Hellbauer als Kassierer und Hasan Kurt als Schriftführer. Neuer 2. Stellvertreter wurde Hartmut Weyell. Als Beisitzer wurden im Amt bestätigt Karl Hans Jacobi und Gerold Martin. Neue Besitzer sind Thomas Roth und Torsten Jennewein. Auch Nicht-Opelaner sind dabei. ■

[ek]



Neuer Vorstand und zwei Geehrte

CGM BAYERN

ARBEITGEBERVERBAND KAROSSE- RIE- UND FAHRZEUGBAU BAYERN LÄDT EIN

Auf Einladung des Arbeitgeberverbands Karosserie- und Fahrzeugbau waren Vertreter der Christlichen Gewerkschaft Metall am Samstag, den 29.10.2022 nach Rotthalmünster zur Firma Hecka GmbH gekommen. Als Gäste des Verbandes konnten die Kollegen die Aussteller auf der Messe besuchen und sich bei diesen informieren und später am offiziellen Teil des Landesverbandstages teilnehmen.

Der Landesinnungsmeister Thomas Schneider begrüßte die Anwesenden Ehrengäste und Gäste auf das Herzlichste. Nach mehreren Grußworten konnte Herr Schneider den Wirtschaftspolitischen Sprecher der Freien Wähler Fraktion im Bayrischen Landtag, Herrn Manfred Eibl, als Festredner der Veranstaltung begrüßen. Herr MdL Eibl war in Vertretung des stellvertretenden Ministerpräsidenten Hubert Aiwanger gekommen und überbrachte herzliche Grüße von Minister Aiwanger.

Nach einem Rückblick auf die letzten Jahre wurde festgestellt, dass vor allem die Coronapandemie die letzten Jahre unserer Wirtschaft und Politik stark bestimmte. Danach kam Herr MdL Eibl schnell auf die aktuellen Probleme der Zeit, die insbesondere mit dem Krieg in der Ukraine begründet waren und als solche einen Konflikt darstellen, welchen wir in Europa überwunden glaubten. Festzustellen, dass Krieg auch im Jahr 2022 noch ein Mittel der Politik in Europa ist, war ein absoluter Schock für unsere Gesellschaft.



Manfred Eibl MdL



v.l. Tomas Schneider, Karsten Ristow, Hans Rieß

Die daraus entstandene Problematik hat Auswirkungen auf alle. Im Bereich der Energieversorgung und der mit dieser verbundenen Energiepreisentwicklung, welche für alle im

Verband vertretenen Betriebe immens wichtig ist, führte Herr MdL Eibl aus, dass die von der Ampelkoalition bisher im Bund auf den Weg gebrachten Maßnahmen bei weitem nicht ausreichend sein werden. Viel mehr, so die Überzeugung von MdL Eibl, wird es weitere finanzielle Anstrengungen brauchen, um den Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine zu begegnen. Von bayrischer Seite werde es in diesem Zusammenhang entsprechende Gelder geben, die auch der Wirtschaft helfen sollen, dass Betriebe entlastet werden. Insbesondere im Bereich Wasserstoff investiert der Freistaat Bayern bis zu 500 Millionen Euro in die Energiezukunft des Landes. Auch im Bereich Geothermie will der Freistaat die Wärmeversorgung voranbringen. Nach einer offenen Fragerunde bedankte sich Herr Schneider für den guten und informationsreichen Vortrag. ■

[kr]

CGM NORDRHEIN WESTFALEN

BESUCH IN DER GESCHÄFTSSTELLE PADERBORN

Bei einem Besuch der Geschäftsstelle in Paderborn trafen der Bundesvorsitzende Reiner Jahns und der Betriebsratsvorsitzende der CGM, Karsten Ristow, am Donnerstag, den 24.11.2022, die Verwaltungsangestellte Annette Nowack.

Der Besuch in Paderborn kam nicht überraschend. Der Bundesvorsitzende Reiner Jahns und der Betriebsratsvorsitzende Karsten Ristow waren nach Paderborn gekommen, um Annette Nowack nach 15 Jahren aktiver Arbeit aus dem hauptamtlichen Beschäftigungsverhältnis der CGM zu verabschieden.

Annette verlässt uns nach 15 Jahren Arbeit für die CGM auf eigenen Wunsch. In den letzten vier Jahren hatte sie sich vor allem mit der Implementierung eines bundesweiten Buchungsprogramms beschäftigt, welches Sie zu einer wichtigen Ansprechpartnerin für alle Kollegen aus dem gesamten Bundesgebiet machte. Annette bleibt nach eigener Aussage der CGM verbunden und versprach, dass es ein Wiedersehen geben würde. Sie möchte aber erst einmal aber zur Ruhe kommen. Hierfür bietet sich die vor uns liegende Advents- und Weihnachtszeit an. Im nächsten Jahr möchte Annette beginnen Europa zu erkunden. Als stolze Besitzerin eines Wohnmobils steht diesem Vorhaben wohl nichts mehr im Weg.

Mit der Übergabe eines Präsentkorbs und einer Grußkarte mit Unterschriften aller hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen verabschiedeten sich dann Reiner Jahns und Karsten Ristow mit den besten Wünschen für die Zukunft. ■

[kr]



v.l. Reiner Jahns, Annette Nowack, Karsten Ristow

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

DIE CGM OSTWÜRTTEMBERG EHRT LANGJÄHRIGE MITGLIEDER

Am 26. November 2022 fand in Schwäbisch Gmünd-Zimmern der Bezirksgewerkschaftstag des CGM-Bezirks Ostwürttemberg statt. Hauptprogrammpunkte der Veranstaltung waren die Neuwahl des Bezirksvorstands, die Wahl der Delegierten für den anstehenden LGT und BGT sowie die Ehrung von verdienten Mitgliedern.

Am 26. November 2022 trafen sich in Schwäbisch Gmünd-Zimmern im großen Saal des Gasthaus Krone die Mitglieder der CGM-Ostwürttemberg zu ihrer Mitgliederversammlung. Der Bezirksvorsitzende Martin Ocker begrüßte die anwesenden Mitglieder und eröffnete die Versammlung. Nach einer Gedenkminute für die Verstorbenen CGM-Kollegen/innen, wurde in mehreren Vorträgen ein Jahresrückblick und die Jahresplanung für das Jahr 2023 vorgestellt. Im Anschluss legte der Kassenprüfer Matthias Heilig seinen Bericht vor, in dessen Folge die Entlastung des Bezirksvorstands vorgeschlagen wurde. Die Entlastung wurde einstimmig angenommen. Die folgenden Neuwahlen führte Ehrenmitglied und Träger der Adam-Stegerwald-Medaille Robert Knöpfle gemeinsam mit dem CGM-Geschäftsführer Jan Meyer durch.

Der neu gewählte CGM-Bezirksvorstand, welcher aus Mitgliedern der vier Kreise Aalen, Heidenheim, Göppingen & Schwäbisch Gmünd besteht, fand volle Zustimmung. Auch konnte man wieder Matthias Heilig und Klaus Hefner als erfahrene Kräfte für das Amt des Kassenprüfers gewinnen. Im Anschluss wurden noch die Delegierten des CGM-Bezirks Ostwürttemberg für die anstehenden CGM-Landes- bzw. Bundesgewerkschaftstage gewählt.

Bei der Ehrung für langjährige Mitgliedschaft konnte man insgesamt elf Kollegen für 25., 40. oder sogar 50-jährige Mitgliedschaft und für ihre Treue zur Gewerkschaft ehren. Zur Ehrung erhielten die Kollegen eine Urkunde samt Ehrennadeln. Außerdem bekamen alle vom alten und neuen Bezirksverantwortlichen Martin Ocker und dem CGM-Geschäftsführer Jan Meyer jeweils ein kleines Präsent überreicht.

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung wurde noch zu einem gemeinsamen Essen eingeladen. Diese

Gelegenheit wurde von den anwesenden CGM-Mitgliedern für zahlreiche angeregte Gespräche und Diskussionen genutzt. ■

[jm]



Verabschiedung von Betriebsrat Walther Heyne auf dem Bezirksgewerkschaftstag v.l. Jan Meyer, Martin Rott, Walther Heyne, Martin Ocker



v.l.: Die Teilnehmer des Bezirkstags

WERBUNG

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

www.cgm-shop.de



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



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



Eine Übersicht über unsere Geschäftsstellen findest du auf

www.cgm.de

oder einfach den QR-Code scannen!



CGM BAYERN

DIE CGM WÄHLT EINEN NEUEN BEZIRKSVORSTAND IN OBERBAYERN

Gerhard Kastner mit überwältigender Mehrheit im Amt bestätigt. Die Mitglieder des Bezirk Verbandes Oberbayern kommen in Ingolstadt zusammen, um ihren Bezirkstag abzuhalten. Mitglieder unterschiedlicher Betriebsgruppen treffen sich im Sportrestaurant TSV Ingolstadt-Nord zum Bezirkstag in Oberbayern 2022.

Der Bezirksvorsitzende Gerhard Kastner begrüßt die Teilnehmer zum Bezirkstag und bedankt sich für das zahlreiche Erscheinen. Die Mitglieder sind zusammengekommen, um die Weichen für die Zukunft neu zu stellen. Nach den Berichten des Bezirksvorsitzenden Gerhard Kastner, des Kassiers Roswitha Brettschneider und der Kassenprüfer wird der Vorstand entlastet. Anschließend wurde der Wahlvorstand gewählt, um die Kolleginnen und Kollegen des neuen Bezirksvorstands wählen zu können. Gerhard Kastner wurde für die nächste vier Jahre als Vorsitzender im Bezirk Oberbayern wiedergewählt. Als Stellvertreter wurden Kinga Szabo und Yusuf Ekinci gewählt und Johann Schuster als Schriftführer bestätigt. Neu im Amt als Kassier ist Bernhard Bauernfeind. Den erweiterten Vorstand ergänzen als Beisitzer Tobias Hildebrand, Robert Hiltl, Maximilian Laudénbach, Michael Trenkler, Stefan Schmid, Ina Röstel, Maximilian Helbig und Dierk Hunger. Zu Kassenprüfern wurden Simon Babel und Walter Lill gewählt.

Wir gratulieren allen Kolleginnen und Kollegen zu ihrer Wahl und wünschen viel Spaß mit der neuen Aufgabe. Allen aus dem Amt scheidenden Kolleginnen und Kollegen sagen wir Dank für das erbrachte Engagement.

Zur Vorbereitung unseres Landesgewerkschaftstag im März 2023 wurden mit der Wahl der Delegierten und Ersatzdelegierten auch hier die Weichen für die Zukunft gestellt. Zum Abschluss wurden noch die Delegierten und Ersatzdelegierten für den Bundesgewerkschaftstag im Oktober 2023 gewählt. Am Ende des offiziellen Teils bedankte sich der alte und neue Bezirksvorsitzende Gerhard Kastner noch einmal für die große Teilnahme und lud zum gemeinsamen Abendessen. Bei einem guten Essen und interessanten Gesprächen klang dann der Bezirkstag 2022 harmonisch aus. ■

[js & kr]



v.l.: Karsten Ristow, Ina Röstel, Kinga Szabo, Helbig Maximilian, Gerhard Kastner, Johann Schuster, Yusuf Ekinci, Bernhard Bauernfeind, Stefan Schmid, Michael Trenkler und Robert Hiltl

CGM BAYERN

DIE MITGLIEDER DES BEZIRK SCHWABENS KOMMEN ZUSAMMEN

Nach vier Jahren kommt der Bezirksverband Schwaben im Lechpark Hotel in Untermeitingen zusammen, um über die letzte Legislatur zu sprechen.

Das Wahljahr 2022 begann mit den Betriebsratswahlen in allen Betrieben, die ein Betriebsratsgremium haben. Im Anschluss wählten wir in den Betriebsgruppen neue Betriebsgruppenvorstände. Und jetzt im Herbst kamen die Kolleginnen und Kollegen des Bezirksverband Schwaben zu einem Bezirkstag zusammen, um über die Legislatur in den letzten vier Jahre zu sprechen und um einen neuen Bezirksvorstand zu wählen. Zusätzlich wurden auf dem Bezirkstag die Delegierten für den Landesgewerkschaftstag im März 2023 und darüber hinaus die Delegierten für den Bundesgewerkschaftstag im Oktober 2023 gewählt.



v.l.: Bernhard Bauernfeind; Eckert Raupach; Michael Kohl; Josef Westermair; Hermann Schmid; Siegfried Troyer; Hans Rieß; Marina Wüstemann; Karsten Ristow

Der Bezirksvorsitzende Siegfried Troyer begrüßte die Kolleginnen und Kollegen. Als Gast begrüßte Siegfried Troyer den stellvertretenden Landesvorsitzenden Bernhard Bauernfeind, der den Gruß des Landesvorstands nach Schwaben brachte. Geschäftsführer Karsten Ristow berichtete über den Ablauf der vergangenen vier Jahre. Insbesondere die Corona Pandemie fand ihren Niederschlag in unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Besuche in Betrieben, Veranstaltungen im Bezirk und Bezirksvorstand wurden über mehr als 2,5 Jahre eingeschränkt. Eine der größten Veränderungen war die Umstellung auf online stattfindende Veranstaltungen, beginnend mit Betriebsratssitzungen per Teams und Zoom. Vorstandssitzungen und Schulungen wurden online durchgeführt, weil nur so ein regelmäßiges Zusammenkommen gewährleistet werden konnte. Nach dieser Lockdownzeit sind wir nun zu Präsenzveranstaltungen zurückgekehrt. In den meisten Betrieben, so die Ausführungen vom Geschäftsführer Karsten Ristow, ist eine Umstellung auf hybride Veranstaltungen festzustellen.

Nach den anschließend stattfindenden Wahlen zum Bezirksvorstand bedankte sich der alte und neue Bezirksvorsitzende Siegfried Troyer für das zahlreiche Kommen der Kolleginnen und Kollegen und lud die Anwesenden im Anschluss zu einem gemeinsamen Mittagessen. ■

[kr]

CGM BAYERN

DIE NIEDERBAYERN SCHLIESSEN DEN REIGEN DER BEZIRKSTAGE

Die Niederbayern schließen den Reigen der Bezirkstage der CGM in Bayern 2022. Die Mitglieder des Bezirk Niederbayern kommen in Deggendorf zusammen, um über die letzten vier Jahre zu sprechen

Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bezirk Niederbayern kamen zahlreich am vergangenen Samstag, den 12.11.2022, in der Pizzeria Daniele in Deggendorf zusammen. Der Bezirksvorsitzende hatte zum Bezirkstag geladen.

Als ungemütlich, nass, kalt und sehr neblig muss man das Wetter wohl beschreiben, welches am Samstag, den 12.11.2022, alle Kolleginnen und Kollegen begleitete, die sich sehr zahlreich auf den Weg nach Deggendorf in die Pizzeria Daniele gemacht hatten. Nichtsdestotrotz konnte der Bezirksvorsitzende Josef Kölbl alle anwesenden Kolleginnen und Kollegen auf das Herzlichste zu dieser Veranstaltung begrüßen. Als Vertreter des Landesvorstands begrüßte Josef Kölbl den aus Oberbayern gekommenen stellvertretenden Landesvorsitzenden Bernhard Bauernfeind. Herr Bauernfeind bedankte sich für die Einladung zur Veranstaltung und überbrachte Grüße aus dem Landesvorstand an die versammelte Runde. Zur Unterstützung der Veranstaltung waren Gabi Adler als Verwaltungsangestellte aus Regensburg und Karsten Ristow als Geschäftsführer aus Augsburg gekommen.



v.l.: Josef Kölbl; Gabi Adler, Matthäus Strebl

Besonders herzlich begrüßte Josef Kölbl den Ehrenvorsitzenden des Christlichen Gewerkschaft Bund (CGB) Herrn Matthäus Strebl. Herr Strebl bedankte sich für seine Einladung. In einem Grußwort berichtete Kollege Strebl von seinem eigenen Werdegang und unter anderem über seine Arbeit für die BMW in Dingolfing. Als Kfz-Mechaniker ist Kollege Strebl noch heute Mitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall. Auch wenn ihn eine spätere Banklehre zum Bankkaufmann und zur 20.-jährigen Tätigkeit für die Volks- und Reifeisenbank Dingolfing führte. Als Mitglied des Deutschen Bundestages wurde er 2004 Vorsitzender des CGB. Man kann also sagen, dass die Kolleginnen und Kollegen aus beruflichem Munde hörten, wie wichtig ihre gewerkschaftliche Basisarbeit nötig ist für unsere Gesellschaft. Der Appell, sich weiter engagiert vor Ort in den Betrieben einzubringen und um Mitstreiter zu werben, ist eine enorm wichtige Aufgabe für unsere gewerkschaftliche Organisation.

Bezirksvorsitzender Josef Kölbl berichtete aus der Arbeit der letzten vier Jahre und konnte trotz Coronapandemie von steigenden Mitgliederzahlen berichten. Hierfür bedankte sich Kollege Kölbl bei den anwesenden Kolleginnen und Kollegen für ihre gute Arbeit insbesondere im Bereich der Mitgliederwerbung. Mehrfach wies

Kollege Kölbl daraufhin, dass nur ein mitgliederstarker Bezirk in der Lage ist, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen optimal zu vertreten. Am Beispiel der BMW in Dingolfing berichtete Kollege Kölbl von den Betriebsratswahlen vom Anfang des Jahres 2022. Ein besonderer Dank wurde in dieser Runde an den Kollegen Thomas Höllriegl gesandt, welcher mit seiner guten Arbeit der letzten zwei Jahre zum Erfolg des Bezirks maßgeblich mit beigetragen hat.

Mit Bedauern merkte Kollege Kölbl an, den Geschäftsführer Thomas Höllriegl nur schweren Herzens habe ziehen lassen müssen. Die Kolleginnen und Kollegen waren sich einig, einen ebenso engagierten Nachfolger für die Stelle des Geschäftsführers in der Geschäftsstelle Regensburg neu verpflichten zu wollen.

Bei den anschließenden Neuwahlen, in denen der Kollege Josef Kölbl als Bezirksvorsitzender wiedergewählt wurde und die Kollegen Franz-Josef Gotzler und Kai Weber zu Stellvertretenden Bezirksvorsitzenden gewählt wurden, legten die Kolleginnen und Kollegen die Grundlage für einen neuen Bezirksvorstand. Mit dem Schriftführer



v.l.: Franz-Josef Gotzler, Bernhard Bauernfeind, Gabi Adler, Konrad Erhardsberger, Josef Kölbl

Uli Karl, dem stellv. Schriftführer Stefan Reischl und der Kollegin Verena Blackburn als Kassier wurden weitere Positionen besetzt. Mit den Beisitzern Felix Muresan, Erwin Hartinger, Petra Halfter und Katharina Jauernig-Wagner wurde das Personaltableau des Vorstands vervollständigt und mit Metin Avcı als Vertrauenskörperleiter ergänzt. Die zwei Kassenprüfer Daniel Loibl und Gerhard Herbst bedankten dann die Wahlen für den neuen Bezirksvorstand.

Nach den Neuwahlen bedankte sich der alte und neue Vorsitzende Josef Kölbl bei allen neu gewählten Kolleginnen und Kollegen für die Bereitschaft, aktiv mitwirken zu wollen.



Der neu gewählte Vorstand

Dem aus dem Amt geschiedenen Kassier Konrad Erhardsberger galt ein besonderer Dank für sein jahrzehntelanges Engagement im Vorstand des Bezirks und der Betriebsgruppe der BMW in Dingolfing. Konrad selbst bedankte sich für die lieben Wünsche und Geschenke zu seinem Ausscheiden. Josef Kölbl überreichte einen Präsentkorb vom Bezirk und Gabi Adler ergänzte mit einem besonderen Präsentkorb mit vielen Gummibären.

Zum Ende der Veranstaltung bedankte sich Josef Kölbl noch einmal bei allen Kolleginnen und Kollegen für ihr zahlreiches Erscheinen und bemerkte, dass man sich bald zum Streik in der aktuellen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie wiedersehen würden. ■



70 JAHRE BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

ZEIT FÜR EINE GRUNDLEGENDE REFORM!

70 Jahre ist es her, seit das Betriebsverfassungsgesetz 1952 erlassen wurde und in Kraft trat. Der CGB fordert nun, das Gesetz muss neuen Anforderungen durch die Digitalisierung, Globalisierung und Betriebsräte-Bashing Rechnung tragen.

Der Bremer Senat hat nach coronabedingter Pause für den 21.11.2022 wieder zu einem Betriebs- und Personalräte-Empfang ins Rathaus eingeladen. Der CGB nimmt dies zum Anlass, um auf den Reformstau beim Betriebsverfassungsgesetz hinzuweisen. 70 Jahre ist es her, seit das Betriebsverfassungsgesetz am 11.10.1952 erlassen wurde.

Das am 14.11.1952 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz hat sich weitgehend an seinem Vorgänger aus der Weimarer Zeit vom 04.02.1920 orientiert, das nach der Machtergreifung durch die Nazis 1934 durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit abgelöst wurde. Es blieb in seinen Mitbestimmungsrechten deutlich hinter dem bereits am 21.05.1951 in Kraft getretenen Montan- Mitbestimmungsgesetz zurück.

Letzte grundlegende Reform vor 50 Jahren

Mit dem Betriebsräte-Modernisierungsgesetz von 2021 wurde zwar die Einleitung von Betriebsratswahlen erleichtert und der Kündigungsschutz für die Initiatoren von Betriebsratswahlen erweitert, die noch im Entwurf des Betriebsräte-Stärkungsgesetz, wie es ursprünglich heißen sollte, vorgesehenen Ausweitungen der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte blieben im Gesetzgebungsverfahren jedoch weitgehend auf der Strecke. Die letzte grundlegende Reform des Betriebsverfassungsgesetz liegt somit bereits 50 Jahre zurück.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com - 103525267 - Thomas Reimer und 204582732 - artefacti

Reformstau muss behoben werden

Globalisierung, Digitalisierung und Transformationsbedarf haben zu einem Reformstau geführt, dem nach Auffassung des CGB endlich Rechnung getragen werden muss. Betriebsräte bedürfen eines Initiativrechts bei der Einführung mobiler Arbeit, bei der qualitativen Personalentwicklung und beim präventiven Gesundheitsschutz. Sie müssen unter Berücksichtigung ihrer im Amt erworbenen Qualifikationen entlohnt und besser gegen Bashing und Mobbing geschützt werden. Der CGB tritt dafür ein, dass die Behinderung von Betriebs- und Personalratswahlen zukünftig von Amts wegen, d.h. als Offizialdelikt, verfolgt werden muss.

»Es droht die Gefahr, dass Arbeitgeber in ihren Unternehmen wieder nach Gutsherrenart schalten und walten werden, wenn keine Betriebsräte da sind, die dem Einhalt gebieten können.«

Bundeskanzler Olaf

Scholz hat beim Festakt der Hans-Böckler-Stiftung zum 70-jährigen Jubiläum des Betriebsverfassungsgesetzes Reformbedarf eingestanden. Der CGB fordert ihn auf, seinen Worten nun auch Taten folgen zu lassen.

CGB-Landesvorsitzender Peter Rudolph: „Es droht die Gefahr, dass Arbeitgeber in ihren Unternehmen wieder nach Gutsherrenart schalten und walten werden, wenn keine Betriebsräte da sind, die dem Einhalt gebieten können.“

Betriebsräte haben Einfluss auf Tarifbindung

Der CGB verweist darauf, dass nur noch knapp 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Deutschland über einen Betriebsrat verfügen und damit nur noch rund 42 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland und 35 Prozent in Ostdeutschland von Betriebsräten vertreten werden. Dies hat Auswirkungen auf die Tarifbindung. Tarifverträge gibt es insbesondere in den Wirtschaftszweigen, in denen ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad besteht und die Betriebe über einen Betriebsrat verfügen.

Die EU-Mindestlohn-Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, zur Erhöhung der Tarifbindung Aktionspläne zu erstellen, wenn die Tarifbindung unter 80 Prozent liegt. Von dieser Quote ist Deutschland mit einer Tarifbindung von lediglich 43 Prozent derzeit meilenweit entfernt. ■

Es droht die Gefahr, dass Arbeitgeber in ihren Unternehmen wieder nach Gutsherrenart schalten und walten werden, wenn keine Betriebsräte da sind, die dem Einhalt gebieten können.

EU-MINDESTLOHNRICHTLINIE

GEWERKSCHAFTSGESETZ FÜR MEHR TARIFBINDUNG

rifverträge zur Anwendung kommen können, sondern der Tarifvertrag der Organisation mit den meisten Mitgliedern im Betrieb. Das Gesetz behindert damit die Tarifarbeit und Entwicklung kleiner Gewerkschaften und damit den Gewerkschaftspluralismus..

Ähnlich verhält es sich mit der sogenannten Mächtigkeitsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), auf deren Grundlage verschiedenen Gewerkschaften in Deutschland im Laufe der Jahre die Tariffähigkeit damit ihre wesentlichste entzogen wurde.

aberkannt und Arbeitsgrundlage

Letztes Opfer des BAG erfolgreich im Tarifgewerkschaft DHV, der trotz privaten Bankgewerbe aufgrund ihres nach Meinung des Gerichts nicht ausreichenden Organisationsgrades in anderen Tarifbereichen die Tariffähigkeit abgesprochen wurde. Einige tausend Beschäftigte verloren damit ihren tarifvertraglichen Schutz, den ihnen die Tarifverträge der DHV gewährt hatten. Die BAG-Entscheidung erfolgte dabei auf keiner gesetzlichen Grundlage, sondern lediglich auf Basis der vom Gericht in den 1950er-Jahren selbst entwickelten Mächtigkeits-Rechtsprechung.

war die seit Jahrzehnten schäft tätige Berufsgewerkschaft DHV, der trotz ihrer Tarifführerschaft im

Die Mindestlohnrichtlinie der EU zwingt Deutschland zum Handeln. Der CGB fordert daher den Erlass eines Gewerkschaftsgesetzes.

Am 15. September 2022 hat das EU-Parlament mit großer Mehrheit eine Mindestlohnrichtlinie abgesegnet, mit der die Mindestlöhne in den Mitgliedsstaaten angehoben und die Tarifverhandlungen gestärkt werden sollen. Mit der Verabschiedung durch den EU-Rat am 04. Oktober 2022 muss die Richtlinie nun innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umgesetzt werden. Der Bremer CGB-Landesvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft Peter Rudolph fordert dazu den Erlass eines Gewerkschaftsgesetzes, das die Rechtstellung der

Gewerkschaften, die Anforderungen an ihre Tariffähigkeit sowie die Voraussetzungen und Grenzen von Arbeitskampfmaßnahmen regelt und Einschränkungen der grundgesetzlich verankerten Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie durch Richterrecht und hier insbesondere durch gesetz-übersteigende Rechtsfortbildung Einhalt gebietet.

Die EU-Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, zur Erhöhung der Tarifbindung Aktionspläne zu erstellen, wenn diese unter 80 Prozent liegt. Von dieser Quote ist Deutschland mit einer Tarifbindung von lediglich 43 Prozent meilenweit entfernt. Politik und Rechtsprechung haben vielmehr durch ihre Entscheidungen maßgeblich dazu beigetragen, dass die Tarifbindung in Deutschland rückläufig ist. Das 2015 von der Großen Koalition beschlossene und rechtlich umstrittene Tarifeinheitsgesetz, das aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bereits 2017 nachgebessert werden musste, legt fest, dass in einem Betrieb keine konkurrierenden Ta-

Peter Rudolph: „Da das BAG nicht bereit ist, seine aufgrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades in Deutschland seit langem überholte Mächtigkeits-Rechtsprechung aufzugeben, sollte der Gesetzgeber handeln und ein Gewerkschaftsgesetz erlassen. Spätestens dann, wenn die Mindestlohnrichtlinie greift und die Bundesregierung in einem Aktionsplan konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Tarifbindungsquote von 80 Prozent festlegen muss, wird die Mächtigkeits-Rechtsprechung ohnehin ad absurdum geführt, da Gewerkschaften dann defacto dazu gezwungen werden, Tarifverträge auch in Bereichen abzuschließen, in denen sie den für die Tariffähigkeit vom BAG geforderten Organisationsgrad nicht nachweisen können. Im Zweifel droht dann auch DGB-Gewerkschaften der Verlust ihrer Tariffähigkeit.“ ■

[pr]

DÜRFEN WIR VORSTELLEN? UNSERE NEU GESTALTETE WEBSITE!

Der CGBCE-Internetauftritt erstrahlt in einem neuen, frischen Look!

Im Fokus der Neugestaltung von **www.cgbce.org** :
Eine zeitgemäße, aufgeräumte und gut verständliche Seite.

Wir freuen uns sehr, Euch nun unseren neuen Webauftritt präsentieren zu können. Die Arbeit, die unser Team in die Webseite investiert hat, kann sich wirklich sehen lassen.

Auf unserer neuen Newsseite wollen wir Euch regelmäßig über Neuigkeiten auf dem Laufenden halten und unsere Leistungsangebote vorstellen. Überzeugt Euch selbst von dem Resultat und schaut Euch um!



www.cgbce.org

Da uns Eure Meinung wichtig ist, freuen wir uns, über Feedback und sind für Anregungen, Anmerkungen genauso dankbar wie für Lob oder Kritik. Bitte benutzt hierfür einfach unsere Kontaktmöglichkeiten.

Ein großer Dank geht an die Firma ART Inspire. Auch möchten wir uns bei der Pressestelle für die Unterstützung bedanken.

Wir wünschen Euch nun viel Spaß beim Entdecken unserer neuen Homepage.

[rd]



**Christliche
Gewerkschaft
Bergbau, Chemie
und Energie**

BETRIEBSRÄTE ZEIGEN SOZIALES ENGAGEMENT

Mitglieder der CGBCE-Betriebsgruppe Ludwigshafen halfen in einer Suppenküche in Ludwigshafen. Die Kollegen nahmen viele Eindrücke mit nach Hause und im nächsten Jahr wollen sie wieder teilnehmen.

Am Freitag, den 02.12.2022 waren unsere zwei Betriebsräte Thorsten Stephan Verlohner und René Dietz ehrenamtlich und in ihrer Freizeit in einer Suppenküche in Ludwigshafen eingesetzt. Auch hier zeigt unsere Betriebsgruppe ihr soziales Engagement gegenüber ihren Mitmenschen.

Jedes Jahr um die Weihnachtszeit unterstützt die BASF SE die Suppenküche der Apostelkirche mit einer warmen Mahlzeit. In dieser Zeit können sich Mitarbeiter/innen der BASF SE freiwillig als Küchenhelfer zur Verfügung stellen.

Da die Anzahl der Helfer auf jeweils vier Personen beschränkt ist, sind die Plätze innerhalb kürzester Zeit ausgebucht. Auch hier ein großes Dankeschön an alle ehrenamtlichen Helfer. Ab 11:30 Uhr wurde die warme Mahlzeit ausgegeben. Anschließend gab es dann noch Kaffee und süße Teilchen.

Unseren zwei Kollegen hat der Einsatz viel Spaß gemacht, und sie nehmen viele Eindrücke/Erfahrungen mit nach Hause. Auf jeden Fall sind die Beiden nächstes Jahr wieder mit von der Partie. Sofern sich andere „Aniliner“ nicht schneller anmelden.

Die Suppenküche finanziert sich voll umfänglich durch Spenden, deshalb hier die Bitte zur Unterstützung:

Wir freuen uns über Ihre Unterstützung:

Kontoinhaber: Prot. Verwaltungszweckverband

Speyer-Ludwigshafen-Germersheim

Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank

IBAN: DE95 3506 0190 6831 2060 29

BIC: GENO DED1 DKD

Verwendungszweck: „KiBez.LU Suppenküche“

Weitere Informationen unter:

<https://www.apostelkirche-ludwigshafen.de>

[rd]



v.l. René Dietz und Thorsten Verlohner

RÄTSELSEITE

Gewässerabzweigung	unge-setzlich	unechte Schmucksteine	Pflanzgut, Keimgut	Warentransporthilfe	Ital. Schriftsteller: ... Eco †	flexibel, elastisch	Gewürz	dt. Fußballvorwart (Manuel)					
					Anrede Ital. Geistlicher			16					
Eigenart, Charakter	Geändertform Ausscheidungsspiel (2 W.)			Fruchtform				10					
								5					
rutschig				Reifen, Ketten-glieder				7					
verwendender Tierkörper		1	Datier- endung für Text-dateien		in Münzen und Scheinen								
				Stadt in Algerien				Hinter-schiff					
Palast in Paris	Horn-plättchen (Fisch)	<p>Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum 05. Mai 2023 an:</p> <p>DGZ-Magazin Postfach 70 01 51 70571 Stuttgart oder E-Mail an: raetsel@cgm.de</p> <p>Unter den richtigen Einsendungen werden 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.</p>											
Initialen Freuds † 1939								unge-kocht	Laut der Katze				
Zeichen für Californium										schott. Namensvorsilbe			2
Missfallensruf	förderlich												12
										Spiel-karten-farbe			beges-terter Anhänger (engl.)
Kfz-Z. Peru													
griech. Buchstabe		ge-mäßigt	großer Fluss in Ägypten	Anlage von Straßen	Schuld-summe	Horn-zeh vieler Tiere	Atomart eines chem. Elements						
				eine Baltin				4					
engl. Seeheld † 1805	Frucht-flüssigkeit	austral. Wildhund	Zuruf an Zugtiere			gefüllte Tortilla (mex. Küche)	Fluss durch St. Petersburg						
								9					
Gebiet südlich der Sahara				Popstar (... John)	Ausruf der Bestürzung								
								3					
römi-scher Liebes-gott				Leb-kuchen-unter-lage									
								6					
anstelle	Kose-form von Tatjana				engl.: Kuh								
								13					
				unser Erdteil									
								15					

75 - 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.

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

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

Auflösung der letzten Ausgabe

s1220-74 Christrose

Däubler, Wolfgang

Der Schulungsanspruch des Betriebsrats
sowie des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung

1. Auflage, 2022, 232 S., Klappenbroschur, 49,- €

<https://www.beck-shop.de/daeubler-schulungsanspruch-betriebsrats/product/335625924/hrungsethik-32204.html#147=22>

Neu im Betriebsrat?

Wer in ein Betriebsratsgremium gewählt wird, muss sich viel Wissen aneignen, um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können. Deshalb hat der Gesetzgeber festgelegt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Betriebsratsmitglieder für entsprechende Schulungen freizustellen und die Kosten dafür zu übernehmen.

Das neue Praxiswerk erläutert die Inhalte von Schulungen, wie Fragen zu allen rechtlichen Belangen, Betriebswirtschaft, IT, betrieblicher Altersversorgung, Verhandlungstechniken, Konfliktlösung und vielen weiteren Bereichen. Die Neuerscheinung berücksichtigt dabei auch Sonderregelungen bei Personalratsmitgliedern und die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung (SBV).

Niederschwellig und auf leicht zu verstehende Art erläutert das Buch das komplexe Thema des Schulungsanspruchs von Betriebs- und Personalrat sowie SBV. Durch zahlreiche Beispiele aus dem Arbeitsleben wird das Thema zusätzlich noch einmal gut veranschaulicht. Für einen rechtssicheren Umgang mit dem Themenfeld in der Praxis schließlich sind die unter §10 aufgeführten Formulierungsvorschläge besonders hilfreich. Leicht verständlich wird hier die zuvor ausführlich dargestellte Theorie anhand von ausformulierten Beispielen angewendet.



NOMOSKOMMENTAR

Kohte | Faber | Busch (Hrsg.)

Gesamtes Arbeitsschutzrecht

Arbeitsschutz | Arbeitszeit
Arbeitssicherheit | Arbeitswissenschaft

Handkommentar

3. Auflage

 Nomos

Kohte / Faber / Schubert / Wolmerath

Gesamtes Arbeitsschutzrecht

Arbeitsschutz / Arbeitszeit / Arbeitssicherheit / Arbeitswissenschaft - Handkommentar

Herausgegeben von Prof. Dr. Wolfhard Kohte, RA Dr. Ulrich Faber, Prof. Dr. Dörte Busch - 3. Auflage 2023, 1755 S., gebunden, 159,-€
ISBN 978-3-8487-7049-6<https://www.nomos-shop.de/nomos/titel/gesamtes-arbeitsschutzrecht-id-98923/id=670913>

Der Handkommentar zum gesamten Arbeitsschutzrecht ist einzigartig. Er kommentiert alle wesentlichen Gesetze und Verordnungen lückenlos, in einem Band. Der Handkommentar vernetzt gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse mit technischen Regeln und dem aktuellen Stand der Arbeitsmedizin. Außerdem bietet er alle notwendigen straf-, verwaltungs- und sozialrechtlichen Praxisthemen aus einer Hand.

Topaktuelle Neuauflage

Vollständig überarbeitet, vollzieht die 3. Auflage die jüngsten Entwicklungen im Arbeitsschutzrecht nach.

- Alle Auswirkungen der Corona-Pandemie im Rahmen mobiler und digitaler Arbeit, insbesondere auch zum Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV, GefStoffV, ArbMedVV). Rechtsstand ArbSchG September 2022
- Neuerungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement durch das am 1.1.2022 in Kraft getretene Teilhabestärkungsgesetz
- Rechtsdurchsetzung durch Mitbestimmung im Arbeitsschutz durch das neue BPersVG und das Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- Erste Praxiserfahrungen mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz
- Neueste Entscheidungen des EuGH zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Nacharbeit

Seminarprogramm 2023 für Betriebsräte

Datum	Thema	Ort	Art
09.-12.01	Arbeitsrecht 1 und aktuelle Rechtsprechung für Betriebsräte und Ersatzmitglieder (AR 1)	Victor's Residenz-Hotel Saarlouis	Grundlagenseminar
21.-24.02	Betriebsverfassungsrecht 2	Pentahotel Braunschweig	Grundlagenseminar
21.-24.02	Betriebsverfassungsrecht 1	Pentahotel Braunschweig	Grundlagenseminar
13.-16.03	Arbeitsrecht 2 - Die Rechte im Arbeitsverhältnis und aktuelle Rechtsprechung (AR 2)	Dormero Hotel Stuttgart	Grundlagenseminar
27.-31.03	Betriebsverfassungsrecht 1	Hotel Amberger	Grundlagenseminar
27.-31.03	Arbeitsrecht 1 und aktuelle Rechtsprechung (AR 1)	Hotel Amberger	Grundlagenseminar
27.-31.03	Arbeitsrecht 2 - Die Rechte im Arbeitsverhältnis und aktuelle Rechtsprechung (AR 2)	Leonardo Airport Hannover	Grundlagenseminar
27.-31.03	Arbeitsrecht 1 und aktuelle Rechtsprechung (AR 1)	Leonardo Airport Hannover	Grundlagenseminar
22.-26.05	Arbeitsrecht 1 - aktuelle Rechtsprechung für Betriebsräte und Ersatzmitglieder (AR 1)	Kaiserhof Münster	Grundlagenseminar
24.-26.05	Kündigungs ABC und Abmahnung in Zeiten von Umstrukturierung und Veränderungen	Hotel-Restaurant "Schwanen"	Vertiefungsseminar
12.-16.06	Chancen, Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung	Hotel Holzapfel Bad Füssing	Vertiefungsseminar
14.-16.06	Rhetorik für Betriebsräte	Hotel Ullrich, Bad Kissingen	Vertiefungsseminar
19.-23.06	Betriebsverfassungsrecht 2 - Aktuelle und neue Rechtsprechung	Victor's Residenz-Hotel Saarlouis	Grundlagenseminar
27.-30.06	Arbeitsrecht 3	Intercity Hotel Hamburg-Barmbek	Grundlagenseminar
27.-30.06	Update Arbeitsrecht - aktuelle und neueste Rechtsprechung	Intercity Hotel Hamburg-Barmbek	Grundlagenseminar
24.-28.07	Betriebsverfassungsrecht 3	Hotel Platzhirsch, Fulda	Grundlagenseminar
21.-25.08	Grundlagen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Teil 1	Pullmann Dresden	Grundlagenseminar
05.-08.09	Grundlagen Arbeits- und Gesundheitsschutz – Teil 2	Mercure Hotel Bielefeld	Grundlagenseminar
05.-08.09	Arbeitsrecht 2 - Die Rechte im Arbeitsverhältnis und aktuelle Rechtsprechung (AR 2)	Mercure Hotel Bielefeld	Grundlagenseminar
12.-15.09	Betriebsverfassungsrecht 3	Mercure Hotel - Freiburg am Münster	Grundlagenseminar
18.-22.09	Betriebsverfassungsrecht 2 - Aktuelle und neue Rechtsprechung	Ringhotel Loew's Merkur	Grundlagenseminar
18.-22.09	Arbeitsrecht 1 und aktuelle Rechtsprechung für Betriebsräte und Ersatzmitglieder (AR 1)	Ringhotel Loew's Merkur	Grundlagenseminar
24.-27.10	Datenschutz 1: Grundlagen des Datenschutzes und der Vertrauenskultur	Park Inn by Radisson Göttingen	Grundlagenseminar
07.-10.11	Arbeitsrecht 3	Hotel Platzhirsch, Fulda	Grundlagenseminar
07.-10.11	Betriebswirtschaftliche Grundlagen für alle Betriebsräte	Hotel Platzhirsch, Fulda	Grundlagenseminar



Seminare für Mitglieder des Vertrauenskörper und BildungsurlauberInnen

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

Info: Alle VK-Schulung als Bildungsurlaub möglich



VERTIEFUNG IN DAS BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Noch im November 2022 erhielten die Teilnehmenden des Seminars „Betriebsverfassungsrecht II“ einen vertieften Einblick in das Betriebsverfassungsrecht.

Durch das viertägige Seminar „Betriebsverfassungsrecht II“, welches vom 22.-25. November im Central Hotel Hannover stattfand, erhielten die Teilnehmenden eine kompetente Fortsetzung ihrer 1. Grundlagenschulung in den betriebsverfassungsrechtlichen Themenbereichen für ihre Arbeit im Betriebsrat. Als Referent war René Michael, Geschäftsführer CGM-Geschäftsstelle Hannover tätig. Im besonderen Maße wurde auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen und personellen Angelegenheiten eingegangen. Highlight des Seminars war die Teilnahme an arbeitsrechtlichen Verhandlungen am Landesarbeitsgericht Hannover und die anschließende Auseinandersetzung mit den behandelten Fällen. Der zuständige Arbeitsrichter nahm sich dabei die Zeit vor Verhandlungsbeginn eine jeweilige Einführung zum entsprechenden Fall für die Teilnehmenden zu geben. Eine gemeinsame Taschenlampentour durch Hannover mit anschließendem Abendessen rundet die Seminarwoche ab.

[[c]]



Seminar Teilnehmer in Hannover

ARBEITSRECHT 1 IN SAARLOUIS

Vom 9. Bis zum 12. Januar fand in Saarlouis die erste Betriebsräteschulung im neuen Jahr statt.

Im viertägigen Seminar „Arbeitsrecht“, welches vom 9. bis zum 12. Januar im Victor's Residenzhotel Saarlouis stattfand, erhielten die Teilnehmenden ihre erste Betriebsräteschulung in arbeitsrechtlichen Themenbereichen für ihre Arbeit im Betriebsrat. Tatjana Roder, Juristin, war für das FRBW als Referentin tätig. Im Mittelpunkt der Grundlagenschulung im Arbeitsrecht standen die Themen Grundlagen des Arbeitsrechts, das Bewerbungsverfahren, der Arbeitsvertrag und Arbeitszeiten. Highlight des Seminars war die Teilnahme an arbeitsrechtlichen Verhandlungen am Arbeitsgericht Saarbrücken und die anschließende Auseinandersetzung mit den behandelten Fällen. Die zuständigen Arbeitsrichter nahmen sich dabei die Zeit vor Verhandlungsbeginn eine jeweilige Einführung zum entsprechenden Fall zu geben. Mit dem gemeinsamen Mittagessen in der Altstadt Saarbrücken fand der Tag einen besonderen Seminarabschluss. Das Seminar war ein voller Erfolg. Sodass die Teilnehmenden sich gleich für die Fortsetzung der Grundlagenschulung zum Arbeitsrecht im März in Stuttgart angemeldet haben.

[[c]]



Seminar Teilnehmer in Saarlouis

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 FRBWs oder Beratungsbedarf?

Kontaktieren Sie uns!

Mail info@frbw.de

Fon 0711 248 47 88 – 18

[[c]]

DOPPELSEMINAR IN HAMBURG

BETRIEBSRÄTE AUFGEPASST.

Für das Seminar „Arbeitsrecht 3“ vom 27. bis 30.06 in Hamburg gibt es noch freie Plätze.

Zeitgleich findet das Praxisseminar „Arbeitsrecht Update und aktuelle Rechtsprechung“. Das Seminar ist auch für erfahrene Betriebsräte geeignet.

Anmeldeschluss ist jeweils der 8. Mai.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 168784828 - newell83

5 TAGE ARBEITSRECHT IN HANNOVER

Vom 27.-31. März finden im Leonardo Airport Hotel Hannover parallel zwei 5-Tagesseminare statt.

Sie haben die Wahl. Melden Sie sich für die Grundlagenschulung „Arbeitsrecht 1“ oder die erste Vertiefung mit dem Seminar „Arbeitsrecht 2“ an.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 260009800 - dudu123ev

MITSPRACHERECHT IN METZINGEN

Das Kündigungs-ABC und Abmahnung in Zeiten von Umstrukturierung und Veränderungen

Das 3-Tage Seminar für Betriebsräte beginnt am 24. Mai im Schwanen Hotel in Metzingen.

Das Seminar vermittelt unter Berücksichtigung verschiedener Kündigungsgründe die Möglichkeiten des Betriebsrates auf die Kündigung und Abmahnung Einfluss zu nehmen.

Anmeldeschluss ist der 24. April



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 79744563 - Christian Palent

BETRIEBSRÄTESEMINARE IN WÜRZBURG

Zwischen dem 27.-31. März finden im Hotel Amberger die BR-Seminare „Arbeitsrecht 2“ und „Betriebsverfassungsrecht 1“ statt.

Erfahren Sie wie Sie Fristen richtig berechnen, sicher formulieren, Gesetze und Urteile richtig lesen, Ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten als BR-Mitglied souverän wahrnehmen können und sich kompetent für die Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen.



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 317552597 - pillers

**DGZ Deutsche
Gewerkschafts-Zeitung**

**Magazin der Christlichen
Gewerkschaften**

**Christliche Gewerkschaft Metall
(CGM)**

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

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

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

**Christliche Gewerkschaft
Deutscher Eisenbahner (CGDE)**

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

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

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

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

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

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

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

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

Herausgeber

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

Redaktion

Leonardo Chiarelli (lc)
René Dietz (rd)
Daniel Horvath (dh)
Merve Kapar (mk)
Elmar König (ek)
Jan Meyer (jm)
Susann Oerding (so)
Karsten Ristow (kr)
Peter Rudolph (pr)
Johann Schuster (js)

Reiner Jahns (rj), rechtlich
für den Inhalt verantwortlich

Vertrieb DGZ

Miriam Gubo
info@cgm.de

Anschrift der Redaktion

DGZ-Magazin
Postfach 70 01 51
70571 Stuttgart
Tel. 0711 2484788-28
Fax 0711 2484788-21
E-Mail: dgz@cgm.de
www.gewerkschaftszeitung.info
ISSN 1434-1581

Gestaltung

ARTinspire
Industriestraße 70
33120 Hiddenhausen
www.artinspire.de

Druck

W. Kohlhammer
Druckerei GmbH & Co. KG

Fotos

DGZ-Redaktion
Adobe Stock

Erscheinung

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

**Redaktionsschluss:
05.05.2023 – 12 Uhr**

Werden Sie Mitglied

Aufnahmeantrag

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



* = Pflichtfeld

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

Anrede* Frau Herr Divers

Name* Vorname*

Geburtsdatum* Familienstand* Kinder*

Straße*

PLZ, Ort*

Telefon E-Mail*

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

Arbeitgeber* Standort*

Beruf

Krankenkasse

Übertritt von Mitglied derselben seit

Werber

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

* *
Ort, Datum Unterschrift

Mitgliedsart und -Beitrag

Informationen zu den Mitgliedsarten entnehmen Sie bitte der aktuellen **Beitrags- und Leistungsordnung**.

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

Meine Beiträge in Höhe von €/Monat sollen ab

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

von folgendem Konto abgebucht werden:

Kontoinhaber (Vorname, Name)*

IBAN*

SEPA-Lastschriftmandat

Hiermit ermächtige ich widerruflich die Christliche Gewerkschaft Metall mit Hauptsitz in 70597
Stuttgart, Jahnstr. 12, meinen Mitgliedsbeitrag mittels SEPA-Basislastschrift mit der **Gläubiger-ID
DE24ZZZ00000507720** einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der CGM auf
mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Die Mandatsreferenznummer wird durch die CGM-Ge-
schäftsstelle vergeben. Mandatsart: wiederkehrend

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung
des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedin-
gungen. Ich bin davon unterrichtet, dass die CGM die entsprechenden Daten zu meiner Person unter
Beachtung des Datenschutzes speichert.

* *
Ort, Datum Unterschrift Kontoinhaber

Datenschutz

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

Hiermit stimme ich der Datenschutzverordnung zu*:

* *
Ort, Datum Unterschrift



CGM

freut sich auf den BGT 2023

Persönlich. Menschlich. Nah.

BGT 2023

19. ORDENTLICHER
BUNDESGEWERKSCHAFTSTAG
WERNIGERODE

20. - 21.

OKTOBER

2023



CGM

CHRISTLICHE
GEWERKSCHAFT
METALL

Persönlich. Menschlich. Nah.