

DIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG – SBV 2026

EINE STARKE PARTNERIN

Neue Möglichkeiten

Gewerkschaftsbeitrag
im Ruhestand steuerlich
nutzen

S. 20

M+E Industrie

Tarifrunde 2026 –
Zeit zu handeln

S. 24

CGB-Statement

Mangelhafte Reform-
pläne in der Pflege-
versicherung

S. 31



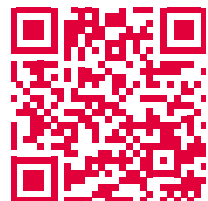
Unsere Rolle in der Tarifrunde

Die CGM sitzt in der Entgeltrunde der Metall- und Elektroindustrie nicht direkt am Verhandlungstisch. Trotzdem ist ihre Rolle keine passive!

Gefragte Meinung

Verhandlungen werden von der CGM konstruktiv unterstützt. Durch § 4a Abs. 5 im Tarifvertragsgesetz (TVG) haben wir ein Informations- und Anhörungsrecht durch die Arbeitgeber. In Rahmen der Tarifrunde tritt die CGM daher im Vorfeld mit der Arbeitgeberseite in Kontakt und tauscht sich über die aktuelle wirtschaftliche Situation aus.

So bringt die CGM ihre Ideen und Forderungen ein und verschafft den Tarifverhandlungen eine breitere Basis unter den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie.



Mehr Infos?
QR-Code scannen!

Aktiv bei Streik und Kundgebungen

Eine Mitgliedschaft in der CGM bedeutet keine Schwächung des gesamtgewerkschaftlichen Organisationsgrads in der deutschen Metall- und Elektroindustrie!

Auch bei Warnstreiks und Kundgebungen ist die CGM dabei. Unsere Mitglieder unterstützen die Tarifaueinandersetzungen und beteiligen sich aktiv an den Arbeitskampfmaßnahmen zur Unterstützung der Verhandlungen. Wie in den vergangenen Jahren, zeigen sie bei Kundgebungen und Warnstreiks solidarisch Flagge.

Zusammen mehr erreichen

In der CGM setzen sich viele Kolleginnen und Kollegen für eine gerechtere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen und faire Arbeitszeiten ein. Gemeinsam kämpfen sie für gute Tarifverträge.

Persönlich. Menschlich. Nah.

**Zeigt euch, spricht Menschen an
und beteiligt euch aktiv an den SBV-**

und JAV-Wahlen!

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

die Betriebsratswahlen in der ersten Jahreshälfte 2026 waren in vielen Betrieben ein großer Erfolg für die CGM. Dafür möchte ich euch von Herzen danken! Dieses Ergebnis ist nicht selbstverständlich: Es ist das Resultat eures Einsatzes, eurer Überzeugungskraft und eurer Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Gemeinsam haben wir gezeigt, dass Mitbestimmung dort stark ist, wo Kolleginnen und Kollegen sich einmischen, Position beziehen und für ihre Interessen eintreten. Diesen Schwung sollten wir nun nutzen und weitertragen, denn schon im Herbst stehen in vielen Betrieben die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Schwerbehindertenvertretung (SBV) an.

Unser Titelthema widmet sich deshalb der SBV-Wahl und damit einem Bereich, der für gelebte Solidarität und faire Teilhabe im Betrieb von besonderer Bedeutung ist. Die neue DGZ zeigt, warum diese Wahl wichtig ist, wer wahlberechtigt ist und wie die Wahl konkret abläuft. Denn eine starke Schwerbehindertenvertretung braucht nicht nur ein klares Mandat, sondern auch engagierte Kolleginnen und Kollegen, die bereit sind, hinzusehen, zuzuhören und Verantwortung für andere zu übernehmen.

Auch die weiteren Beiträge dieser Ausgabe greifen Themen auf, die für unsere gewerkschaftliche Arbeit wichtig sind und zeigen, wie vielfältig Mitbestimmung gelebt wird. Das Frauennetzwerk beschäftigt sich abschließend mit dem Harvard-Konzept und damit mit der Frage, wie Verhandlungen konstruktiv, sachorientiert und auf Augenhöhe geführt werden können.

Ans Herz legen möchte ich euch dieses Mal unsere Buchtipps. Besonders die Dissertation von Tatjana Volk, die sich mit den Minderheitenrechten im Betriebsrat beschäftigt, möchte ich euch empfehlen. Sie leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Diskussion darüber, wie demokratische Mitbestimmung im Betrieb gestärkt und unterschiedliche Stimmen angemessen berücksichtigt werden können.

Besonders gefreut hat mich außerdem die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes an Ulrich Bösl, einen verdienten Kollegen unserer Schwestergewerkschaft CGPT. Diese Auszeichnung würdigt sein langjähriges Engagement in der CGPT und unserem Dachverband CGB. Sie steht außerdem zugleich stellvertretend für den hohen gesellschaftlichen Wert gewerkschaftlicher Arbeit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, jetzt kommt es wieder auf uns an. Wir haben bei den Betriebsratswahlen gezeigt, dass wir präsent, handlungsfähig und stärker geworden sind. Daran sollten wir anknüpfen. Ich möchte euch deshalb ermutigen, euch weiterhin



einzubringen, selbst zu kandidieren und auch Kolleginnen und Kollegen für eine Kandidatur zu gewinnen. Zeigt euch, spricht Menschen an, geht wählen und beteiligt euch aktiv an den SBV- und JAV-Wahlen!

Jede erfolgreiche Wahl stärkt die Mitbestimmung und gibt den Beschäftigten mehr Stimme. Sie macht unsere Gewerkschaft vor Ort sichtbarer, wirksamer und handlungsfähiger.

Glück auf!

Sebastian Scheder

INHALTSVERZEICHNIS DGZ 3-2026



DGZ.
DEUTSCHE GEWERKSCHAFTS-ZEITUNG



S. 31



S. 34



NÄCHSTER
REDAKTIONSSCHLUSS
16.10.2026



Titelbild: www.stock.adobe.com © 173796436 - kubko
Bilder im Impressum: www.stock.adobe.com: © 1222707626 - Lustre Art Group, © 2006806369 - Stock 4 You und © 1860307344 - Jelena
Im weiteren www.stock.adobe.com / siehe Nachweis am Bild und eigene Fotos.

■ TARIFRUNDE M+E-INDUSTRIE 2026	2
Unsere Rolle in der Tarifrunde	
■ EDITORIAL	3
■ INHALTSVERZEICHNIS	4
■ TARIFGESCHEHEN	6
■ TITELTHEMA	10
DIE SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG – SBV 2026	
Eine starke Partner für Beschäftigte und	12
Betriebsräte	
Die Wahl der Schwerbehinderten- vertretung	14

■ FRAUENNETZWERK	16
Das Harvard-Konzept	16
Urlaubsverlängerung erfolgreich ver- handeln	
■ WISSENSWERTES	20
Neue Möglichkeiten für Rentnerinnen und Rentner	20
■ CGM intern	21
Bezirksverband Hohenlohe stellt sich neu auf	21
Empfang zum 1. Mai 2026	22
Neue CGM-Geschäftsstelle Regens- burg eingeweiht	22
Einladung ins Rathaus	23
■ Innenteil	24
TARIFRUNDE M+E-INDUSTRIE 2026	

■ CGM intern	26
Eine Diskussion über das Ist und die Zukunft	26
Gewerkschaftsempfang am Vorabend des Tags der Arbeit in Ingolstadt	27
1. Mai in Augsburg	27
(Arbeits-) Recht in Zeiten der Kriege und Krisen	28
CGM-Betriebsgruppe Audi Ingolstadt wählt neuen Vorstand	28
50 Jahre Treue zur CGM	29
Nachruf	30
Termine Bezirksgewerkschaftstage	30
■ CGB	31
Mangelhafte Reformpläne in der Pflegeversicherung	31
Die Rente ist sicher – kein Kahlschlag zu erwarten	32
Bundesrat greift CGB-Forderung nach bes- serem Schutz für Betriebsratswahlen auf	33

„Augen vor der Realität zu verschlie- ßen, hilft niemandem“	33
■ CGBCE	34
Matthias Adolfs zum Betriebsratsvorsit- zenden gewählt	34
Rentenpolitik auf dem falschen Weg Vielfalt als Stärke – Solidarität als Fundament	34
CGBCE setzt Zeichen für gelebte Inklusion	35
■ RÄTSEL	37
■ CGPT	38
Vorwort	38
Mitarbeiter werden Mitbesitzer	38
Politischer Austausch in Hagen	38
Große Ehrung für langjähriges Engagement	39
Jubilar-Ehrungen 2026	39
CGPT beim 2. Branchendialog	40

Für echte Fairness im Betrieb	40
Aktuelle Termine	40
Tarifverhandlungen bei der deutschen Telekom	41
■ BUCHTIPPS	42
■ FRBW	43
Semiarangebote SBVs & JAVs	43
Seminarangebote Vertrauensleute & Bildungsurlauber	44
Wahlvorstand bei Thermokon fit für die Betriebsratswahl	45
Hier kommen Betriebsräte richtig ins Schwitzen	45
■ IMPRESSUM	47
■ Mitgliedsantrag	47

TARIFABSCHLUSS KFZ-GEWERBE
NORDRHEIN-WESTFALEN

KURZE LAUFZEIT, HÖHERE ENTGELTE

Tarifparteien im Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen haben einen neuen Abschluss vereinbart. Bereits im kommenden Jahr verhandeln sie erneut.

Die Tarifkommission des Landesverband NRW der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und der Verband des Kfz-Gewerbes Nordrhein-Westfalen trafen sich in Billerbeck zur zweiten Verhandlungsrunde. Dort verständigten sich die Tarifvertragsparteien im Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen auf einen neuen Tarifabschluss. Neben einer prozentualen Erhöhung der Entgelte in allen Lohngruppen gab es eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Der Tarifabschluss zeichnet sich besonders durch seine kurze Laufzeit aus. Bereits im kommenden Jahr werden die Tarifparteien erneut an den Verhandlungstisch zurückkehren.

Entgelte und Ausbildungsvergütungen steigen
Die Entgelte stiegen zum 1. April 2026 um 2,55 Prozent in allen Lohngruppen. Die Ausbildungsvergütungen stiegen zum 1. August 2026 um je 30 Euro. Sie betragen dann:

- 1. Ausbildungsjahr 1.070 €
- 2. Ausbildungsjahr 1.110 €
- 3. Ausbildungsjahr 1.210 €
- 4. Ausbildungsjahr 1.305 €

Mit den vereinbarten Erhöhungen werden die Leistungen der Beschäftigten und Auszubildenden anerkannt und die Attraktivität der Berufe im Kfz-Gewerbe weiter gestärkt.

Kurze Laufzeit schafft schnellen Handlungsspielraum
Ein wesentliches Merkmal des Tarifabschlusses ist die bewusste vereinbarte Laufzeit von 12 Monaten. Damit reagieren die Tarifvertragsparteien auf die weiterhin dynamischen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Gleichzeitig eröffnet der Abschluss die Möglichkeit, bereits im kommenden Jahr erneut über die Einkommensentwicklung und die Herausforderungen der Branche zu verhandeln.

Die kurze Laufzeit stellt sicher, dass die Tarifparteien zeitnah auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren können. So sind Beschäftigte sowie Betriebe nicht langfristig an heute getroffene Annahmen gebunden.

Die vollständigen Tarifiedetails, einschließlich der Laufzeit, der konkreten Erhöhungsschritte und weiterer tariflicher Regelungen, erhalten Gewerkschaftsmitglieder bei der Geschäftsstelle Duisburg.

CGM-Geschäftsstelle Duisburg
Bürgerstraße 15
47057 Duisburg
duisburg@cgm.de

[co]

METALLHANDWERK
NORDRHEIN-WESTFALEN

ZWEISTUFIGE ENTGELTERHÖHUNG

Die Tarifparteien im Metallhandwerk in Nordrhein-Westfalen haben eine Einigung erzielt. Eine zweistufige Entgelterhöhung sorgt für Verlässlichkeit.

Die Tarifvertragsparteien im Metallhandwerk in Nordrhein-Westfalen haben sich auf einen neuen Tarifabschluss verständigt. Hierzu trafen sich die Tarifkommission des Landesverbands NRW der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und der Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen in Essen.

Kern der Einigung ist eine zweistufige Erhöhung der Entgelte. Diese bietet Beschäftigten und Betrieben gleichermaßen Verlässlichkeit und Planungssicherheit.

Entgelte steigen in zwei Schritten
Die Tarifentgelte erhöhten sich zum 1. Mai 2026 um 2,85 Prozent. Eine weitere Erhöhung um nochmal 1,25 Prozent erfolgt dann zum 1. April 2027.
Die Auszubildendenvergütungen steigen ebenfalls in zwei Stufen. Die erste Erhöhung erfolgte zum 1. Mai 2026, die zweite wird zum 1. April 2027 erfolgen. Die Vergütungen betragen dann:

	ab 1. Mai 2026	ab 1. April 2027
1. Ausbildungsjahr	970,00 €	985,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.020,00 €	1.040,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.100,00 €	1.125,00 €
4. Ausbildungsjahr	1.170,00 €	1.195,00 €

Durch die gestaffelte Anhebung profitieren die Beschäftigten von einer nachhaltigen Einkommensentwicklung, während die Betriebe die Lohnsteigerungen langfristig in ihre wirtschaftliche Planung einbeziehen können.

Der neue Abschluss gilt für die Beschäftigten im Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießer-Handwerk im Tarifgebiet Pfalz. Er hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2028.

Verlässlicher Rahmen für Beschäftigte und Betriebe
Der Abschluss ist das Ergebnis konstruktiver Verhandlungen und unterstreicht die Bedeutung der Sozialpartnerschaft im Metallhandwerk. Er trägt den aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung und stärkt die Attraktivität der Branche für Fachkräfte und den Berufsnachwuchs.

Mit dem Tarifabschluss schaffen die Tarifvertragsparteien einen ausgewogenen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Anforderungen der Unternehmen. Die zweistufige Entgelterhöhung sorgt für transparente und frühzeitig feststehende Entwicklungsschritte und schafft damit Planungssicherheit für beide Seiten.

Weitere Einzelheiten zum Tarifabschluss, einschließlich der genauen Laufzeit sowie der konkreten Entgelttabellen, sind für Gewerkschaftsmitglieder über die Geschäftsstelle Duisburg erhältlich.

CGM-Geschäftsstelle Duisburg
Bürgerstraße 15
47057 Duisburg
duisburg@cgm.de

[co]

METALLHANDWERK PFALZ

STEIGERUNG DER ENTGELTE UM 5,6 PROZENT

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) und der Fachverband Metall Rheinland-Pfalz haben sich für 2026 und 2027 auf Entgelterhöhungen geeinigt.

Auf diese zweistufige Erhöhung der Löhne und Gehälter konnten sich der Fachverband Metall Rheinland-Pfalz sowie die Landestarifkommission der CGM einigen. Die Tarifverhandlungen hierzu fanden im rheinland-pfälzischen Kaiserslautern statt.

Der CGM-Tarifkommissionsvorsitzende Achim Leist bewertet die Einigung positiv: „Mit dem Abschluss schaffen wir erstens eine spürbare Entgelterhöhung für die Beschäftigten, zweitens aber auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten Planbarkeit für die Betriebe und Unternehmen. Insofern kann man von einer Win-Win-Situation für beide Seiten sprechen.“

Spürbare Steigerung der Vergütungen für Auszubildende
Darüber hinaus werden die monatlichen Ausbildungsvergütungen spürbar angehoben. Sie betragen ab dem 1. August 2026:

- 1. Ausbildungsjahr 850,00 €
- 2. Ausbildungsjahr 930,00 €
- 3. Ausbildungsjahr 1.040,00 €
- 4. Ausbildungsjahr 1.120,00 €

Ab dem 1. August 2027 erhöhen sich die monatlichen Ausbildungsvergütungen dann nochmal in jedem Ausbildungsjahr um 25 Euro. Diese zweite Erhöhung gilt für eine Laufzeit von erneut 12 Monaten bis zum 1. August 2028.
Der neue Abschluss gilt für die Beschäftigten im Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießer-Handwerk im Tarifgebiet Pfalz.

Die verschiedenen Tarifverträge sind für Gewerkschaftsmitglieder über die Geschäftsstelle Saarbrücken erhältlich.

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

Hier zum Mitgliedsantrag



Je größer die Solidargemeinschaft, desto mehr Gewicht bei Verhandlungen

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

Warum Gewerkschaft? Christliche Gewerkschaft Metall

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

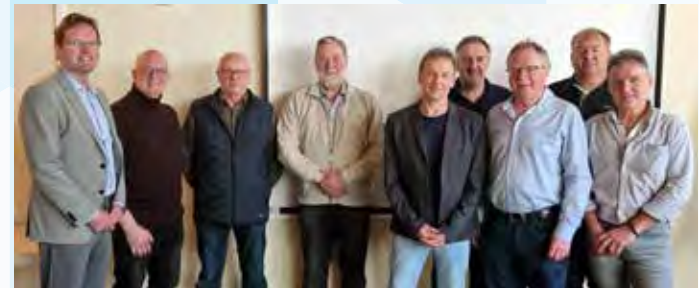
EIN PLUS AN SICHERHEIT in einem schneller und unsicherer werdenden Arbeitsumfeld ab 23,- € im Monat. Ein unschlagbares Angebot!

AUSTAUSCH MIT VEM.DIE ARBEITGEBER IN KOBLENZ

SOZIALPARTNERSCHAFT IM MITTELPUNKT

Die CGM und der Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie für den Bereich Rheinland-Rheinhausen, vem.die arbeitgeber, trafen sich in Koblenz zum offenen Austausch zu tariflichen und politischen Themen.

Der CGM-Bundesvorsitzende Sebastian Scheder reiste am 22. Juni 2026 mit dem CGM-Geschäftsführer der Geschäftsstelle Rüsselsheim, Elmar König, sowie Tarifreferent Constantin Ortseifer nach Koblenz zum Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Rheinhausen, vem.die arbeitgeber. In der Geschäftsstelle des Verbands trafen sie die für den Bereich Tarifpolitik zuständige Syndikusrechtsanwältin Renée Meyer.



CGM und vem.die arbeitgeber Rheinland-Rheinhausen trafen sich in Koblenz zum offenen Austausch zu tariflichen und politischen Themen

Die Vertreter beider Sozialpartner kamen zu einem Austausch über die aktuelle Lage der Branche zusammen. Grundsätzliches Ziel des Gesprächs war es, die Sozialpartnerschaft zu pflegen und aktuelle Herausforderungen gemeinsam zu erörtern.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt des Treffens lag auf tarifpolitischen Themen. Dabei standen insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der tariflichen Absicherung und Perspektiven für die Mitglieder der CGM im Mittelpunkt der Gespräche.

Beide Seiten werteten den offenen und konstruktiven Austausch als wichtigen Beitrag zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und vereinbarten, den Dialog fortzusetzen. ■

[co]

[dh]

AUSTAUSCH MIT ZVSHK

OFFENER AUSTAUSCH
UNTER SOZIALPARTNERN

Vertreter der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und des Zentralverbands Sanitär, Heizung, Klimatechnik (ZVSHK) tauschten sich zu aktuellen Themen aus.

In der Hauptgeschäftsstelle des Zentralverbands Sanitär, Heizung, Klimatechnik (ZVSHK) in St. Augustin bei Bonn trafen sich am Montag, dem 15. Juni, Vertreter der CGM und des ZVSHK zu einem Austausch. Die CGM wurde durch ihren Bundesvorsitzenden Sebastian Scheder, sowie Tarifreferent Constantin Ortseifer vertreten. Für den ZVSHK nahmen Hauptgeschäftsführer Daniel Föst sowie der Geschäftsführer Grundsatzfragen/Recht, Carsten Müller-Oehring, an dem Treffen teil.

Die CGM ist in elf von sechzehn Bundesländern Tarifpartner des SHK-Bereichs, oftmals schon seit vielen Jahrzehnten. Eine entsprechend enge Bindung pflegt die Gewerkschaft mit den jeweiligen Landesinnungsverbänden. „Aufgrund dieser engen Verbindung miteinander war und ist es uns sehr wichtig, auch zum Dachverband des SHK-Bereiches ein gutes und vertrauensvolles Verhältnis zu pflegen. Termine wie dieser tragen genau hierzu bei“, betonte Sebastian Scheder.

Gemeinsame politische Anliegen

Schwerpunkte bei dem Treffen waren neben dem Tariftreuegesetz auch die Themen Nachwuchsmangel im Handwerk sowie die Wärmewende. Der Begriff Wärmewende umschreibt den zunehmenden Umstieg auf Heizsysteme, die stärker auf erneuerbare Energien sowie nachhaltigere Formen des Heizens wie die Wärmepumpe setzen.

„Wir sind uns darin einig, dass von der Bundesebene aktuell vor allem ein Aufwuchs an Bürokratie, aber keine Entlastungen fürs Handwerk kommen. Daher sind wir, auch als Gewerkschaft, Herrn Dittrich als Interessenvertreter des Deutschen Handwerks sehr dankbar für seine diesbezüglich klaren Worte, auch und gerade gegenüber dem Bundeskanzler. Denn Themen wie der Personalmangel werden sich nicht entspannen, wenn sich die Bundesregierung verweigert, für Entlastungen, gerade beim Thema Bürokratie, aber auch im Steuern- und Abgabenbereich, zu sorgen“, so Constantin Ortseifer.

Die Sozialpartner sind sich einig, dass ein möglichst geeintes Auftreten in politischen Fragen den gemeinsamen Anliegen nur nutzen kann. „Als CGM hätten wir uns in diesem Sinne auch ein Gelingen der Konzentrierten Aktion zwischen DGB und Arbeitgebern im Kanzleramt gewünscht. Denn die Zeit drängt und die Probleme werden ja nicht kleiner“, so der CGM-Bundesvorsitzende Scheder.

Beide Seiten freuten sich über das Gespräch in angenehmer Atmosphäre und vereinbarten, weiterhin im produktiven Austausch zu bleiben. ■

[co]

STELLENABBAU VW-KONZERN 2026

CGM FORDERT
FAIRE LÖSUNG

Die CGM betrachtet das Sparpaket der VW AG mit großer Sorge. Sie ist solidarisch mit den Arbeitnehmervertretern und den betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei VW und Audi.

Mit Sorge erwartete die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) die Aufsichtsratssitzung der VW AG am 9. Juli 2026. Das oberste Gremium der Muttergesellschaft des gesamten VW-Konzerns hat an dem Tag über ein drastisches Sparpaket beraten.

Im Raum stehen seitdem der Abbau von bis zu 100.000 Arbeitsplätzen sowie die Schließung von bis zu vier deutschen Werken – darunter Zwickau, Emden, Hannover und Neckarsulm. Hierzu gab es auch schon erste Kundgebungen in mehreren VW-Werken, an denen die Kolleginnen und Kollegen der CGM auch teilgenommen haben.

**Die CGM steht an der Seite der Kolleginnen und Kollegen**

Als Teil der Arbeitnehmervertretungen bei VW und Audi unterstützt die CGM deren Forderungen. Sie spricht sich klar gegen Werkschließungen oder betriebsbedingte Kündigungen aus.

„Wir stehen uneingeschränkt hinter den Forderungen der Arbeitnehmervertretungen und unserer Mitglieder. Gemeinsam werden wir uns für eine faire Lösung einsetzen, die Standorte und Arbeitsplätze sichert“, bestärkt der CGM-Bundesvorsitzende Sebastian Scheder die Haltung der Gewerkschaft.

Die CGM steht an der Seite der Kolleginnen und Kollegen für den Erhalt aller deutschen Werke. Sie tritt damit für die Zukunft des VW-Konzerns in Deutschland ein.

Bei Warnstreiks und Kundgebungen wird die CGM auch weiterhin dabei sein. Falls es Streiks geben sollte, wird die Gewerkschaft ihre Mitglieder ebenfalls unterstützen. ■

[dh]

AMTSENTHEBUNGSVERFAHREN BEI
ZF FRIEDRICHSHAFENWEITERHIN IM SINN
DER BELEGSCHAFT!

Die CGM zieht ihren Eilantrag gegen Achim Dietrich freiwillig zurück und setzt vor einem Hauptsacheverfahren auf offene Gespräche.

- Der Antrag auf einstweilige Verfügung wurde von der CGM freiwillig zurückgezogen.
- Die CGM ist auch weiterhin bereit, die Konfliktpunkte in offenen und transparenten Gesprächen zu klären.
- Der Einsatz der CGM für die übertariflichen Leistungen, Transparenz und Beteiligung aller Beschäftigten geht weiter.

Im Eilverfahren gegen den amtierenden ZF-Betriebsratsvorsitzenden Achim Dietrich hat die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) ihren Antrag auf einstweilige Verfügung zurückgezogen, um einer kommunikativen Lösung eine Chance zu geben. Auch das Gericht regte vor dem weiteren Verlauf in einem möglichen Hauptsacheverfahren eine gütliche Einigung unter den Beteiligten an.

Keine Entscheidung zum kritisierten Verhalten

„Das Gericht hat in dem Eilverfahren bisher nur den formalen Bereich und die Eilbedürftigkeit betrachtet. Das kritikwürdige Verhalten von Herrn Dietrich, wie zum Beispiel die von uns aufgezeigten Datenschutzverstöße, wurde noch nicht beurteilt“, ordnet Sabine Jastrob, CGM-Geschäftsführerin in Friedrichshafen, den bisherigen Verlauf ein.

Die CGM steht für Integrität und saubere Kommunikation. Für eine Entscheidung in einem Güteverfahren wäre die Gewerkschaft ebenfalls offen. „Wir waren immer gesprächsbereit, sowohl vor als auch nach dem heutigen Termin. Die Gegenseite, genauer Herr Dietrich selbst, hat sich jedoch bisher geweigert, mit uns zu reden. Ich denke, er sollte endlich über seinen Schatten springen und das Gespräch mit uns und damit mit wirklich allen in der Belegschaft suchen. Bis dahin geben wir keinen Millimeter nach!“, bekräftigte Sabine Jastrob die Haltung der CGM.

Schritt nicht leichtfertig gewählt

Unabhängig vom Ausgang des Hauptverfahrens hält die CGM jedoch daran fest, dass der Antrag notwendig war. Die Gewerkschaft wollte auf die aus ihrer Sicht schwerwiegenden Fehlentwicklungen in der Interessenvertretung bei ZF aufmerksam machen und schnell reagieren.

„Wir haben diesen Schritt und auch den Zeitpunkt nicht leichtfertig gewählt. Aber gegen Rechtsverstöße muss man sofort vorgehen. Wir sehen weiterhin, dass Herr Dietrich die Belegschaft unnötig aufgebracht hat. Dieses eigenmächtige Vorgehen nützte unserer Meinung nach vor allem den Rekrutierungsbestrebungen der IG Metall, die aus unserer Sicht künstlich einen Arbeitskampf provozieren wollte“, erklärt Sabine Jastrob.

Blockade und Unruhe sind der falsche Weg

Hintergrund sind nach Angaben der CGM die aktuellen Auseinandersetzungen um die sogenannte Zeppelin-Zulage beziehungsweise Drehkreuzprämie am Standort Friedrichshafen. Diese übertarifliche Leistung wurde von ZF aufgrund der wirtschaftlich angespannten Lage fristgerecht zum 1. Juli 2027 gekündigt. Die

CGM teilt ausdrücklich das Ziel, die Interessen der Beschäftigten zu schützen und finanzielle Einschnitte abzuwehren. Sie hält jedoch die gewählte Form der Eskalation, Blockade und Mobilisierung für den falschen Weg. Genau diese Entwicklung war für die CGM ausschlaggebend, den rechtlichen Weg zu beschreiten.

„Durch die Unruhe und die abgebrochene Betriebsversammlung wurde unserer Meinung nach verhindert, dass der Arbeitgeber ein konkretes Angebot kommunizieren konnte und die Verhandlungen offen und transparent geführt werden konnten. Das ist nicht zielführend. Das kann nicht im Sinne aller Beschäftigten sein. Das geht alle an, daher sollte unserer Ansicht nach hier auch nicht der Betriebsratsvorsitzende mit einer Einzelgewerkschaft im Alleingang entscheiden“, kritisiert die CGM-Geschäftsführerin aus Friedrichshafen.

Interessenvertretung darf nicht einseitig vereinnahmt werden

Nach Auffassung der CGM war das Vorgehen des Betriebsratsvorsitzenden nicht mehr allein sachorientiert im Interesse aller Beschäftigten. Die CGM sah sich daher zu dem Verfahren gedrängt. Nach Auffassung der CGM entstand der Eindruck, dass betriebsverfassungsrechtliche Funktionen genutzt wurden, um allein Ziele der IG Metall durchzusetzen.

„Wir unterstützen den Betriebsrat und alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbstverständlich mit aller Kraft dabei, die übertariflichen Zahlungen zu erhalten. Wir unterstützen jedoch ausdrücklich nicht dabei, Mitglieder anderer Arbeitnehmervertretungen oder nichtorganisierte Betroffene aus Entscheidungsprozessen auszuschließen oder zu benachteiligen“, bringt Jastrob die Haltung der CGM auf den Punkt.

Konstruktiv verhandeln, alle Beschäftigten einbeziehen

Die CGM möchte, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst ein Bild machen können und wirklich alle Betroffenen beteiligt werden. Gerade in der angespannten wirtschaftlichen Lage des Konzerns brauche es aus Sicht der CGM eine handlungsfähige Arbeitnehmervertretung, die Konflikte klar benennt, aber zugleich konstruktiv und verhandlungsfähig bleibt, um tragfähige Lösungen für alle Betroffenen zu ermöglichen.

Auch nach dem gescheiterten Amtsenthebungsverfahren wird sich die CGM weiter konsequent für die Belegschaft bei ZF einsetzen. Dazu gehören: der Einsatz für den Erhalt übertariflicher Leistungen, der Schutz von Arbeitsplätzen, faire und transparente Verhandlungen sowie eine Interessenvertretung, die alle Beschäftigten einbezieht.

Die CGM steht für konstruktive Lösungen statt Blockade. Sie setzt sich auch weiterhin für eine Betriebsratsarbeit ein, die den Interessen wirklich aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Belegschaft verpflichtet ist. ■

[dh]

DIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG – SBV

Eine starke Partnerin für Beschäftigte und Betriebsrat

Unsichtbar oder sichtbar: Behinderung kann uns alle treffen. Die SBV als starke Partnerin stärkt Rechte, sichert Teilhabe und Arbeitsplätze.

EINE STARKE PARTNERIN FÜR BESCHÄFTIGTE UND BETRIEBSRAT

Unsichtbar oder sichtbar: Behinderung kann uns alle treffen. Die SBV als starke Partnerin stärkt Rechte, sichert Teilhabe und Arbeitsplätze.

Ob sichtbar oder nicht auf einen Blick erkennbar, ob schwere Erkrankung, Unfallfolge oder angeborene Beeinträchtigung – niemand wird im Arbeitsleben mit gesundheitlichen Einschränkungen allein gelassen. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) unterstützt alle betroffenen Beschäftigten. Sie sind alle durch das Schwerbehindertenrecht geschützt.

Das Schwerbehindertenrecht verfolgt dabei ein klares Ziel: Menschen mit Behinderungen sollen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Benachteiligungen sollen verhindert und Arbeitsplätze möglichst dauerhaft erhalten werden.

Die rechtlichen Grundlagen finden sich im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Eine zentrale Rolle bei der Umsetzung dieser Rechte spielt die SBV. Sie berät und unterstützt die Betroffenen. Auf die Einhaltung der gesetzlichen Schutzvorschriften im Betrieb achtet sie ebenfalls. Außerdem arbeitet sie eng mit dem Betriebsrat zusammen. Gemeinsam mit diesem setzt sie sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen, gute Arbeitsbedingungen und eine inklusive Arbeitswelt ein.

Wann gilt ein Mensch als schwerbehindert?

Wenn von Behinderung die Rede ist, denken viele zunächst an sichtbare körperliche Einschränkungen. Tatsächlich sind viele Behinderungen im Arbeitsalltag auf den ersten Blick gar nicht erkennbar. Chronische Erkrankungen, neurologische oder psychische Beeinträchtigungen sowie viele andere gesundheitliche Einschränkungen begleiten zahlreiche Beschäftigte. Ihre Kolleginnen und Kollegen oder die Vorgesetzten bemerken davon jedoch nichts.

Rechtlich gelten Menschen als behindert, wenn ihre körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder ihre seelische Gesundheit vom üblichen Zustand ihres Lebensalters abweichen. Diese Abweichung muss mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate bestehen. Zugleich muss sie die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigen.

Der Grad der Behinderung (GdB) wird vom zuständigen Versorgungsamt festgestellt und reicht auf einer Skala von 20 bis 100. Ab einem GdB von 50 liegt eine Schwerbehinderung vor.

Beschäftigte mit einem GdB von 30 oder 40 können sich unter bestimmten Voraussetzungen bei der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen. Diese Gleichstellung kann helfen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten oder einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Nachteilsausgleiche schaffen Chancengleichheit

Die Regelungen des SGB IX schaffen keine Sonderrechte oder Bevorzugungen. Im Gegenteil, sie gleichen behinderungsbedingte Nachteile aus. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und

ihre Beschäftigung langfristig zu sichern. Zu den wichtigsten Nachteilsausgleichen gehören:

- besonderer Kündigungsschutz
- zusätzlicher bezahlter Urlaub
- Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung und entsprechende Arbeitsplatzausstattung
- technische und organisatorische Hilfen am Arbeitsplatz
- Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe
- steuerliche Nachteilsausgleiche
- unter bestimmten Voraussetzungen eine vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Auch gleichgestellte Beschäftigte profitieren von vielen Schutzrechten, insbesondere vom besonderen Kündigungsschutz. Der Zusatzurlaub steht ihnen jedoch nicht zu.

Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gesetzliche Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird in Betrieben und Dienststellen gewählt, in denen mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind.

Ihre Aufgabe ist es, die Interessen dieser Beschäftigten zu vertreten sowie ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern. Außerdem wacht sie darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Betrieb eingehalten werden. Dabei unterstützt die SBV unter anderem:

- bei der Anerkennung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung
- bei Anträgen auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe
- bei der behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes
- im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber
- bei Fragen des besonderen Kündigungsschutzes

Gerade nach den Reformen des SGB IX wurden die Beteiligungs-

rechte der SBV deutlich gestärkt. Arbeitgeber müssen sie frühzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betreffen, informieren und beteiligen. Dadurch kann die SBV ihre Aufgabe wirksam wahrnehmen sowie frühzeitig dazu beitragen, Konflikte zu vermeiden und Arbeitsplätze zu sichern.

SBV und Betriebsrat – gemeinsam für gute Arbeit

Die Schwerbehindertenvertretung ist kein Ersatz für den Betriebsrat, sondern dessen kompetente Partnerin. Während der Betriebsrat die Interessen aller Beschäftigten vertritt, verfügt die SBV über besondere Kenntnisse des Schwerbehindertenrechts und der Leistungen zur Teilhabe.

Diese Zusammenarbeit ist in der Praxis von großer Bedeutung, so zum Beispiel bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen, der Einführung neuer Arbeitsplätze, Präventionsverfahren oder dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Überall dort, wo schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind, ergänzt die SBV die Arbeit des Betriebsrats mit ihrem besonderen Fachwissen.

Gemeinsam setzen sich Betriebsrat und SBV dafür ein, dass Arbeitsplätze erhalten bleiben, Barrieren abgebaut werden und Benachteiligungen gar nicht erst entstehen. Damit leisten beide Interessenvertretungen einen wichtigen Beitrag zu einer modernen, inklusiven und sozialen Arbeitswelt.

Die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen

Arbeitgeber tragen Verantwortung. Sie sind verpflichtet, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten und zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.

Hierzu müssen sie die SBV frühzeitig beteiligen und gegebenenfalls Präventionskonzepte erarbeiten.

Es ist auch Aufgabe der SBV, darauf zu achten, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen. Unternehmen und Dienststellen mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Wird diese Beschäftigungsquote nicht erfüllt, ist eine gestaffelte Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Mittel daraus fließen in Maßnahmen, die die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen fördern und Arbeitsplätze sichern.

Gemeinsam stark für Teilhabe

Viele Beschäftigte sprechen aus Sorge vor Nachteilen oft nicht über ihre gesundheitlichen Einschränkungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ihre Behinderung von außen nicht sichtbar ist. Wer jedoch die eigenen Rechte kennt und frühzeitig Unterstützung in Anspruch nimmt, hat oft deutlich bessere Chancen, den eigenen Arbeitsplatz langfristig zu erhalten.

Die Schwerbehindertenvertretung ist hierfür eine vertrauensvolle Ansprechpartnerin. Gemeinsam mit dem Betriebsrat begleitet sie betroffene Kolleginnen und Kollegen. Sie entwickelt Lösungen mit dem Arbeitgeber und setzt sich dafür ein, dass Teilhabe und Inklusion nicht nur gesetzliche Vorgaben bleiben, sondern im Betrieb tatsächlich gelebt werden.

Eine starke Schwerbehindertenvertretung und ein engagierter Betriebsrat sind deshalb gelebte Solidarität im Betrieb. Gemeinsam sorgen sie dafür, dass niemand wegen einer Behinderung benachteiligt wird und alle Beschäftigten die Chance auf gute, sichere und inklusive Arbeitsbedingungen erhalten. ■

[dh]

DAS WAHLVERFAHREN DER SBV-WAHL

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV-Wahl ist immer Personenwahl. Je nach Betriebsgröße gilt jedoch ein vereinfachtes oder förmliches Verfahren zu beachten.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) unterscheidet sich in einem wichtigen Punkt von vielen Wahlen, die Gewerkschaften sonst so begegnen. Bei der SBV-Wahl gibt es keine Listenwahl. Stattdessen wird ausschließlich nach den Grundsätzen der Personen- beziehungsweise Mehrheitswahl gewählt.

Grundlage im neunten Sozialgesetzbuch

Die Wahlberechtigten stimmen also direkt für einzelne Kandidatinnen und Kandidaten ab und nicht für konkurrierende Listen. Die Wahl ist immer geheim und unmittelbar. Gewählt sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den meisten Stimmen.

Wahlberechtigt bei der Wahl der SBV sind alle im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Voraussetzung ist, dass sie am Wahltag dem Betrieb oder der Dienststelle angehören. Nicht wahlberechtigt sind Beschäftigte ohne anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Die Wahlberechtigung richtet sich nach den Vorgaben des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Gemäß dem SGB IX werden sowohl die Vertrauenspersonen als auch die stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewählt. Die Einzelheiten regeln § 177 SGB IX sowie die Wahlordnung für Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO).

Zwei Wahlverfahren für die SBV-Wahl

Für die Durchführung der SBV-Wahl sieht der Gesetzgeber zwei unterschiedliche Wahlverfahren vor: das vereinfachte und das förmliche Wahlverfahren.

Welches Verfahren anzuwenden ist, hängt nicht von einer Entscheidung des Betriebs oder der Wahlberechtigten ab. Es ist gesetzlich vorgegeben. Wird das falsche Verfahren gewählt, kann die Wahl angefochten werden.

Das vereinfachte Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren kommt zur Anwendung, wenn im Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind und der Betrieb nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Betriebsteilen besteht. Es ist daher für viele Betriebe der Normalfall.

Kennzeichnend für dieses Verfahren ist die zentrale Wahlversammlung. Dort werden die Wahlvorschläge eingebracht, die Kandidatinnen und Kandidaten vorgestellt und die Stimmen abgegeben. Ein gesonderter Wahlvorstand ist in diesem Verfahren grundsätzlich nicht erforderlich. Dadurch ist der organisatorische Aufwand vergleichsweise gering.

Das vereinfachte Verfahren eignet sich insbesondere für kleinere Betriebe, in denen sich die Wahlberechtigten ohne größeren organisatorischen Aufwand an einem Ort versammeln können. In der Praxis ist es deshalb die häufigste Form der SBV-Wahl.

Das förmliche Wahlverfahren

Das förmliche Wahlverfahren muss durchgeführt werden, wenn mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind. Es ist außerdem vorgeschrieben, wenn zwar weniger als 50 Wahlberechtigte vorhanden sind, der Betrieb jedoch aus räumlich weit auseinanderliegenden Betriebsteilen besteht.

Im Gegensatz zum vereinfachten Verfahren wird zunächst ein Wahlvorstand bestellt. Dieser organisiert die gesamte Wahl, erstellt die Wählerliste, erlässt das Wahlausschreiben, prüft Wahlvorschläge und überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Fristen. Dieses Verfahren ist deutlich formalisierter und soll sicherstellen, dass auch

in größeren oder dezentral organisierten Betrieben alle Wahlberechtigten gleichberechtigt an der Wahl teilnehmen können.

Der höhere organisatorische Aufwand dient dabei vor allem der Rechtssicherheit und Transparenz des Wahlprozesses. Der Aufwand wird aber auch erst ab einer größeren Zahl an Wahlberechtigten gefordert.

Die Briefwahl bei der SBV-Wahl

Auch bei der SBV-Wahl spielt die Briefwahl eine wichtige Rolle. Sie ermöglicht die Teilnahme von Wahlberechtigten, die am Wahltag nicht persönlich anwesend sein können, beispielsweise wegen Ausendiensttätigkeit, Schichtarbeit, Krankheit, Urlaub oder Homeoffice.

Bei der Briefwahl erhalten die Wahlberechtigten die erforderlichen Wahlunterlagen vom Wahlvorstand beziehungsweise von der Wahlleitung. Die ausgefüllten Unterlagen müssen fristgerecht zurückgesandt werden, damit die Stimme berücksichtigt werden kann.

Besonders interessant ist die Möglichkeit der digitalen Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren. Hier kann die Wahlversammlung als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Die eigentliche Stimmabgabe erfolgt anschließend per Briefwahl. Dadurch können auch Beschäftigte an verschiedenen Standorten oder im mobilen Arbeiten wirksam in den Wahlprozess eingebunden werden.

Wichtige Aufgaben mit jedem Verfahren

Die SBV-Wahl ist immer eine Personenwahl. Listen oder konkurrierende Wahlvorschläge, wie sie von Betriebsratswahlen bekannt sind, gibt es nicht. Je nach Größe und Struktur des Betriebs erfolgt die Wahl entweder im vereinfachten oder im förmlichen Wahlverfahren.

Während das vereinfachte Verfahren auf eine unkomplizierte Wahlversammlung setzt, sorgt das förmliche Verfahren in größeren oder räumlich verteilten Betrieben für einen rechtssicheren und strukturierten Ablauf. Die Briefwahl ergänzt beide Verfahren und stellt sicher, dass möglichst alle Wahlberechtigten ihr Stimmrecht wahrnehmen können. ■

[dh]



DAS HARVARD-KONZEPT IN DER PRAXIS

Urlaubsverlängerung erfolgreich verhandeln

Ein Ratgeber für professionelle Verhandlungen im Unternehmensalltag anhand eines echten Dilemmas: Wie Sabine ihre Urlaubsverlängerung verhandelt.

Sabine arbeitet seit 20 Jahren in der Verwaltung eines großen Unternehmens. Ihre Leistungen waren stets hervorragend – daran besteht kein Zweifel. Doch nun steht sie vor einem echten Dilemma: Ihre Mutter hat überraschend eine Mittelmeerkreuzfahrt für sich gebucht – und diese fällt deutlich länger aus als der ursprünglich geplanten Auszeit. Das ist ein Problem, denn während der Abwesenheit der Mutter muss Sabines Vater, der nichtmehr ganz selbständig ist und im Alltag Hilfe braucht, betreut werden. Da der Vater aufgrund mangelnder Plätze nicht die Kurzzeitpflege gehen kann, hatte Sabine ihrer Mutter versprochen, in dieser Zeit einzuspringen.

Auf dem Papier scheint das Problem lösbar: Sabine hat noch 7 Tage Resturlaub, den sie innerhalb der nächsten 10 Wochen ohnehin nehmen muss. Diese 7 Tage würden auch reichen. Doch der Teufel steckt im Detail. Die kurzfristige Ankündigung fällt ausgerechnet in den Zeitraum, in dem auch ihr Arbeitskollege im Urlaub ist – genau die Person, mit der Sabine eng zusammenarbeitet. Das schafft mitunter echte Herausforderungen für die Verwaltungsabläufe. Hinzu kommt: Ihr Manager gilt als erfolgsorientiert und „harte Nuss“. Nicht wenige Mitarbeitende hätten in diesem Fall Angst vor einer Konfrontation.

Sabine wählt einen anderen Weg. Sie vertraut auf das Harvard-Konzept – eine bewährte Verhandlungsmethode, die nicht auf Konfrontation, sondern auf gegenseitigen Gewinn setzt. Sie beschäftigt sich schon länger mit dem Konzept und hat sich so das Buch „Das Harvard-Konzept“ günstig gebraucht zugelegt.

Gut vorbereitet: Der Schlüssel zum Erfolg

Bevor Sabine mit ihrem Manager spricht, beginnt sie mit der gründlichen Vorbereitung – der Analysephase des Harvard-Konzepts. Sie will informiert und gut vorbereitet in die Verhandlung gehen.

Sie recherchiert ihre arbeitsrechtliche Situation online, spricht mit der Betriebsrätin ihres Vertrauens und nimmt bei jedem Schritt das Buch zur Hilfe. Wie viele Resturlaubstage hat sie? Was sagt ihr Arbeitsvertrag? Wie gehen andere Abteilungen mit Urlaubsverlängerungen um? Diese Informationen sind wie Werkzeuge in einer Werkstatt – sie braucht sie noch nicht, aber sie könnten entscheidend werden.

Parallel beschafft sich Sabine ein Bestätigungsschreiben des Pflegeheims, dass die Kurzzeitpflege nicht möglich ist – ein entscheidendes

Dokument. Denn es geht nicht um Freizeit, sondern um Familienverantwortung. Das Schreiben wird später kein emotionales Argument sein, sondern ein objektives Kriterium, das beide Seiten anerkennen können.

Sie bemerkt, dass sie ihre Situation jetzt besser durchschaut, und traut sich an die entscheidende Frage heran: „Welche Alternative habe ich, wenn die Verhandlung scheitert?“ Diese Alternative nennt sich BATNA – Best Alternative to Negotiated Agreement.

Für Sabine wird schnell klar, worauf es ankommt: Sie braucht eine „echte“ Alternative. Was ist, wenn ihr Manager ihren Antrag ablehnt? Nach einem Gespräch mit ihrer Mutter greift sie zum Telefonhörer und vereinbart mit dem Reisebüro eine Option zur Umbuchung auf eine kürzere Kreuzfahrt.

Jetzt kann Sabine aus einer Position der inneren Stärke verhandeln. Ihr Gedanke ist einfach: Falls der Manager „Nein“ sagt, ziehe ich diese Option – nicht ideal, aber machbar. Zusätzlich erkundigt sie sich, ob sie im Notfall vom Elternhaus aus remote arbeiten könnte und lässt sich diese Möglichkeit per Mail bestätigen.

BATNA: Sabine hat die Option, die Kreuzfahrt umzubuchen.

Sabine geht gut vorbereitet in das Gespräch mit ihrem Manager. Zudem legt sie einen kleinen Zettel mit dem Akronym BATNA umgekehrt vor sich auf den Tisch – ihr Anker im Gespräch! Die Botschaft an sich selbst ist klar: Nur nett sein ist keine Lösung!

Die Verhandlung: Vier bewährte Methoden

Jetzt beginnt die eigentliche Verhandlung. Das Harvard-Konzept bietet hierfür einen systematischen Weg an. Es definiert vier Methoden, die Sabine durch das Gespräch begleiten können.

Methode 1: Menschen vom Problem trennen

Der erste Schritt ist emotional, strategisch entscheidend. Sie verzichtet darauf zu sagen: „Herr Müller, das ist unfair! Ich arbeite hier schon 20 Jahre!“ Das würde den Konflikt nur vertiefen. Stattdessen bleibt sie sachlich. Sie respektiert ihren Gesprächspartner als Person und konzentriert sich auf das gemeinsame Ziel: eine Lösung, von der beide profitieren. „Herr Müller, ich schätze Ihre Offenheit. Ich brauche Ihre Unterstützung bei einem sehr sensiblen Thema. Meine Mutter braucht Erholung und ich muss für meinen Vater da sein, denn er kann nicht in Kurzzeitpflege gehen. Das ist ein wichtiger Moment für uns. Die Reise dauert leider sieben Tage länger als geplant. Können wir gemeinsam nach einer Lösung suchen?“ Sabine folgt konsequent der 1. Methode des Harvard-Konzepts: Sie präsentiert das Problem als gemeinsames Projekt, nicht als Konfrontation. Sie trennt die Person – ihren Manager – vom Problem der Urlaubsverlängerung. Der Manager nimmt ihre Bitte auf und fragt nach den Gründen.

Methode 2: Interessen statt Positionen – das Warum verstehen

Jetzt geht es darum, das jeweilige Interesse des anderen zu verstehen. Sabine gräbt tief unter die Oberfläche von „sieben Tagen Urlaub – ja oder nein?“. Dabei folgt sie dem Harvard-Konzept und unterscheidet zwischen zwei fundamentalen Ebenen:

Position: Was jemand fordert

Interesse: Warum er es wirklich braucht

Sabines Position: Diese ist klar: Sie sie fordert „sieben Tage Urlaub“. Ihr echtes Interesse ist jedoch „meine Familie unterstützen“. Doch Sabine hat sich in der Analysephase nicht nur mit ihren eigenen Interessen beschäftigt, sondern auch mit denen ihres Managers. Ihr Ergebnis ist:

Was Sabine wirklich braucht (Interessen):

- Ihre Familie unterstützen (Mutter und Vater)
- Weiterhin zuverlässig für das Unternehmen sein
- Fair und wertgeschätzt behandelt werden

Was der Manager wirklich braucht (Interessen):

- Ziele erfüllen
- Keine ungeplanten Ausfallzeiten
- Andere Beschäftigte fair behandeln
- Sich selbst als guter Vorgesetzter positionieren

So vorbereitet stellt Sabine eine wichtige Gegenfrage im Gespräch: „Was sind Ihre Hauptbedenken, wenn ich diese Tage nehme?“

Damit zwingt sie den Manager, seine eigenen Interessen auszusprechen. Das ist entscheidend – denn genau hier entstehen oft Missverständnisse, die sich klären lassen. Der Manager könnte zum Beispiel sagen: „Mein Bedenken ist, dass Deadlines in Gefahr sind.“

Plötzlich hat Sabine einen konkreten Anknüpfungspunkt – und einen echten Grund, den sie adressieren kann. Statt sich auf die bloße Forderung nach freien Tagen zu konzentrieren, kann sie nun lösungsorientiert antworten: Vielleicht kann sie die Arbeit vorziehen, einen Kollegen einarbeiten oder die Einhaltung der Deadlines anders absichern. Sie führt das Gespräch weiter und greift erneut auf das Harvard-Konzept zurück.

Methode 3: Das Problem erweitern – neue Lösungsräume schaffen

1. Schritt: Das Problem erweitern

Sabine erweitert die Frage strategisch. Die Frage größer zu stellen, öffnet neue Lösungsräume, die vorher nicht sichtbar waren. Statt „Sieben Tage Urlaub – ja oder nein?“ geht es jetzt um echte Gestaltungsfragen.

Sie hat sich in der Vorbereitung auf das Gespräch drei Schlüsselfragen erarbeitet:

- Wie kann die Urlaubsverlängerung integriert werden?
- Wie kann das Team ohne Sabine funktionieren?
- Wie kann Sabines Loyalität gewürdigt werden?

2. Schritt: Kreativ nach Lösungen suchen

Dies versetzt Sabine in die Lage, statt eine Forderung zu stellen, durchdachte Optionen zu präsentieren:

Optionen

Remote-Arbeit von der Reise aus (für dringende Verwaltungsaufgaben)
Vertretung: Kollege übernimmt Kernaufgaben, Sabine springt bei Notfällen remote ein

Das ist strategisch klug, denn Sabine zeigt Flexibilität und Lösungsorientierung. Der Manager sieht plötzlich, dass es ihr nicht um das Maximum geht, sondern um eine faire Lösung. Das ändert die ganze Dynamik der Verhandlung – vom Konflikt zur Partnerschaft.

3. Schritt: Gegenseitigen Nutzen verdeutlichen

Nun wird Sabine im Gespräch konkret und führt auf, wie beide Seiten – ihr Manager und sie selbst – profitieren können:

Für den Manager:

- Eine loyale 20-Jahres-Mitarbeiterin bleibt motiviert
- Das signalisiert anderen Mitarbeitenden: Leistung wird belohnt
- Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit
- Ein lösungsorientierter Ansatz statt Konflikt

Für Sabine:

- Sie kann ihre Familie unterstützen
- Ihre langjährige Leistung und Ihr Einsatz werden wertgeschätzt

Der Manager sieht plötzlich klar: Das ist keine Einbahnstraße, sondern ein echtes Win-Win. Eine Zustimmung wird auch für ihn als Manager attraktiver – und strategisch sinnvoll.

4. Schritt: Gemeinsame Kriterien festlegen

Zum Abschluss einigen sich beide auf objektive Maßstäbe, die als Grundlage für die Entscheidung dienen

- „Das muss für beide Seiten funktionieren“
- „Es darf keine anderen Verwaltungsabläufe gefährden“
- „Es soll nicht willkürlich wirken“

Diese gemeinsamen Kriterien sind ein starkes Fundament für die 4. Methode.

Methode 4: Auf objektiven Kriterien bestehen

Hier wird es für Sabine anspruchsvoll. Der Manager könnte einwenden:

- „Sabine, das ist eine Ausnahmesituation. Andere Mitarbeitende kriegen das auch nicht.“

Das Harvard-Konzept bietet klare Ratschläge für diesen kritischen Moment.

Faire Maßstäbe nutzen

Sabine argumentiert nicht für sich, sondern für eine Regel, die für alle gilt:

- **Arbeitsrecht:** „Laut Arbeitsvertrag habe ich 30 Urlaubstage. Diese sieben Tage sind Teil des Anspruchs.“
- **Unternehmensrichtlinien:** „Können wir unsere Urlaubsrichtlinien gemeinsam anschauen? Vielleicht gibt es dort bereits Regelungen für solche Situationen.“

Das Harvard-Konzept lehrt hier eine zentrale Weisheit: Sabine argumentiert nicht für sich, sondern für eine Regel, die für alle gilt. Das ist ungleich überzeugender.

Das Dokument als objektives Kriterium

Das Pflegeheim-Schreiben verwandelt sich von einer persönlichen Bitte in eine sachliche Grundlage:

- **Nachweisbarkeit statt Gefühl:** Das Dokument zeigt eine konkrete Situation, keine subjektive Interpretation
- **Universelle Regel statt Einzelfall:** Der Standard gilt für jeden Mitarbeitenden – nicht nur für Sabine
- **Fairness und Konsistenz:** Manager können diese Regelung später gegenüber anderen vertreten

Sabine kann damit argumentieren:

„Herr Müller, aus dem vorliegenden Dokument geht objektiv hervor: Mein Vater kann aktuell nicht in die ansonsten benötigte Kurzzeitpflege. Es geht nicht um meine Gefühle, sondern um eine nachvollziehbare Situation. Können Sie sich vorstellen, andere Mitarbeitende in derselben Lage anders zu behandeln? Welcher Standard wäre konsistent?“

Diese Argumentation entzieht sich dem Vorwurf der Willkür und macht die Entscheidung für den Manager vertretbar.



Bestehen auf objektive Kriterien

Statt persönlich zu argumentieren, nutzt Sabine hier weiterhin die Kriterien der Konsistenz und Fairness:

„Herr Müller, stellen Sie sich vor, Sie müssen diese Entscheidung vor der Unternehmensleitung begründen. Wie würden Sie sagen: ‚Ich lehne ab, weil...‘? Und wie würde das auf andere Mitarbeitende in ähnlichen Situationen wirken? Welcher Standard wäre fair und konsistent?“

Diese Fragen sind strategisch entscheidend: Sie verschieben den Manager aus der Position des „Ermessens“ („Ich entscheide nach Gutdünken“) in die Position des „Regelschaffens“ („Ich etabliere einen fairen Standard“).

Das Harvard-Konzept in der Praxis

Der Leitfaden hat Sabine praxistauglich durch alle Schritte begleitet – von der Vorbereitung bis zum entscheidenden Gespräch. Ihre Chancen auf die Urlaubsverlängerung sind damit deutlich gestiegen.

Sollte der Manager dennoch ausweichen, blockieren oder zu Tricks greifen, kommt der dritte Teil des Harvard-Konzepts zum Tragen: die Verhandlung mit alternativen Optionen führen – hier spielt die BATNA eine zentrale Rolle. ■

[so]



NEUE MÖGLICHKEITEN FÜR RENTNERINNEN UND RENTNER

Ab 2027 können Gewerkschaftsbeiträge im Ruhestand oft zusätzlich steuerlich geltend gemacht werden. Wer organisiert bleibt, kann jetzt noch mehr profitieren.

Viele Mitglieder bleiben ihrer Gewerkschaft auch nach dem Eintritt in den Ruhestand treu. Sie profitieren von Beratung, Interessenvertretung und einem starken solidarischen Netzwerk.

Ab 2027 kommt ein weiterer Vorteil hinzu: Gewerkschaftsbeiträge sollen nach der Neuregelung des § 9a Einkommensteuergesetz (EStG) zusätzlich zu den jeweiligen Werbungskosten-Pauschbeträgen berücksichtigt werden können.

Zwei Wege zur steuerlichen Berücksichtigung

Davon können auch Rentnerinnen und Rentner profitieren. Allerdings kommt es darauf an, aus welcher Einkunftsart die Renten- oder Versorgungsleistungen stammen. Daher kommt es hier immer auf die individuelle Situation an.

Man sollte sich daher am besten bei Unsicherheit immer von Experten zum Thema Steuer beraten lassen, zum Beispiel durch einen Lohnsteuerhilfeverein. Wenn es darum geht, Gewerkschaftsbeiträge steuerlich abzusetzen, kommen für Rentnerinnen und Rentner grundsätzlich zwei Konstellationen in Betracht.

A. Betriebsrente als Versorgungsbezug des früheren Arbeitgebers

Steuerlich besonders interessant ist der Fall, wenn ehemalige Beschäftigte eine Betriebsrente unmittelbar vom früheren Arbeitgeber erhalten. Solche Zahlungen gelten in der Regel als Versorgungsbezüge im Sinne des Einkommensteuerrechts.

Für Versorgungsbezüge wird derzeit ein Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 Euro berücksichtigt. Bislang verpufften Gewerkschaftsbeiträge häufig ungenutzt innerhalb dieses Pauschbetrags. Sie konnten nur bei einer Überschreitung des Pauschbetrags geltend gemacht werden. Ab 2027 werden Gewerkschaftsbeiträge wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer zusätzlich zum Pauschbetrag berücksichtigt.

Praxisbeispiel zu A.

- Der Kollege M. ist 69 Jahre alt und erhält eine Betriebsrente direkt von seinem ehemaligen Arbeitgeber.
- Sein Gewerkschaftsbeitrag als Rentner beträgt bei der CGM 8 Euro monatlich, also 96 Euro im Jahr.
- Bislang blieb dieser Beitrag steuerlich häufig ohne zusätzliche Wirkung, da bereits der Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 Euro berücksichtigt wurde.

Ab 2027 können die 96 Euro zusätzlich zu der Pauschale von 102 Euro angesetzt werden. Das zu versteuernde Einkommen sinkt somit entsprechend.

Achtung, nicht jede Betriebsrente ist ein Versorgungsbezug!

Viele Betriebsrenten werden heute jedoch nicht mehr direkt vom ehemaligen Arbeitgeber ausgezahlt. Stattdessen erfolgt oftmals die Zahlung über Versorgungseinrichtungen wie Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen.

Hier ist steuerlich zu unterscheiden: Erhält die Rentnerin oder der Rentner die Leistung von einem externen Versorgungsträger, handelt es sich häufig nicht um Versorgungsbezüge nach § 19 Absatz 2 EStG, sondern um sonstige Einkünfte nach § 22 EStG.

Der Grund dafür ist einfach, die Zahlung erfolgt nicht mehr als nachträglicher Arbeitslohn durch den früheren Arbeitgeber. Stattdessen kommt sie aus einem eigenständigen Altersvorsorgesystem. Steuerrechtlich wird die Leistung daher anders bewertet und eingeordnet. Bei Leistungen aus externen Versorgungseinrichtungen ist daher dringend die steuerliche Einordnung im Einzelfall zu prüfen.

Für Betriebsrenten, die nicht direkt vom ehemaligen Arbeitgeber gezahlt werden, gilt nicht der Werbungskosten-Pauschbetrag von 102 Euro für Versorgungsbezüge. Stattdessen werden sie grundsätzlich wie andere Renteneinkünfte behandelt.

B. Arbeiten nach dem Renteneintritt – der Regelfall der Zukunft

Für viele Rentnerinnen und Rentner dürfte künftig jedoch eine andere Konstellation deutlich wichtiger werden. Denn immer mehr Menschen arbeiten auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter. Ob Teilzeit, Minijob oder projektbezogene Tätigkeit – der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird zunehmend flexibler.

Wer neben seiner Rente Arbeitslohn bezieht, erzielt weiterhin Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit. Damit besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und beruflicher Tätigkeit.

Praxisbeispiel zu B.

- Die Kollegin H. ist 67 Jahre alt und bezieht ihre gesetzliche Altersrente.
- Zusätzlich arbeitet sie an zwei Tagen pro Woche in ihrem bisherigen Betrieb weiter.
- Als in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin zahlt sie zur vollen Absicherung den regulären Gewerkschaftsbeitrag von 23 Euro monatlich beziehungsweise 279 Euro im Jahr.

Ab 2027 kann dieser Beitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 Euro berücksichtigt werden. Der Beitrag wirkt sich damit unmittelbar steuermindernd aus.

Warum Fall B für die meisten Beschäftigten wichtiger sein dürfte

Während nur ein Teil der Rentnerinnen und Rentner eine unmittelbar vom Arbeitgeber gezahlte Betriebsrente erhält, nimmt die Zahl der Beschäftigten zu, die nach dem Renteneintritt weiterarbeiten. Für Gewerkschaftsmitglieder bedeutet das, die neue Regelung des § 9a EStG

vor allem dort hilft, wo tatsächlich Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit oder Versorgungsbezüge vorliegen.

Der Gesetzgeber fördert längere Erwerbsbiografien und hat die sogenannte Aktivrente eingeführt. Mit dieser Aktivrente dürfen Rentnerinnen und Rentner bis zu 2000 Euro monatlich lohnsteuerfrei hinzuverdienen, das wären im Jahr bis zu 24000 Euro.

Viele Betriebe suchen ebenfalls erfahrene Fachkräfte und zahlreiche Rentnerinnen und Rentner möchten ihr Wissen weiterhin einbringen oder ihr Einkommen aufbessern. Deshalb wird die steuerliche Berücksichtigung von Gewerkschaftsbeiträgen bei weiterbeschäftigten Rentnerinnen und Rentnern voraussichtlich deutlich mehr Menschen erreichen als die Regelung für klassische Versorgungsbezüge.

Neuregelung stärkt Gewerkschaftsmitgliedschaft auch in der Rente

Die Neuregelung des § 9a EStG stärkt die steuerliche Anerkennung gewerkschaftlicher Mitgliedschaft. Besonders profitieren Rentnerinnen und Rentner, die weiterhin beruflich aktiv sind oder Versorgungsbezüge direkt von ihrem früheren Arbeitgeber erhalten.

Wichtig ist dabei die Unterscheidung zwischen unmittelbar vom Arbeitgeber gezahlten Betriebsrenten und Leistungen externer Versorgungsträger. Nicht jede Betriebsrente ist steuerlich ein Versorgungsbezug.

Für Gewerkschaftsmitglieder gilt jedoch unabhängig davon: Wer auch im Ruhestand organisiert bleibt, kann ab 2027 in vielen Fällen zusätzlich eine steuerliche Entlastung genießen. Wer mit der Aktivrente außerdem noch weiterhin im Arbeitsleben aktiv bleibt, profitiert so auch weiterhin von gewerkschaftlicher Unterstützung und Schutz. ■

[dh]



Bildnachweis: im Hintergrund © 244431898 - Seventyfour und © 1860307344 - Jelen - www.stock.adobe.com

BEZIRKSVERBAND HEILBRONN/ HOHENLOHE STELLT SICH NEU AUF

Neuwahlen, Rückblicke und Ehrungen prägten die Bezirksversammlung der CGM Heilbronn/Hohenlohe in Neuenstadt-Stein.

Der CGM-Bezirksverband Heilbronn/Hohenlohe kam am Samstag, dem 27. Juni 2026, zu einer Bezirksversammlung in Neuenstadt-Stein beim Sonnenwirt zusammen. Neben Rückblicken auf die vergangenen Jahre standen die Neuwahlen des Bezirksverbands sowie die Ehrung langjähriger Mitglieder im Mittelpunkt.

Rückblick auf vier Jahre Vorstandsarbeit

Der bisherige Vorsitzende Robert Kurka blickte in seinem Bericht auf die vergangenen vier Jahre seiner Amtszeit zurück. Dabei ging er auch auf die Betriebsratswahl der Audi AG Neckarsulm im Jahr 2026 ein und ordnete deren Bedeutung für die Arbeit der CGM vor Ort ein.

Auch CGM-Geschäftsführer Jan Meyer gab einen Rückblick auf die Entwicklungen innerhalb der CGM in den zurückliegenden vier Jahren. Zudem ordnete er ebenfalls die Ergebnisse und Erfahrungen der Betriebsratswahl 2026 ein.

Neuwahlen im Bezirksverband

Im Anschluss fanden die Neuwahlen für den Bezirksverband Heilbronn/Hohenlohe statt. Robert Kurka stellte sich nicht erneut zur Wahl. Die Versammlung nutzte diesen Moment, um ihm nochmals herzlich für seine langjährige Bereitschaft und seinen engagierten Einsatz als Vorsitzender zu danken.

Zu seinem Nachfolger wurde der Kollege Heiko Matter einstimmig gewählt. Damit übernimmt er künftig den Vorsitz des Bezirksverbands und führt die Arbeit in Heilbronn/Hohenlohe fort.

Ehrung langjähriger Mitglieder

Ein weiterer wichtiger Programmpunkt war die Ehrung der Jubilare. Robert Kurka wurde für 25 Jahre Gewerkschaftsmitgliedschaft ausgezeichnet. Da wetterbedingt nicht alle Jubilare persönlich anwesend sein konnten, werden an dieser Stelle alle Geehrten noch einmal genannt:

Für 25 Jahre Mitgliedschaft: Selcuk Akinci, Giulian Esto, Dieter Schnell, Markus Hohn, Patricia Lehmann und Marco Trovato.

Für 40 Jahre Mitgliedschaft: Dorothea Keinert, Andrea Matthies und Ralf Schmuck.

Gemeinsamer Ausklang

Im Anschluss an den offiziellen Teil fand die Versammlung in einem gemütlichen Beisammensein ihren Ausklang. Dabei wurden viele Erinnerungen und Geschichten aus der Vergangenheit ausgetauscht. ■

[mw]



v. l.: Bezirksvorsitzender Heiko Matter und der bisherige Vorsitzende Robert Kurka sowie CGM-Geschäftsführer Jan Meyer

CGM BAYERN

EMPFANG ZUM
1. MAI 2026 IN REGENSBURG

Der Maiempfang 2026 in Regensburg würdigte Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung und den Wechsel an der Stadtspitze.



Oberbürgermeisterin Gertrud Maltz-Schwarzfischer

Gertrud Maltz-Schwarzfischer in einer ihrer letzten Reden ihrer Amtszeit zu verabschieden.

In der jahrzehntelangen Traditionsveranstaltung in diesen geschichtsträchtigen Räumlichkeiten – die oft auch als eine der „Guten Stuben“ der Stadt bezeichnet werden – stand die soziale Sicherheit im Mittelpunkt. Die Veranstaltung richtet sich gezielt an Akteure aus den Bereichen Soziales, Arbeit und Tarifpolitik.

Oberbürgermeisterin Maltz-Schwarzfischer betonte in ihrer Rede die essenzielle Rolle von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen für stabile und gerechte Arbeitsbedingungen. „Ohne starke Mitbestimmung und verlässliche Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wäre soziale Sicherheit nicht in dem Maße gesichert,“ so die OB in ihrer Ansprache. Die Veranstaltung bot zugleich einen Rückblick auf ihre Amtszeit und die gemeinsamen Errungenschaften im Dialog mit den sozialen Akteuren der Stadt. Der Maiempfang signalisiert damit einmal mehr den engen Verbund zwischen Verwaltung, Gewerkschaften und Betrieben – eine Zusammenarbeit, die Regensburg seit vielen Jahrzehnten prägt.

Der Abend markierte den harmonischen Übergang der Amtsgeschäfte. Der designierte Oberbürgermeister Dr. Thomas Burger würdigte die Verdienste seiner Vorgängerin und betonte, Regensburg mit „Haltung, Nähe und einem offenen Ohr“ in das neue Kapitel führen zu wollen. ■

[ba]



CGM BAYERN

NEUE CGM-GESCHÄFTSSTELLE
REGENSBURG OFFIZIELL EINGEWEIHT

Seit dem 1. Juli 2025 befindet sich die Geschäftsstelle Regensburg in neuen Räumlichkeiten. Nach dem erfolgreichen Umzug und der bereits seit einiger Zeit laufenden Nutzung der neuen Geschäftsstelle fand am 24. Juli 2026 nun die offizielle Einweihungsfeier statt.

Geschäftsführer Bernhard Adler konnte zur offiziellen Einweihung der neuen CGM-Geschäftsstelle Regensburg zahlreiche Gäste aus der CGM, aus verschiedenen Geschäftsstellen sowie aus dem Umfeld von Audi und BMW begrüßen. Die große Beteiligung unterstrich die Bedeutung der Geschäftsstelle Regensburg und bot gleichzeitig eine hervorragende Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zur Pflege der Zusammenarbeit der einzelnen Bezirke und Geschäftsstellen in Bayern. Zu den Gästen zählten der Bundesvorsitzende Sebastian Scheder sowie die Landesvorstände Bayern, Bernhard Bauernfeind und Gerhard Kastner.

Aus den Bezirksvorständen waren Josef Kölbl und Franz-Josef Gotzler für Niederbayern, Thomas Matulla für die Oberpfalz, Maximilian Helbig aus dem Bezirksvorstand Oberbayern, sowie Norbert Willmy aus dem Bezirksvorstand von Unterfranken, anwesend. Darüber hinaus konnten Anja und Thomas Gareiß von der Geschäftsstelle Schweinfurt sowie Karsten Ristow von der Geschäftsstelle Augsburg begrüßt werden.

Im Mittelpunkt der Einweihungsfeier stand zunächst die Besichtigung der neuen Geschäftsstelle. Gemeinsam mit Geschäftsführer Bernhard Adler konnten sich die Gäste ein Bild von den neuen Räumlichkeiten machen und sich über deren Gestaltung und Nutzung informieren. Nach der Besichtigung ging die Einweihungsfeier in einen gemütlichen und geselligen Teil über. Bei einem traditionellen Weißwurstessen, das von der Verwaltungsangestellten Gabi Adler organisiert wurde, konnten die Gäste in entspannter Atmosphäre miteinander ins Gespräch kommen.

Auch bei Kaffee und Kuchen wurde die Gelegenheit zum persönlichen Austausch intensiv genutzt. Abseits des Arbeitsalltags bot die Veranstaltung Raum für Gespräche über aktuelle Themen, gemeinsame Erfahrungen und die weitere Zusammenarbeit. Gerade die Anwesenheit zahlreicher Vertreter aus unterschiedlichen Bezirken und Geschäftsstellen machte die Einweihungsfeier zu einem besonderen Treffpunkt.

Die gute Stimmung und die zahlreichen persönlichen Gespräche zeigten, wie wichtig der direkte Kontakt und das Miteinander innerhalb der CGM sind. Die Einweihung der neuen Geschäftsstelle wurde damit nicht nur zu einem offiziellen Termin, sondern auch zu einem gelungenen Tag der Begegnung. Einen besonderen Abschluss fand die Einweihungsfeier mit dem Besuch der Landrätin Tanja Schweiger. Sie nahm sich die Zeit, die neue Geschäftsstelle persönlich kennenzulernen und einige Worte an die anwesenden Gäste zu richten.

Mit der offiziellen Einweihung am 24. Juli 2026 wurde der Umzug der Geschäftsstelle Regensburg auch symbolisch abgeschlossen. Seit dem 1. Juli 2025 sind die neuen Räumlichkeiten bereits der Mittelpunkt der Arbeit in Regensburg. Die Feier bot nun die Gelegenheit, diesen wichtigen Schritt gemeinsam mit zahlreichen Gästen offiziell zu würdigen. Geschäftsführer Bernhard Adler bedankte sich bei allen Anwesenden für ihr Kommen und für die Unterstützung sowie die gute Zusammenarbeit. ■

[ba]



CGM BAYERN

EINLADUNG INS RATHAUS

Der Oberbürgermeister von Ingolstadt, Dr. jur. Michael Kern, hatte in das Ingolstädter Rathaus geladen, um den Dialog mit Gewerkschaften und Betriebsräten zu intensivieren.

Der Oberbürgermeister von Ingolstadt lud am Donnerstag, dem 18. Juni 2026, in den Großen Sitzungssaal des Ingolstädter Stadtrats. Hiermit folgt er der bewährten Tradition seiner Vorgänger, in das Gespräch und den Ideenaustausch mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern aus den Ingolstädter Betrieben zu treten.

Auch in diesem Jahr waren Vertreter der CGM auf Einladung des Ingolstädter Oberbürgermeisters ins neue Rathaus der Stadt am Rathausplatz gekommen. Der Landesvorsitzende des CGB Bayern, Gerhard Kastner, der Geschäftsführer für Oberbayern und Schwaben, Karsten Ristow, und der Betriebsrat Maximilian Helbig waren der Einladung mit großem Interesse gefolgt.



v. l.: Maximilian Helbig, Gerhard Kastner, Karsten Ristow

Nach der Begrüßung durch den Oberbürgermeister Dr. jur. Michael Kern und der Vorstellung der städtischen Vertreter, wie dem dritten Bürgermeister Christian De Lapuente, dem Geschäftsführer der IFG Ingolstadt, Prof. Dr. Georg Rosenfeld, und dem Geschäftsführer und Gesamtleiter der Ingolstädter Verkehrsgesellschaft mbH (INVG),



v. l.: Prof. Dr. Georg Rosenfeld, Oberbürgermeister Dr. jur. Michael Kern, dritter Bürgermeister Christian De Lapuente, Dr. Robert Frank



Dr. Robert Frank, übernahm Christian De Lapuente die Führung für den Ablauf des Treffens.

Der Oberbürgermeister führte weiter in die allgemeine Lage der Stadt Ingolstadt ein und betonte ein positives Klima für wirtschaftliche Entwicklung und wies auf aktuelle Erfolge im Bereich der Ansiedlung von Start-ups Unternehmen aus der Tech-Branche hin. Er betonte die Ansiedlung der Firma Airbus als Teil des Fliegerhorst Manching in ein Gewerbegebiet der Stadt und erklärte im Weiteren auch, dass geringere Gewerbesteuererinnahmen Folgen für die Wirtschaftspolitik der Stadt haben würden. Herr Prof. Dr. Rosenfeld berichtete im Anschluss über wirtschaftliche Projekte und Herausforderungen der Stadt. Ein wichtiger Punkt hier war die Verkehrsinfrastruktur. Insbesondere der Verbleib des ICE-Halts in Ingolstadt wurde von allen Beteiligten hervorgehoben. Hierzu wurde von Seiten der Stadt zugesichert, dass man sich der Tragweite durchaus bewusst sei und alles Notwendige unternehmen wolle, dass es bei der bestehenden Bahnanbindung für Fernzüge in Ingolstadt bleibt.

Neben den städtischen Veranstaltungen und Festen waren auch erweiterte Öffnungszeiten für den Einzelhandel Thema der Diskussion. Vertreter von ver.di wiesen hier auf die hohe Belastung der Mitarbeiter im Einzelhandel hin.

Ein weiterer Punkt in der Fragerunde betraf den Wohnraum für Auszubildende in der Stadt. Das Konzept eines solchen, so wurde von Seiten der Stadt berichtet, sei bisher an der Finanzierung der Betreuung einer solchen Einrichtung gescheitert, weil die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einem solchen Haus betreut werden müssten.

Auf Nachfrage eines Betriebsrats der Audi zu Taktzeiten am Bahnhalt im Werk wurde beauftragt, dass Veränderungen hieran wohl erst in ferner Zukunft erwartet werden. Als Grund hierfür wurde die fehlende finanzielle Übernahme der Kosten auf Seiten des Landes Bayern betont. Zur Frage des städtischen Haushalts wurde betont, dass der 66 Millionen Haushalt der Stadt noch nicht freigegeben wäre.

Am Ende der Veranstaltung bedankte sich Oberbürgermeister Michael Kern für den konstruktiven Austausch und kündigte an, auch im nächsten Jahr wieder einladen zu wollen. ■

[kr]



Persönlich. Menschlich. Nah.

EINE DISKUSSION ÜBER DAS IST UND DIE ZUKUNFT

Politik und Gewerkschaften führten in München einen Dialog über den Ist-Zustand und die Zukunft des Freistaats mit Betriebsräten aus ganz Bayern.



Am Donnerstag, dem 23. April 2026, hatte der Landesvorsitzende der Christlich Sozialen Arbeitnehmerschaft (CSA), Dr. Volker Ulrich, in die CSU-Landesleitung geladen. Das Ziel des Abends war der Austausch von Ideen der Gewerkschaften und die Sichtweise von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern auf die politische Lage in unserem Land. Der Abend stand unter dem Motto „Arbeitnehmer und Wirtschaft unter Druck – Warum Engagement so wichtig ist“. Zahlreiche Betriebsräte beteiligten sich am Austausch von Ideen zwischen Politik und Gewerkschaften. Eine offene und positive Diskussion machte Lust darauf, sich zu beteiligen.

Die stellvertretende Landesvorsitzende der CSA, Tina Pickert, begrüßte die geladenen Gäste, welche zahlreich in die Landesleitung der CSU gekommen waren. Besonders herzlich begrüßte Frau Pickert die Panel-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer Betriebsrätin Frau Peggy Schön, den Bundesvorsitzenden der Christlichen Gewerkschaft Metall, Sebastian Scheder, und Herrn Bernhard Stiedl, den Landesvorsitzenden des DGB in Bayern.

Frau Pickert, als Moderatorin des Abends, bat die Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer auf die Bühne und startete in eine erste Fragerunde. Passend zum Motto des Abends ging es um die Sicherung der Demokratie in unserem Land.

Im Speziellen ging es um die Sicherung durch Wahlen, sowohl am Beispiel der Landtagswahlen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz als auch bei den Betriebsratswahlen 2026. Bei den Landtagswahlen von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz verzeichnete die AFD als Partei rechts der Mitte einen beachtlichen Wahlerfolg. Bis zu 40 Prozent der Wählerschaft, so die Prognose der



v. l.: Tina Pickert, Sebastian Scheder, Peggy Schön, Bernhard Stiedl

Demoskopen, würde damit rechts der Mitte wählen. Hieraus folgend hatte man nun auch bei den Betriebsratswahlen mit einem großen Erfolg freier Listen rechts der Mitte gerechnet, sei es nun das Zentrum Automobile oder auch andere. Im Nachgang lässt sich feststellen, dass der Erfolg der rechten Listen bei den Betriebsratswahlen ausgeblieben ist. Viel mehr, so Sebastian Scheder, bleibt festzustellen, dass sich die gute Arbeit von erfahrenen Betriebsrätinnen und -räten in der Fläche bezahlt gemacht hat und ein stabiler Wahlsieg eingefahren werden konnte.

Neben diesem Sachverhalt ging es in der Folge um eine Vielzahl von Themen, die aktuell in unserem Land auf der politischen Ebene zur Entscheidung anstehen. Einig waren sich die anwesenden Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter darin, dass die geplante steuerfreie Entlastungsprämie von bis zu 1.000 Euro unsinnig und vor allem handwerklich schlecht eingeführt werden sollte.

Nach ihren Wünschen gefragt, benannte Sebastian Scheder hier vor allem einen Wunsch an die Politik, eine große Reform zu organisieren, welche unser Land voranbringen würde. Herr Stiedl plädierte für eine breite Zusammenarbeit gesellschaftlicher Gruppen über Lagergrenzen hinweg, um unser Land positiv weiter entwickeln zu können.

Im weiteren Verlauf des Abends bat Frau Pickert zur Diskussion in die große Runde mit allen Anwesenden. Fragen und Statements aus dem Publikum aufnehmend, führte sie einen positiven Austausch, der sich ebenfalls auf die Zukunft gerichtet zeigte. Am Ende des Abends waren es Stimmen aus dem Publikum, welche sich bei der CSA und Frau Pickert bedankten und anregten, den Dialog mit den Betriebsrätinnen und -räten in der Zukunft fortzuführen. ■

[kr]



GEWERKSCHAFTSEMPFANG AM VORABEND DES TAGS DER ARBEIT IN INGOLSTADT

Der traditionelle Gewerkschaftsempfang in Ingolstadt bot Raum für Austausch zu Arbeit, Wandel und Zusammenhalt.

Einer guten Tradition folgend lud Oberbürgermeister Michael Kern auch in diesem Jahr Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften zum Empfang am Vorabend des 1. Mai in das Rathaus ein. Neben zahlreichen Gästen aus Gewerkschaften, Politik und Verwaltung waren auch Mitglieder des CGB-Kreisverbandes Ingolstadt sowie der CGM-Betriebsgruppe Audi vertreten. Ebenfalls anwesend war der CGB-Landesvorsitzende Gerhard Kastner. Die Veranstaltung bot erneut die Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zur Diskussion aktueller arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Themen. Im Mittelpunkt standen die anhaltenden Herausforderungen für Beschäftigte und Betriebe.

Der Empfang unterstrich einmal mehr die Bedeutung des gemeinsamen Austauschs – insbesondere mit Blick auf den Tag der Arbeit, der für Zusammenhalt, Mitbestimmung und soziale Sicherheit steht. Gerade vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Unsicherheiten, struktureller Veränderungen in der Industrie und des Fachkräftemangels wurde deutlich, wie wichtig ein funktionierender Dialog zwischen Stadt, Gewerkschaften und weiteren gesellschaftlichen Akteuren ist.

Im Anschluss an die Veranstaltung wurde ein kleiner Imbiss gereicht. So bot sich noch mehr Möglichkeit zum Austausch, welche die Kolleginnen und Kollegen wahrnahmen. ■

[mh]



v. l.: Bernhard Bauernfeind, Yannick Kastner, Simon Babel, Johann Schuster, Maximilian Helbig, Gerhard Kastner und Kinga Szabo

1. MAI IN AUGSBURG

Der Arbeitnehmerempfang der Stadt Augsburg zum 1. Mai 2026, war gut besucht und fand erneut im Augustanasaal des evangelischen Forum ANNAHOF statt.

Am Mittwoch, dem 29. April 2026, hatte die Oberbürgermeisterin der Stadt Augsburg in das Evangelische Forum ANNAHOF geladen. Der Augustanasaal bereitete erneut den Rahmen für den Arbeitnehmerempfang der Stadt Augsburg zum Tag der Arbeit am 1. Mai 2026.

Der Sozialreferent Martin Schenkelberg begrüßte die geladenen Gäste der Stadt und bedankte sich herzlich für das Kommen. Mit Bedauern entschuldigte Herr Schenkelberg Frau Oberbürgermeisterin Eva Weber und richtete herzliche Grüße von ihr aus. Begrüßen konnte Herr Schenkelberg auch Mitglieder des Bayerischen Landtags, zahlreiche Stadträte sowie eine große Zahl von Betriebsrätinnen und -räten vieler Augsburger Firmen, die die Feierstunde der Stadt nutzten, um zusammenzukommen. Ein namentlicher Gruß ging an den zukünftigen Augsburger Oberbürgermeister Dr. Florian Freund, welcher ebenfalls anwesend war.



Sozialreferenz Martin Schenkelberg

Die Gruppe „Spitz auf Knopf“ begleitete den Abend musikalisch. Das Trio begeisterte das Publikum mit ihrer Musik. In seiner Rede ging Schenkelberg auf das diesjährige Motto des DGB zum 1. Mai ein: „Erst unsere Jobs, dann eure Profite“. Schenkelberg betonte darüber hinaus, dass der Tag der Arbeit auch in diesem Jahr ein deutliches Zeichen für den Wert der Arbeit in sozialer Verantwortung und für einen fairen Umgang miteinander stünde.

Frau Silke Klos-Pöllinger als Vorsitzende des DGB-Kreisverbands Schwaben sprach in ihrer Rede von falschen Entwicklungen, wenn die Politik in Berlin den 1. Mai als Feiertag abschaffen wolle und warnte davor, Hand anzulegen an „unseren Kampftag“. Zusätzlich warnte Frau Klos-Pöllinger davor, den Sozialstaat mit den geplanten Reformen nicht kaputt zu machen. Wenn dies geschehe, würde die Politik mit erheblichem Widerstand aus der Arbeitnehmerschaft rechnen müssen.



Am Ende der Feierstunde bat Referent Schenkelberger zum Stehempfang. Bei gutem Essen und Trinken nutzten die Gäste die Möglichkeit zur Begegnung und zum offenen Austausch. ■

[kr]

„(ARBEITS-)RECHT IN ZEITEN DER KRIEGE UND KRISEN“

Ehrenamtliche Richter der CGM folgten der Einladung der der Münchener Juristischen Gesellschaft e. V. in den Justizpalast München.

Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Herr Dr. Harald Wanhöfer hatte am Mittwoch, dem 22. April 2026, zur Vortragsveranstaltung in den Münchner Justizpalast geladen. Als Referentin des Abends hat die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Frau Inken Gallner, zum Thema „(Arbeits-)Recht in Zeiten der Kriege und Krisen“ gesprochen.

Begrüßung und Einführung in den Abend

Nach der Begrüßung durch den stellvertretenden Vorsitzenden der der Münchener Juristischen Gesellschaft e. V., Herrn Professor Lorenz, führte dieser in den Abend ein und stellte Frau Inken Gallner und ihre beeindruckende Vita vor.

Im Anschluss bedankte sich Frau Präsidentin Gallner für die Vorstellung und führte in das Thema des Abends ein. Besonderes Augenmerk legte Frau Gallner auf das deutsche Arbeitsrecht in dem die ehrenamtlichen Richter von ihr als ein wichtiger Faktor gesehen werden. Aus diesem Grund bedankte sie sich auch für das Engagement der Ehrenamtler und für das große Interesse am heutigen Abend.

DHV als überraschender Schwerpunkt

Schon auf der ersten Folie ihres Vortrags sprach Frau Gallner über das Tariffähigkeitsverfahren der DHV zur Vereinigungsfreiheit nach Art. 11 EMRK. Dass unsere Schwestergewerkschaft im CGB ein Teil des Vortrags sein würde, hatten wir nicht erwartet.

Umso bemerkenswerter war, dass Frau Präsidentin Gallner mit der Zulassung vor dem EMRK eine Veränderung der bisherigen Rechtsprechung nicht für ausgeschlossen hält. Weiter berichtete Frau Gallner über die Besonderheit des Verhältnisses zwischen der europäischen Rechtsprechung des EMRK und der Konflikte mit dem Deutschen Bundesverfassungsgericht.

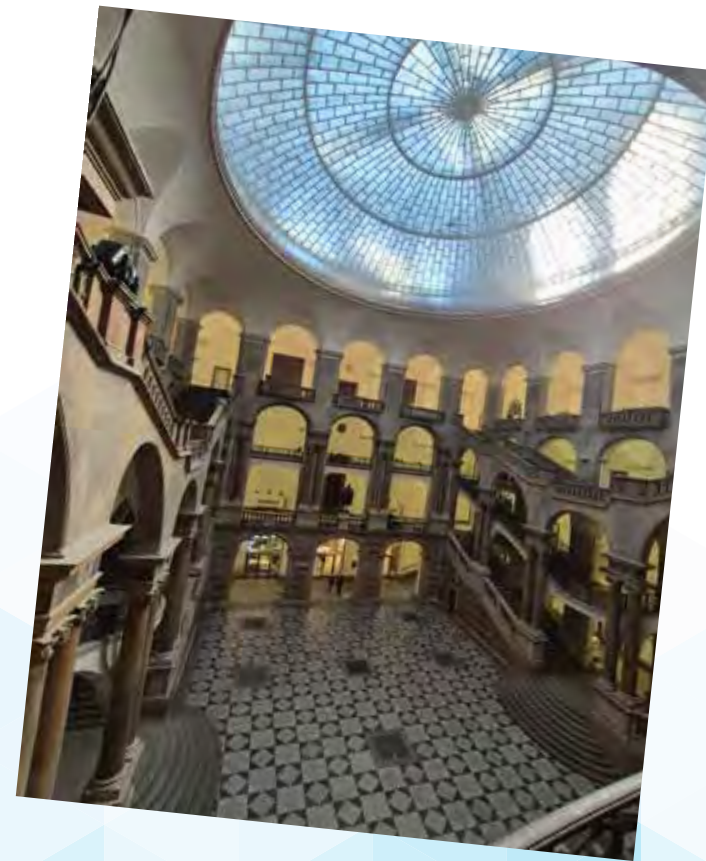
Dialog als Aufgabe für die Demokratie

Positiv bewertete Frau Gallner, dass die Gräben der Vergangenheit in den letzten Jahren geschlossen werden konnten. Auch den regelmäßigen Austausch mit der europäischen Ebene nannte sie als einen Grund für die Veränderung.

Den Gedanken weiterführend, sprach sich Präsidentin Gallner dafür aus, den Dialog in unserem Land weiterzuführen: „Wir Bürger sind gefragt und müssen den Diskurs in unserem Land führen.“ Frau Gallner erinnerte an die letzten Landtagswahlen in ihrer Wahlheimat Erfurt. Sie sprach von einer Mauer in den Köpfen vieler Ostdeutscher, welche wir nur im Austausch miteinander abbauen können.

Betriebsverfassung, Arbeitszeit und Streikrecht im Fokus

Die besondere Rolle des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in unserem Land und die Tatsache, dass es ähnliches nur noch in Österreich gibt, zeigt auf, dass wir hier im europäischen Vergleich eine Sonderrolle haben. Die mittelbare Grundrechtsbindung der Tarifparteien an das Gleichheitsgrundrecht bestätigt diese besondere Stellung.



Für das Arbeitszeitrecht erwartet auch Präsidentin Gallner Veränderungen durch neue Gesetzgebung aus Berlin, welche für ähnlich viel Arbeit für die Gerichte sorgen werden wie die europäische Richtlinie zur Arbeitszeiterfassung. Die Tatsache, dass die Arbeitgeber verpflichtet wurden, jede Arbeitszeit zu erfassen, zeigte „den Elefanten im Raum“ auf, mit welchem im Anschluss umgegangen werden musste. Insbesondere für das Streikrecht werden



Präsidentin Inken Gallner



Prof. Dr. Stephan Lorenz

Appell zur Verteidigung der Demokratie

Zum Ende ihres Vortrags kam Präsidentin Gallner zurück auf die Aufgabe für uns alle, unsere Demokratie zu verteidigen. Als Empfehlung benannte sie hier das Buch „Tu was!“ von Ruprecht Polenz an. Seine zwölf Appelle als kurze Anleitung zur Verteidigung der Demokratie benannte Präsidentin Gallner als gute Grundlage für dieses Projekt. ■

[kr]

CGM-BETRIEBSGRUPPE AUDI INGOLSTADT WÄHLT NEUEN VORSTAND

Bei der Delegiertenversammlung der CGM-Betriebsgruppe Audi Ingolstadt wurde am Samstag, dem 13. Juni 2026, in der Sportgaststätte des TSV Ingolstadt Nord-Ost die neue Betriebsgruppenvorstandschaft gewählt.

Eröffnet wurde die Versammlung der CGM-Betriebsgruppe bei Audi Ingolstadt durch den stellvertretenden Betriebsgruppenvorsitzenden Johann Schuster. Er begrüßte die anwesenden Delegierten sowie den CGM-Geschäftsführer Augsburg Karsten Ristow, den Bezirksvorsitzenden Gerhard Kastner und den Landesvorsitzenden Bernhard Bauernfeind.

In seinem Bericht blickte Johann Schuster auf die Arbeit der vergangenen Jahre zurück. Besonders hervorgehoben wurden die Betriebsratswahl, die Aktivitäten der Betriebsgruppe sowie die Bedeutung der persönlichen Mitgliederarbeit. Dabei betonte er auch die Grundsätze der CGM: „Persönlich. Menschlich. Nah.“ Die anschließenden Wahlen leitete Karsten Ristow. Zum neuen Betriebsgruppenvorsitzenden wurde Bernhard Bauernfeind gewählt. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Maximilian Helbig und Maximilian Laudenbach gewählt. Johann Schuster übernimmt künftig das Amt des Schriftführers, Gerhard Kastner wurde zum Kassier gewählt.

Der neu gewählte Vorsitzende Bernhard Bauernfeind bedankte sich bei den Delegierten für das entgegengebrachte Vertrauen und die Bereitschaft zur Mitarbeit. Mit Blick auf die kommenden Aufgaben betonte er die Bedeutung einer aktiven und sichtbaren CGM-Betriebsgruppe am Standort Ingolstadt.

Die CGM-Betriebsgruppe Audi Ingolstadt geht damit neu aufgestellt in die kommenden Jahre und will sich weiterhin nahbar, verlässlich und engagiert für die Interessen der Beschäftigten einsetzen. ■

[mh]

50 JAHRE TREUE ZUR CGM

Ein besonderes Jubiläum durften wir feiern: Unser geschätzter ehemaliger Kollege Horst Breitenstein wurde für seine beeindruckende 50-jährige Mitgliedschaft in der Christlichen Gewerkschaft Metall geehrt.

Horst trat 1976 in das Werk Braunschweig ein und war über viele Jahrzehnte hinweg ein verlässlicher und engagierter Weggefährte im Arbeitsalltag. Seine berufliche Reise im Werk führte ihn über verschiedene Stationen: Begonnen in der KFZ-Werkstatt, war er anschließend in der Halle 6 tätig, bevor er schließlich in die Ladestation wechselte. Dort kümmerte er sich mit viel Einsatz um die Staplerbatterien und hielt die Ladestation stets in einem hervorragenden Zustand, bevor er im Mai 2018 in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet wurde.



v. l.: Sven Bauer und Horst Breitenstein

Goldene Ehrennadel für 50 Jahre Mitgliedschaft

In gemütlicher Atmosphäre überreichten wir Horst als Dank und Anerkennung für ein halbes Jahrhundert Treue und Solidarität die Ehrenurkunde, die Goldene Ehrennadel für 50 Jahre Mitgliedschaft, einen Blumenstrauß sowie ein paar kleine Präsentaufmerksamkeiten. Wir danken Horst von Herzen für seinen jahrzehntelangen Einsatz sowie die Verbundenheit zu unserer Gemeinschaft und wünschen ihm für die Zukunft weiterhin alles Gute, viel Freude und beste Gesundheit!

**Für die Betriebsgruppe VW-Braunschweig
Sven Bauer**

NACHRUF

DIE CGM TRAUERT UM IHRE
GESCHÄTZTE KOLLEGIN
NICOLE HEINKELE

Der Tod unserer CGM-Geschäftsführerin in Sindelfingen, Nicole Heinkele, hat uns tief erschüttert. Nicole verstarb plötzlich und unerwartet im Juni 2026.

Seit dem 1. Juli 2023 war sie für die CGM in der Geschäftsstelle Sindelfingen tätig. Zunächst als Verwaltungsangestellte, später als Geschäftsführerin, setzte sie sich mit großem Engagement für die Interessen der CGM und ihrer Mitglieder ein.



Während ihrer Zeit bei uns trat sie stets mit großem Einsatz für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen ein. Wir schätzten sie als freundliche, kompetente und hilfsbereite Kollegin. Mit ihrer fröhlichen Art und ihrem offenen Wesen bereicherte sie unsere Gewerkschaft.

Mit Nicole verlieren wir eine engagierte Gewerkschafterin und geschätzte Kollegin. Sie ist viel zu früh von uns gegangen. Wir werden ihr ein ehrendes Andenken bewahren. Ihr Verlust hinterlässt eine bedeutende Lücke in unseren Reihen, die nicht leicht zu schließen ist.

Unser Mitgefühl gilt ihren Angehörigen, ihren Freundinnen und Freunden sowie besonders ihrer Familie.

Im Namen der Christlichen Gewerkschaft Metall
Sebastian Scheder, Bundesvorsitzender
Tatjana Roeder, Stellv. Bundesvorsitzende
Christian Herzog, Stellv. Bundesvorsitzender

TERMINANKÜNDIGUNG
BEZIRKSGEWERKSCHAFTSTAGE

BEZIRK OBERBAYERN

CGM

Wann:
Samstag, **24. Oktober 2026**
Beginn 16:00 Uhr

Wo:
TSV Ingolstadt-Nord
Wirrfelstraße 25
85055 Ingolstadt

Kontakt: augsburg@cgm.de

BEZIRK OSTWÜRTTEMBERG

CGM

Wann:
Samstag, **28. November 2026**
Beginn 15:00 Uhr

Wo:
Gasthaus Krone
Böbinger Straße 3
73527 Schwäbisch Gmünd-Zimmern

Tagesordnung:

1. Begrüßung Martin Ocker
Grußworte Tim Bückner, CDU-Mitglied des Landtags Baden-Württemberg
Grußworte Ralf Holten, CGM-Landesvorsitzender Baden-Württemberg
2. Totengedenken
3. Bericht des Bezirksvorsitzenden
4. Bericht des Geschäftsführers
5. Bericht des Kassiers
6. Bericht der Kassenprüfer
7. Aussprache
8. Entlastung des Bezirksvorstands
9. Wahl eines Bezirksvorstands
10. Wahl Delegierte Landes- u. Bundesgewerkschaftstags
11. Wahlvorschläge Landesvorstand
12. Ehrungen
13. Verschiedenes

Für die Planung und Vorbereitung erbitten wir eine kurze Rückmeldung entweder
telefonisch unter: 07031 613 00 20
oder per E-Mail an: sindelfingen@cgm.de.

REFORM DER PFLEGEVERSICHERUNG

MANGELHAFTE REFORMPLÄNE IN
DER PFLEGEVERSICHERUNG

In seinem Statement kritisiert der CGB-Bundesvorsitzende die Pläne des Bundesgesundheitsministeriums zur Reform der Pflegeversicherung als mangelhaft.

Es ist unbestritten, dass es Handlungsbedarf bei der Pflege gibt. Der Anteil der pflegebedürftigen der pflegebedürftigen Menschen steigt und damit auch die Kosten. Schon heute ist die Pflege für viele Betroffene und ihre Angehörigen kaum mehr zu bezahlen. Der durchschnittliche Eigenanteil für einen Pflegeheimplatz liegt bei rund 3.200 Euro, die Tendenz geht weiter rasant nach oben. Ein unbegrenzter weiterer Anstieg und zugleich immer stärker steigende Beiträge zur Pflegeversicherung bergen einen immensen Sprengstoff, der pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige in soziale Not treiben kann.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands begleitet kritisch-konstruktiv die Bemühungen der Bundesregierung um Stabilisierung der Finanzsituation der Pflegeversicherung. Die von der Bundesregierung geplante **Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze und die vorgesehene Pflicht der Arbeitgeber zur Entrichtung von Pflegeversicherungsbeiträgen auf Minijobs** sind richtige und den Betroffenen zumutbare Maßnahmen. Die vorgesehene **Erhöhung des Pflegeversicherungsbeitrags von kinderlosen Arbeitnehmern um 0,1 Prozentpunkte** ist im Hinblick auf die finanziellen Belastungen bei Familien durch die Kindererziehung zumindest vertretbar. Zu begrüßen ist die **geplante jährliche Anpassung der Pflegeleistungen an die Inflation** ebenso wie die **Einführung des Anspruchs auf eine individuelle Pflegebeglei-**



tung, um Gesundheitsverschlechterungen früher zu erkennen. Dagegen sind aber vor allem folgende im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen abzulehnen:

• **Einschränkung der beitragsfreien Mitversicherung der Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner:**
Die Begrenzung der beitragsfreien Mitversicherung für Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner mit Kindern unter 7 Jahren und mit schwerbehinderten Kindern, pflegende Angehörige und Partnerinnen und Partner im Rentenalter sieht der CGB gerade im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Gebot des Schutzes der Familie kritisch. Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnerinnen und -partnern stellt die Ausgestaltung dieses verfassungsrechtlichen Gebots dar. Im Endeffekt würde diese Maßnahme dazu führen, dass von der Maßnahme betroffene Familien mit minderjährigen Kindern stärker zur Kasse gebeten werden als kinderlose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beitrag zur Pflegeversicherung „nur“ um 0,1 Prozentpunkte steigen soll. Auch unter diesem Aspekt ist die geplante Maßnahme verfassungsrechtlich fragwürdig.

• **Längere Wartezeiten auf höhere Heimplatzzuschläge:**
Einschnitte bei den Zuschlägen für die Pflegeheime erhöhen die Gefahr, dass insbesondere Menschen mit niedriger und mittlerer Rente in finanzielle Not geraten und auf staatliche Unterstützung angewiesen sind. Statt mehr Belastungen infolge einer Streckung der staatlichen Leistungen ist eine Deckelung der Eigenanteile wichtig!

• **Kürzungen der Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige:**
Statt 100 Prozent sollen nur noch 70 Prozent der Rentenversicherungsbeiträge durch die Pflegekasse übernommen werden. Dieses Vorhaben steht im Widerspruch zum Reformziel, die häusliche Pflege zu stärken!

• **Aussetzung der Regelungen zur tariflichen Entlohnung bis 2030:**
Diese vorgesehene Regelung ist entschieden abzulehnen. Mit dem Tariftrueugesetz wurde 2021 eine klare Leitplanke gesetzt: Tarifliche Bezahlung in der Pflege ist politisch gewollt und muss vollumfänglich refinanziert werden. Die geplante Aussetzung stellt diese verlässliche Grundentscheidung infrage, beschädigt das Vertrauen der Beschäftigten in die Sozialpartnerschaft und verschärft den Pflegenotstand massiv. Eine politische Begrenzung der Vergütungsentwicklung bei gleichzeitig weiter steigenden Tariflöhnen hätte fatale Konsequenzen für eine Branche mit ohnehin extremen Belastungen. Sie würde tarifgebundene und tarifnahe Arbeitgeber wirtschaftlich schwächen, den harten Wettbewerb um Fachkräfte weiter verschärfen, zu mehr Konflikten mit den Krankenkassen führen und die pflegerischen Versorgungsangebote insbesondere in ländlichen Regionen akut gefährden. Zudem konterkariert das Vorhaben die Pflicht aus der EU-Mindestlohnrichtlinie zur Steigerung der Tarifbindung.

Der CGB hofft, dass insbesondere bei den monierten größten Kritikpunkten noch Nachbesserungen erfolgen. ■



REFORM DER RENTENVERSICHERUNG

DIE RENTE IST SICHER –
KEIN KAHLSCHLAG ZU ERWARTEN

Zu den heute vorgelegten Empfehlungen der Rentenkommission erklärte in einer ersten Stellungnahme der stellvertretende Bundesvorsitzende der CGB-CDA-Arbeitsgemeinschaft und Bremer CGB-Landesvorsitzende Peter Rudolph:

Die Rentenkommission hat termingerecht ihren Bericht vorgelegt. Dass die 33 Empfehlungen, auf die man sich verständigt hat, nicht auf ungeteilte Zustimmung der Koalitionsparteien wie auch der Opposition, der Sozialverbände oder der Sozialpartner stoßen würde, war zu erwarten. Es wäre daher verfehlt, die Kommissionsempfehlung in Gänze in einen Gesetzentwurf zu übernehmen und noch vor der parlamentarischen Sommerpause dem Deutschen Bundestag zuzuleiten. Die Vorschläge verdienen es, sorgfältig geprüft und debattiert zu werden. CGB und CDA/CGB-AG erwarten, dass Bundesregierung und Parlament hierfür ausreichend Zeit einräumen.

*Zu den Empfehlungen selbst:*

Anders als vielfach befürchtet, wird in den Empfehlungen der Rentenkommission die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung nicht infrage gestellt. Dies gilt auch in Bezug auf das Rentenniveau, für das die Kommission in ihrer Empfehlung 1 als politische Zielgröße einer lebensstandardsichernden Altersversorgung eine Nettoersatzquote von mindestens 70 Prozent nach Steuern empfiehlt sowie in Empfehlung 14 die Beibehaltung der Koppelung der Rentenentwicklung an die Lohnentwicklung. Ein konkretes Rentenniveau, wie es aktuell bis 2031 festgeschrieben ist, wird in den Kommissionsempfehlungen nicht genannt. In Bezug auf den Nachhaltigkeitsfaktor, der nach seiner Aussetzung bis 2031 wieder zum Tragen kommen soll, sowie bezüglich weiterer Dämpfungsfaktoren heißt es in Empfehlung 14, dass das Rentenniveau unter Berücksichtigung des gesamten vorgeschlagenen Rentenpakets sowohl für den Rentenbestand als auch für die zukünftigen Rentenneuzugänge mindestens so hoch wie heute ausfallen soll.

Zur Sicherung des Rentenniveaus soll laut Kommissionsempfehlung 28 auch die Einführung einer obligatorischen kapitalgedeckten Renten-Komponente beitragen. Empfohlen hierzu wird ein paritätisch finanzierter zusätzlicher Beitragssatz von zwei Prozent.

Ausgebaut werden soll ebenfalls die betriebliche Altersvorsorge, für die keine gesetzliche Verpflichtung gefordert, aber perspektivisch eine annähernd flächendeckende Verbreitung gefordert wird.

Die Rentenkommission hat sich in ihren Empfehlungen nicht die Forderung nach einer Anhebung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre zu eigen gemacht. Stattdessen schlägt sie für die Zeit nach 2031 eine Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung vor, was bis 2041 eine schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 67 auf 67,5 Jahre bedeuten würde. Ein Renteneintrittsalter von 70 Jahren wäre danach erst in den 2090er Jahren erreicht.

Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere Älterer empfiehlt die Rentenkommission unter anderem die Anhebung der Altersgrenze für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit von 55 auf 58 Jahre, eine zeitnahe Anhebung der Altersgrenze für langjährig Versicherte von 63 auf 65 Jahre, die Abschaffung der Altersteilzeit im Blockmodell sowie die Abschaffung des abschlagsfreien Renteneintritts für besonders langjährig Versicherte. Nach einer Studie des DIW für die Bertelsmann-Stiftung könnte allein die Umsetzung der letztgenannten Empfehlung der Rentenversicherung zu Einsparungen von rund 10 Milliarden Euro jährlich verhelfen. Gleichwohl wird diese Empfehlung nicht nur vom CGB und der CDA/CGB-AG kritisch gesehen, da sie auch viele gesundheitlich Beeinträchtigte sowie Personen mit erschwelter Arbeitsbiografie dazu zwingen würde, länger arbeiten zu müssen. Dies ist allerdings auch der Kommission bewusst. Sie fordert daher für diesen Personenkreis neue Entlastungsregelungen sowie eine Überarbeitung des Begriffs Erwerbsminderung.

Zur Empfehlung der Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung, wie sie Österreich weitgehend vollzogen hat, konnte sich die Rentenkommission nicht durchringen. In ihren Empfehlungen 22, 23 und 24 empfiehlt sie jedoch, künftig alle nicht obligatorisch abgesicherten Selbständigen, die Vorstände von Aktiengesellschaften sowie die Abgeordneten des Bundestags und der Landesparlamente in den Kreis der Pflichtversicherten der gesetzlichen Rentenversicherung einzubeziehen.

Besonders zu begrüßen ist aus Sicht christlicher Gewerkschaften, dass die Rentenkommission eine Begrenzung des Bundeszuschusses zur Rentenversicherung ablehnt, dessen Höhe in der politischen Diskussion vielfach zur Begründung einer Rentenreform herhalten musste. Die Kommission empfiehlt in ihrer Empfehlung 17 vielmehr eine nachvollziehbare Systematisierung und transparente Darstellung der sogenannten versicherungsfremden Leistungen. Leistungen, die eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe erfüllen, seien perspektivisch vollständig über Bundesmittel zu erstatten. ■

[pr]



CGB \ LANDESVERBAND BREMEN

BUNDESRAT GREIFT
FORDERUNG DES CGB NACH
BESSEREM SCHUTZ FÜR BETRIEBS-
RATSWAHLEN AUF

Die Berichterstattung über die Bundesratssitzung vom 8. Mai 2026 wurde beherrscht von der Ablehnung der vom Bundestag beschlossenen steuer- und sozialabgabefreien Inflationsausgleichsprämie, wie sie unter anderem der CGB zur finanziellen Entlastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert hatte. Andere Beschlüsse der Länderkammer blieben vielfach unbeachtet. Dies gilt auch für die vom Bundesrat auf Antrag der Länder Bremen und Niedersachsen beschlossene Gesetzesinitiative zur besseren rechtlichen Absicherung von Betriebsratswahlen und der Arbeit von Betriebsräten.

Die Gesetzesinitiative sieht vor, dass zukünftig die Behinderung von Betriebsratswahlen als Officialdelikt von Amts wegen verfolgt werden muss und nicht erst bei Vorliegen einer Anzeige. Eine entsprechende Gesetzesänderung hatte der Christliche Gewerkschaftsbund bereits auf seinem Bundeskongress 2023 gefordert und darauf hingewiesen, dass es bei Betriebsratswahlen immer wieder zu Versuchen kommt, durch rechtswidrige Einflussnahme auf Beschäftigte die Bildung und Wahl von Betriebsräten zu verhindern. Betriebsangehörige, die sich dieser Einflussnahme durch Anzeigen widersetzen, riskieren Nachteile bis hin zum Verlust ihres Arbeitsplatzes.



Der CGB verweist darauf, dass die Zahl der Betriebsräte in Deutschland auf einen Tiefpunkt gesunken ist. Nach einer Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) haben nur noch sieben Prozent der Firmen eine Arbeitnehmervertretung. Das jährlich erhobene IAB-Panel geht davon aus, dass

in der Privatwirtschaft nur noch 37 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit einer betrieblichen Interessenvertretung beschäftigt sind.

Nach Auffassung des CGB ist der seit längerem zu verzeichnende Rückgang der Zahl der Betriebsräte auch eine Folge der zum Teil massiven Behinderungen von Betriebsratswahlen durch Arbeitgeber. Insbesondere in Zeiten wie diesen, wo aufgrund der anhaltenden Rezession viele Beschäftigte Angst um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes haben, kann es nicht verwundern, wenn die Bereitschaft zur Installation oder Mitarbeit in einer betrieblichen Interessenvertretung sinkt. Die christlichen Gewerkschaften danken daher allen Kolleginnen und Kollegen, die sich dennoch bei den Betriebsratswahlen 2026 wieder für eine Betriebsratskandidatur zur Verfügung gestellt haben. Dem Bremer Senat und der niedersächsischen Landesregierung danken wir für ihre Bundesratsinitiative und hoffen, dass diese auch Gesetzeskraft erlangt. ■

[pr]

CGB BUND

„AUGEN VOR DER
REALITÄT ZU VERSCHLIESSEN,
HILFT NIEMANDEM!“

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands begrüßt den Klartext des Bundeskanzlers beim DGB-Bundeskongress in Berlin.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) begrüßt die deutlichen Worte von Bundeskanzler Friedrich Merz beim Bundeskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) am 12. Mai 2026 in Berlin. In einer wirtschaftlich und gesellschaftlich herausfordernden Zeit sei es notwendig, Probleme offen anzusprechen und den Mut zu echten Reformen aufzubringen.

Die ablehnenden Reaktionen der anwesenden Delegierten auf die Rede des Bundeskanzlers sind für den CGB-Bundesvorsitzenden Henning Röders unverständlich. „Pfeife und Buhrufe sind kein Mittel einer sachorientierten Auseinandersetzung im Rahmen eines lösungsorientierten politischen Dialogs. Diesen braucht aber Deutschland unbedingt. Denn wer heute die Augen vor der Realität verschließt und an überholten Strukturen festhält, handelt nicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deutschland braucht Reformen, diese müssen ausgewogen, sozial verantwortlich und mit Augenmaß sein. Aber ein Festhalten am Status quo hilft niemandem.“

Der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaften betonte, dass wirtschaftliche Stärke, soziale Sicherheit und die Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland nur gemeinsam erreicht werden könnten. „Statt Buhrufe und Pfeifkonzerte zu organisieren, wäre es wünschenswert gewesen, wenn die anwesenden Gewerkschaftsfunktionäre dem Bundeskanzler die kapitalgedeckte Alterssicherung nicht nur als finanzpolitische Reform versteht, sondern auch als gesellschaftspolitische Chance. Die stärkere Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Produktivvermögen unserer Volkswirtschaft ist überfällig und entspricht dem Gedanken einer modernen sozialen Marktwirtschaft.“

Durchaus diskussionswürdig hält der CGB die Aussagen des Bundeskanzlers zur Einführung einer kapitalgedeckten Alterssicherung. Damit könnte ein wichtiger Schritt hin zu mehr Vermögensbildung und Teilhabe der Beschäftigten eingeleitet werden. Der CGB-Bundesvorsitzende erklärte dazu: „Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass der Bundeskanzler die kapitalgedeckte Alterssicherung nicht nur als finanzpolitische Reform versteht, sondern auch als gesellschaftspolitische Chance. Die stärkere Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Produktivvermögen unserer Volkswirtschaft ist überfällig und entspricht dem Gedanken einer modernen sozialen Marktwirtschaft.“

Zur Bewertung dieses Reformschritts verwies Röders auf folgende Ausführung von Bundeskanzler Friedrich Merz: „Wenn wir es richtig machen – und wir werden es richtig machen –, dann werden wir im Übrigen eine bis heute nicht eingelöste Reformidee der katholischen Soziallehre umsetzen: nämlich die bessere Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivvermögen unserer Volkswirtschaft und damit an der Vermögensentwicklung der Volkswirtschaften weltweit.“

Der CGB-Bundesvorsitzende appelliert an alle Beteiligten gesellschaftlichen Akteure, die anstehenden Reformen konstruktiv zu begleiten und ideologische Reflexe hinter sich zu lassen. Für ihn ist klar, Deutschland stehe vor großen Herausforderungen. Diese würden sich jedoch weder mit Symbolpolitik noch mit lautstarken Protesten lösen lassen, sondern nur mit Vernunft, Dialogbereitschaft und dem gemeinsamen Willen zur Veränderung. ■

[dh]

FUJIFILM WAKO CHEMICALS EUROPE

STELLUNGNAHME ZUR RENTENREFORM

MATTHIAS ADOLFS ZUM BETRIEBS- RATSVORSITZENDEN GEWÄHLT

Der CGBCE-Bundesvorsitzende René Dietz gratuliert dem Mitglied Matthias Adolfs herzlich zur Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden bei Fujifilm Wako Chemicals Europe.

Mit dem Vertrauen der Belegschaft übernimmt Matthias Adolfs eine wichtige Verantwortung für die Interessenvertretung der Beschäftigten. Als Betriebsratsvorsitzender wird er die Arbeit des Betriebsrats koordinieren und sich gemeinsam mit dem Gremium für gute Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und die Belange der Kolleginnen und Kollegen einsetzen.



Matthias Adolfs

Die Wahl eines engagierten CGBCE-Mitglieds an die Spitze des Betriebsrats unterstreicht die Bedeutung einer starken und verantwortungsvollen Arbeitnehmervertretung im Betrieb. Die CGBCE freut sich über dieses Vertrauen und sieht darin ein positives Zeichen für die betriebliche Mitbestimmung.

Wir wünschen Matthias Adolfs für seine neue Aufgabe viel Erfolg, eine glückliche Hand bei anstehenden Entscheidungen sowie stets eine konstruktive Zusammenarbeit im Interesse aller Beschäftigten.

Herzlichen Glückwunsch zur Wahl und viel Erfolg für die kommende Amtszeit!

[René Dietz
Bundesvorsitzender der CGBCE]

RENTENPOLITIK AUF DEM FALSCHEN WEG

Die CGBCE warnt: Die aktuellen Rentenpläne gefährden die soziale Sicherheit und schwächen das Vertrauen in die gesetzliche Rente.

Die aktuellen Rentendebatten – insbesondere zum Wegfall von Minijobs, Hinterbliebenenrente und zur Abschaffung der Rente mit 63 – bereiten der CGBCE große Sorgen. Diese Maßnahmen drohen, das Vertrauen in die gesetzliche Rente zu schwächen und soziale Ungleichheit weiter zu verschärfen.

Minijobs: Ohne Alternativen ein Risiko

Minijobs sollen abgeschafft werden, doch es fehlen ausreichend sozial abgesicherte Alternativen. Für viele Menschen sind sie ein wichtiger Zuverdienst und flexibler Bestandteil der Erwerbsbiografie. Ein ersatzloser Wegfall schafft keine besseren Jobs – sondern mehr Unsicherheit.

Abschaffung der Hinterbliebenenrente: Soziale Sicherheit in Gefahr

Die Abschaffung der Hinterbliebenenrente würde viele Menschen finanziell hart treffen. Für viele ist sie ein unverzichtbarer Schutz vor Altersarmut nach dem Tod des Partners.

Sie ist kein Privileg, sondern Ausdruck von Verantwortung und Solidarität. Wer sie streicht, verkennt die Realität vieler Lebensläufe – geprägt von Teilzeit und geringeren Einkommen.

Rente mit 63: Respekt vor Lebensleistung

Die Rente mit 63 steht für Anerkennung nach 45 Arbeitsjahren. Ihre Abschaffung trifft vor allem Beschäftigte in belastenden Berufen. Wer jahrzehntelang gearbeitet hat, darf nicht gezwungen werden, bis an die Belastungsgrenze zu gehen.

Sozialer Rückschritt statt Reform

Statt die gesetzliche Rente zu stärken, werden bewährte Elemente infrage gestellt. Die Folgen: steigendes Risiko von Altersarmut und wachsender Druck auf die Beschäftigten.

Der CGBCE Bundesvorsitzende René Dietz stellt klar: „Reformen sind notwendig – aber sie dürfen nicht auf dem Rücken derjenigen ausgetragen werden, die dieses Land über Jahrzehnte hinweg mit ihrer Arbeit getragen und aufgebaut haben.“

Eine starke gesetzliche Rente allein reicht nicht – aber sie muss das Fundament bleiben. Entscheidend sind staatliche Verantwortung, Mindestabsicherung und langfristige Finanzierung. Ein Abbau sozialer Leistungen, der aktuell diskutiert wird, geht genau in die falsche Richtung. ■

[rd]

René Dietz
Bundesvorsitzender der CGBCE



DEUTSCHER DIVERSITY TAG

VIelfALT ALS STÄRKE – SOLIDARITÄT ALS FUNDAMENT

Anlässlich des Deutschen Diversity Tags setzt die Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (CGBCE) ein klares Zeichen für Vielfalt, Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander in der Arbeitswelt.

Vielfalt ist längst ein entscheidender Erfolgsfaktor – sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Lebensrealitäten bereichern Teams, fördern Innovation und stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die CGBCE steht dabei für eine Arbeitswelt, in der jeder Mensch unabhängig von Herkunft, Alter, Beeinträchtigung, Geschlecht, Religion oder Identität faire Chancen erhält.

„Der Deutsche Diversity Tag erinnert uns daran, dass Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern aktiv gelebt werden muss. Als Gewerkschaft setzen wir uns dafür ein, dass alle Beschäftigten respektiert, geschützt und gefördert werden“, erklärt CGBCE-Bundesvorstand René Dietz.

Gerade in Branchen wie der Chemie-, Energie- und Bergbauindustrie ist ein offenes und inklusives Arbeitsumfeld von zentraler Bedeutung. Die CGBCE engagiert sich daher gezielt für:

- Gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsleben
- Barrierefreiheit und Inklusion von Menschen mit Behinderung
- Respektvolle Zusammenarbeit in vielfältigen Teams
- Faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten

Die CGBCE versteht Vielfalt nicht als Herausforderung, sondern als Chance: Eine moderne Arbeitswelt braucht Offenheit, gegenseitige Wertschätzung und klare Rahmenbedingungen, die Diskriminierung keinen Raum lassen.

Gemeinsam gestalten wir eine Arbeitswelt, in der Vielfalt selbstverständlich ist – heute und in Zukunft. ■

[rd]



In keiner Gewerkschaft? In dieser Zeit?

CGB

Was wir Dir bieten:

- Arbeitsrechtsschutz
- Frauennetzwerk
- Freizeitunfallversicherung und vieles mehr

Schon
ab 66 ct
pro Tag
dabei!



Unser Auftrag:
Dich von Mensch zu Mensch
in allen Belangen rund um
das Berufsleben unterstützen!



Zeit für was anderes?

Werde heute
noch Mitglied!

Weitere Infos unter www.cgbce.org





5. INKLUSIVES SPORTEVENT DER BASF SE

CGBCE SETZT ZEICHEN FÜR GELEBTE INKLUSION

Beim 5. BASF-Sportevent in Ludwigshafen zeigte die CGBCE, wie Inklusion durch Bewegung und Begegnung gelebt wird.

Bereits zum fünften Mal fand in Ludwigshafen am 25. April 2026 das Inklusive Sportevent der BASF SE statt. Aus Sicht der CGBCE ist diese Veranstaltung ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie Inklusion im betrieblichen Alltag konkret gelebt und mit Leben gefüllt werden kann. Mitarbeitende der BASF SE und Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen kamen zusammen, um gemeinsam Sport zu treiben, sich auszutauschen und Barrieren ganz selbstverständlich zu überwinden. Die Nachfrage war auch in diesem Jahr wieder sehr hoch, sodass am Ende über 50 Teilnehmende mit dabei waren. Begleitet wurde das Event von CGBCE-Vorstandsmitglied Thorsten S. Verlohner und dem CGBCE-Bundesvorsitzenden René Dietz.

Begegnung auf und neben dem Spielfeld

Austragungsort waren – wie in den Vorjahren – die Plätze und Hallen des BASF Tennisclubs in Ludwigshafen. Bei strahlendem Sonnenschein und angenehmen Temperaturen herrschten beste Bedingungen für Bewegung, Begegnung und gemeinsames Erleben. Aus Sicht von René Dietz war besonders spürbar, dass es bei diesem Event um weit mehr ging als sportliche Aktivitäten. Viele Teilnehmende kannten sich aus den vergangenen Jahren, begrüßten sich herzlich und freuten sich über das Wiedersehen. Gleichzeitig wurden neue Gesichter offen und selbstverständlich aufgenommen. Über die Jahre sind aus gemeinsamen Erlebnissen echte Bekanntschaften und Freundschaften entstanden – ein starkes Zeichen für nachhaltige Inklusion.

Sport verbindet Menschen

Positiv fiel zudem auf, dass die Zahl der interessierten Gäste von Jahr zu Jahr weiterwächst. Auch abseits der Sportangebote wurde intensiv das Gespräch gesucht, Erfahrungen wurden ausgetauscht und neue Kontakte geknüpft.



Das sportliche Programm war erneut vielseitig und inklusiv gestaltet. Tennis, Boule, Handball und Padel-Tennis boten für alle Teilnehmenden passende Möglichkeiten zur Bewegung. Beim Handball unterstützten wieder Betreuer der Friesenheimer „Eulen“, der „Glücksfuchse“ (Mutterstadt) und „Glückspanther“ (Dudenhofen-Schifferstadt), die mit großem Engagement Technik, Teamgeist und Freude an der Bewegung vermitteln konnten.

Gemeinsam gewinnen

Etwas ruhiger, aber nicht weniger spannend ging es beim Boule zu. Hier waren Konzentration, Fingerspitzengefühl und ein wenig Glück gefragt – was regelmäßig mit lautem Jubel belohnt wurde, wenn die eigene Kugel dem „Schweinchen“ besonders nah kam. Beim gemeinsamen Mittagessen vom Buffet stand der persönliche Austausch im Mittelpunkt. Netzwerken ist ein wichtiger Bestandteil des Events, denn echte Inklusion entsteht nicht nur auf dem Spielfeld, sondern auch im Austausch individuellen Wissens und Erfahrungen. Den Abschluss bildete ein emotionaler Höhepunkt: Alle Teilnehmenden erhielten eine Medaille – als sichtbares Zeichen dafür, dass an diesem Tag alle gewonnen haben. Viele verabschiedeten sich mit dem festen Vorsatz: Im nächsten Jahr sind wir wieder dabei.

Inklusion, die nachwirkt

Das Feedback fiel durchweg positiv aus. Besonders gelobt wurden die offene, wertschätzende Atmosphäre, die sehr gute Organisation durch das Team des Integrationsbetriebs der BASF SE sowie die engagierte Unterstützung durch Trainerinnen, Trainer und Helfende.

Für die CGBCE ist das Inklusive Sportevent ein wichtiger Baustein des Aktionsplans Inklusion der BASF SE. Es zeigt eindrucksvoll, wie Teilhabe, Respekt und Solidarität im betrieblichen Umfeld gelingen können – und warum sich der Einsatz für Inklusion jeden Tag lohnt. ■

[rd]

Bildnachweis © 132541901 - marcus_hofmann und 1959446883 - M. Schuppich - www.stock.adobe.com

RÄTSELSEITE

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.

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

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

s1220-88 Gaensebluemchen

Auflösung der letzten Ausgabe

Greifvogel	ohne Kunstsin	span. Mehrzahlartikel	rein, unberührt		Fremdenheim	engl. Jagdhund	Bergstock bei St. Moritz	Pflanzenwuchsform	Handgelenkschmuck	Wirkstoff im Tee	beobachten
				9	Verzierung an Kleidern						
Zierpflanze, Blaue Lobelie								3			
Brauch, Sitte (lat.)					einer der drei Musketiere						
Tanzlokal, -veranstaltung		sportlicher Erfolg Britin					Wahlzettelkasten			8	
					Schubfach					schwed. weibl. Vorname	
winterlicher Niederschlag			5				Hast, überstürztes Drängen				
Kfz-Z. Schweiz										7	
Zeichen für Holmium									kurz für: Telefon		Kontenname für einen Lkw
starker Zweig	Heimat v. Nelson Mandela 1920-1913			4					Zeichen für Terbitum		
Ausruf staunender Bewunderung				6						spanisch: Lkw-Anhänger	
									kurz für: an dem		
Fragewort (4. Fall)	abwärts, hinunter	Fest im Frühling	Padelboot		Heilbad, Ferienort	undurchlässiges Gewebe			Verhältniswort		
Windjacke mit Kapuze						Vorname der Romanfigur Brist					
Halbton über f					Zahl ohne Wert				Mitteilung (ugs. Kurzw.)		Figur aus der „Sesamstraße“
veraltet: zurück (frz.)					Vorsilbe: naturnah						
							Schlag				
Einfall				2		Zitrusfrucht					
Verlies											
							Gewässerrand			1	
Fluss durch Florenz						Fernsehkrimireihe					

Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum 16. Oktober 2026 an:

DGZ-Magazin
Postfach 70 01 51
70571 Stuttgart
oder per
E-Mail an: raetsel@cgm.de

Unter den richtigen Einsendungen werden die Gewinner durch Losentscheid ermittelt. Es können nur Einsendungen mit vollständiger Privatschrift berücksichtigt werden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter einer CGB-Gewerkschaft sind nicht teilnahmeberechtigt.

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



CGPT

Christliche Gewerkschaft
Postservice und Telekommunikation

VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER, FREUNDINNEN UND FREUNDE UND CGPT-MITGLIEDER!



„Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus“ – dieser Grundsatz unseres Grundgesetzes ist mehr als ein Satz auf dem Papier. Demokratie lebt davon, dass Menschen sich einbringen, Verantwortung übernehmen und gemeinsam für eine freie, solidarische und gerechte Gesellschaft eintreten.

Gerade in Zeiten, in denen demokratische Werte zunehmend unter Druck geraten, müssen wir als Gesellschaft unsere Demokratie

verteidigen. Dazu gehört auch, extremistischen Kräften – unabhängig davon, ob sie von links oder rechts kommen – klare Grenzen zu setzen. Demokratie braucht Vielfalt und unterschiedliche politische Meinungen. Sie darf aber nicht zur Bühne für diejenigen werden, die unsere freiheitliche demokratische Grundordnung ablehnen oder sie abschaffen wollen.

Das Wahljahr 2026 hat mit den Landtagswahlen in Baden-Württemberg am 8. März und in Rheinland-Pfalz am 22. März begonnen. In beiden Ländern ist es gelungen, Mehrheiten zwischen demokratischen Parteien zu bilden und stabile Landesregierungen aufzustellen. Das zeigt: Auch wenn politische Positionen unterschiedlich sind, können demokratische Kräfte Verantwortung übernehmen und gemeinsam Lösungen für die Menschen finden.

Im September stehen nun die Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern sowie die Abgeordnetenhauswahl in Berlin an. Gerade in den beiden ostdeutschen Bundesländern wird es darauf ankommen, dass sich die demokratischen Kräfte ihrer Verantwortung bewusst sind. Ich hoffe, dass sie sich nach den Wahlen zusammenfinden und stabile Mehrheiten für demokratische Landesregierungen bilden können.

Auch wir Gewerkschaften stehen für Demokratie. Mitbestimmung, Solidarität, soziale Gerechtigkeit und die Würde des Menschen sind Werte, für die wir jeden Tag eintreten – im Betrieb ebenso wie in unserer Gesellschaft. Demokratie endet nicht am Wahltag. Sie beginnt dort, wo Menschen ihre Stimme erheben, sich einmischen und gemeinsam für ihre Interessen und ihre Rechte eintreten.

Deshalb gilt: Demokratie geht vom Volke aus – und Demokratie lebt davon, dass wir sie gemeinsam verteidigen.

Lasst uns auch in Zukunft zusammenstehen und uns gemeinsam für unsere Ziele einsetzen.

Euer Peter Maifeld

CGPT-Bundesvorsitzender

AUS DEN LANDES- UND REGIONALVERBÄNDEN

POLITISCHER AUSTAUSCH IN HAGEN

Ministerpräsident Hendrik Wüst lud zum traditionellen Arbeitnehmerempfang der NRW-Landesregierung nach Hagen ein.

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen lud am 28. April 2026 Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften anlässlich des 1. Maifeiertages zum traditionellen Empfang ein. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen der CGPT folgten dieser Einladung und waren dafür nach Hagen gekommen.

Der Ministerpräsident Hendrik Wüst und der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Karl-Josef Laumann hielten die Laudatio vor vollem Haus. Die Top-Themen waren:

- die Zukunftsperspektive von NRW
- Innovationen, um den Standort NRW zu sichern
- Arbeitsbedingungen und faire Löhne
- Tarifbindung und eine gute Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften

Minister Karl-Josef Laumann begrüßte auch die anwesenden Kolleginnen und Kollegen der Christlichen Gewerkschaften. Nach dem offiziellen Teil gab es die Möglichkeit, mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Wirtschaft und Politik in einen persönlichen Austausch zu treten. Es war auch ein Wiedersehen mit ehemaligen Kolleginnen und Kollegen aus Beruf und Politik, um über alte Zeiten zu sprechen.

Die neuen Vorsitzenden, Peter Maifeld als Bundesvorsitzender und Marcel Wölk als Landesvorsitzender, nutzten die Gelegenheit sich unter anderem mit Karl-Josef Laumann lange im kleinen Kreis ausgiebig auszutauschen. Es war ein erfolgreicher und angenehmer Empfang in guter Gesellschaft und einem schönen Ambiente. ■

[ubf]

INFORMATION DES BUNDESVORSTANDS

MITARBEITER WERDEN MITBESITZER

Mit dem Programm myShares erhalten Beschäftigte der DHL P&P die Möglichkeit, unmittelbar am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt zu werden.

Bei der DHL P&P können Aktien am Unternehmen von den Mitarbeitern über das Programm myShares erworben werden. Die Angebotsfrist beginnt Ende August 2026.

Es können monatlich zwischen 10 Euro und 300 Euro für den Aktienkauf angespart werden. Es gibt einen Rabatt von 15 Prozent. Eine Haltefrist entfällt und das Depot ist kostenfrei. Eine umfangreiche Broschüre wurde erstellt.

Die CGPT hat schon immer die Beteiligung am Produktivkapital gefordert. Durch die Vorzugsaktien kann eine gerechte Beteiligung am Unternehmensgewinn realisiert werden. Die ausgehandelten Tarifverträge werden diesem Ziel allein nicht gerecht. ■

[ubf]

BUNDESVERDIENSTKREUZ FÜR ULRICH BÖSL

GROSSE EHRUNG FÜR LANGJÄHRIGES ENGAGEMENT

Der CGPT-Ehrenvorsitzende Ulrich Bösl ist für sein jahrzehntelanges Engagement in Kommunalpolitik, Gewerkschaft und Ehrenamt mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet worden.

Große Anerkennung für sein langjähriges gewerkschaftliches und gesellschaftliches Engagement erhielt unser Kollege Ulrich Bösl. Der Ehrenvorsitzender der CGPT, hat im Wareндorfer Kreishaus das Bundesverdienstkreuz erhalten. Landrat Dr. Olaf Gericke überreichte ihm die Auszeichnung und die Urkunde in einer persönlich gehaltenen Feierstunde. An der Ehrung nahmen unter anderem Waderslohs Bürgermeister Christian Thegelkamp sowie Wegbegleiterinnen und Wegbegleiter aus Politik, Gewerkschaft und Ehrenamt teil.



Ulrich Bösl wird von Landrat Dr. Gericke mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet



v. l.: Waderslohs Bürgermeister Christian Thegelkamp, Susanne Bösl-Hillen, Ulrich Bösl und Landrat Dr. Olaf Gericke

Gewürdigt wurde Bösl für sein vielfältiges Wirken über mehrere Jahrzehnte hinweg. Dazu zählen 30 Jahre als Ratsmitglied, seine Tätigkeit als CDU-Orts- und Fraktionsvorsitzender sowie 43 Jahre im geschäftsführenden CDU-Kreisvorstand. Auch gewerkschaftlich prägte Bösl die Arbeit der CGPT und des CGB maßgeblich. Er war Bundesvorsitzender der CGPT, Landesvorsitzender des CGB Nordrhein-Westfalen und lange Jahre stellvertretender CGB-Bundesvorsitzender. Darüber hinaus engagierte sich Bösl in der sozialen Selbstverwaltung und brachte seine Erfahrung als ehrenamtlicher Disziplinarrichter ein.

Die Auszeichnung macht deutlich, wie eng sein Einsatz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kommunale Verantwortung und gesellschaftlichen Zusammenhalt miteinander verbunden war. Für die CGPT ist die Ehrung zugleich ein Zeichen der Wertschätzung für ein Leben, das über viele Jahre hinweg von Verlässlichkeit, Verantwortung und christlich-sozialem Engagement geprägt war. ■

[dh]

AUS DEN LANDES- UND REGIONALVERBÄNDEN

JUBILAREHRUNGEN IM KALENDERJAHR

Jubilarehrungen sind ein Zeichen gelebter Verbindung, sie würdigen langjährige Treue und bringen manchmal Menschen wieder zusammen.

In jedem Jahr werden die langjährigen Mitgliedschaften unserer Kolleginnen und Kollegen geehrt. Wir sind bemüht, dass in einem ansprechenden Rahmen abzuhalten. Aufgrund vieler Umstände ist das leider nicht immer möglich, sodass wir die Ehrenurkunde per Post an den Jubilar oder die Jubilarin versenden.

Manchmal kommt es vor, dass wir uns aus den Augen verlieren und uns durch eine Urkundenverleihung wiederfinden. So konnte Lambert Schulte aus Kirchhundem/Albaum bei einem Kaffeetrinken die Ehrung für seine langjährige Mitgliedschaft überreicht werden. Dabei wurden alte Erinnerungen ausgetauscht.



Der Kollege Lambert Schulte kam mit seiner Frau

Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass uns Änderungen der Adresse und auch die Handynummer für unsere WhatsApp-Gruppe sowie eine E-Mail-Adresse mitgeteilt werden sollten. Hierdurch ist der Informationsaustausch gewährleistet. ■

[ubf]



Fachgewerkschaft CGPT



CGPT.de

BRANCHENDIALOG POST

CGPT BEIM ZWEITEN BRANCHEN-DIALOG POST DES BMW



Die CGPT nahm am 16. Juni 2026 erneut am Branchendialog des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) zur Neuregelung des Postgesetzes teil.

Am 16. Juni 2026 nahm unsere Gewerkschaft bereits zum zweiten Mal am Branchendialog zur Ausgestaltung der Neuregelungen des Postgesetzes teil. Auch dieses Mal konnte die CGPT gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern der anderen Gewerkschaften, den anwesenden Unternehmens- und Branchenvertreterinnen und -vertretern sowie den Verantwortlichen des Ministeriums unsere bisherigen Positionen einbringen:

- Höchstgewicht für Ein-Personen-Bearbeitung & Zustellung auf 20 Kilo begrenzen!
20 Kilo sind genug!
Nur „gesunde Pakete“ sind smarte Pakete!
- Ausnahmen bis max. 31,5 kg müssen zwingend mit 2 Personen oder technischen Hilfsmitteln bewegt werden!
Blickpunkt Mensch!
Eine Sackkarre lädt kein Fahrzeug!
- Ausschluss von Vergabe an Subunternehmen, Sicherung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Sicherstellung von Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Faire, gesunde Logistik mit Topqualität machen Profis selbst!

Die Diskussion rund um diese Aspekte zeigte die absolute Notwendigkeit einer aktiven Beteiligung mit den Argumenten von der Basis. **Wir bleiben am Ball für gesunde Arbeitsplätze in der Branche!**

SBV-WAHLEN 2026

FÜR ECHTE FAIRNESS IM BETRIEB!

Im Herbst 2026 finden die nächsten regulären Wahlen der Vertrauenspersonen für die Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben statt.

Gibt es in einem Betrieb oder einer Dienststelle mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte schwerbehinderte Menschen, so ist eine örtliche SBV zu wählen. Die Wahlen sowie die Arbeit dieser spezialisierten Interessenvertretung sind im SGB IX geregelt.

Die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in dieser Funktion ist für die Chancengleichheit in den Betrieben bei sich wandelnden Arbeitsbedingungen sehr wichtig. Gerade Menschen mit Leistungswandlungen und Einschränkungen aufgrund körperlicher oder psychischer Erkrankungen geraten leicht an den Rand der Belegschaft. „Ein Team“ als Schlagwort für die Gemeinsamkeit der Belegschaft hört oft auf, wenn Mitarbeiter nicht mehr alle Tätigkeiten ausführen können, ohne dass sie dabei gesundheitliche Probleme haben. Hier kommt der Schwerbehindertenvertretung eine Schlüsselfunktion zu: Vermittlung von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz, die Vereinbarung von Beratungsmöglichkeiten und auch als Schnittstelle zum Integrationsamt. Dabei gilt für die Vertrauenspersonen beziehungsweise deren Vertreterinnen und Vertretern eine besondere Verschwiegenheitspflicht.

Als Gewerkschaft, die mit dem C im Namen und den christlichen Grundwerten besonders den einzelnen Menschen mit allen Facetten in den Mittelpunkt der Arbeit stellt, ist der Appell an alle Kolleginnen und Kollegen, die als Schwerbehinderte oder Gleichgestellte registriert sind, unbedingt an der anstehenden Wahl teilzunehmen und so auch diese wichtige Funktion mit der persönlichen Stimme unterstützen. ■

[jr]

Versichertenälteste und Versichertenberater – Mitglieder der Christlichen Gewerkschaften arbeiten für die Deutsche Rentenversicherung ehrenamtlich und kostenlos.
Mein Name ist Bernard Schulz und ich bin seit 25 Jahren Versichertenältester der DRV in NRW.

KONTAKT
E-Mail: bernard.schulz@cgpt.de
Mobil: +49 171 6981509



Bildnachweis © 1788601958 - Dirk - www.stock.adobe.com

AUS DEN LANDES- UND REGIONALVERBÄNDEN

TARIFVERHANDLUNG BEI DER DEUTSCHEN TELEKOM

Die CGPT Rhein-Ruhr bewertet den Telekom-Tarifabschluss kritisch und diskutiert den geplanten Mitgliederbonus.

Die Betriebsgruppe Rhein-Ruhr diskutierte das Ergebnis der Tarifrunde 2026 bei der Deutschen Telekom. Dass es einen Mitgliederbonus nur für die Mitglieder der verhandelnden Gewerkschaft geben soll, war ein Diskussionspunkt.

Kritik am Mitgliederbonus

Den Grundsatz, dass eine Gewerkschaft personell, organisatorisch und finanziell völlig unabhängig von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden sein muss, sahen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht mehr gewahrt. Nur wenn diese Unabhängigkeit besteht, ist eine Gewerkschaft wirklich frei vom Arbeitgeber. Ver.di-Mitglieder sollen in der Laufzeit des Tarifvertrags eine Sonderzahlung vom Arbeitgeber erhalten.

Eine Forderung der CGPT war die Übernahme der Kosten für das Deutschlandticket, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer flexibler auch mit ÖPNV zur Arbeit kommen können. Diese Forderung wurde hingegen nicht erfüllt.

Finanzielle Regelungen des Abschlusses

Der Tarifvertrag enthält folgende finanziellen Regelungen:

- Die Erhöhung der Entgelte erfolgt zum 1. August 2026 um +4,1 Prozent (+ 150 Euro zusätzliches Monatsentgelt, ZuMo),
- zum 1. Juli 2027 um +3,3 Prozent (+140 Euro ZuMo)
- sowie zum 1. Juni 2028 +2,4 Prozent auf das Entgelt und die +2,4 Prozent auf die Tabelle.

Zu denselben Zeitpunkten erhalten die Auszubildenden und die dual Studierenden +4,1 Prozent, +3,3 Prozent und +2,4 Prozent. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages beträgt 33 Monate, somit bis zum 31. Dezember 2028.

Die Kolleginnen und Kollegen der CGPT haben sich wie immer solidarisch mit den Streikenden verhalten und in ihrem Bereich an den Warnstreiks teilgenommen. ■

[ubf]

CGPT

NEUE HOMEPAGE

online



**Mehr Infos!
Näher dran!
Besser vernetzt!**

www.cgpt.de

Aktuelle TERMINE

Die Termine der Betriebsgruppe Rhein-Ruhr Telekom für das zweite Halbjahr 2026 wurden festgelegt. Die Betriebsgruppe trifft sich am:
21.09.2026 / 19.10.2026 / 16.11.2026 / 14.12.2026
jeweils um 12 Uhr zur gewerkschaftlichen Diskussion.
Für einen kleinen Imbiss und Getränke sorgt das Team vom Haus Union in Oberhausen, wo die Sitzung stattfindet. Anmeldungen sind nicht erforderlich.

Für Fragen steht Bernard Schulz per **E-Mail** unter bernard.schulz@cgpt.de oder **telefonisch** unter 02037 50515 gerne zur Verfügung.

Der Bundesvorstand der CGPT trifft sich:

vom 27. bis 28.10.2026 in: Neuhoof bei Fulda

Für Fragen steht Peter Maifeld per **E-Mail** unter bund@cgpt.de oder **telefonisch** unter 0201 857 965 40 gerne zur Verfügung.

Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation

CGPT-Bundesgeschäftsstelle
Vorsitz: Peter Maifeld

Telefon: 0201 85 79 65 40

E-Mail: bund@cgpt.de

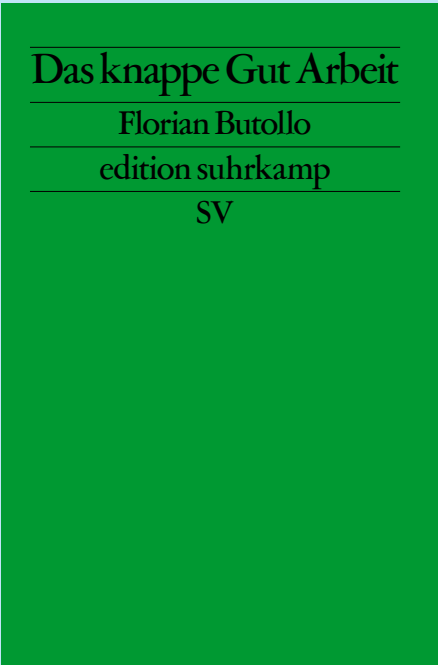
Alfredstraße 155
45131 Essen



Fachgewerkschaft CGPT



CGPT.de



Florian Butollo
Das knappe Gut Arbeit
Automatisierung, Arbeitskräftemangel und sozialer Konflikt
1. Auflage. 2026, 254 Seiten, Broschur, 20,- €
ISBN 978-3-518-12815-2
<https://www.suhrkamp.de/buch/florian-butollo-das-knappe-gut-arbeit-t-9783518128152>

Während Digitalisierung und Künstliche Intelligenz vielerorts als Treiber massiver Arbeitsplatzverluste gelten, bleibt der Fachkräftemangel allgegenwärtig.



Unzählige Stellen sind weiterhin unbesetzt
Florian Butollo nimmt dieses scheinbare Paradox in den Blick. Er zeigt, warum Automatisierung nicht zwangsläufig Arbeit ersetzt, sondern durch neue technische und organisatorische Komplexität häufig zusätzliche Arbeit entstehen lässt. Daraus erwächst ein neuer sozialer Konflikt: Die beginnende Ära der Arbeitskräfteknappheit ist geprägt von Überlastung – und von den Auseinandersetzungen um ihre Bewältigung.

Fundierte soziologische Analyse
Butollo gelingt damit eine überzeugende soziologische Analyse der gegenwärtigen Transformation. Wer verstehen will, warum uns trotz der Fortschritte bei der KI die Arbeit nicht ausgeht, findet in diesem Buch präzise und empirisch fundierte Antworten. Besonders stark ist die Diagnose, dass Automatisierung durch eine wachsende Systemkomplexität oftmals nicht weniger, sondern mehr Arbeit erzeugt.

Kein fertiges Rezept für Reformen
Ein politisches Kochrezept für einen umfassenden Staats- oder Wirtschaftsumbau liefert das Buch allerdings nicht. Gerade bei den praktischen Folgen der Transformation bleibt Butollo vergleichsweise theoretisch. Zu kurz kommt dabei zum Beispiel, wie reale Menschen solche Umbrüche erleben und bewältigen. Denn ein entlassener Industriearbeiter lässt sich weder psychologisch noch praktisch ohne Weiteres zum Pflegehelfer umschulen.

Bohn / Hirsch-Kreinsen / Pfeiffer / Will-Zocholl
Arbeits- und Industriesoziologie
Lexikon
3. Auflage. 2023, 525 Seiten, Softcover, 79,- €
ISBN 978-3-8487-8679-4
<https://www.nomos-shop.de/de/p/lexikon-der-arbeits-und-industriesoziologie-gr-978-3-8487-8679-4>

Orientierung im Betriebsratsalltag
Das Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie erklärt zentrale Begriffe und Entwicklungen der Arbeitswelt verständlich und fundiert. Für Betriebsräte bietet es eine kompakte Wissensgrundlage zu Themen wie Arbeitsorganisation, Mitbestimmung, Digitalisierung und sozialem Wandel im Betrieb.

Schnell nachschlagen, sicher argumentieren
Die aktualisierte dritte Auflage umfasst fast 100 Artikel und erleichtert über Verweise den Einstieg in größere Themenfelder. Damit eignet sich das Lexikon besonders für Betriebsräte, die Entwicklungen einordnen, Fachbegriffe sicher nutzen und Argumente für die Interessenvertretung vorbereiten möchten.



Tatjana Volk
Ansprüche des einzelnen Betriebsratsmitglieds gegen den Betriebsrat
Ein Beitrag zur Binnenstreitigkeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsrat unter Berücksichtigung eines verfassungsrechtlichen Minderheitenschutzes
1. Auflage. 2026, 243 Seiten, Softcover, 79,- €
ISBN 978-3-7560-3760-5
<https://www.nomos-shop.de/de/p/ansprueche-des-einzelnen-betriebsratsmitglieds-gegen-den-betriebsrat-gr-978-3-7560-3760-5>

Wer als einzelnes Betriebsratsmitglied oder als Vertreter einer Minderheitenliste gegen ein etabliertes, oft selbstherrlich agierendes Gremium ankämpft, steht meist auf verlorenem Posten. Das Betriebsverfassungsgesetz schützt primär das Kollektiv, nicht den Einzelnen.

Tatjana Volks Dissertation ist hier ein Meilenstein. Aus Sicht des Individualschutzes ist diese Arbeit ein theoretischer Befreiungsschlag. Volk macht unmissverständlich klar: Der Betriebsrat ist kein rechtsfreier Raum für Mehrheitswillkür.

Trotz diese enormen Erkenntnisgewinns bleibt das Buch jedoch ein hochwissenschaftliches Werk. Für den schnellen, oft rauen Alltag im Betriebsratsbüro fehlt es an pragmatischen Checklisten oder Formulierungshilfen für den Eilrechtsschutz.

Wer jedoch den Mut aufbringt, sich durch die dichten verfassungsrechtlichen Herleitungen zu arbeiten, wird mit einem messerscharfen Argumentationsdepot belohnt, das die eigene Position im Gremium nachhaltig stärkt. Dann wird das Buch:

- Hebel gegen Informationsblockaden
- Waffe gegen Schulungsverweigerung
- Schutz vor unfairer Ausschussbesetzung

Damit ist das Werk ein unverzichtbares Fundament für jedes Betriebsratsmitglied, das sich nicht mundtot machen lassen will. Ein Buch, das demokratische Mindeststandards im Gremium einklagbar macht.

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

Seminarübersicht 2026 für Betriebsräte, SBVs und JAVs - Stand 30. April 2026

Datum	Seminarartikel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
Juni				
17.-19. (3 Tage)	Grundlagen- und Orientierungsseminar für neue Betriebsräte	The Scooby Hotel Hamburg	Betriebsräte & Ersatzbetriebsräte	Hamburg
Juli				
06.-10.	Grundlagenseminar Arbeitsrecht 1	Hotel drei Löwen	Betriebsräte, SBVs und JAVs	München
August				
17.-21.	Grundlagenseminar Betriebsverfassungsrecht II	Hyperion Hotel Dresden am Schloss	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Dresden
24.-28.	Grundlagenseminar Arbeitsrecht 2	Arcotel John F	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Berlin
September				
14.-18.	Grundlagenseminar Arbeitsrecht 1	Ringhotel Köhlers Forsthaus	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Aurich
14.-18.	Kündigungs ABC	Ringhotel Köhlers Forsthaus	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Aurich
21.-25.	Grundlagenseminar Arbeitsrecht 3 und aktuelle Rechtsprechung	Légère Hotel Erfurt	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Erfurt
30.09.-02.10. (3 Tage)	Grundlagenseminar Rhetorik für Betriebsratsmitglieder	Leonardo Hotels	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Weimar
30.09.-02.10. (3 Tage)	Frauennetzwerkschulung	Leonardo Hotels	Mitglieder des CGM Frauennetzwerkes	Weimar
Oktober				
05.-09.	Grundlagenseminar Betriebsverfassungsrecht 1	Victor's Residenz-Hotels	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Leipzig
05.-09.	Arbeitssicherheit (Aufbauseminar)	Victor's Residenz-Hotels	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Leipzig
12.-16.	Sozialrecht und Sozialversicherungsrecht und aktuelle Rechtsprechung	Hotel Holzapfel	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Bad Füssing
19.-23.	Grundlagenseminar Betriebsverfassungsrecht 3 und aktuelle Rechtsprechung	Achat Hotels	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Bad Dürkheim
26.-30.	Grundlagenseminar Betriebsverfassungsrecht 2	Leonardo Royal Hotels	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Düsseldorf
November				
16.-20.	Grundlagenseminar Arbeitsrecht 3 und aktuelle Rechtsprechung	Allgäu Art Hotel	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Kempten



Seminarübersicht 2026 für Vertrauensleute und Bildungsurlauber - Stand 30. April 2026

Datum	Seminarartikel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
Juni				
22.-26.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Bildungsgut Sankt Benno	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Schmöckitz bei Bautzen
Juli				
13.-17.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Schloss Flehingen	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Oberderdingen bei Karlsruhe
August				
10.-14.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 2	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
September				
10.-12.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 2	Bistumshaus St. Otto	Vertrauensleute	Bamberg
14.-18.	Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz / Rentenversicherung und Sozialrecht	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
Oktober				
05.-09.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 3	Katholisch-Soziales Institut	Vertrauensleute	Siegburg bei Bonn
12.-16.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 3	Bildungshaus Kloster Schöntal	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Schöntal bei Heilbronn
26.-30.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
November				
09.-13.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 2	Burg Warberg	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Warberg bei Helmstedt
16.-20.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 3	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Kirkel
19.-21.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 3	ibis Regensburg City	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Regensburg



IHR SCHULUNGSANSPRUCH

Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG ist der Besuch unserer Seminare 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 öfter oder über einen längeren Zeitraum im Gremium eingesetzt werden müssen.

(BAG, Beschluss vom 19. September 2001 – 7 ABR 32/00) Für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung vermitteln Seminare erforderliche Kenntnisse nach § 179 Abs. 4 SGB IX.

Eine Anmeldung zu den Seminaren kann über unsere Homepage oder per Mail erfolgen. Haben Sie Fragen zu den Seminarangeboten des FRBW oder Beratungsbedarf?

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

INHOUSE-SCHULUNG BEI FIRMA THERMOKON
IN BISCHOFFEN

WAHLVORSTAND BEI THERMOKON
FIT FÜR DIE BETRIEBSRATSWAHL

Bei Thermokon bereitere eine zweitägige CGM-Inhouse-Schulung die Mitglieder des Wahlvorstands umfassend auf ihre Aufgaben rund um Fristen, Unterlagen und Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber vor.

Vom 14. bis 15. Juli 2026 fand bei der Firma Thermokon in Bischoffen im hessischen Lahn-Dill-Kreis eine Inhouse-Schulung des Wahlvorstands statt. Alle drei ordentlichen Mitglieder des Wahlvorstands sowie ihre drei Stellvertreter widmeten sich sämtlichen Themen, die für Wahlvorstände wichtig sind.

- Welche Fristen sind einzuhalten?
- Welche Dokumente sind wichtig?
- Wie verfasse ich diese?
- Wen muss ich dafür ansprechen bzw. wie eng ist hierfür eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber notwendig?

All diese Fragen und viele mehr wurden in der Schulung, die der CGM-Tarifreferent Constantin Ortseifer durchführte, intensiv beleuchtet und auf den Grund gegangen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigten sich sehr interessiert und aufgeschlossen für die vielseitigen Aufgaben ihrer Wahlvorstandstätigkeit.

Thermokon stellt seit 1987 Sensorik sowie Sensorsysteme für die Gebäudeautomation und den Bereich Heizung, Lüftung, Klimatechnik her. Der Mittelständler ist in diesem Bereich Weltmarktführer und hat seinen Sitz in Mittenaar sowie Bischoffen in Mittelhessen. Aktuell beschäftigt das Unternehmen an beiden Standorten rund 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. ■

[co]



Die FRBW-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer der Inhouse-Schulung bei Thermokon

ARBEITSRECHT 1 SEMINAR IN MÜNCHEN

HIER KOMMEN BETRIEBSRÄTE
RICHTIG INS SCHWITZEN!

Das Franz-Röhr-Bildungswerk (FRBW) startete in München in die Betriebsratsausbildung im Bereich Arbeitsrecht nach den Betriebsratswahlen 2026.

In der Woche vom 6. bis 10. Juli 2026 wurde mit einer Arbeitsrecht I. Schulung in die Ausbildung von neuen, aber auch erfahreneren Betriebsräten durchgestartet. Die bayerische Landeshauptstadt München bot den Ort für diesen Schulungsaufakt.

Nicht nur die Außentemperatur von über 30 Grad brachte die Kolleginnen und Kollegen ins Schwitzen. Das Hotel Drei Löwen war mit Klimaanlage gut ausgestattet für die Schulungswoche des FRBW. Das Thema Arbeitsrecht sorgte trotzdem für rauchende Köpfe.

Die Geschäftsführer Karsten Ristow und Bernhard Adler vermittelten die nötigen theoretischen Grundlagen aus dem Arbeitsrecht, verbanden dies aber immer wieder mit der praktischen Umsetzung von Fallbeispielen, welche der grauen Theorie einen Farbanstrich gab.

Ein Höhepunkt der Woche war nach einhelliger Meinung der Gruppe der Besuch am Arbeitsgericht in München. In der Nachbesprechung der Fälle waren dann auch leicht Sympathieträger und „Deppen“ des Tages herauszufinden.

Das tägliche Abendessen führte in Lokale und Biergärten der Stadt und sorgte mit gutem Essen und kalten Getränken für eine willkommene Abwechslung vom Lernstoff. Wir vom FRBW freuen uns auf ein Wiedersehen bei einer unserer kommenden Schulungen. ■

[kr]



Die FRBW-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer des Seminars Arbeitsrecht in München



Grundlagen- & Orientierungsseminare

Ein niedrigschwelliger Einstieg für frisch gewählte Betriebsrätinnen und -räte in euer neues Amt.

Niemand wird als Betriebsrat geboren und in den wenigsten Ausbildungsberufen oder Studiengängen kommt dieses bedeutende Ehrenamt auch nur zur Sprache. Wir geben dir eine Einführung in das Betriebsverfassungsgesetz, erläutern die persönliche Rechtsstellung von Betriebsräten, stellen die Geschäftsführung des Gremiums vor und geben einen Einblick in die unterschiedlichen Aufgaben dieses Amtes.

Nutz die Gelegenheit, dir mit den Seminaren des FRBW direkt den richtigen inhaltlichen Start für deine neue Tätigkeit zu verschaffen!

JETZT ANMELDEN

www.frbw.de/seminare/betriebsraete/

Impressum

DGZ Deutsche Gewerkschafts-Zeitung

Magazin der Christlichen Gewerkschaften

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)

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

Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner (CGDE)

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

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

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

Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE)

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

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD)

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

Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT)

Vorsitz: Peter Maifeld
Alfredstraße 155
45131 Essen
Tel.: 0202 85 79 65 40
CGPTBund@cpgt.de

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).

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

DGZ.
DEUTSCHE GEWERKSCHAFTS-ZEITUNG

Herausgeber

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

Redaktion

Bernhard Adler (ba)
Sven Bauer (sb)
Ulrich Brüggemann (ubf)
René Dietz (rd)
Maximilian Helbig (mh)
Daniel Horvath (dh)
Constantin Ortseifer (co)
Johannes Rehm (jr)
Karsten Ristow (kr)
Henning Röders (hr)
Peter Rudolph (pr)
Bernard Schulz (bs)
Martin Walzer (mw)
rechtlich für den Inhalt verantwortlich

Vertrieb DGZ
info@cgm.de

Anschrift der Redaktion

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

Gestaltung

ARTinspire
Industriestraße 70
33120 Hiddenhausen
www.artinspire.de

Druck

W. Kohlhammer
Druckerei GmbH & Co. KG

Fotos

DGZ-Redaktion
Pressefotos
Adobe Stock

Redaktionsschluss:
16.10.2026 – 12 Uhr

Werden Sie Mitglied

Aufnahmeantrag

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

CGM
CHRISTLICHE
GEWERKSCHAFT
METALL

* = 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. 23 €) ☐ Young & Safe (mind. 6 €)
☐ CGM für Rentner (mind. 8 €) ☐ Young & Free (0 €)

Meine Beiträge in Höhe von €/Monat sollen ab

☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich

von folgendem Konto abgebucht werden:

Kontoinhaber (Vorname, Name)*

IBAN*

SEPA-Lastschriftmandat

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

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

* *
Ort, Datum Unterschrift Kontoinhaber

Datenschutz

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

Hiermit stimme ich der Datenschutzverordnung zu*: ☐

* *
Ort, Datum Unterschrift





CGM

Persönlich. Menschlich. Nah.

