

BR-Wahl 2026

S. 08

GEWERKSCHAFTSPLURALISMUS

DAMIT DU EINE WAHL HAST!

Frauennetzwerk

Überfällige Mutterschutz-
Neuregelung

S. 16

Briefwahl

Schnell erklärt und
schnell gemacht!

S. 09

CGBCE

17. ordentlicher
Bundesgewerkschaftstag

S. 35

BR-Wahl
~~2026~~

CGM

Verhindert?

BRIEFWAHL beantragen.

Oft fehlten nur wenige Stimmen zum Mandat.
Kümmert euch umeinander, geht wählen!Nicht sagen: „Bringt eh nichts“, sondern
wählen gehen, damit sich was ändert.

Jede Stimme zählt — bis zuletzt!

GEH WÄHLEN,
DEINE STIMME ZÄHLT!Die Stimmabgabe per Briefwahl ist **anonym**. Name und Adresse
befinden sich nur auf den Versandumschlägen, nicht auf den
Wahlunterlagen.

NOCH FRAGEN?

Deine zuständige Geschäftsstelle hilft dir gerne weiter!
Einfach www.cgm.de/standorte besuchen oder QR-Code scannen:

Persönlich. Menschlich. Nah.

Gewerkschaftliche Arbeit lebt von Vielfalt,

Solidarität und gegenseitiger Unterstützung

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,Gewerkschaftspluralismus – „Damit du eine Wahl hast!“ – ist nicht
nur ein Schlagwort, sondern gelebte Realität in Deutschland. In un-
serer CGM setzen wir uns konsequent dafür ein, dass die Vielfalt
und Diversität der gewerkschaftlichen Landschaft nicht nur erhal-
ten, sondern aktiv gefördert wird. Denn nur wer frei wählen kann,
kann seine Interessen tatsächlich selbstwirksam vertreten.Gerade jetzt, wo in vielen Betrieben die Betriebsratswahlen ansteh-
en, zeigt sich die Bedeutung von demokratischer Mitbestimmung
besonders deutlich. Listenwahlen haben dabei klare Vorteile gegen-
über Personenwahlen. Es ist daher Zeit, dieses Thema auch in der
DGZ zu betrachten und über Missverständnisse aufzuklären. Denn
sie sichern eine faire Repräsentation, stärken Gleichberechtigung
und Vielfalt.Wie wichtig gleiche Rechte und starke Vielfalt sind, erleben wir all-
täglich in der Praxis. Ein aktueller Fall bei BMW in München zeigt,
dass dies leider noch lange nicht überall selbstverständlich ist. Hier
muss die CGM gerade darum kämpfen, dass Betriebsversammlun-
gen ein Ort sind, an dem wirklich jede Stimme Platz hat!Unser Frauennetzwerk hat sich zudem mit der Neuregelung des
Mutterschutzes im letzten Jahr beschäftigt. Die Reformen sind ein
längst überfälliger und wichtiger Schritt im Bereich des Mutter-
schutzes. CGM und CGB ist es ein großes Anliegen, Beruf und Fa-
milie gleichberechtigt zu ermöglichen und Arbeitsplätze für Frauen
sicherer zu gestalten.Im letzten Jahr gedachten wir auch des 80. Todestages von Adam
Stegerwald. Der Kollege war ein Wegbereiter und Gründer der
christlichen Gewerkschaftsbewegung und wichtige Figur in unse-
rem Dachverband CGB. Sein Wirken erinnert uns daran, dass über-
greifende Zusammenarbeit zwischen Christlichen Gewerkschaften
nicht nur sinnvoll, sondern unerlässlich ist. Gemeinsam können wir
im CGB stärker für die Rechte aller Beschäftigten eintreten.In diesem Sinne gratulieren wir herzlich unserer Schwestergewerk-
schaft CGBCE zur Wahl ihres neuen Bundesvorstands auf dem
kürzlich abgehaltenen Bundesgewerkschaftstag. Wir freuen uns
auf die weitere enge und konstruktive Zusammenarbeit.Ebenso begrüßen wir die CGPT sehr herzlich in der DGZ-Familie:
Diese Ausgabe ist die erste, in der sie als Mitwirkende erscheint,
und wir freuen uns, ihre Perspektiven und Beiträge künftig regel-
mäßig in unserem Magazin lesen zu dürfen.Gewerkschaftliche Arbeit lebt von Vielfalt, Solidarität und gegen-
seitiger Unterstützung – gerade jetzt, wenn es um die bevorste-
henden Betriebsratswahlen geht. Lasst uns gemeinsam dafür
sorgen, dass demokratische Mitbestimmung, Gleichberechtigung
und Solidarität die Basis unseres Handelns bleiben.

Glück auf!

Sebastian Scheder

INHALTSVERZEICHNIS DGZ 1-2026

S. 10

GLEICHBEHANDLUNG
AUF DER BETRIEBSVERSAMMLUNG

CGM
fordert gleiche Rechte

S. 24

CGM

EYXAPIΣΤΩ TANANAN HVALA DZIĘKUJĘ TACK
GRAZIE ありがとう MERCI
DANKE für eure
UNTERSTÜTZUNG
ACIU THANK YOU DANK U WEL
OBRIGADO KIITOS

Persönlich. Menschlich. Nah.

NÄCHSTER
REDAKTIONSSCHLUSS
17.04.2026

S. 16



S. 27



S. 22



S. 43

S. 38



S. 32



S. 34



■ **DEINE STIMME ZÄHLT**

2

■ **EDITORIAL**

3

■ **INHALTSVERZEICHNIS**

4

■ **TARIFGESCHEHEN**

6

■ **BETRIEBSRATSWAHL**
Briefwahl

8

■ **TITELTHEMA**

10

Gewerkschaftspluralismus
Personen- oder Listenwahl
Gleichbehandlungen auf
Betriebsversammlungen

10
10
12
14

■ **FRAUENNETZWERK**

16

Mutterschutz – Längst überfällige
Ergänzung

■ **CGM intern**

20

Austausch mit dem Landtags-
kandidaten am Bodensee
Jubilärfest Bezirksverband
Friedrichshafen-Ravensburg
Zum Todestag von Adam Stegerwald

20
21
22

■ **Innenteil Poster DANKE / BR-Wahl**
2 Varianten

24

■ **Werber des Jahres**

27

■ **CGM intern**

28

Kollegialer Austausch über Landes-
grenzen hinweg
Technik und Geschichte hautnah
erleben
Engagierter Kollege geht in den
Ruhestand
Herrenberg-Böblingen feiert
Geburtsstagskind
Chatbot, humanoide Roboter & Co.

28
28
30
30
31

■ **CGB**

32

Wir trauern um Bernhard Maurer
Parteilpolitische Einflussnahme auf BR-
Wahlen befürchtet
CGB dankt Reinhardt Schiller

32
32
33

■ **CGBCE**

34

Werner Bendix – eine prägende
Persönlichkeit der CGBCE
Gemeinsam stark in bewegten Zeiten
17. ordentlicher GWT der CGBCE
Starkes Bekenntnis zu Ludwigshafen
und Beschäftigungsschutz
33 Jahre ehrenamtlicher Richter beim
Bundesarbeitsgericht

34
35
36
36
36

■ **RÄTSEL**

37

■ **CGPT**

38

Neuer Bundesvorstand stellt sich vor
Fröhlicher Jahresausklang
Guter Start ins neue Jahr
Aktuelle Termine

38
39
39
39

Gutachten der Monopolkommission
BVG-Entscheidung
Keine Mindestvorsorgepauschale

40
41
41

■ **BUCHTIPPS**

42

■ **FRBW**

43

Seminarprogramm Betriebsräte
Seminarprogramm Vertrauenskörper
und Bildungsurlauber
FRBW intern
Seminarangebote

43
44
45
45

■ **IMPRESSUM**

47

■ **Mitgliedsantrag**

47

KAROSSERIE- UND FAHRZEUGBAUER-HANDWERK
BAYERN

5,5 % IN ZWEI STUFEN

Die Löhne und Gehälter im Karosserie- und Fahrzeugbau in Bayern steigen. Am 8. Oktober 2025 vereinbarten Arbeitgeberverband und CGM-Tarifkommission eine Erhöhung.

Im Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerk Bayern steigen die Entgelte. Bei Verhandlungen am 8. Oktober 2025 konnten sich der Arbeitgeberverband der bayerischen Karosserie- und Fahrzeugbauer, sowie die Tarifkommission des bayerischen Landesverbands der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) zu einer Erhöhung einigen.

5,5 % Entgelterhöhung

Die CGM erreichte, dass die Löhne und Gehälter in einem ersten Schritt ab dem 1. November 2025 um 2,5 % steigen. Ab dem 1. November 2026 erhöhen sie sich dann erneut, diesmal um 3,0 %. Die Tarifverträge über Löhne und Gehälter haben somit eine Laufzeit von 24 Monaten, bis zum 31. Oktober 2027.

Steigende Ausbildungsvergütungen

Auch die Ausbildungsvergütungen werden deutlich angehoben. Sie betragen zum nächsten Ausbildungsjahr, also ab dem 1. September 2026:

- Im 1. Ausbildungsjahr 1.000,00 €
- Im 2. Ausbildungsjahr 1.050,00 €
- Im 3. Ausbildungsjahr 1.150,00 €
- Im 4. Ausbildungsjahr 1.200,00 €

Gute Abschlüsse auch in schwierigen Zeiten

„Mit unserem Abschluss zeigen wir, dass Arbeitgeber und CGM auch in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten gute Abschlüsse erzielen können. Die spürbare Erhöhung der Azubivergütungen ab dem Beginn des nächsten Lehrjahres ist ebenso ein Erfolg und sehr wichtiges Zeichen“, so CGM-Verhandlungsführer Karsten Ristov.

Die verschiedenen Tarifverträge sind für Interessierte über die Landesgeschäftsstelle der CGM Bayern in Schweinfurt erhältlich (Anschrift siehe unten).

Mitglieder der CGM, die im bayerischen Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerk tätig sind, erhalten die Abschlüsse außerdem, wie gewohnt, in einer Broschüre, die wir kostenfrei per Post nach Hause schicken.

CGM-Landesgeschäftsstelle Schweinfurt
Telefon: 09721 2 30 74
Mail: schweinfurt@cgm.de

[co]

KFZ-GEWERBE NORDRHEIN-WESTFALEN

FREIE FAHRT FÜR NEUE VERHANDLUNGEN

Im Kraftfahrzeuggewerbe hat die CGM im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen die Entgelt- sowie Azubivergütungstarifverträge fristgerecht gekündigt.

Der Landesverband Nordrhein-Westfalen hat das Entgeltrahmenabkommen sowie das Abkommen für Auszubildende im Kraftfahrzeuggewerbe für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen fristgerecht zum vertraglich frühesten Zeitpunkt (**31.03.2026**) gekündigt.

Über den Stand der Tarifverhandlungen oder Ergebnisse werden wir auf der Website cgm.de und hier in der DGZ unter „Tarifgeschehen“ informieren.

Weitere Informationen und Auskünfte sind für Mitglieder in der CGM-Geschäftsstelle Duisburg erhältlich.

CGM-Geschäftsstelle Duisburg
Telefon: 0203 23447
E-Mail: duisburg@cgm.de

[dh]



Je größer die Solidargemeinschaft, desto mehr Gewicht bei Verhandlungen

Ein hohergesamtgewerkschaftlicher 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!

SHK-HANDWERK BADEN-WÜRTTEMBERG

DAS WEIHNACHTSGELD IST GESICHERT!

Nach der Anfang des Jahres verhandelten zweistufigen Entgelterhöhung konnte im baden-württembergischen SHK-Handwerk auch wieder die Jahressonderzahlung für Mitglieder der CGM vereinbart werden.

Zwischen dem Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg und dem CGM-Landesverband Baden-Württemberg wurde eine neue tarifliche Einigung erzielt. Nach der bereits zu Jahresbeginn vereinbarten Entgelterhöhung konnten sich die Tarifparteien im baden-württembergischen Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk nun auf eine weitere Verbesserung für die Beschäftigten verständigen. So wurde für das Jahr 2025 erneut eine Jahressonderzahlung vereinbart.

Wiedervereinbarung der Jahressonderzahlung für 2025

Die Höhe der Jahressonderzahlung für Beschäftigte ist – wie bereits aus vergangenen Jahren bekannt – von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit abhängig. Die Höhe variiert entsprechend. Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit erhalten höhere Sonderzahlungen. So erhalten Beschäftigte nach 9 Monaten Betriebszugehörigkeit 7,5 %, nach 36 Monaten 20 % und nach 60 Monaten 35 % des monatlichen Effektiventgelts als Jahressonderzahlung.

Regelungen für Auszubildende

Auch Auszubildende profitieren von der Regelung. Sie erhalten ebenfalls eine Jahressonderzahlung. Sofern sie dem Betrieb mindestens neun Monate ununterbrochen angehören. Für sie erfolgt die Zahlung als Pauschalbetrag. Der Betrag ist daher für alle anspruchsberechtigten Auszubildenden identisch.

Modalitäten der Auszahlung

Die Auszahlung der Jahressonderzahlung ist termingebunden. Wenn betrieblich nichts Abweichendes vereinbart wird, erfolgte die Auszahlung der Jahressonderzahlung am 1. Dezember 2025.

Geplante Entgelterhöhung in zwei Stufen

Die Jahressonderzahlung erfolgt zusätzlich zu der schon verhandelten Entgelterhöhung. Zu Jahresbeginn 2025 wurde eine Entgelterhöhung um insgesamt 5,5 % vereinbart. Die Erhöhung erfolgt dabei in zwei Stufen. Zur ersten Steigerung kam es am 1. Mai 2025. Damals wurden Löhne und Gehälter um 2,6 % erhöht. Der zweite Schritt soll zum 1. Mai 2026 erfolgen. Dann sollen die Entgelte nochmals um 2,9 % steigen.

Geltung nur für CGM-Mitglieder

Die Verhandlungen wurden zwischen dem Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg und dem CGM-Landesverband Baden-Württemberg geführt. Der neue Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden, die Mitglied der CGM sind und im SHK-Bereich in Baden-Württemberg tätig sind.

Nur CGM-Mitglieder sind versorgt. Nur sie haben einen tariflich abgesicherten rechtlichen Anspruch auf die Vertragsbestandteile!

Weitere Informationen und Auskünfte sind für Mitglieder in der CGM-Geschäftsstelle Sindelfingen erhältlich.

Geschäftsstelle Sindelfingen
Telefon: 07031 613 00 20
E-Mail: sindelfingen@cgm.de

[dh]

WERBUNG

Die große Brotdose mit Trennsteg ist ideal für unterwegs – nehmen Sie so bequem Ihr Mittagessen, eine Brotzeit oder Snacks mit.

www.cgm-shop.de



Alles an ein einem Ort:
cgm-shop.de



Werbemittel - Süßigkeiten - Textilien



DU bist während der Betriebsratswahl ...

... im Urlaub?
... auf Montage?
... im Homeoffice?
... krankgeschrieben?

Dann hast **DU** das **RECHT** auf **BRIEFWAHL**.

**NUTZE ES,
DEINE STIMME ZÄHLT!**

Die Stimmabgabe per Briefwahl ist **anonym**. Name und Adresse befinden sich nur auf den Versandumschlägen, nicht auf den Wahlunterlagen.

NOCH FRAGEN?

Deine zuständige Geschäftsstelle hilft dir gerne weiter!
Einfach www.cgm.de/standorte besuchen oder QR-Code scannen:



Persönlich. Menschlich. Nah.

BRIEFWAHL AN DER BETRIEBSRATSWAHL

BRIEFWAHL SCHNELL ERKLÄRT

Du bist mindestens an einem Tag, an denen der Betriebsrat gewählt wird nicht da? Dann hast Du das Recht auf Briefwahl!

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einem oder mehreren Wahltagen ihre Stimme nicht im Betrieb abgeben können, haben das Recht darauf, ihre Stimme per Briefwahl abzugeben.

Grundlage ist die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO).

§ 24 Voraussetzungen Abs. 1 WO gibt vor, dass Wahlberechtigte, die zum Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, verlangen können, alle nötigen Informationen und Unterlagen zugeschickt oder übergeben zu bekommen.

Diese Unterlagen beinhalten:

- das Wahlausschreiben
- die Vorschlagslisten
- einen Stimmzettel mit Wahlumschlag
- eine Erklärung, dass der Stimmzettel persönlich ausgefüllt wurde
- eine Rückumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstands, als Absender den Namen und Anschrift des Wahlberechtigten sowie dem Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“
- ein Merkblatt mit Hinweisen, wie die Stimme korrekt per Briefwahl abgegeben wird

§ 24 Voraussetzungen Abs. 2 WO besagt, dass Wahlberechtigten, bei denen der Wahlvorstand aufgrund der Eigenart ihrer Beschäftigung oder anderer Gründe weiß, dass sie am Wahltag nicht im Betrieb sein können, diese Unterlagen sogar ohne Verlangen pauschal zur Verfügung gestellt werden.

Dies betrifft z. B. Wahlberechtigte, die im Homeoffice arbeiten oder die zum Zeitpunkt der Wahl auf Montage sind. Auch bei vorübergehend ruhenden Arbeitsverhältnissen und bei Krankheit trifft dies zu.



Wichtig!

Das Merkblatt mit den Hinweisen zur Stimmabgabe gut beachten!
Nur mit korrekt ausgefüllter und unterschriebener Erklärung ist die Stimmabgabe gültig!
Den Adressaufkleber auf dem Umschlag nicht entfernen! Man kann trotz abgegebener Briefwahl die Stimme während



der Wahltag in den Wahllokalen (Urnenwahl) abgeben. Der Adressaufkleber dient dann dazu, die Briefwahl von der Urnenwahl zu unterscheiden. Die Anonymität wird in vollem Umfang gewährleistet. ■

[dh]

PRAXISBEISPIEL

1. Wahlunterlagen per E-Mail bei den Organisatoren anfordern oder direkt im Wahlbüro abholen.
2. Daheim oder direkt vor Ort Deine Auswahl treffen. Dafür stehen Wahlkabinen vor dem Wahlbüro bereit.
3. Den Abschnitt „Erklärung“ ausfüllen, unterschreiben und abtrennen.
4. Stimmzettel und die Erklärung in den Rückumschlag so zurücklegen, dass die Anschrift des Wahlvorstands im Fenster des Umschlags sichtbar ist.
5. Per Post zurückschicken oder direkt im Wahlbüro abgeben.

FREIHEIT, WETTBEWERB UND DEMOKRATIE IN DER ARBEITSWELT

Wettbewerb gilt als Motor für Qualität, Innovation und Fairness – warum sollte das ausgerechnet bei Gewerkschaften anders sein? Der Gewerkschaftspluralismus stellt das jahrzehntelang dominierende Einheitsdenken infrage und rückt ein zentrales Freiheitsrecht wieder in den Mittelpunkt: die selbstbestimmte Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Jeder von uns ist schon einmal in der Lage gewesen, nach einer Alternative suchen zu müssen. Politisch zeigt sich dies bei Wechselwählern, privat im Alltag bei Kaufentscheidungen: Ein zu teures Produkt führt zur Suche nach einer günstigeren Alternative, Reisen werden verglichen, Informationen im Internet recherchiert.

Vielfalt und Wahlfreiheit sind selbstverständliche Elemente einer offenen Gesellschaft. Unter dem Stichwort „Gewerkschaften“ findet man folgerichtig ebenfalls verschiedene Möglichkeiten – und genau hier setzt der Gedanke des Gewerkschaftspluralismus an.

Was ist Gewerkschaftspluralismus?

Gewerkschaftspluralismus bezeichnet das gleichzeitige Bestehen mehrerer, voneinander unabhängiger Gewerkschaften innerhalb eines Betriebs oder einer Branche. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können frei entscheiden, welcher Organisation sie sich anschließen oder ob sie überhaupt Mitglied werden wollen.

Dieses Modell steht im Gegensatz zur Idee der Einheitsgewerkschaft. Diese geht davon aus, dass eine einzige Organisation die Interessen aller Beschäftigten bündeln soll.

Pluralismus bedeutet dabei nicht Zersplitterung. Er steht für Wahlfreiheit, Wettbewerb und Repräsentation unterschiedlicher weltanschaulicher, beruflicher oder politischer Interessen.

Warum Vielfalt sinnvoll ist

Der mittlerweile emeritierte Tübinger Arbeitsrechtler Prof. Dr. Eduard Picker brachte diesen Gedanken in einem Tagesschau-Interview am 10. Juli 2007 prägnant auf den Punkt:

„Wenn die Gewerkschaften dem Marktprinzip folgen, das heißt, wenn sich möglichst viele unterschiedliche Gewerkschaften bilden, belebt das das Geschäft. Die großen Kolosse, wie zum Beispiel ver.di, könnten dann nicht mehr schalten und walten wie sie wollen.“

Diese Aussage verdeutlicht einen zentralen Vorteil des Gewerkschaftspluralismus: Wettbewerb wirkt disziplinierend.

Große Organisationen verlieren ihre faktische Monopolstellung und müssen sich stärker an den Bedürfnissen ihrer Mitglieder orientieren.

Pluralismus fördert Transparenz, Leistungsbereitschaft und innergewerkschaftliche Demokratie.

Historische Gründe gegen die Einheitsgewerkschaft

Ein Blick in die Geschichte der Arbeiterbewegung zeigt, dass organisierte Sozialisten stets zahlenmäßig überlegen waren. Wird – bildlich gesprochen – ein Viertel mit drei Vierteln zu einer Einheit verschmolzen, dominieren die drei Viertel zwangsläufig. Minderheitenpositionen, etwa christlich-soziale oder liberal-soziale Arbeitnehmerströmungen, geraten hier quasi zwangsläufig ins Hintertreffen.

Eine echte Alternative wäre nur dann gegeben, wenn weltanschaulichen Minderheiten innerhalb einer Einheitsgewerkschaft ein ausdrücklich geschützter Status eingeräumt werden würde. In Ländern wie Österreich existieren solche Modelle über politische Fraktionen innerhalb der jeweiligen Einheitslösung.

Genau diese Lösung hat der Deutsche Gewerkschaftsbund jedoch seit seiner Gründung abgelehnt. Diese konsequente Ablehnung war ein wesentlicher Grund für die Neuformierung der Christlichen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg.

Verfassungsrechtliche Begründung des Gewerkschaftspluralismus

Zentral ist die verfassungsrechtliche Dimension. Fakt ist: Die Einheitsgewerkschaft widerspricht – sofern sie faktisch oder rechtlich durchgesetzt wird – dem Grundgesetz. Artikel 9 Absatz 3 GG garantiert die Koalitionsfreiheit und damit sowohl die positive Koalitionsfreiheit (das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten) als auch die negative Koalitionsfreiheit (das Recht, keiner Gewerkschaft anzugehören oder eine bestimmte Organisation abzulehnen).

Das Bundesverfassungsgericht hat dies zuletzt im Zusammenhang mit dem Tarifeinheitsgesetz ausdrücklich betont: Artikel 9 Absatz 3 GG ist in erster Linie ein Freiheitsrecht. Der Staat darf keine Gewerkschaft privilegieren oder andere faktisch verdrängen. Genau auf dieser Grundlage beruht der Gewerkschaftspluralismus – und kaum jemand wird bestreiten, dass das Grundgesetz demokratische Verhältnisse geschaffen und dauerhaft gesichert hat.

Kein Freibrief für antidemokratisches Gedankengut

Gewerkschaften können ihre Rolle als Interessenvertretung nur dann glaubwürdig erfüllen, wenn sie selbst demokratisch verfasst sind. Demokratie bedeutet dabei mehr als formale Wahlen: Sie setzt Transparenz, innerverbandliche Meinungsvielfalt, Minderheitenschutz und die Bindung an die freiheitlich-demokratische Grundordnung voraus.

GEWERKSCHAFTSPLURALISMUS

Damit DU eine Wahl hast!

Wenn Interessenvertretung zur Gewohnheit wird und Alternativen ausgeblendet werden, leidet die demokratische Qualität. Gewerkschaftspluralismus setzt genau hier an. Denn Vielfalt stärkt Wahlfreiheit und begrenzt Machtkonzentration.

PERSONEN- ODER LISTENWAHL

FAIRNESS, REPRÄSENTATION UND DEMOKRATISCHE MITBESTIMMUNG

Gewerkschaftspluralismus ist kein Freibrief für beliebige oder extremistische Zusammenschlüsse. Viel mehr beruht er auf der Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes. Diese ist jedoch ausdrücklich auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichtet. Organisationen, die diese Zielsetzung verlassen oder demokratische Grundwerte ablehnen, können sich daher schwer glaubwürdig auf den Schutz des Artikel 9 Absatz 3 GG berufen.

Pluralismus stärkt demokratische Gewerkschaften, indem er Wettbewerb um die besten Konzepte ermöglicht, Machtkonzentration begrenzt und durch Opposition Kontrollen schafft. Er dient gerade nicht der Instrumentalisierung der Arbeitnehmervertretung durch antidemokratische Kräfte, sondern setzt deren klare Abgrenzung voraus.

Die gelebte Realität

Die Gewerkschaftslandschaft befindet sich im Wandel. Neue Organisationen gewinnen an Bedeutung: Gewerkschaften der Lokführer, Flugbegleiter, Ärzte oder anderer spezialisierter Berufsgruppen zeigen, dass das klassische Monopolmodell an seine Grenzen gestoßen ist. Unterschiedliche Berufsrealitäten verlangen differenzierte Interessenvertretung.

Das frühere Monopol hat versagt und muss sich der Konkurrenz stellen. Gewerkschaftspluralismus ist längst keine theoretische Debatte mehr, sondern gelebte Praxis. Die Christlichen Gewerkschaften haben diesen Weg frühzeitig beschritten und gelten als Wegbereiter des Gewerkschaftspluralismus in Deutschland.

Gewerkschaftspluralismus als Lösung

Gewerkschaftspluralismus ist kein Risiko für den sozialen Frieden, sondern Ausdruck von Freiheit, Demokratie und Wettbewerb. Er stärkt die Rechte der Beschäftigten, verhindert Machtkonzentration und entspricht sowohl der gesellschaftlichen Realität als auch den verfassungsrechtlichen Vorgaben. In einer pluralistischen Demokratie ist Vielfalt kein Problem – sie ist die Lösung. ■

[dh]

KOALITIONSFREIHEIT

KEIN RAUM FÜR BENACHTEILIGUNG

Artikel 9 Absatz 3 GG garantiert sowohl die positive als auch die negative Koalitionsfreiheit. Dies ist die Grundlage des Gewerkschaftspluralismus.

Die Koalitionsfreiheit gemäß Artikel 9 Absatz 3 GG gilt nicht erst seit gestern. Bereits 1983 hat ein Betriebsrat bei VW 2.000 DM Buße an eine gemeinnützige Einrichtung zahlen müssen, weil er Druck auf einen Andersorganisierten ausgeübt hatte!

Das Landesarbeitsgericht Köln hat dann später in einem an Deutlichkeit nicht zu überbietenden Beschluss festgestellt, wenn ein Betriebsrat unter Missbrauch seines Amtes einen andersorganisierten Arbeitnehmer unter Druck setzt, so ist dieser Betriebsrat seines Amtes zu entheben (LAG Köln in NZA – RR 01, 372).

[dh]

Das Listenwahlverfahren bietet bei Betriebsratswahlen entscheidende Vorteile. Besonders in größeren Unternehmen sorgt es dafür, dass verschiedene Abteilungen und Personengruppen angemessen repräsentiert werden.

Landauf, landab finden gegenwärtig die Listeneinreichungen für die Betriebsratswahlen statt. In einigen wenigen Betrieben kandidieren CGM-Kandidaten auf gemeinsamen Listen mit weiteren Kandidatinnen und Kandidaten, in der absoluten Mehrzahl der Fälle jedoch treten wir mit eigenen CGM-Listen an.

Immer wieder wird uns deshalb vorgeworfen, dass wir uns undemokratischer Mittel bedienen würden oder dass wir die vermeintlich „demokratischere“ Persönlichkeitswahl verhindern würden, in dem wir eine Listenwahl herbeiführen.

Diesen Vorhaltungen begegnen unsere Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer regelmäßig auch auf den Betriebsversammlungen. Es ist daher Zeit, dieses Thema auch in der DGZ zu betrachten und über Missverständnisse aufzuklären.

Mehr Stimmen für eine persönliche Auswahl

Die Personenwahl ermöglicht es den Mitarbeitenden in der Tat mehr Stimmen abzugeben. Da sie einzelne Personen wählen.

Die Stimmberechtigten wählen sich gewissermaßen ihr jeweiliges Wunsch-Betriebsratsgremium zusammen. Diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten, die in absoluten Zahlen die meisten Stimmen haben, ziehen dann am Ende der Reihe nach in den Betriebsrat ein.

Die Grenzen der Personenwahl

Dieses System stößt allerdings in Betrieben ab etwa 200 Beschäftigten an seine Grenzen. In Unternehmen, in denen man alleine wegen der Zahl der Beschäftigten gar nicht mehr jeden kennen kann, kann man auch nicht ernsthaft eine Aussage zur fachlichen oder persönlichen Eignung der besten Kandidatinnen und Kandidaten für das Betriebsratsgremium treffen.

Im Vergleich zur Listenwahl hat die Personenwahl auch in kleineren Betrieben gewisse Nachteile. So begünstigt sie in der Regel bekannte oder besonders beliebte Einzelpersonen, unabhängig davon, ob diese die Interessen der gesamten Belegschaft repräsentieren. Dadurch können auch hier Minderheiten oder kleinere Gruppen unterrepräsentiert bleiben.

In diesen Betrieben ist es daher für alle Beteiligten eine Erleichterung, wenn durch Gewerkschaften auf basisdemokratischem Wege Wahllisten aufgestellt werden. Diese bieten die Möglichkeit auch alle Abteilungen, direkte wie indirekte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und diese je nach Eignung und Persönlichkeit zu berücksichtigen.

Die Vorteile der Listenwahl

Die Listenwahl bietet gegenüber der Personenwahl deutliche Vorteile. Insbesondere im Hinblick auf Fairness, Repräsentation und demokratische Mitbestimmung scheint sie ausgewogener.

Ein wesentlicher Vorteil ist zum Beispiel die verhältnismäßige Sitzverteilung. Die Sitze im Betriebsrat werden entsprechend dem Stimmenanteil der jeweiligen Liste vergeben. Dadurch wird verhindert, dass eine einzelne Mehrheit alle Mandate erhält, wie es bei der Personenwahl häufig der Fall ist. Auch kleinere Gruppen oder Minderheitsmeinungen haben so eine reale Chance, im Betriebsrat vertreten zu sein.

Darüber hinaus sorgt die Listenwahl für eine bessere Abbildung der betrieblichen Vielfalt. Unterschiedliche Abteilungen, Berufsgruppen oder Interessenlagen können sich über eigene Listen organisieren und gezielt kandidieren. Dies führt zu einem ausgewogeneren Betriebsrat, der die Belegschaft insgesamt

repräsentiert und nicht nur einzelne, besonders bekannte oder gut vernetzte Personen.

Stärkeres demokratisches Element

Ein weiterer Vorteil liegt in der inhaltlichen Orientierung der Wahlentscheidung. Beschäftigte wählen bei der Listenwahl nicht nur einzelne Personen, sondern entscheiden sich bewusst für bestimmte Ziele, Konzepte und Positionen.

Programme und gemeinsame Vorstellungen rücken damit stärker in den Vordergrund, während der reine Bekanntheitsgrad einzelner

Kandidatinnen und Kandidaten an Bedeutung verliert. Das erhöht die Transparenz der Wahl und stärkt das demokratische Element der Mitbestimmung.

Listenwahl ist der Normalfall

Im Übrigen entspricht die Listenwahl auch der Vorstellung des Gesetzgebers. Dieser geht im Betriebsverfassungsgesetz und der zugehörigen Wahlordnung davon aus, dass nach dem Aushang des Wahlausschreibens mehrere Listenvorschläge beim Wahlvorstand eingehen. Die Wahl findet somit idealtypisch in Form einer Listenwahl statt.

Nur für den Ausnahmefall, in dem lediglich eine Vorschlagsliste eingeht, ist eine Persönlichkeitswahl vom Gesetzgeber vorgesehen. In diesen „Sonderfällen“ sollten dann auch möglichst doppelt so viele Kandidatinnen und Kandidaten auf einer Liste platziert sein, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zumindest auf diese Art eine Auswahl zu bieten.

Eine Wahl mit lediglich einer Liste und lediglich so vielen Wahlbewerberinnen und -bewerbern wie zu besetzenden Mandaten würde den Begriff der Wahl ad absurdum führen und wäre vergleichbar mit den so genannten „Wahlen“ in der DDR oder anderen Sowjetstaaten. Als CGM vertreten wir also nicht nur unsere Interessen bestmöglich, sondern erweisen darüber hinaus der Demokratie in den Betrieben einen großen Dienst, wenn wir eigene Listen einreichen.

Insgesamt trägt die Listenwahl dazu bei, den Betriebsrat als kollektives Gremium mit klaren Positionen und ausgewogener Zusammensetzung zu stärken. Gerade in größeren Betrieben bietet sie eine transparente, faire und demokratische Grundlage für eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten. ■

[sche]

Kontaktiere uns umgehend, wenn Du im Betrieb wegen Deiner Mitgliedschaft in einer Christlichen Gewerkschaft benachteiligt wirst.

Wir helfen Dir! Sorge dafür, dass es Zeugen gibt. Unterschreibe nichts ohne vorherige Beratung mit einem Rechtssekretär einer Christlichen Gewerkschaft!

GLEICHBEHANDLUNG AUF DER BETRIEBSVERSAMMLUNG

CGM FORDERT GLEICHE RECHTE

„Dieses Vorgehen stellt eine Ungleichbehandlung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften dar und widerspricht der zuvor getroffenen Vereinbarung. Weitere Einzelheiten sind aus der Anlage am Ende von dieser E-Mail zu entnehmen“, kritisiert Gerhard Binter,

verunsichert. Es scheint, dass die bisherige Arbeit in den vergangenen vier Jahren möglicherweise nicht in ihrer tatsächlichen Wirkung richtig eingeschätzt wird. Wahrscheinlich will man sich daher vor einer verstärkten Konkurrenz auf der Betriebsversammlung schützen“, vermutet der Betriebsgruppenvorsitzende Binter als Beweggrund für das unberechtigte Vorgehen.

ist es, eine offene, transparente und diskriminierungsfreie Betriebsversammlung für alle Gewerkschaften zu ermöglichen.

Bei Betriebsversammlungen müssen alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die gleichen Rechte erhalten. Dieses Prinzip ist ein wesentlicher Bestandteil der demokratischen Mitbestimmung und im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Der Betriebsrat ist verpflichtet, neutral zu handeln und keine Gewerkschaft zu bevorzugen oder zu benachteiligen.

Aktueller Konflikt am BMW-Standort München

Ein aktueller Vorfall bei BMW in München zeigt, in der Praxis ist man von diesem rechtlichen Anspruch oft weit entfernt. Der aktuelle Konflikt wirft einen Schatten auf das Verhältnis der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften. Im Mittelpunkt steht die Frage der Gleichbehandlung, insbesondere der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der zweitgrößten Gewerkschaft im Unternehmen. Anlass für die aktuelle Diskussion ist eine Mitteilung, die der CGM erhebliche Einschränkungen an den Betriebsversammlungen auferlegt.

Einschränkungen für die CGM auf der Betriebsversammlung

Am Tag vor der geplanten Betriebsversammlung erhielt die CGM vom Betriebsratsvorsitzenden die Nachricht, dass ihr auf der kommenden Betriebsversammlung weder die Möglichkeit zur Einspielung eines Werbefilms noch eine Befreiung von der Redezeitbegrenzung eingeräumt werden soll. Diese Regelung steht im deutlichen Gegensatz zu den Bedingungen, die der IG Metall, der größten Gewerkschaft im Betrieb, gewährt wurden.

Zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden von der IG Metall, Herr Dr. Kimmich, und der CGM-Betriebsgruppe bestand zuvor eine klare, schriftlich gesicherte Vereinbarung: Die CGM sollte – analog zur IG Metall – ohne Redezeitbeschränkung und mit der Option, einen Werbefilm zu zeigen, auftreten dürfen.

Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz

Trotz der Vereinbarung wurde die CGM per E-Mail offiziell darüber informiert, dass sie sich nun an eine Redezeitbegrenzung von fünf Minuten zu halten habe und die Präsentation eines Werbefilms untersagt sei. Die CGM wertet dieses Vorgehen als klare Ungleichbehandlung und als Bruch gegebener Zusagen.

Betriebsrat und CGM-Betriebsgruppenvorsitzender am Standort, das Vorgehen des Betriebsratsvorsitzenden.

Rechtlich klar geregelt

Die CGM verweist auf § 46 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), der keine unterschiedliche Behandlung von Gewerkschaften vorsieht. Vielmehr ergibt sich aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, dass jede Gewerkschaft gleich zu behandeln ist. Das bedeutet konkret: Gibt es Redezeitbegrenzungen oder Möglichkeiten zur Präsentation, müssen diese für alle Gewerkschaften gleichermaßen gelten.

Besonders betont wird, dass das Recht, eine oder einen Beauftragten zu entsenden, nicht auf hauptamtliche oder betriebsfremde Vertreterinnen und Vertreter beschränkt ist. Der Fall von Gerhard Binter, CGM-Mitglied und Betriebsrat, wird als Beispiel angeführt: Als von der Gewerkschaft benannter Beauftragter steht ihm ein eigenes Rederecht zu, das sich von seinem Rederecht als Arbeitnehmer unterscheidet. Die Trennung zwischen dem Rede-/Fragerecht der Arbeitnehmer (§ 43 BetrVG) und dem Gewerkschaftsrecht (§ 46 BetrVG) ist gesetzlich geregelt.

Unsicherheit als Grund?

Das restriktive Vorgehen gegenüber der CGM wirft Fragen nach den Beweggründen auf. Die CGM-Betriebsgruppe vermutet, dass seitens des „Team IG Metall BMW“ Unsicherheit im Hinblick auf die anstehende Betriebsratswahl besteht.

„Auf mich persönlich wirkt das Vorgehen, insbesondere aufgrund des zeitlichen Ablaufs und der vorherigen Vereinbarung, überstürzt. Mir drängt sich daher der Eindruck auf, das „Team IG Metall BMW“ ist im Hinblick auf die bevorstehende Betriebsratswahl stark



Gerhard Binter, BMW München

CGM fordert Kurskorrektur und Gleichbehandlung

Dabei hatte die Betriebsgruppe bewusst einen versöhnlichen Weg gewünscht. So hat sie sich in den vergangenen Jahren bewusst mit öffentlicher Kritik und Stellungnahmen zurückgehalten, um am Standort München eine sachliche und kooperative Zusammenarbeit zu fördern.

Angesichts der aktuellen Entwicklung sieht sie sich jedoch gezwungen, ihre Strategie zu überdenken. Im Sinne eines fairen Miteinanders fordert sie zunächst von Herrn Dr. Kimmich und dem Betriebsrat die Gleichbehandlung aller im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu gewährleisten.

Sollte diese Gleichbehandlung nicht gewährleistet werden, schließt die Gewerkschaft im vorliegenden Fall rechtliche Schritte nicht aus. Rückendeckung hat die Betriebsgruppe hierzu auch schon von Sebastian Scheder, dem Bundesvorsitzenden der CGM, erhalten. Dieser hat sich in einem ersten Schreiben schon an Herrn Dr. Kimmich gewandt und ihn auf die geltende Rechtslage hingewiesen.

Die CGM sieht sich in ihrer Position durch die gesetzlichen Grundlagen gestärkt und fordert eine Revision der aktuellen Vorgaben. Ziel

Faire Regeln sind die Grundlage

Dieser aktuelle Konflikt zeigt, wie wichtig klare und faire Regeln für das Zusammenwirken der Gewerkschaften im Betrieb sind. Die CGM setzt sich für Gleichbehandlung und Transparenz ein und fordert, dass ihr die gleichen Rechte eingeräumt werden wie der IG Metall.

Nur durch eine gleichberechtigte Beteiligung können alle Beschäftigten fair informiert werden und alle Interessen angemessen Gehör finden. Eine einseitige Behandlung würde das Vertrauen der Belegschaft gefährden und die gesetzlich geforderte Neutralität unterlaufen. Die Gleichbehandlung aller Gewerkschaften stärkt daher Transparenz, Fairness und eine konstruktive Zusammenarbeit im Betrieb. ■

[dh]

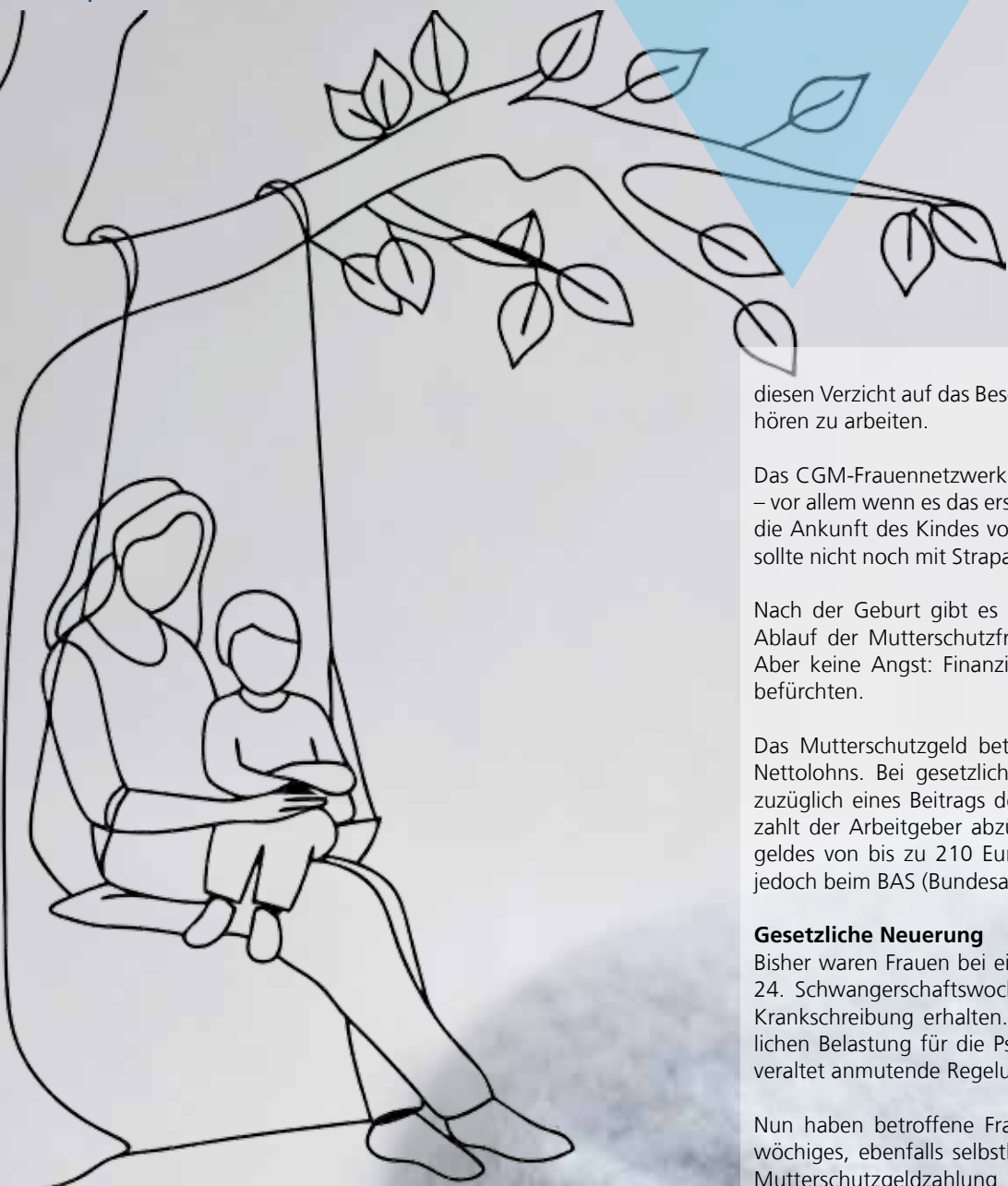


MUTTERSCHUTZ

Längst überfällige Ergänzung

Bei Fehlgeburten erhalten Mütter künftig mehr Schutz: Der gesetzliche Schutz nach einer Fehlgeburt greift nun früher und trägt damit den besonderen Belastungen Rechnung. Das CGM-Frauenetzwerk findet, dieser Schritt war längst überfällig.





diesen Verzicht auf das Beschäftigungsverbot widerrufen und aufhören zu arbeiten.

Das CGM-Frauen Netzwerk empfiehlt werdenden Müttern jedoch – vor allem wenn es das erste Kind ist – sich in dieser Zeit ganz auf die Ankunft des Kindes vorzubereiten. Die körperliche Belastung sollte nicht noch mit Strapazen auf der Arbeit kombiniert werden.

Nach der Geburt gibt es dann keine Möglichkeit, freiwillig vor Ablauf der Mutterschutzfrist wieder in den Beruf einzusteigen. Aber keine Angst: Finanzielle Einbußen sind trotzdem nicht zu befürchten.

Das Mutterschutzgeld beträgt genau die Höhe des vorherigen Nettolohns. Bei gesetzlich Versicherten zahlt die Krankenkasse zuzüglich eines Beitrags des Arbeitgebers. Bei Privatversicherten zahlt der Arbeitgeber abzüglich eines einmaligen Mutterschutzgeldes von bis zu 210 Euro. Dieses muss die werdende Mutter jedoch beim BAS (Bundesamt für Soziale Sicherung) beantragen.

Gesetzliche Neuerung

Bisher waren Frauen bei einer Fehlgeburt erst für die Zeit ab der 24. Schwangerschaftswoche geschützt, außer sie konnten eine Krankschreibung erhalten. Dies war aufgrund der außerordentlichen Belastung für die Psyche aber auch den Körper eine sehr veraltet anmutende Regelung.

Nun haben betroffene Frauen endlich Anspruch auf ein mehrwöchiges, ebenfalls selbstbestimmtes Beschäftigungsverbot und Mutterschutzgeldzahlung für diesen Zeitraum und sind nicht mehr auf die Krankschreibung durch einen eine Ärztin oder einen Arzt angewiesen. Im Einzelnen gilt jetzt:

8 Wochen Mutterschutz bei Fehlgeburten ab der 20. Schwangerschaftswoche

6 Wochen Mutterschutz bei Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche

2 Wochen Mutterschutz bei Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche

Je länger die Schwangerschaft also dauerte, desto länger dauert auch der Mutterschutz. Zur Begründung hieß es dazu im Gesetzesentwurf: „Mit der Einführung der Mutterschutzfristen ab der 13. Schwangerschaftswoche wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass im Allgemeinen die Schwangerschaft der Frau aus psychologischer Sicht als ‚sicher‘ bewertet wird und sich die Bindung der Mutter zu ihrem ungeborenen Kind ab diesem Zeitraum besonders intensiviert.“

Was gilt als Frühgeburt

Eine Frühgeburt im Sinne des Mutterschutzgesetzes ist eine Geburt vor der Vollendung der 37. Schwangerschaftswoche.

CGB begrüßt ebenfalls Neuregelung

Auch der Dachverband der CGM, der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB), hat sich seit Langem für diese Neuregelung eingesetzt und begrüßt nun die Neuregelung. Er sieht darin

eine wichtige Stärkung der Rechte von Frauen in einer besonders vulnerablen Lebensphase.

„Diese Gesetzesänderung ist ein klares Signal der Empathie und des Verständnisses für das, was Frauen nach einer Fehlgeburt durchmachen“, erklärt Anne Kiesow, Bundesgeschäftsführerin des CGB. „Es war überfällig, dass der Gesetzgeber diesen Frauen den gleichen Schutz und die notwendige Zeit zur Genesung zugesteht, die sie auch nach einer regulären Geburt erhalten würden.“

Tipp:

Es ist außerdem wichtig zu wissen, dass es sein kann, dass ein Kind zwar zeitlich nicht als Frühgeburt gilt, medizinisch jedoch

schon. Das ist der Fall, wenn das Kind bei der Geburt weniger als 2500 g wiegt. In den oben genannten Fällen dauert die Mutterschutzfrist also insgesamt 18 Wochen.

Bei einer Frühgeburt von mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin kann sich auch der Anspruch auf das Elterngeld verlängern.

Kündigungsverbot

Frauen, die Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche erleiden, dürfen nicht gekündigt werden. Dies besagt der § 17 des Mutterschutzgesetzes, der das Sonderkündigungsschutzrecht für werdende Mütter regelt.

Tipp:

Dies gilt auch wenn die Schwangerschaft erst nach dem Zugang der Kündigung und sogar erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) dem Arbeitgeber mitgeteilt wird, weil sie erst danach fachärztlich festgestellt wird.

Dies ist besonders wichtig zu wissen für Frauen, die mit ihrer Schwangerschaft vertraulich umgehen möchten, zum Beispiel, weil sie leider schon Fehlgeburten erlitten haben.

Starkes Sonderkündigungsrecht

Das Sonderkündigungsschutzrecht gilt ab dem Zeitpunkt, zu dem die Schwangere ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitgeteilt hat und dauert bis vier Monate nach der Entbindung/Fehlgeburt (nach der zwölften Schwangerschaftswoche). Nach § 18 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bekommt man auch in der Elternzeit einen etwas reduzierten Sonderkündigungsschutz.

Ausnahmen zu diesem Sonderkündigungsrecht sind zum Glück kaum möglich. So gibt es sie nur in Extremfällen, wie zum Beispiel bei strafbarem Verhalten der Frau im Betrieb oder nachgewiesener Existenzgefährdung des Arbeitgebers. ■

[so]

In einem sehr traumatischen und emotionalen Thema gab es endlich eine Verbesserung für Frauen. Bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche gibt es nun Anspruch auf Mutterschutz und ein Beschäftigungsverbot. Zudem gibt es auch Mutterschutzgeld.

Generelles zum Mutterschutz

Der reguläre Mutterschutz startet 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Er endet acht Wochen nach der Geburt; dauert in Summe also 14 Wochen. Wenn das Kind ein paar Tage früher zur Welt kommt, verlängern sich die acht Wochen nach der Geburt genau um diese Tage, sodass man insgesamt immer 14 Wochen Mutterschutzfrist bekommt.

Bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten oder einer Behinderung des Kindes verlängert sich die Mutterschutzfrist jedoch auf zwölf Wochen nach der Geburt.

Während der Mutterschutzfrist ist man als frischgebackene Mutter oder kurz vor der Geburt stehende Frau nicht verpflichtet zu arbeiten. Es besteht sogar ein gesetzliches Beschäftigungsverbot.

Das Beschäftigungsverbot ist jedoch für die werdende Mutter selbstbestimmt und quasi freiwillig. Denn vor der Geburt kann sie freiwillig weiterarbeiten. Falls Sie dies tut, kann sie aber jederzeit



Bei Fragen zu diesen Themen findet ihr bei uns Betriebsrätinnen von der CGM kompetente, vertrauliche und einfühlsame Ansprechpartnerinnen und Mütter mit viel Wissen rund um das Thema.

ZUM 80. TODESTAG VON ADAM STEGERWALD

EIN CHRISTLICH-SOZIALER WEGBEREITER

Zu seinem 80. Todestag erinnert die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) an Adam Stegerwald. Einen Mann, dessen Einsatz für Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit und demokratische Teilhabe bis heute nachwirkt.

Am 3. Dezember 2025 jährte sich der Todestag von Adam Stegerwald zum 80. Mal. Der Politiker und Gewerkschafter zählt zu den bedeutendsten Gestaltern der christlichen Sozialbewegung in Deutschland. Auch wenn schon 1945 verstorben, gehörte er zu dem Kreis der Personen, welche die politische Neuordnung nach dem Zweiten Weltkrieg entscheidend mitprägten.

Überzeugter christlicher Gewerkschafter
Stegerwald, 1874 im unterfränkischen Greußenheim geboren, wurde schon früh zu einer der führenden Stimmen der christlichen Gewerkschaftsbewegung. Als Generalsekretär und späterer Vorsitzender der Christlichen Gewerkschaften setzte er sich unermüdlich für soziale Gerechtigkeit, faire Arbeitsbedingungen und die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter ein. Sein Wirken war geprägt von einem tiefen Verständnis für die soziale Frage, das sich aus christlicher Sozialethik speiste.



Auf dem Würzburger Hauptfriedhof befindet sich das Grab von Adam Stegerwald

Mit seiner klaren Haltung für Dialog, Verantwortung und Solidarität trug Stegerwald wesentlich dazu bei, dass die christliche Gewerkschaftsbewegung zu einer starken und eigenständigen Kraft innerhalb der deutschen Gewerkschaftslandschaft wurde. Sein Engagement trug maßgeblich dazu bei, soziale Absicherung und Mitbestimmung im deutschen Arbeitsleben zu verankern.

„Adam Stegerwald verband wie kaum ein anderer die Belange der Arbeiterschaft mit christlich-demokratischen Grundsätzen. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche bleibt sein Werk ein wichtiger Orientierungspunkt für Gewerkschaften, Politik und Zivilgesellschaft.“ ■

[dh]

Mitbegründer der CSU
Nach dem Ende des Nationalsozialismus spielte Adam Stegerwald zudem eine entscheidende Rolle bei der politischen Neuorientierung in Bayern. Als einer der führenden politischen Wegbereiter in der Nachkriegszeit wirkte er an den Vorbereitungen zur Gründung der Christlich-Sozialen Union (CSU) mit. Seine Überzeugung, dass Politik auf der Grundlage christlicher Werte, sozialer Verantwortung und föderaler Strukturen gestaltet werden müsse, beeinflusste das Profil der neuen Partei nachhaltig.

Der Vorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall, Sebastian Scheder, würdigte Stegerwald als Vordenker christlich-sozialer Ideen.

Bildnachweis: www.stock.adobe.com © 1677562590 - Blendax

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

ENGAGIERTER KOLLEGE GEHT IN DEN RUHESTAND

Am 3. Dezember 2025 verabschiedete der CGM-Bezirksvorstand Stuttgart den langjährigen Kollegen Joachim Zink in den wohlverdienten Ruhestand.

Während seiner jahrzehntelange Mitgliedschaft engagierte sich der Kollege Joachim Zink nach innen und nach Außen für die CGM. So war er Vertrauensmann bei Daimler Truck Stuttgart, Beisitzer im Bezirksvorstand Stuttgart und mehrfach Delegierter zum Landesgewerkschaftstag Baden-Württemberg.



v. l.: Daniel Flaccus und Joachim Zink

Zum 31. Dezember 2025 scheidet der Kollege Zink aus dem Arbeitsleben aus. Aus diesem Anlass hat der Bezirksvorstand Stuttgart den Kollegen im Rahmen seiner Sitzung am 3. Dezember 2025 in Degerloch verabschiedet, an der Bezirksvorsitzender Daniel Flaccus den Kollegen nochmals gewürdigt und ihm ein kleines Präsent übergeben hat.

Der Bezirksverband Stuttgart wünscht dem Kollegen Zink alles Gute für seinen neuen Lebensabschnitt! ■

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

HERRENBERG-BÖBLINGEN FEIERT GEBURTSTAGSKIND

Der Kollege Zechmeister wurde zum 80. für sein langjähriges CGM-Engagement und seinen Einsatz als Betriebsrat geehrt.

Anlässlich seines 80. Geburtstags wurde das langjährige Mitglied Paul Zechmeister persönlich vom Bezirksvorsitzenden Dirk Junger sowie der Geschäftsführerin Nicole Heinkele der Geschäftsstelle Sindelfingen besucht. Das Geburtstagskind empfing die Gäste überrascht und zeigte sich sichtlich erfreut über den persönlichen Besuch.



v. l.: Nicole Heinkele, Paul Zechmeister, Dirk Junger

Bei der CGM war er nicht nur Bezirks- und Landesvorsitzender, sondern auch ehrenamtlich als Hauptvorstandsmitglied aktiv. Während seiner aktiven Arbeitszeit betreute und beriet Paul Zechmeister seine Kolleginnen und Kollegen als Betriebsrat bei Mercedes-Benz im Werk Sindelfingen stets mit großem Engagement und Einsatz. Für seine langjährige und positive aktive Mitgliedschaft wurde ihm bei der Jubilarfeier des Bezirks Herrenberg im Oktober 2024 die Franz-Wieber-Medaille verliehen.

[df]

Auch wenn er altersbedingt einige seiner Hobbys aufgeben musste, steht Paul Zechmeister der CGM bis heute überzeugt zur Seite. Er betont, dass nur gemeinsam und durch ehrenamtliches Engagement eine Zukunft mit und für die Kolleginnen und Kollegen möglich ist. Zudem wünschte er für die kommende Betriebsratswahl viel Erfolg. ■

[nh]

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

AUSTAUSCH MIT DEM LANDTAGS-KANDIDATEN AM BODENSEE

Die CGM Friedrichshafen führte mit Professor Dr. Bruns, dem CDU-Landtagskandidaten am Bodensee, einen konstruktiven Austausch zur Sicherung der Arbeitsplätze in der Region. Durch seinen Beitritt als Fördermitglied unterstrich der Politiker sein klares Bekenntnis zu den Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im Januar 2026 besuchte Prof. Dr. Alexander Bruns, CDU-Landtagskandidat für den Wahlkreis 67 Bodensee, die Geschäftsstelle der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) in Friedrichshafen. Begleitet wurde er von Thomas Ott vom CDU-Ortsverband Friedrichshafen sowie Alex Häberle, dem Kreisvorsitzenden der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) im Bodenseekreis. Auf Seiten der CGM nahmen die Betriebsräte Mahmut Toprak, der auch CGM-Bezirksvorsitzender ist, sowie Michael Fuchs und Andreas Bemerl am Gespräch teil.

Konstruktiver Dialog über regionale Herausforderungen

In einer sachlichen und offenen Atmosphäre fand ein intensiver Austausch über die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Region statt. Thematisiert wurden insbesondere die Situation der Betriebe im Bodenseekreis und die Perspektiven der dortigen Beschäftigten. Die Gesprächspartner diskutierten unter anderem die Bedeutung der Sozialen Marktwirtschaft im Sinne der „Würzburger Thesen“ der CGM sowie konkrete Arbeitnehmerfragen – beispielsweise hinsichtlich der Zukunft des Unternehmens ZF und der Möglichkeiten politischer Unterstützung zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen.

Schwerpunkte: Wirtschaft, Infrastruktur und Arbeitsplätze

Ein weiterer Fokus lag auf der Notwendigkeit, die aktive Wirtschaftsarbeit in der Region zu intensivieren und die Infrastruktur zu stärken. Beide Seiten waren sich einig, dass die Sicherung und der Erhalt von Arbeitsplätzen im Bodenseekreis höchste Priorität haben. Gerade im Hinblick auf den strukturellen Wandel und die zunehmende internationale Konkurrenz wurde die Bedeutung verlässlicher politischer und sozialpartnerschaftlicher Lösungen betont.



Professor Dr. Bruns, CDU-Landtagskandidat am Bodensee

Ein klares Bekenntnis zur Unterstützung der Beschäftigten

Zum Abschluss des Treffens setzte Prof. Dr. Alexander Bruns ein deutliches Zeichen und erklärte seinen Beitritt als Fördermitglied der Gewerkschaft. Damit unterstrich er sein Engagement, sich aktiv für die Interessen der Beschäftigten in der Region einzusetzen und sich langfristig für sichere sowie zukunftsfähige Arbeitsplätze starkzumachen.

Person: Prof. Dr. Alexander Bruns

Prof. Dr. Alexander Bruns ist deutscher Jurist und seit 2008 Inhaber einer Professur für Bürgerliches Recht und Zivilprozessrecht an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Darüber hinaus ist er Vorsitzender der CDU Überlingen und bei der im März 2026 anstehenden Wahl Landtagskandidat im Wahlkreis 67 Bodensee. ■

[dh]

v. l.: Michael Fuchs, Axel Häberle,
Prof. Dr. Bruns, Andreas Bemerl und Thomas Ott

HVALA
GRACIAS
DZIĘKUJĘ
MERCI
TACK
sagt
DANK
ANK U WEL
EŞEKKÜR EDERİM
OBRIGADO
شكرا لك
DIAKUIU
धन्यवाद
KIITOS
diolch

Persönlich. Menschlich. Nah.

CGM

FALEMINDERIT

EΥΧΑΡΙΣΤΩ TÄNAN

GRAZIE ありがとう

HVALA
GRACIAS

DZIĘKUJĘ

MERCI

TACK

PALDIES
NA GODE

ASANTE

ДЗЯКУЮ

ACIU

TACK

**DANKE für eure
UNTERSTÜTZUNG**

THANK YOU DANK U WEL

СПАСИБО
DANKON

谢谢

TEŞEKKÜR EDERİM

OBRIGADO

شكرا لك

DIAKUIU

धन्यवाद

diolch KIITOS

Persönlich. Menschlich. Nah.

CGM BADEN-WÜRTTEMBERG

JUBILARFEIER DES BEZIRKSVERBANDS
FRIEDRICHSHAFEN-RAVENSBURG

Der Bezirksverband Friedrichshafen-Ravensburg ehrte im Dezember 2025 verdiente Mitglieder für ihre langjährige Treue. Einem Jubilar konnte sogar die Franz-Wieber-Medaille für seine Verdienste überreicht werden.

Am 12. Dezember 2025 fand im Rotkreuzzentrum Friedrichshafen eine feierliche Veranstaltung des Bezirksverbandes Friedrichshafen-Ravensburg der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) statt. An diesem Tag wurden verdiente Mitglieder im Rahmen einer Jubilarsfeier geehrt. Die Feier war gut besucht und bot allen Anwesenden die Gelegenheit, langjährige Mitgliedschaften zu würdigen.

Franz-Wieber-Medaille für Albert Vogelmann
Ein besonderes Highlight war die Verleihung der Franz-Wieber-Medaille an den Kollegen Albert Vogelmann anlässlich seiner 66-jährigen Gewerkschaftsmitgliedschaft. Albert Vogelmann ist 104 Jahre alt und ein überzeugter christlicher Gewerkschafter. Über lange Jahre hat sich der Kollege im Bezirk Friedrichshafen für die CGM engagiert. Die Auszeichnung wurde mit großem Applaus überreicht. Der Kollege Vogelmann zeigte sich sichtlich erfreut über die besondere Ehrung.



Albert Vogelmann

Entspannte Atmosphäre und gute Stimmung
Die Ehrungen wurden vom Bezirksvorstand vorgenommen. Anwesend waren unter anderem Mahmut Toprak, Vorsitzender des Bezirks, Andreas Bemerl, Kassier, sowie Michael Fuchs, Betriebsgruppenvorsitzender bei MTU. Sie führten durch die Veranstaltung und überreichten die Auszeichnungen an die Jubilare.

Für das leibliche Wohl war gesorgt. Essen und Trinken standen bereit, und die Kosten der Veranstaltung wurden vom Bezirk übernommen. Die Jubilarsfeier war eine gelungene Veranstaltung, die in angenehmer Atmosphäre stattfand.

Geehrte Mitglieder
Insgesamt wurden 38 Mitglieder für Mitgliedschaftsjubiläen geehrt:

	Name	Ehrung
1	Robert-Karel Beregszaszy	50
2	Bruno Bucher	60
3	Erol Simsek	25
4	Michael Krämer	25
5	Thomas Sandmeier	40
6	Konstantinos Toufekoulas	40
7	Markus Heimgärtner	25
8	Peter Seebach	25
9	Armin Punde	25
10	Oskar Huber	40
11	Arthur Mohr	25
12	Georg Krook	40
13	Markus Rogg	25
14	Martin Zöllner	40
15	Dieter Koch	25
16	Wolfgang Schlechter	25
17	Manfred Gress	25
18	Jürgen Heigle	25
19	Andreas Brugger	40
20	Andreas Heusel	25
21	Heinz Ewald	25
22	Nenad Nedic	25
23	Tirk Boblest	25
24	Stefan Schmid	25
25	Rudolf Radtke	40
26	Bernhard Burkhart	40
27	Michael Fuchs	40
28	Vincenzo Ragazzo	40
29	Klaus Peter Braun	50
30	Ralf Manns	40
31	Ernst-Georg Theurer	60
32	Helmut Birkle	25
33	Thomas Müller	25
34	Marco Topalovic	25
35	Erwin Wieselsberger	40
36	Thomas Merk	40
37	Artur Braunger	40
38	Rainer Geister	40

Im Namen der Gewerkschaft bedankt sich der Bezirksverband Friedrichshafen-Ravensburg bei allen geehrten Mitgliedern herzlich für ihr langjähriges Engagement und ihre Treue.

Ihre Arbeit und ihr Einsatz sind ein wertvoller Beitrag für unsere Gemeinschaft. Wir gratulieren Ihnen zu Ihren Jubiläen und wünschen Ihnen weiterhin Gesundheit und Zufriedenheit. ■

KOLLEGIALER AUSTAUSCH ÜBER LANDESGRENZEN HINWEG

Am 10. Januar 2026 trafen sich Kolleginnen und Kollegen aus Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg zu einem geselligen Austausch mit Vernetzung und guten Gesprächen – eine Wiederholung ist geplant.

Auf Einladung des Landesverbands Rheinland-Pfalz fand am 10. Januar 2026 ein kleines, aber sehr gelungenes Treffen zweier Landesverbände unserer Gewerkschaft statt. Neben Kolleginnen und Kollegen aus Rheinland-Pfalz nahmen auch mehrere Vertreter aus Baden-Württemberg teil, teilweise in Begleitung ihrer Partner.

Das Treffen bot Raum für viele anregende Gespräche. Vor Ort konnten sich die Kolleginnen und Kollegen neu kennenlernen, alte Bekannte wiedersehen und über gemeinsame Themen austauschen. Insbesondere die kommende Betriebsratswahl 2026 sorgte für viel Gesprächsstoff. Um die Organisation des Treffens hatte sich der Landesvorsitzende aus Rheinland-Pfalz, Dieter Wünnel, gekümmert.



v. l.: Werner Oster, Nicole Hienkele, Thomas Pleme-nik und Alexandre Ramos Da Costa



bot das Treffen so insbesondere neuen Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, erste Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen. So wurde das gewerkschaftliche Netzwerk über Landesgrenzen hinweg gestärkt.

Ein herzliches Dankeschön geht an die Kuchenbäckerin und an den Organisator für die Mühen und den gelungenen Tag. Die durchweg positive Resonanz aller Beteiligten zeigt deutlich, wie wichtig und wertvoll solche Begegnungen sind. Eine Wiederholung des Treffens ist daher bereits ins Auge gefasst. ■

[nh]

TECHNIK UND GESCHICHTE HAUTNAH ERLEBEN

Die CGM-Betriebsgruppe bei MTU Friedrichshafen unternahm Ende September 2025 ihren Jahresausflug. Dabei erlebten die Kolleginnen und Kollegen Technik und Geschichte hautnah.

Ende September 2025 unternahm die Betriebsgruppe der CGM bei MTU Friedrichshafen ihren traditionellen Jahresausflug. Das abwechslungsreiche Programm für die Kolleginnen und Kollegen verband technische Einblicke und historische Erinnerung.

Höchstleistung bei der Bodenseewasserversorgung Sipplingen

Der erste Programmpunkt führte die Betriebsgruppe zu einer beeindruckenden technischen Anlage. Die Bodenseewasserversorgung Sipplingen rief bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern großen Respekt hervor. Die Anlage fördert bis zu 5000 Liter Wasser pro Sekunde in Richtung Stuttgart. Diese Leistung ist sowohl aus ingenieurtechnischer als auch aus logistischer Sicht bemerkenswert.



Besonders beeindruckend war dabei für die Kolleginnen und Kollegen die Notstromversorgung durch leistungsstarke MTU-Motoren. Diese versorgen im Bedarfsfall die gesamte Anlage autark mit Energie. Die technische Komplexität und Leistungsfähigkeit der Anlage boten reichlich Gesprächsstoff unter den Kolleginnen und Kollegen.

Eindrücklicher Besuch der Dokumentationsstätte Goldbacher Stollen

Im Anschluss begab sich die Gruppe in den Goldbacher Stollen am Nordufer des Überlinger Sees. Dieses unterirdische Tunnelsystem war im Zweiten Weltkrieg ein Außenlager des KZ Überlingen-Aufkirchen. Heute ist es Teil einer historischen Dokumentationsstätte,



die an die dortige Zwangsarbeit während des Zweiten Weltkriegs erinnert.

Zwischen Juni 1944 und April 1945 wurde der Goldbacher Stollen im Auftrag des nationalsozialistischen Regimes durch KZ-Häftlinge in den Felsen getrieben. Zweck war die Verlagerung kriegswichtiger Rüstungsproduktion zum Schutz vor Luftangriffen aus Friedrichshafen. Die Stollen und Tunnel sollten Rüstungsfirmen aus

Friedrichshafen, wie die Firmen Zeppelin, Maybach-Motorenbau, Zahnradfabrik Friedrichshafen (ZF) sowie die Dornier-Werke beherbergen. Bis Kriegsende entstanden so über vier Kilometer an Stollen.

Die Mehrheit der Zwangsarbeiter im Goldbacher Stollen waren politische Häftlinge aus Italien. Diese waren nach dem Sturz Mussolinis im Jahr 1943 verhaftet und deportiert worden. Die Bedingungen für die Häftlinge und Zwangsarbeiter, die hier eingesetzt wurden, waren extrem hart. Bis zu 800 Menschen arbeiteten gleichzeitig unter Tage in zwölfstündigen Schichten bei konstant niedrigen Temperaturen um 12 Grad Celsius. Sie mussten bei Sprengungen

und Aushubarbeiten ohne angemessene Schutzmaßnahmen körperlich schwere Arbeit leisten.



Die Gruppe erfuhr auch, dass mehr als 200 Menschen ihr Leben verloren, teils durch die Bedingungen selbst, teils durch Krankheiten wie Tuberkulose oder Erschöpfung. In den historischen Unterlagen wurden sogar Todesursachen wie „Verzweiflung“ dokumentiert, ein Hinweis auf die psychische Belastung unter den unmenschlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Gedanken über Menschlichkeit und Erinnerungskultur

Der Besuch im Goldbacher Stollen war für die Kolleginnen und Kollegen ein tief bewegender Moment des Ausflugs. Die Führung durch die engen Gänge und die historischen Erläuterungen vermittelten nicht nur Fakten.



Die Führung machte erlebbar, unter welchen extremen Bedingungen Menschen zur Zwangsarbeit gezwungen wurden. Der Jahresausflug der CGM-Betriebsgruppe verband so technische Faszination mit historischer Reflexion und setzte ein starkes Zeichen für Solidarität, Erinnerung und Verantwortungsbewusstsein. ■

[dh]

CGM BAYERN

CHATBOTS, HUMANOIDE ROBOTER & CO.

Auf der siebten Netzwerkkonferenz der Arbeitswelt 4.0 stand die Mensch-Maschine-Interaktion im Fokus. Dabei wurde die Situation heute diskutiert und ein Ausblick auf die Zukunft gegeben.

Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales lud am Donnerstag, den 30. Oktober 2025 zusammen mit „bayern innovativ“ in die Gaszählerwerkstatt der Stadtwerke



München, um einen Einblick ins Thema zu bekommen und um einen Ausblick in die Zukunft zu wagen.

Zum Auftakt der Veranstaltung begrüßte Dr. Thomas Helfer als Leitung der Arbeitswelt 4.0 Bayern Innovativ

GmbH die zahlreichen erwartungsvoll gespannten Teilnehmerinnen und Teilnehmer und machte Lust auf exzellent besetzte Vorträge. Am Ende seiner Einführung begrüßte er Frau Staatsministerin Ulrike Scharf, Mdl., die mit ihrem Ministerium die Grundlage für diese Netzwerkkonferenzen legt. Ulrike Scharf bedankte sich bei den Organisatoren und führte ein in die Chancen und Möglichkeiten, welche die neu aufgetane Welt der KI so bietet.

Die anschließenden Fachvorträge boten in den unterschiedlichen Teilbereichen tiefe Einblicke in die Arbeit der Expertinnen und Experten. Die Aussage, Robotik soll nicht menschliche Arbeitskraft ersetzen, klang vor allem in den Ohren der anwesenden Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter der Gewerkschaften gut. Noch lieber hörten wir, dass es die originäre Aufgabe der Mitbestimmung der Betriebsrätinnen und -räte wäre. Besonders die große Breite in der heute KI Einfluss auf unser Leben, aber eben auch auf unsere Arbeitswelt nimmt, zeigte die Entwicklung der letzten Jahre auf. Wichtig hier ist, so die Expertinnen und Experten, dass wir die KI nutzen, um unsere Arbeitsplätze zu sichern. Natürlich beinhaltet das auch eine Veränderung

v. l.: Dr. Thomas Helfer, Anna Kopp, Dr. Matthias Peissner, Ulrike Scharf, Mdl. und Norbert Sporer



unserer Arbeit und unserer Arbeitswelt. Wir werden diesen Wandel annehmen müssen und wir werden uns weiterbilden müssen, um mit den Veränderungen zurecht zu kommen.

Der beste Weg, die Zukunft zu gestalten ist, sie zu machen. KI bietet Chancen. Habe ich heute noch 20 Minuten Wartezeit in einer Telefonhotline, kann die KI der Zukunft unsere Fragen schneller beantworten. Haben wir heute einen großen Personalmangel in der Pflege, so bieten Roboter zukünftig Unterstützungsleistungen, um Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Arbeit zu entlasten. Die Erkenntnis aus der Praxis ist und bleibt zurzeit, dass KI im Moment vor allem in der Industrie Lösungen hat, im Handwerk aber nur Werkzeuge bietet, welche menschliche Arbeit unterstützen.

In der gemeinsamen Diskussion vertieften die Expertinnen und Experten ihre Beispiele aus der Praxis und berichteten von Fortschritten, aber auch von Grenzen die Systeme hier enthalten können. Natürlich nutzten wir die Möglichkeit für den Austausch und für das Netzwerken mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. ■

[kr]

Die Gewinner der „Werber des Jahres“-Aktion 2025

Gewinner
Einkaufs- oder Reisegutschein
im Wert von 600 €
Gerhard Binter



Gewinner
Einkaufsgutschein
im Wert von 150 €
Ibrahim Cimen

Gewinner
Einkaufsgutschein
im Wert von 300 €
Thorsten Borst

Unsere Gewinnerinnen und Gewinner der Plätze 4 – 20

jeweils ein Einkaufsgutschein im Wert von 20 €

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 4. Platz: Werner Oster | 15. Platz: Ludwig Popp |
| 5. Platz: Philippe Müller | 16. Platz: Mehmet Kaygisiz |
| 6. Platz: Maximilian Laudénbach | 17. Platz: Heiko Böhner |
| 7. Platz: Josej Kölbl | 18. Platz: Fabrice Schneider |
| 8. Platz: Marcel Zimmermann | 19. Platz: Artur Kechter |
| 9. Platz: Franck Peltier | 20. Platz: Marco Schäfer |
| 10. Platz: Karsten Dimmler | |
| 11. Platz: Jens Thauer | |
| 12. Platz: Marcel Riedel | |
| 13. Platz: Sonja Bigalke | |
| 14. Platz: Michael Fuchs | |

Angaben ohne Gewähr

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

WIR TRAUERN UM BERNHARD MAURER

Der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) trauert um seinen langjährigen, engagierten Weggefährten und Freund, Herrn Bernhard Maurer, der Anfang November 2025 im Alter von 81 Jahren verstorben ist. Die soziale Selbstverwaltung war sein Lebenswerk.

Mit ihm verliert der CGB, insbesondere unser Kreisverband in Erlangen, und die gesamte soziale Selbstverwaltung in Deutschland einen unermüdlichen Kämpfer, Ratgeber und hoch geschätzten Experten.

Bernhard Maurer, 1944 in Nürnberg geboren, widmete sich dem Ehrenamt über Jahrzehnte hinweg mit unvergleichlicher Leidenschaft. Diese Berufung begann nicht erst mit seinem Eintritt in den Ruhestand nach fast 45 Jahren Berufstätigkeit bei der Firma Siemens.

Vielmehr war sein Engagement ein kontinuierlicher Lebensweg, getreu seinem Motto des „Ehrenamts mit Leib und Seele“.

Sein Einsatz galt schon früh der christlichen Sozialpolitik. Er war viele Jahre lang engagierter CGB-Kreisvorsitzende in Erlangen. Durch diese Funktion prägte er die gewerkschaftliche Arbeit in der Region und verhalf den Christlichen Gewerkschaften zu starker Präsenz in der sozialen Selbstverwaltung.

Bernhard Maurer war in der Region Erlangen und darüber hinaus als zentrale Anlaufstelle für Rentenfragen bekannt. Sein Name war untrennbar mit der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) verbunden.

Über mehr als 40 Jahre war Bernhard Maurer als ehrenamtlicher Versichertenberater tätig und zählt damit zu den dienstältesten und erfahrensten Beratern bundesweit. Für viele Versicherte war er die erste Anlaufstelle, ein geduldiger Zuhörer und ein unfehlbarer Fachmann in allen Fragen rund um Rente, Altersvorsorge und Versicherungsangelegenheiten.

Er unterstützte den CGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bei den Sozialwahlen mit vollem Einsatz. Er sah in der sozialen Selbstverwaltung die zentrale Säule unserer Solidargemeinschaft und kämpfte unermüdlich dafür, die christlich-sozialen Werte dort zu verankern. Seine Kandidatur für die Vertreterversammlung der DRV Bund zeugte von seinem tiefen Bekenntnis zu dieser Aufgabe.

Bernhard Maurer war ein Vorbild, dessen Handeln stets von dem christlichen Gedanken des Helfens und der Verantwortung für den Nächsten geleitet wurde. Seine tiefe Expertise, seine Menschlichkeit und sein unerschütterlicher Einsatz werden eine schmerzliche Lücke hinterlassen.

Wir sind ihm zu tiefstem Dank verpflichtet und werden sein Andenken in Ehren halten. Unsere Gedanken sind in dieser schweren Zeit bei seiner Familie und allen, die ihm nahestanden.

[ch]

PARTEIPOLITISCHE EINFLUSSNAHME AUF BR-WAHLEN BEFÜRCHTET

Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai finden in Deutschland turnusmäßig die nächsten Betriebsratswahlen statt. Bei diesen Wahlen geht es um die Vergabe von ca. 180.000 Mandaten in betrieblichen Interessenvertretungen.

Der CGB befürchtet stärkere Einflussnahme politischer Parteien auf die Betriebsratswahl, insbesondere auch von der vom Bundesamt für Verfassungsschutz als gesichert rechtsextremistisch eingestuft AfD – Alternative für Deutschland. Vor dem Hintergrund der in diesem Jahr anstehenden fünf Landtagswahlen und Kommunalwahlen in Bayern, Hessen und Niedersachsen steht zu befürchten, dass gerade die AfD versuchen wird, sich über Mandate in Betriebsräten als Interessenvertretung der Arbeiterschaft darzustellen und Stimmung zu machen gegen die Regierenden und deren Parteien.

Angesichts anhaltender Rezession, Massenabbau von Industriearbeitsplätzen und drohendem Sozialabbau wächst bei vielen Menschen die Zukunftsangst und sie werden empfänglicher für die Parolen extremistischer Stimmenfänger, die schnelle Lösungen versprechen, die in einer komplexen und komplizierten globalen Welt jedoch nicht existieren. Das gilt selbstverständlich auch bei den kommenden Betriebsratswahlen, bei denen sich die AfD gerne der Unterstützung des, im Jahr 2009 im Stammwerk der ehemaligen Daimler AG gegründeten und ihr nahestehenden, Vereins „Zentrum“ bedient, der sich selbst als „Die alternative Gewerkschaft“ bezeichnet. Eine sogenannte Alternative, die ebenso wenig wie alle anderen weder den Arbeitsplatzabbau verhindern, noch irgendwelche Lösungen anbieten konnte.

„Wir als CGB sehen in der innerbetrieblichen Demokratie durch die Betriebsräte die konsequente Anwendung unserer demokratischen und verfassungsmäßigen Grundsätze auf der innerbetrieblichen Ebene. Diese Werte müssen wir aktiv schützen, um unsere Demokratie zu verteidigen und zu erhalten“, mahnt Henning Röders, Bundesvorsitzender des CGB, an.

Problematisch kann bei den Betriebsratswahlen werden, wenn verfassungsfeindliches Gedankengut, unabhängig von welchem politischen Rand, in die Betriebsratsstrukturen eindringt und die betriebliche Demokratie erodiert. Das Betriebsverfassungsgesetz macht dies leicht, da eine Betriebsratskandidatur weder eine Gewerkschaftszugehörigkeit voraussetzt noch eine Parteimitgliedschaft offenbart werden muss.

„Wir als CGB stehen gemeinsam mit allen demokratischen Kräften für den Erhalt unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung und werden auch bei den Betriebsratswahlen dafür eintreten, dass unsere Demokratie erhalten bleibt“, bekräftigt der CGB-Bundesvorsitzende Röders.

Der CGB ruft im Sinne unserer Demokratie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf, ihre betrieblichen Mitbestimmungsrechte verantwortungsvoll wahrzunehmen, sich an den Betriebsratswahlen zu beteiligen und aktiv daran mitzuarbeiten, das Feld nicht den Extremisten zu überlassen.

[ch]



CGB DANKT REINHARDT SCHILLER

Für sein jahrzehntelanges Engagement für die soziale Selbstverwaltung und Arbeitsgerichtsbarkeit dankt der CGB Reinhardt Schiller.

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) würdigt das Lebenswerk und das unermüdliche Engagement von Reinhardt Schiller. Der langjährige Gewerkschafter blickt im Jahr 2026 auf Meilensteine zurück, die seine tiefe Verwurzelung in der Selbstverwaltung, der Arbeitsgerichtsbarkeit und der christlichen Gewerkschaftsbewegung unterstreichen.

Über 45 Jahre Verantwortung in der Rentenversicherung

Ein besonderes Zeichen der Anerkennung erhielt Reinhardt Schiller am 16. Dezember 2025 in Stuttgart anlässlich der Sitzung der Vertreterversammlung und des Vorstandes der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg.

Der Vorsitzende Uwe Hildenbrandt sprach ihm den „besonderen Dank für seine 45-jährige ehrenamtliche Tätigkeit in der Selbstverwaltung“ aus. Reinhardt Schiller, der 1980 erstmals über die CGB-Liste in die Selbstverwaltung der damaligen LVA Württemberg gewählt wurde, gelang im Juli 2013 die Wahl in den Vorstand des inzwischen zur Deutschen Rentenversicherung Baden Württemberg gewordenen Versicherungsträgers.

Mehr als drei Jahrzehnte im Dienst der Arbeitsgerichtsbarkeit

Parallel zu seinem Einsatz in der Sozialversicherung blickt Reinhardt Schiller auf 30 Jahre als ehrenamtlicher Richter zurück. Am 13. August 2025 war es das letzte Mal, dass Reinhardt Schiller am Bundesarbeitsgericht in Erfurt in seiner Funktion als ehrenamtlicher Richter aktiv sein durfte. Er war dort seit Oktober 2005 vier Mal wieder berufen worden. Die Amtszeit endete am 31. Oktober 2025, nachdem Reinhardt Schiller auf eine weitere Nominierung seitens des CGB Bund verzichtet hatte.

Von Januar 1995 bis Juni 2002 war er ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Stuttgart. Ab Juni 2002 bis Oktober 2005 war er beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ehrenamtlich für den CGB aktiv. 30 Jahre ehrenamtliche Richtertätigkeit endeten damit.

Prägende Kraft auf nationaler und internationaler Ebene

Reinhardt Schillers Wirken ist untrennbar mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) verbunden, für die er vom 1. Oktober 1974 bis 30. September 2017, also 43 Jahre lang, tätig war – davon fast zehn Jahre als Bundesvorsitzender. Auch als stellvertretender CGB-Bundesvorsitzender und im Europavorstand der World Organisation of Workers (WOW) setzte er sich für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Der CGB-Bundesvorsitzende Henning Röders gratuliert Reinhardt Schiller zu seinem besonderen Jubiläum. „45 Jahre in der Ren-

Reinhardt Schiller

tenversicherung und 30 Jahre in der Arbeitsgerichtsbarkeit sind Zahlen, die für sich selbst sprechen. Reinhardt Schiller ist zudem ein Gewerkschafter, der als langjähriger CGM-Bundesvorsitzender, stellvertretender CGB-Bundesvorsitzender und Mitglied im Europavorstand der World Organisation of Workers (WOW) die deutsche und internationale Christliche Gewerkschaftsbewegung geprägt hat.

Aber nicht nur in Bezug auf seine vielen Ämter, sondern auch als Mensch ist Reinhardt Schiller ein Vorbild für uns. Wir danken ihm, dass er sich auch nach seinem Abschied aus dem Berufsleben weiterhin in den Dienst der Gewerkschaftssache stellt.“ ■

[hr]

Reinhardt Schiller

war von 1999 bis 2010 Bundesvorsitzender der CGM und übernahm das Amt auf dem 13. ordentlichen BGT in Duisburg. Unter seiner Leitung wurde die Gewerkschaft in das neue Jahrtausend geführt. Er setzte die erfolgreiche Tarifarbeit seines Vorgängers fort. Auch in Zeiten starker Anfeindung zeigte er klare Führung und prägte die heutige CGM maßgeblich mit. In seiner Amtszeit wurde der Sitz der Hauptverwaltung in Stuttgart erworben.

Am 10. Juni 2004 erhielt Schiller das Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Die Ordensbegründung nannte „Reinhardt Schillers Ideal, den Dienst am Menschen in vielfältiger Weise unter Zurückstellung privater Interessen“, als Beweggrund für die Verleihung.



WERNER BENEDIX EINE PRÄGENDE PERSÖNLICHKEIT DER CGBCE

Mit der Ernennung von Werner Benedix zum Ehrenvorsitzenden der Christlichen Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie würdigt die Gewerkschaft ein außergewöhnliches gewerkschaftliches Lebenswerk.

Über zwei Jahrzehnte prägte er die Arbeit des Bundesvorstandes maßgeblich – davon knapp 16 Jahre als Bundesvorsitzender. Sein Name ist untrennbar mit Kontinuität, Verlässlichkeit und einer klaren Haltung im Interesse der Beschäftigten verbunden.

Langjähriges Engagement im Bundesvorstand

Mehr als 20 Jahre wirkte Benedix im Bundesvorstand. In dieser Zeit begleitete er die Organisation durch wirtschaftliche Umbrüche, industriepolitische Veränderungen und tiefgreifende strukturelle Entwicklungen in der chemischen Industrie.

Als Bundesvorsitzender setzte er sich über nahezu eineinhalb Jahrzehnte hinweg konsequent für Mitbestimmung, soziale Sicherheit und den Erhalt von Industriearbeitsplätzen ein. Sein Führungsstil war geprägt von Sachlichkeit, Dialogbereitschaft und einem tiefen Verständnis für die Sorgen und Bedürfnisse der Mitglieder.

Engagement über die CGBCE hinaus

Neben seiner verantwortungsvollen Tätigkeit innerhalb der CGBCE brachte Benedix seine Erfahrung und Sachkenntnis auch auf Bundesebene des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) ein. Über mehrere Jahre war er Mitglied im Bundesvorstand des CGB und wirkte dort an der strategischen Ausrichtung der christlichen Gewerkschaftsbewegung in Deutschland mit.

Damit leistete er einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Zusammenarbeit und Geschlossenheit der Christlichen Gewerkschaften.

Gewerkschaftliche Arbeit aus der Praxis heraus

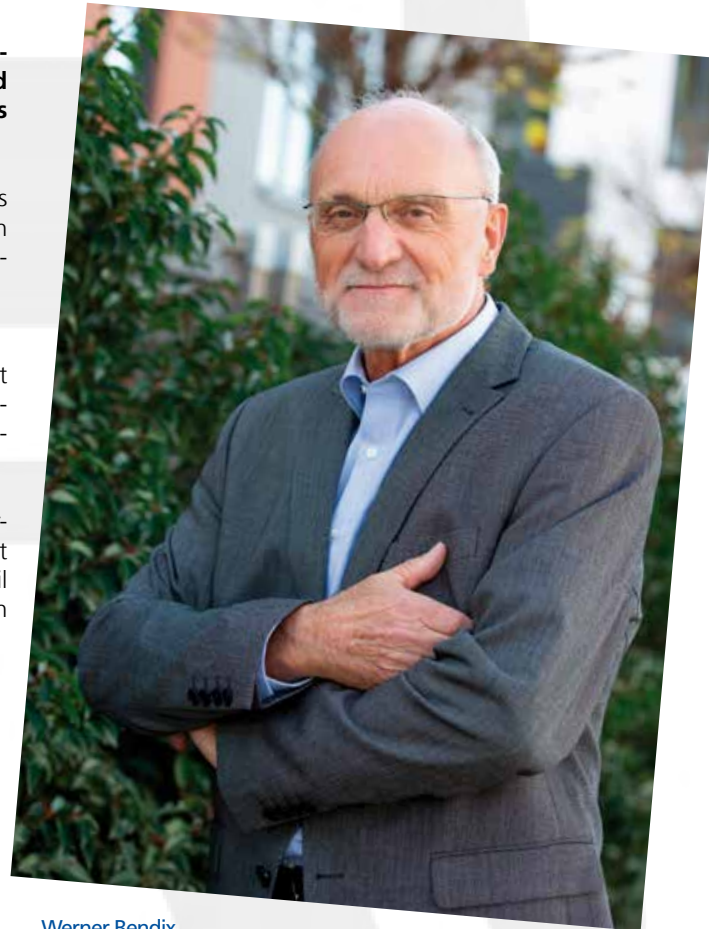
Die gewerkschaftliche Überzeugungskraft von Werner Benedix speiste sich stets aus seiner eigenen betrieblichen Erfahrung. Sein beruflicher Werdegang ist eng mit der BASF SE in Ludwigshafen verbunden, bei der er 50 Jahre tätig war. Über Jahrzehnte hinweg erlebte er die Entwicklung des Unternehmens, den Wandel der Industrie und die Veränderungen der Arbeitswelt aus nächster Nähe.

Bis zu seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen war er freigestelltes Betriebsratsmitglied bei der BASF SE. Dieses verantwortungsvolle Amt verteidigte er erfolgreich über mehrere Wahlperioden hinweg. Das wiederholte Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen war Ausdruck seiner Glaubwürdigkeit, Einsatzbereitschaft und Verlässlichkeit.

Brücke zwischen Betrieb, Bund und Gewerkschaftsbewegung

Gerade die enge Verbindung von betrieblicher Interessenvertretung, Bundesvorstandsarbeit in der CGBCE und seinem Engagement im CGB zeichnete Benedix besonders aus. Er verstand es, Anliegen aus den Betrieben auf Bundes- und Dachverbandsebene klar zu artikulieren und gleichzeitig gewerkschaftliche Entscheidungen transparent und nachvollziehbar in die Betriebe zurückzutragen.

Sein Handeln war stets geprägt von dem Anspruch, praxisnahe, solidarische und tragfähige Lösungen zu finden. Auch bei kontroversen



Werner Benedix

sen Themen blieb er dem Dialog verpflichtet und suchte den gemeinschaftlichen Weg.

Ehrenvorsitz als Anerkennung eines Lebenswerks

Mit der Ernennung zum Ehrenvorsitzenden der CGBCE würdigten die Delegierten des Gewerkschaftstags ein langjähriges und herausragendes Engagement. Die Ehrung steht für Dank, Respekt und große Anerkennung gegenüber einer Persönlichkeit, die die CGBCE über viele Jahre hinweg entscheidend mitgeprägt hat.

Auch weiterhin bleibt Werner Benedix der Gewerkschaft eng verbunden. Sein Wissen, seine Erfahrung und sein gewerkschaftlicher Weitblick stehen dem neuen Vorstandsteam und der gesamten Organisation auch künftig als wertvolle Unterstützung zur Verfügung.

Maßstab und Vorbild

Das Wirken von Werner Benedix steht beispielhaft für gelebte Gewerkschaftsarbeit: nah an den Menschen, klar in der Haltung und verlässlich im Handeln. Sein Engagement ist Maßstab und Verpflichtung zugleich – für die heutige und kommende Generationen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern in der CGBCE. ■

[rd]

GEMEINSAM STARK IN BEWEGTEN ZEITEN – 17. ORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG DER CGBCE

Der 17. ordentliche Gewerkschaftstag der CGBCE am 17. Januar 2026 in Kirkel war weit mehr als eine formale Zusammenkunft. Er wurde zu einem kraftvollen Zeichen von Zusammenhalt, Verantwortung und Zuversicht in einer Zeit, in der viele Beschäftigte mit Unsicherheit, tiefgreifendem Strukturwandel und einem wachsenden Druck auf Industriearbeitsplätze konfrontiert sind. Delegierte aus dem gesamten Bundesgebiet kamen zusammen, um gemeinsam Bilanz zu ziehen, richtungsweisende Entscheidungen zu treffen und den Kurs für die kommenden Jahre festzulegen.

Eröffnet wurde der Gewerkschaftstag von Klaus Bauer, stellvertretender Bundesvorsitzender der CGBCE. In seiner Ansprache machte er eindrücklich deutlich, wie unverzichtbar der Einsatz der Gewerkschaft gerade in der aktuellen Situation ist – dann, wenn Industriearbeitsplätze wegfallen, politische Weichen falsch gestellt werden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine starke und verlässliche Stimme benötigen.

Als Tagungspräsident führte Thorsten S. Verlohner die Delegierten souverän, ruhig und mit großer Übersicht durch die Veranstaltung. Mit seiner Erfahrung schuf er den Rahmen für offene, sachliche und zugleich engagierte Debatten und trug damit maßgeblich zu einer lebendigen und konstruktiven Gewerkschaftsdemokratie bei.



René Dietz

Klare und engagierte Grußworte der Gäste unterstrichen die gemeinsame Verantwortung. Henning Röders, Bundesvorsitzender des CGB, Christian Hertzog, Generalsekretär des CGB, und Sebastian Scheder, Bundesvorsitzender der Christlichen Gewerkschaft Metall, griffen die Themen auf, die viele Beschäftigte täglich bewegen. Sie sprachen über die zunehmende Deindustrialisierung Deutschlands, eine von Unsicherheiten geprägte weltpolitische Lage und die zentrale Frage, wie Arbeitsplätze, Mitbestimmung und soziale Sicherheit dauerhaft gesichert werden können.

Gleichzeitig vermittelten alle Redner Mut und Zuversicht und betonten die enge, verlässliche und solidarische Zusammenarbeit der Christlichen Gewerkschaften als starke Grundlage für die Zukunft.

v. l.: M. Platz, R. Böhm, U. Jung, T. Roeder, K. Bauer, R. Dietz, S. Oppong, T. Verlohner, T. Kern



v. l.: Klaus Bauer, René Dietz, Thomas Kern

Mit dem Geschäftsbericht gab Tatjana Roeder, Bundesgeschäftsführerin der CGBCE, einen umfassenden und eindrucksvollen Überblick über die Arbeit der vergangenen Jahre. Deutlich wurde dabei, wie viel Engagement, Fachwissen und persönlicher Einsatz Tag für Tag in die gewerkschaftliche Arbeit einfließen – oft im Hintergrund, aber stets im direkten Interesse der Mitglieder.

Einen zentralen Punkt des Gewerkschaftstags bildeten die Wahlen des Bundesvorstandes. In großer Verantwortung für die zukünftige Ausrichtung der CGBCE wählten die Delegierten René Dietz zum neuen Bundesvorsitzenden. Klaus Bauer übernimmt künftig das Amt des ersten stellvertretenden Bundesvorsitzenden, Thomas Kern wurde zum zweiten stellvertretenden Bundesvorsitzenden gewählt. Damit verbindet das neue Vorstandsteam frische Impulse mit wertvoller Erfahrung und sendet ein klares Signal für Kontinuität und Erneuerung. ■

[rd]



STARKES BEKENNTNIS ZU LUDWIGSHAFEN UND BESCHÄFTIGTENSCHUTZ

Die CGBCE (Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie) begrüßt die abgeschlossene Standortvereinbarung zwischen der Unternehmensleitung der BASF SE und deren Arbeitnehmervertretungen.

Unter dem Titel „Zukunft gestalten für einen starken Standort“ wurde eine Regelung erarbeitet, die wichtige Sicherheiten für die Mitarbeitenden bietet und den Standort Ludwigshafen langfristig stärkt.

Beschäftigungssicherung im Fokus

- Für die Laufzeit von zunächst drei Jahren (1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028) verzichtet BASF auf jegliche betriebsbedingte Kündigungen am Standort Ludwigshafen.
- Eine anschließende automatische Verlängerung um zwei weitere Jahre ist vorgesehen, wenn die vereinbarten Ziele zur Wiedererlangung der Profitabilität erfüllt werden.

Investitionen für Innovation und Zukunftsfähigkeit

- BASF sichert Investitionen von rund 1,5 bis 2 Milliarden Euro jährlich in den Standort Ludwigshafen zu, zur Modernisierung von Infrastruktur, Ausbau der Kapazitäten und Unterstützung der nachhaltigen Transformation.
- Damit wird das größte integrierte Chemiewerk Europas in den kommenden Jahren zum Vorreiter für Nachhaltigkeit, Forschung und Entwicklung ausgebaut.

Strukturwandel mit sozialer Verantwortung

- Die Vereinbarung legt fest, dass Transformation und Flexibilität in der Organisation notwendige Maßnahmen sind – unter Einbindung der Mitarbeitenden, gezielter Qualifizierung und Digitalisierung.
- Zudem werden Gesundheitsprogramme, Mobilitätsangebote und Bildungsinitiativen geschaffen, um Arbeits- und Lebensqualität zu fördern.

Die CGBCE sieht in der Standortvereinbarung ein starkes Fundament, um den Verbundstandort Ludwigshafen nachhaltig regional und international erfolgreich zu positionieren – im Interesse aller Beschäftigten. ■



33 JAHRE EHRENAMTLICHER RICHTER BEIM BUNDESARBEITS- GERICHT

Ende August 2025 ist Peter Kiefer aus Orscholz nach beeindruckenden 33 Jahren als ehrenamtlicher Richter beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt aus dem Amt ausgeschieden.

Damit geht eine lange Zeit engagierter Mitwirkung an der höchsten Instanz der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit zu Ende – ein Ehrenamt, das Herr Kiefer mit großer Sachkenntnis und Verantwortungsbewusstsein ausgeübt hat.

Seine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richterinnen und Richtern begann bereits 1973 beim Arbeits- und Landesarbeitsgericht Saarbrücken. Im Jahr 1992 wurde Herr Kiefer schließlich zum Bundesarbeitsgericht berufen, wo er über drei Jahrzehnte hinweg an zahlreichen Entscheidungen mitwirkte.

Das Bundesarbeitsgericht mit Sitz in Erfurt ist der oberste Gerichtshof für Arbeitsrecht in Deutschland. Dort entscheiden Berufsrichterinnen und -richter gemeinsam mit ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern über Fragen von grundsätzlicher Bedeutung. Diese bringen ihre Erfahrungen aus der Arbeitswelt und dem gesellschaftlichen Leben in die Entscheidungen ein – ein wichtiger Beitrag, der die Urteile mit Praxisnähe und Lebenswirklichkeit bereichert.

Für seine langjährige und engagierte Mitarbeit erhielt Herr Kiefer ein persönliches Dankeschreiben der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts. Darin heißt es unter anderem:

„Wir alle bedauern Ihr Ausscheiden. Wir wissen, dass Sie als unabhängige Persönlichkeit mit Klugheit, Redlichkeit und innerer Anteilnahme an der für unsere Gesellschaft so wichtigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich mitgewirkt haben.“

Diese Worte spiegeln die hohe Wertschätzung wider, die Peter Kiefer sich in seiner jahrzehntelangen ehrenamtlichen Tätigkeit erworben hat. Sein Einsatz steht beispielhaft für bürgerschaftliches Engagement im Dienst des Gemeinwohls – still, beständig und von großem Verantwortungsbewusstsein getragen. ■



Peter Kiefer (2. v. l.) und seine Richterkolleginnen und -kollegen

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.

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

■ ■ ■ ■ P ■ ■ F ■ ■ ■ ■
 KASSA ■ BRIDG ■
 ■ BACCARA ■ IA ■
 ■ RUHE ■ U ■ WES ■
 ■ U ■ I ■ ETWAS ■
 APPETIT ■ REU ■
 TIF ■ NOVE ■
 ■ ■ E ■ T ■
 APP ■ ■ ■ ■ DIA ■
 ■ O ■ ■ ■ ■ M ■
 OED ■ ■ ■ ■ LO ■
 ■ MY ■ ■ ■ ■ ■
 ■ ■ N ■ ■ ■ ■ H ■
 OVAL ■ ■ ■ ■ E ■ ■ Y ■
 ■ OMI ■ VERLAS ■
 ■ RODEO ■ LUNT ■
 ■ F ■ ■ TRUEFF ■
 KAVIAR ■ STAR ■
 ■ HINGABE ■ NI ■
 ■ RESET ■ NAGE ■

s1220-86 Schneeheide

Auflösung der letzten Ausgabe

VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER, FREUNDE UND CGPT-MITGLIEDER!



Der Wandel ist vollzogen – Gemeinsam mit unseren Schwestergewerkschaften des CGB sind wir nun unter einem Dach in der Deutschen Gewerkschafts-Zeitung (DGZ) angekommen.

Es wird zukünftig 4 Ausgaben im Jahr geben.

2026 wird ein besonderes Jahr – ein Jahr der Entscheidungen. Fünf Landtagswahlen, eine Fußballweltmeisterschaft und bei uns die anstehenden Betriebsratswahlen zeigen, wie wichtig Haltung, Verantwortung und Teamgeist sind – im Großen wie im Kleinen.

Ostern steht vor der Tür – eine gute Gelegenheit, kurz durchzuatmen, neue Energie zu sammeln und Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen. Ich wünsche Ihnen erholsame Feiertage, ein schönes Osterfest und einen guten Start in den Frühling.

Ihr Peter Maifeld

CGPT-Bundesvorsitzender

BUNDESVORSTAND

NEUER BUNDESVORSTAND STELLT SICH VOR

Vom 2. bis 4. September 2025 fand der Bundesgewerkschaftstag der CGPT in Königswinter statt. Als Höhepunkt wurde ein neuer Bundesvorstand gewählt.

Unser langjähriger Bundesvorsitzender Uli Bösl trat nicht mehr zur Wiederwahl an. Somit musste sich der bisherige Bundesvorstand neu orientieren. Nach intensiven Gesprächen und Abstimmungen bildete sich ein Team, dass eng zusammenarbeitet und die Fachgewerkschaft CGPT auf neue Füße stellt.

Neuer Bundesvorsitzender ist Peter Maifeld, er wird unterstützt von seinen Stellvertretern Christian Zollner und Johannes Rehm. Komplettiert wird das Leitungsteam durch Gertrud Kubik als Schriftführerin, Walter Motz als Kassenverwalter sowie die Beisitzer Karsten Wipp, Magnus Lipp, Ulrich Brüggemann und Raimund Gross.



v. l.: Christian Zollner, Johannes Rehm, Peter Maifeld

Viele Themen stehen gerade an, von neuem Erscheinungsbild im Internet (Homepage, Instagram usw.) bis zur Aufgabenübersicht und -verteilung auf verschiedene Köpfe. So wurde unter anderem auch unsere Zeitung „Das Personal“ in die heute erscheinende DGZ integriert. ■

[ubf]

NRW/NW BETRIEBSGRUPPE RHEIN RUHR TELEKOM

FRÖHLICHER JAHRESAUSKLANG

In der letzten Sitzung der Betriebsgruppe Rhein Ruhr Telekom im Jahr 2025 gab es einiges zu besprechen. Wichtige Weichen für das kommende Jahr wurden gestellt.

Zur letzten Sitzung im Jahr 2025 konnte der Vorsitzende Bernard Schulz zahlreiche Mitglieder begrüßen. Bernard Schulz gab einen ausführlichen Bericht über die Aktivitäten im Jahr ab. Der Landesvorsitzende Ulrich Brüggemann berichtete über die Planungen für den Landesgewerkschaftstag und die Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026.



v. l.: Vorsitzender Bernard Schulz und der Kassenverwalter Hans-Jürgen Kunert

In der Sitzung wurde die Tagesordnung für die anstehende Jahreshauptversammlung im Januar besprochen und festgelegt. Zum Ende der Sitzung wurden Weihnachtsgrüße ausgetauscht und Fotos gemacht. In alter Tradition wurde von Werner Merken jedem Teilnehmer ein Stutenkerl überreicht. ■

[ubf]

NRW/NW BETRIEBSGRUPPE RHEIN RUHR TELEKOM

GUTER START INS NEUE JAHR BEI DER JAHRESHAUPTVERSAMMLUNG

Bei der Jahreshauptversammlung der CGPT Rhein Ruhr Telekom am 19. Januar 2026 in Oberhausen gab es Vorstandswahlen, Ehrungen für langjährige Mitglieder und Berichte zu aktuellen Themen.

Der Vorsitzende Bernard Schulz hatte zur Jahreshauptversammlung am 19. Januar 2026 in Oberhausen eingeladen und viele Kolleginnen und Kollegen waren der Einladung gefolgt. Auf der Tagesordnung standen u. a. Neuwahlen des Vorstandes, Jubilar-Ehrungen und Berichte.



v. l.: Ulrich Brüggemann und Elmar Erdtmann

Bei den Vorstandswahlen wurden Bernard Schulz als Vorsitzender und Helge Voss als sein Stellvertreter gewählt. Hans-Jürgen Kunert wurde als Kassenverwalter gewählt. Michael Overhoff stellte sich als Schriftführer zur Wahl. Alle Kandidaten wurden einstimmig gewählt.

Bei der Jubilar-Ehrung wurde Elmar Erdtmann für 60 Jahre und Jochen Wieland für 50 Jahre Mitgliedschaft in der CGPT geehrt. Der Landesvorsitzende Ulrich Brüggemann überreichte die Urkunden und ein kleines Präsent. Bernard Schulz und Ulrich Brüggemann berichteten über die Aktivitäten der CGPT. Der Schwerpunkt lag auf der anstehenden Betriebsratswahl und dem Landesgewerkschaftstag am 23. Februar 2026, der ebenfalls im Haus Union in Oberhausen stattfindet.



Ulrich Brüggemann ehrt Jochen Wieland

Das Team vom Haus Union sorgte wieder für eine gute Verpflegung der Teilnehmer. Im Anschluss an die Versammlung wurde noch ein kleines Bierchen zusammen getrunken. ■

[ubf]



v. l.: Raimund Gross, Magnus Lipp, Ulrich Brüggemann, Gertrud Kubik, Johannes Rehm, Peter Maifeld, Christian Zollner, Walter Motz (Karsten Wipp fehlt)

Aktuelle TERMINE

Die Termine der Betriebsgruppe Rhein Ruhr Telekom für das erste Halbjahr 2026 wurden festgelegt.

Die Betriebsgruppe trifft sich am:

16.03.2026	20.04.2026
18.05.2026	15.06.2026

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 unter bernard.schulz@cgpt.de oder 02037 50515 gerne zur Verfügung. ■



Fachgewerkschaft CGPT



CGPT.de

CGPT BUND

GUTACHTEN DER MONOPOL-KOMMISSION GEMÄSS § 84 ABS. 2

Stellungnahme der Fachgewerkschaft CGPT

Digitalisierung:
Zukünftig kaum noch Bedarf an Briefdienstleistungen? Wettbewerb stärken?
Meinung CGPT:
Grundversorgung für die Bevölkerung muss sichergestellt bleiben! Erbringung des Infrastrukturauftrags darf durch Mehrwertsteuerbefreiung unterstützt werden.

Anforderung Universaldienst:
Laufzeit bzw. Zustellung an 5 oder 6 Tagen?
Meinung CGPT:
Grundversorgung bzw. Universaldienst muss zeitlich kalkulierbar und verlässlich sein.
Solange rechtliche Maßnahmen (z. B. in ZPO geregelt) vom zeitnahen Zugang von Schriftstücken, Briefen, Dokumenten abhängig sind, muss eine Brieflaufzeit von maximal 2 Tagen zuverlässig realisiert werden. Eine flächendeckende Zustellung an 5 Werktagen kann allerdings ausreichen.

Entgeltregulierung:
Lastenausgleich Filialnetz und Beamte
Meinung CGPT:
Die Aufwendungen zur Aufrechterhaltung eines Filialnetzes bzw. der Kundenzugänge müssen durch geeignete Maßnahmen der Preisgestaltung Briefporti ermöglicht werden.

Die Lasten aus der Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten der ehemaligen Bundespost sind weiterhin durch wirksame Absicherung bzw. Kompensation zu berücksichtigen. Hier verpflichtet die politische Entscheidung zur Privatisierung auch weiterhin die rechtsgebenden Organe.

Privilegien DHL Group (DP AG):
Deutsche Post weiterhin privilegieren oder Wettbewerb stärken?
Meinung CGPT:
Die Deutsche Post AG leistet den Universaldienst und trägt die Sicherstellung des Infrastrukturauftrags eines schrumpfenden Segments (Briefpost) mit umfangreichen und kostenträchtigen Maßnahmen und Verpflichtungen.

Zur weiteren Absicherung dieser Aufgaben und Verpflichtungen gegenüber den Beamtinnen und Beamten der ehemaligen Bundespost muss der Gesetzgeber ein geeignetes Instrumentarium vorsehen.

Die Marktchancen im Paket- bzw. Logistiksektor der DHL Group bieten zwar Möglichkeiten zur wirtschaftlichen Absicherung, stehen aber im harten, internationalen Wettbewerb.

Die separate Betrachtung der nationalen Bereiche für Deutschland erfordern aus unserer Sicht weitergehend Absicherung der Wirtschaftlichkeit des Infrastrukturauftrags durch die Deutsche Post AG.

Beteiligung Bund an Deutsche Post AG
Beteiligung des Bundes an der Deutschen Post AG beenden?
Meinung CGPT:
Die Beteiligung des Bundes ist nicht zu reduzieren oder zu beenden, um die Sicherstellung des Infrastrukturauftrags für Postdienstleistungen in Deutschland sicherzustellen. Die Deutsche Post AG stellt sowohl den Kundenzugang als auch die flächendeckende Zustellung sicher. Auch die noch längere Zeit absehbare Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten aus der ehemaligen Bundespost muss durch eine Bundesbeteiligung repräsentiert und abgesichert werden. ■

[jr]

BEKANNTMACHUNG

LANDESVBAND NRW / NW

9. ORDENTLICHER LANDESGEWERKSCHAFTSTAG

Am 23. Februar 2026 findet in Oberhausen im Haus Union der 9. ordentliche Landesgewerkschaftstag statt.
Der Landesgewerkschaftstag steht unter dem Motto: **BR-Wahl 2026, Du bist gut und wichtig!**

Auf der Tagesordnung stehen Neuwahlen des Vorstandes, Beratung von Anträgen, Berichte der Vorstandsmitglieder und der Kassenverwaltung sowie die anstehenden Betriebsratswahlen.

Wir werden in der nächsten Ausgabe ausführlich berichten. ■

[ubf]

BEKANNTMACHUNG

BEAMTENBESOLDUNG VON BUND UND LÄNDERN BEAMTE

BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS-ENTSCHEIDUNG VOM 17. SEPTEMBER 2025 POSTG KEINE MINDESTVORSORGE-PAUSCHALE AB 2026

Grundsatzentscheidung zur amtsangemessenen Alimentation

Das Bundesverfassungsgericht ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Besoldung fast aller Landesbeamtinnen und -beamten in Berlin von 2008 bis 2020 zu gering und damit verfassungswidrig gewesen ist. In ihrer Grundsatzentscheidung hat das Bundesverfassungsgericht die Untergrenze für die Alimentation neu definiert, die in ihrer Wirkung auch die Bundesbeamtinnen und -beamten betrifft. Hierbei ist eine Dreischrittprüfung den Ländern und dem Bund vorgegeben.

- Die Mindestbesoldung beschreibt die Anhebung der Schwelle auf die 80-%-Grenze des Median-Äquivalenzeinkommens. Bisher war die Besoldung auf einen Sicherheitsabstand von 15 % auf das Grundsicherheitsniveau aufgeschlagen worden.
- Eine Fortschreibungsprüfung beinhaltet eine fortlaufende Anpassung der Bundesbesoldung. Hier wird der Arbeitgeber (Bund/Länder) verpflichtet, dass die Beamtenbesoldung dem allgemeinen Lebensstandard mithalten kann und somit den wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnissen angepasst wird.
- Das BVerfG stellt klar, dass allein die finanzielle Lage der öffentlichen Haushalte oder eine Haushaltskonsolidierung den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation nicht einschränken darf.

Fazit:
Die Beamtenbesoldung laut BVerfG ist seit dem ersten Urteil (2020) nicht angepasst worden und hängt somit seit 5 Jahren hinter der allgemeinen Entwicklung hinterher und sollte nun dringend angepasst werden.



Laut verschiedener Medien arbeiten das BMI und BMF an einer Lösung. Gleichzeitig soll auch ein Gesetzespaket von TV und Alimentation umgesetzt werden. ■

[kw]

Zum 1. Januar 2026 fiel für Beamtinnen und Beamte die Mindestvorsorgepauschale weg. Nun werden die tatsächlichen abzugsfähigen Krankenkassenbeiträge und Pflegekassenbeiträge berücksichtigt. Der erhöhte Steuerabzug im Januar 2026 liegt jedoch an technischen Problemen.

Einige Beamtinnen und Beamte haben sich eventuell gewundert, warum ihr monatlicher Steueranteil (bezahlte Einkommensteuer) im Januar 2026 höher ist als im Dezember 2025. Die Erklärung liegt im Wegfall der Mindestvorsorgepauschale ab 2026 laut § 39b Abs. 2 S. 5 Nr. 3 EstG.

Ab Januar 2026 ist die Berücksichtigung der Mindestvorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren weggefallen. Bis 2025 wurde eine Pauschale von 3000 Euro bei Lohnsteuerklasse 3 bzw. 1900 Euro bei allen weiteren Steuerklassen jährlich berücksichtigt.

Seitdem werden die tatsächlichen abzugsfähigen Krankenkassenbeiträge und Pflegekassenbeiträge der privaten Krankenkassen elektronisch vom Bundeszentralamt für Steuern im Rahmen des ELStAM-Verfahrens (Verfahren zur elektronischen Übermittlung der Lohnsteuerabzugsmerkmale) übermittelt und berücksichtigt.

Es ist anzunehmen, dass die Privaten Krankenversicherungen (PKV) jede und jeden Versicherten angeschrieben haben. Denn für die Übermittlung mussten die PKV-Versicherten ihre Zustimmung der PKV mitteilen.
Das Problem des höheren Steuerabzugs im Januar 2026 liegt aber an einem Softwareproblem beim Bundeszentralamt für Steuern. Die übermittelten Daten der PKVs konnten vom Amt nicht verarbeitet werden. Sie werden wahrscheinlich erst im Februar oder März 2026 Berücksichtigung finden.

Von Anfragen an die Finanzämter, PKVs und das Bundeszentralamt für Steuern sollte abgesehen werden. Das Problem ist bekannt und wird schnellstmöglich behoben. Die rückwirkende Berechnung und Gutstellung sollten automatisch erfolgen. ■

[kw]

Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation

CGPT-Bundesgeschäftsstelle
Vorsitz: Peter Maifeld
Alfredstraße 155
45131 Essen
Tel: 0201 85 79 65 40
E-Mail: CGPTBund@cgpt.de



Fachgewerkschaft CGPT



CGPT.de



Hoffmann / Maschmann / Schaperdot
Betriebsvereinbarungen in der Praxis
Eine Sammlung wichtiger Betriebsvereinbarungen mit praxisbezogenen Hinweisen
6. Auflage, 2026, 1018 Seiten, Hardcover, 139,– €
ISBN 978-3-406-81269-9
<https://www.beck-shop.de/hoffmann-maschmann-schaperdot-betriebsvereinbarungen-praxis/product/36155356>



Das Handbuch bietet eine wertvolle Unterstützung bei der Erstellung, Überprüfung und Anpassung von Betriebsvereinbarungen. Es enthält rund 300 Mustervereinbarungen zu sämtlichen relevanten Themen des betrieblichen Alltags und liefert dazu zahlreiche praxisnahe Hinweise. Sowohl Vertragspartner als auch deren Unterstützer profitieren von dem übersichtlichen Aufbau und den hilfreichen Erläuterungen.

Praktischer Zugriff auf Vertragsmuster
Für eine besonders einfache und schnelle Nutzung stehen alle Mustervereinbarungen auch als Download zur Verfügung. Mithilfe eines Freischaltcodes können die Vorlagen bequem online abgerufen und direkt im eigenen Arbeitsalltag eingesetzt werden.

Fokus auf aktuelle Themen und Rechtsprechung
Die aktuelle Auflage des Handbuchs legt einen besonderen Schwerpunkt auf moderne Entwicklungen wie Mobile Working, Workation, flexible Arbeitszeiten, psychische Belastungen am Arbeitsplatz sowie den betrieblichen Gesundheitsschutz mit Blick auf Klimaveränderungen. Weitere behandelte Themen sind Hinweisgeberschutz, der Einsatz von KI im Personalbereich, Mitarbeiterscreening, Krankenrückkehrgespräche, Zielvereinbarungen und die Vergütung des Betriebsrats. Zudem werden die neuesten gesetzlichen Regelungen und die aktuelle Rechtsprechung umfassend berücksichtigt.



Weth / Herberger / Wächter / Sorge
Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis
Praxishandbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz
3. Auflage, 2026, 758 Seiten, Hardcover, 139,– €
ISBN 978-3-406-78735-5
<https://www.beck-shop.de/weth-herberger-waechter-sorge-daten-persoenlichkeitsschutz-arbeitsverhaeltnis/product/33562584>



Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis
Das Praxishandbuch überzeugt durch eine umfassende Darstellung, die alle relevanten Aspekte abdeckt, und stellt zahlreiche Muster sowie praktische Arbeitshilfen zur Verfügung, die die Umsetzung im beruflichen Alltag erleichtern.

Systematische und praxisnahe Darstellung
In einzelnen Kapiteln werden sämtliche arbeitsrechtlichen Fragestellungen zum Daten- und Persönlichkeitsschutz behandelt. Besonders bei zukunftsweisenden Themen wie Videokonferenzen, Fragen der Gerechtigkeit und der fortschreitenden Rolle der Rechtsinformatik ermöglicht das Handbuch einen fundierten und strukturierten Überblick. Es liefert fundierte Antworten auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen in diesem Bereich.

Neuerungen in der dritten Auflage
Die dritte Auflage wurde um zahlreiche neue Themen erweitert: Dazu gehören mobiles Arbeiten, der Umgang mit Video-Konferenzsystemen, der Lebenszyklus von Arbeitnehmerdaten sowie People Analytics. Weitere Schwerpunkte sind Daten der Schwerbehindertenvertretung, Videos zur eigenen Person, Betriebsvereinbarungen für KI und Robotik, Whistle Blowing und innovative Entwicklungen wie Self-Tracking, Smart Glasses, Metauniversen sowie die Zukunft von Legal Tech und Rechtsinformatik.



Willemsen / Hohenstatt / Schweibert / Seibt
Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen
Arbeitsrechtliches Handbuch
7. Auflage, 2026, 1778 Seiten, Hardcover, 269,– €
ISBN 978-3-406-82621-4
<https://www.beck-shop.de/willemsen-hohenstatt-schweibert-seibt-umstrukturierung-uebertragung-unternehmen/product/37446217>



Das Handbuch ist ein unverzichtbares Hilfsmittel für alle, die mit Umstrukturierungen und Transaktionen zu tun haben. Es behandelt Gestaltungsformen der Unternehmensumstrukturierung, arbeitsrechtliche Aspekte, Mitbestimmungsrechte, Auswirkungen auf Betriebsverfassung, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Unternehmensmitbestimmung, den Übergang von Arbeitsverhältnissen nach § 613a BGB, Kündigungsfolgen, betriebliche Altersversorgung und Umstrukturierungen in der Insolvenz.

Praxisnähe und Vorteile
Viele praxisnahe Beispiele, Checklisten und Übersichten ermöglichen einen schnellen Zugang zu Lösungen. Das Handbuch überzeugt durch eine umfassende und fundierte Darstellung sowie die hohe Expertise der Autoren.

Aktuelle Neuerungen
Die Neuauflage berücksichtigt aktuelle Entwicklungen wie neue Sozialplangestaltungen, Rechtsprechung zu Massenentlassungen, Wege zur Vermeidung des § 613a BGB, erweiterte Unterrichtungspflichten und das Pension Buy Out.

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

Seminarübersicht 2026 für Betriebsräte, SBVs und JAVs - Stand 30. September 2025

Datum	Seminarartikel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
April				
22.-24. (3 Tage)	Grundlagen- und Orientierungsseminar für neue Betriebsräte	NH Hotels & Resorts	Betriebsräte & Ersatzbetriebsräte	Köln
Mai				
18.-22.	Grundlagenseminar Betriebsverfassungsrecht 1	AC Hotel Marriott	Betriebsräte, SBVs und JAVs	Würzburg
Juni				
17.-19. (3 Tage)	Grundlagen- und Orientierungsseminar für neue Betriebsräte	The Scotty 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	Hypion 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. September 2025

Datum	Seminartitel	Hotel	Zielgruppe	Stadt
April				
13.-17.	Rhetorik für Vertrauensleute - meine Rede für die Betriebsversammlung	Bildungszentrum Kirkel	Vertrauensleute	Kirkel
Mai				
18.-22.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 2	Erlebnissgastronomie Lochmühle	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Eigeltingen Landkreis Konstanz
Juni				
04.-06.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Hotel Sonnenhof	Vertrauensleute	Augsburg
15.-17.	Frauennetzwerkschulung	Bildungszentrum Kirkel	Mitglieder des Frauennetzwerkes der CGM	Kirkel
22.-26.	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz Teil 1	Bildungsgut Sankt Benno	Vertrauensleute/ Bildungsurlauber	Schmochtitz 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



VERTRAUENSKÖRPERSCHULUNG
IN BAD ZWISCHENNAH

DIE BETRIEBSRATSWAHLEN 2026
IM BLICK

Von Montag, den 17. November, bis Freitag, den 21. November 2025, tagten Vertrauensmänner- und frauen der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) in der Bildungs- und Freizeitstätte in Bad Zwischenahn.

Behandelt wurden auf der Vertrauensleuteschulung für Vertrauenspersonen der CGM in Bad Zwischenahn vielfältige Themen. So führte René Michael, Geschäftsführer der CGM für den Bereich Nord/Küste, aus, welche Aufgaben der Vertrauenskörper innerhalb des Unternehmens wahrnimmt und wie er Wahlkämpfe möglichst effektiv unterstützen kann. Weiterhin veranschaulichte Michael, welche Rolle die Wahlordnung für die Planung und Durchführung von Betriebsratswahlen spielt. Außerdem legte er dar, welche Wahlverfahren es gibt und welche Unterschiede diese beinhalten und veranschaulichte, welche Werbematerialien die CGM für die Betriebsratswahl 2026 zur Verfügung stellt.

Constantin Ortseifer, Referent für Tarifarbeit und Organisation der CGM, führte ab Mitte der Woche aus, welche Vorgehensweisen und Taktiken sich für die Durchführung eines erfolgreichen Wahlkampfes empfehlen. Hier zeigte er die unterschiedlichen Vorgehensweisen auf, die einem solchen zugrunde liegen können. So kann ein gutes Wahlergebnis zustande kommen, da man sich auf Personen, Inhalte oder idealerweise beides in einem erfolgreichen Zusammenspiel fokussiert. So der Fokus auf Personen liege, so empfehle es sich ausdrücklich, bekannte und im Betrieb geschätzte Personen in den Vordergrund zu stellen. Bei der inhaltlichen Orientierung liege es nahe, Inhalte in den Vordergrund zu stellen, für die die Betriebsgruppe des jeweiligen Standorts möglichst exklusiv steht. Beides ist an vielen Standorten, in denen die CGM vertreten ist, der Fall.

Die Teilnehmer diskutierten die vielseitigen Vorschläge rege und freuten sich über die ein oder andere Idee für ihre Wahlkampf-führung, die sich auch im Zuge der geführten Diskussionen ergab. Man sieht sich nun gut gerüstet für den nahenden Betriebsratswahlkampf 2026. ■

[co]



Die Teilnehmer der Schulung in Bad Zwischenahn

NEU IM BETRIEBSRAT:
GRUNDLAGEN- UND
ORIENTIERUNGSSEMINAR
IN KÖLN

Niemand wird als Betriebsrat geboren und in den wenigsten Ausbildungsberufen oder Studiengängen kommt dieses bedeutende Ehrenamt auch nur zur Sprache. Das FRBW-Orientierungsseminar bietet für Einsteigerinnen und Einsteiger den idealen Rahmen, um sich mit den verschiedenen Aufgaben, Rechten und Pflichten des Betriebsratsamtes vertraut zu machen.

Seminarnummer: 042226-K Seminarort: Köln
Beginn: 22.04.2026 Ende: 24.04.2026
Anmeldeschluss: 20.03.2026



Bildnachweis © www.stock.adobe.com 249615992 - frederikloewer

GRUNDLAGENSEMINAR
BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT I
UND
AKTUELLE RECHTSPRECHUNG
IN WÜRZBURG

Erlerne im BR-Seminar, wie du Fristen richtig berechnen, sicher formulieren, Gesetze und Urteile richtig lesen und dich kompetent für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen kannst. Mit der mehrtägigen Grundlagenschulung in aktuellem Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht (BetrVG I-III und AR I-III) gelingt dir der sichere Einstieg in die Gremienarbeit.

Seminarnummer: 051826-Wü Seminarort: Würzburg
Beginn: 18.05.2026 Ende: 22.05.2026
Anmeldeschluss: 06.04.2026



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

Franz-Röhr-Bildungswerk e.V.

WIR SUCHEN

Werkstudent * in
Assistenz der Geschäftsführung (w/m/d) /

Deine Aufgaben:

- Assistenz der Leitung des Bildungswerks
- Unterstützen der Abläufe in der Geschäftsstelle
- Seminarplanung und -koordination
- Sonstige kaufmännisch verwaltende Tätigkeiten

Das bringst Du mit:

- Studium der Politikwissenschaft, BWL, Sozialwissenschaft, Medienwirtschaft oder vergleichbare Fächer
- Selbstständige und strukturierte Arbeitsweise
- Sichere Kenntnisse im Umgang mit MS Office Programmen
- Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift

Deine Benefits:

- Flexible Arbeitszeiten
- Faire Bezahlung
- Laptop und Diensthandy
- Homeoffice Möglichkeiten
- Dynamisches und freundliches Team

Weitere Infos findest du auf unsere Stellenanzeige auf Indeed.

Interesse? Sende gerne deine Bewerbung an Lukas:

lukas.menzel@frbw.de



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@cgpt.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.



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

Ulrich Brüggemann (ubf)
René Dietz (rd)
Daniel Flaccus (df)
Nicole Heinkele (nh)
Christian Hertzog (ch)
Daniel Horvath (dh)
Lukas Menzel (lm)
Susann Oerding (so)
Constantin Ortseifer (co)
Johannes Rehm (jr)
Karsten Ristow (kr)
Henning Röders (hr)
Sebastian Scheder (sche)
Karsten Wipp (kw)
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:
17.04.2026 – 12 Uhr

Werden Sie Mitglied

Aufnahmeantrag

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



* = Pflichtfeld

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

Anrede* ☐ Frau ☐ Herr ☐ Divers

Name* Vorname*

Geburtsdatum* Familienstand* Kinder*

Straße*

PLZ, Ort*

Telefon E-Mail*

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

Arbeitgeber* Standort*

Beruf

Krankenkasse

Übertritt von Mitglied derselben seit

Werber

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

* *
Ort, Datum Unterschrift

Mitgliedsart und -beitrag

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

☐ CGM für Arbeitnehmer (mind. 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

