

**Informationsdienst des CGB****Der Bundesvorsitzende hat das Wort**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich hoffe Sie sind alle gut und rutschfrei im Neuen Jahr angekommen. So schön die wenigen freien Tage auch sind, so schnell sind sie auch wieder vorbei. Das „normale Geschäft“ holt einen sofort wieder ein. Dies gilt auch für die „politische Szene“. Die neue Bundesregierung hat sich in Genshagen bei Berlin zu einer Klausurtagung getroffen, um den Koalitionsvertrag mit Leben zu füllen. Positiv stellt sich für den Beobachter dar, dass Themen, die bisher als „Gedöhs“ oder „Nebenkriegschauplätze“ abgetan wurden, immer stärker in die Diskussion kommen. Steuerliche Behandlung von Betreuungskosten für Kinder, Investitionsprogramm, Kombilohn, Mitarbeiterbeteiligung sind dabei nur einige Stichworte. Gerade die beiden letzten Punkte sind und waren für christlich-soziale Politiker seit je her Themen, die allerdings auch parteiintern oftmals abgebugelt wurden. Die Christlichen Gewerkschaften haben seit vielen Jahren – und zuletzt in den Standpunkten zur Bundestagswahl 2005 – auf die Notwendigkeit zur Bewegung in diesen Feldern hingewiesen. Beim Nachlesen „unserer Positionen“ können wir auch ein wenig stolz darauf sein, dass viele unserer Forderungen nunmehr aufgegriffen werden und zumindest in unsere Richtung diskutiert werden. Dabei bleibt festzuhalten, dass z. B. ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn ebenso abzulehnen ist, wie die Forderung nach höheren Beiträgen für ältere Menschen in der Krankenversicherung. Wie sagte bereits im 16. Jahrhundert der berühmte Galileo Galilei: „Und sie bewegt sich doch“. Hoffen wir, dass wir auch in den Bereichen Steuerpolitik, Gesundheitspolitik und besonders der Arbeitsmarktpolitik diese Bewegung bald spüren können.



Matthias Strebl

**Tarifrunde 2006**

von **Gunter Smits, CGB Generalsekretär**

Dieses Jahr sind zahlreiche Entgelttarifverträge neu zu verhandeln. Einzelhandel, Metall- und Elektroindustrie, die Banken und das Hotel- und Gaststättengewerbe sind wohl die beschäftigungsreichsten Branchen, in denen um neue Löhne und Gehälter gerungen wird. Für den CGB stehen auch die Entgelttarifverträge in der Zeitarbeit zum Neuabschluss an. Was ist eine angebrachte Forderung?

Im Gegensatz zu den Tarifrunden der vergangenen fünf Jahre kann bei der Findung einer angemessenen Forderung auf verschiedene wirtschaftliche Kennzahlen nicht zurückgegriffen werden. Die Inflationsrate ist in den vergangenen Monaten deutlicher gestiegen, als in den Vorjahren. Wie sie sich weiterentwickeln wird, lässt sich nicht absehen.

Darüber hinaus plant die Bundesregierung für das Jahr 2007 Steuererhöhungen für Verbrauchssteuern und die Prognosen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für das Jahr 2006 sind alles andere, als eindeutig. Stabiles Wirtschaftswachstum wird für die Bundesrepublik Deutschland nicht erwartet.

Die Tarifkommissionen der Gewerkschaften im CGB haben es deshalb um so schwerer, wenn sie ihre Lohnforderung erheben, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht wird, gleichzeitig den weiterhin drohenden Arbeitsplatzabbau eindämmt. Die Christliche Gewerkschaft Metall hat bereits Anfang November 2005 eine

Lohnforderung von gut 4 % für die Metall- und Elektroindustrie erhoben. Der erste Tarifabschluss für den Einzelhandel in Berlin Anfang Januar liegt bei nicht einmal 1% Lohnerhöhung.

Differenzierung scheint demnach für die Lohnrunde 2006 die richtige Antwort zu sein. Die Größenordnung für Lohnerhöhungen müssen branchenspezifisch begründet sein und sie werden unterschiedlich ausfallen. In den Branchen, die 2005 erfolgreich gewirtschaftet haben, ist eine deutliche Erhöhung der Löhne einzufordern.

Das gilt u.a. für die Zeitarbeitsbranche. Hier wird vom CGB vor allem eine weitere Harmonisierung im unteren Lohnsegment angestrebt. Dies ist um so schwieriger, weil die Aufwandsentschädigungen, die in dieser Branche üblicherweise gezahlt werden, zukünftig teilweise steuer- und sozialversicherungspflichtig werden. Für die Arbeitnehmer, denen der Steuervorteil verloren geht, müssen demnach zusätzlich entstehende Nettolohneinbußen ausgeglichen werden.

Es erscheint sinnvoll, eine kurze Laufzeit für die Entgelttarifverträge zu vereinbaren. Die klassischen Richtgrößen zur Festlegung einer berechtigten Lohnforderung können in einem Jahr schon wieder viel verlässlicher sein. Und der CGB lässt sich nicht so einfach dazu verleiten schon heute Prognosen abzugeben, was berechnete Lohnentwicklungen für das Jahr 2008 oder 2009 sind.

### Termine \* Termine \* Termine

18.03. – 19.03.2006 / Bottrop  
Gewerkschaftstag der Kraffahnergewerkschaft

24.05. – 28.05.2006 / Saarbrücken  
96. Deutscher Katholikentag

27.10. – 29.10.2006  
DHV – Verbandstag / Saarlouis

09.06. – 11.06.2006 Königswinter  
Seminar der CGB-AG in der CDA

## Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen fördern!

Das Thema "Mitarbeiterbeteiligung" wird in Deutschland - wenn nicht in ganz Europa - in den nächsten Jahren an Bedeutung zunehmen. Die deutsche Wirtschaft steht bereits seit längerem in einem Prozess tief greifender Veränderungen. Zunehmende Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen, wachsender Konkurrenzdruck und verschärfter Kostenwettbewerb sind nur einige Stichworte. Die Unternehmen reagieren hierauf mit einem Umbau ihrer Strukturen und einer Neuorganisation der Wertschöpfungsketten.

Gerade in Zeiten großer Umbrüche, wie sie die Globalisierung nach sich zieht, kann eine Mitarbeiterbeteiligung für die Unternehmen durchaus hilfreich sein. Denn wer sich am Markt behaupten will, der muss produktiver sein als die Konkurrenz. Wer aber die Produktivität im Unternehmen steigern will, muss alle Mitarbeiter einbeziehen. Mitarbeiterbeteiligung kann daher ein Weg sein, einerseits den arbeitenden Menschen ihren gerechten Anteil am Erarbeiteten zu geben und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Die Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung lassen sich mit Händen greifen: Teilhabende Mitarbeiter, die auch materiell am Betriebserfolg interessiert sind, produzieren die weitaus besseren Ergebnisse. Die Identifikation der Mitarbeiter mit dem eigenen Unternehmen ist stärker, ihre Motivation höher. Ihr Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge wird geweckt. Beide Seiten – Unternehmen und Beschäftigte – können also davon profitieren, wenn Mitarbeiter zu Mitunternehmern werden.

Trotz der zahlreichen Vorteile von Mitarbeiterbeteiligungen und staatlicher Fördermaßnahmen fällt die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital und am Erfolg eines Unternehmens in Deutschland immer noch eher bescheiden aus: Lediglich rund 15 Prozent der Beschäftigten bekommen eine Gewinnbeteiligung. Dabei sind die Möglichkeiten für eine Mitarbeiterbeteiligung aber durchaus vorhanden: Allein die 30 Dax-Konzerne haben 2005 über 18 Milliarden Euro Dividenden an ihre Aktionäre ausgezahlt. Für die nächsten Monate deuten sich neue Rekorde an. Doch von dem Geldsegen ist bei der Mehrzahl der 34,3 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland nichts angekommen. Hier ist ein weitreichender Umdenkprozess erforderlich.

Eine neue Unternehmenskultur lässt sich jedoch nicht vom Staat verordnen. Sie muss aus den Betrieben heraus entstehen. Sie ist gemeinsame Aufgabe von Tarifparteien, von Unternehmensleitungen und Betriebsräten. Der

CGB hat bereits in zahlreichen Tarifverträgen Möglichkeiten für die Ausgestaltung betrieblicher Gewinnbeteiligungsmodelle eröffnet und entsprechende Rahmenregelungen geschaffen. Ein Beispiel hierfür ist das gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband OSTMETALL und der Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) abgeschlossene Tarifwerk „Phönix“, mit dem erstmalig grundlegende Forderungen nach einer verstärkten Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital der deutschen Wirtschaft verwirklicht wurden.

\*\*\*\*\*

## 2006 bringt Änderungen für Arbeitnehmer

*Ein neues Jahr bringt viele Veränderungen. Das gilt 2006 auch für die Arbeitnehmer in Deutschland. Denn die neue schwarz-rote Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag einige Vorhaben festgeschrieben, die Auswirkungen auf Arbeitnehmer haben.*

### ❖ Keine Freibeträge für Abfindungen

Arbeitnehmer, die gekündigt werden und dafür eine Abfindung erhalten, müssen diese ab dem Jahresanfang genauso versteuern wie ihr sonstiges Einkommen. Die bislang geltenden Freibeträge verlieren mit dem Jahreswechsel ihre Gültigkeit. Die Regierung begründet dies damit, dass bei einem fortdauernden Arbeitsverhältnis auch der gezahlte Lohn steuerpflichtig wäre. Allerdings bleiben Abfindungen für die nächsten zwei Jahre steuerfrei, wenn sie heute schon feststehen.

### ❖ Ende der Ich-AGs verschoben

Arbeitslose, die sich mit einer Ich-AG selbstständig machen wollen, haben dazu nach jetzigem Stand nur noch bis 30. Juni Zeit: Diese dadurch gewonnene Zeit soll genutzt werden, um die Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Existenzgründungsförderung aus Arbeitslosigkeit zu verbessern und zu vereinheitlichen.

### ❖ Erleichterter Bezug von Arbeitslosengeld II für Ältere

Die sogenannte 58er-Regelung sollte ursprünglich zum Jahresende auslaufen, wurde aber bis Ende 2007 verlängert. Nach der 58er-Regelung brauchen Arbeitslose über 58 sich nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, erhalten Arbeitslosengeld I und II unter vereinfachten Bedingungen gegen die Zusicherung, zum frühest möglichen Zeitpunkt mit Abschlägen in Rente zu gehen.

### ❖ Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Arbeitslose über 50 Jahre, die einen schlechter bezahlten Job annehmen, bekommen noch bis Ende 2007 den Unterschied zwischen altem und neuem Netto zur Hälfte ausgeglichen.

### ❖ Zuschuss bei Einstellung älterer Arbeitnehmer

Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis mit einem zuvor Arbeitslosen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erstmalig begründen, müssen für diesen keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung zahlen.

### ❖ **Meldepflicht als arbeitsuchend**

Arbeitnehmer, die gekündigt werden bzw. selbst kündigen, müssen sich spätestens drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur melden. Diese Vorschrift gilt auch für Beschäftigte, die von vornherein nur einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Künftig wird bei Verstößen gegen die Meldepflicht jedoch nicht mehr die Höhe des Arbeitslosengeldes gekürzt, sondern eine einwöchige Sperrzeit verhängt.

### ❖ **Verkürzte Bezugsdauer von Arbeitslosengeld**

Wer nach dem 1. Februar 2006 arbeitslos wird, sollte beachten: Ab 1. Februar 2006 wird die Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld I verkürzt. Menschen, die älter als 55 Jahre sind und ihren Job verloren haben, erhalten das so genannte Arbeitslosengeld I nur noch maximal 18 Monate. Gleichzeitig wird die Anwartschaftszeit für alle Arbeitslosen vereinheitlicht. Um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erwerben, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwei Jahre versicherungspflichtige Zeiten von insgesamt 12 Monaten nachweisen.

### ❖ **Angleichung von Arbeitslosengeld II**

Das Arbeitslosengeld II wird im Westen und Osten vom Sommer an auf 345 Euro monatlich angeglichen.

### ❖ **Verlängerte Probezeiten**

Bei Neueinstellungen sind Probezeiten von bis zu 24 Monaten möglich, anstatt der bislang üblichen 6 Monate. Der Arbeitgeber kann in dieser Zeit ohne Nennung eines besonderen Grundes eine Kündigung aussprechen. Im Gegenzug will die Bundesregierung die Möglichkeit kippen, Arbeitsverhältnisse ohne sachliche Gründe auf zwei Jahre zu befristen.

### ❖ **Antidiskriminierungsgesetz soll in Kraft treten**

2006 soll auch das Antidiskriminierungsgesetz in Kraft treten. Es hat zum Ziel Diskriminierungen wegen Herkunft, Rasse, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität und Behinderung zu verbieten. Der Arbeitgeber darf seine Mitarbeiter nicht selbst diskriminieren, und er muss sie vor Diskriminierungen durch Kollegen oder Kunden schützen. Wenn er dieser Pflicht nicht nachkommt, kann er auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden.

### ❖ **Bereitschaftsdienst / Übergangsregelung für Tarifverträge im Arbeitszeitgesetz**

Die Übergangsregelungen für Tarifverträge bezüglich der Einordnung von Bereitschaftsdiensten als Arbeitszeit werden verlängert. Demnach können Tarifverträge, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen im Arbeitszeitgesetz bezüglich der Berücksichtigung des Bereitschaftsdienstes in Kraft waren, noch bis zum 31. Dezember 2006 weiter gelten.

### ❖ **Arbeitgeberaufwendungen zum Mutterschaftsgeld und Krankheit**

Mit Wirkung zum 1. Januar 2006 wurde ebenfalls das Lohnfortzahlungsgesetz durch das Aufwendungs-

gleichsgesetz ersetzt. Demnach nehmen nun alle Unternehmen unabhängig von der Zahl der Beschäftigten am Umlage- und Erstattungsverfahren für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft teil, d.h. dass der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld erstattet bekommt.

### ❖ **Neue Bemessungsgrenzen**

Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt in Westdeutschland um 50 auf 5250 Euro im Monat. Im Osten bleibt sie unverändert bei 4400 Euro. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steigt die in West und Ost einheitliche Bemessungsgrenze von 3525 Euro auf 3562,50 monatlich. Das Bruttoeinkommen über diesen Grenzen bleibt frei von Sozialabgaben.

Die Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung steigt von monatlich 3900 auf 3937,50 Euro in Ost und West. Wessen Verdienst unterhalb dieser Grenze liegt, muss sich in einer der gesetzlichen Krankenkassen versichern.

### ❖ **Beiträge zu den Sozialversicherungen**

Die Arbeitgeber müssen 2006 die Beiträge zu den Sozialversicherungen gut 14 Tage früher als bisher abführen. So soll die Zahlungsfähigkeit der Sozialkassen verbessert werden. Die Änderung hat 2006 einmalig 13 statt 12 Zahlungstermine zur Folge.

### ❖ **Elektronische Gesundheitskarte geplant**

Ab 2006 will die Bundesregierung schrittweise die neue elektronische Gesundheitskarte für gesetzlich Krankenversicherte einführen. Diese ersetzt dann die bisherige Chipkarte und kann medizinische Daten und elektronische Rezepte speichern.

### ❖ **Abschaffung der Eigenheimzulage**

Die Eigenheimzulage fällt zum 1. Januar 2006 weg. Bauherrn, bzw. Käufer von Häusern oder Wohnungen können zwar noch Eigenheimzulage beantragen - aber nur, wenn sie bis zum 31. Dezember 2005 einen Vertrag abgeschlossen oder einen Bauantrag gestellt haben. Dann gibt es noch bis zu 1250 Euro Förderung pro Jahr (plus 800 Euro pro Kind, maximal für vier Kinder). Für später abgeschlossene Verträge wird die Subvention nicht mehr gewährt. Altfälle bleiben von der Regelung unberührt.

### ❖ **Absetzbarkeit von Steuerberaterkosten**

Kosten für einen Steuerberater können ab 1. Januar 2006 nicht mehr als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Das gilt auch schon für die Steuererklärung 2005.

Stand Januar 2006

#### **Herausgeber:**

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

Obentrautstraße 57 \* 10963 Berlin

Tel.: 030 - 210 217 - 30

Fax.: 030 - 210 217 - 40

E-Mail: [cgb.bund@cgb.info](mailto:cgb.bund@cgb.info)

Internet: [www.cgb.info](http://www.cgb.info)

ViSdP: Gunter Smits

Redaktion: Martin Stock, Anne Kiesow

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen

Gewerkschaftsbundes Deutschlands

## Neu ab Februar: Maximal 18 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld I

Arbeitnehmer, die im Frühjahr mit einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses rechnen müssen, sollten beachten, daß zum 1. Februar 2006 die bereits Ende 2003 beschlossene Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I in Kraft tritt. Insbesondere für ältere Arbeitnehmer kann es sich unter Umständen lohnen, einen ohnehin gekündigten Arbeitsplatz bereits vorzeitig spätestens am 30. Januar 2006 aufzugeben.

So kann sich ein 57-Jähriger unter Umständen noch für fast 32 Monate Arbeitslosengeld sichern.

Dabei sind mögliche Sperrzeiten zu berücksichtigen., die die Arbeitsagentur u. a. dann verhängt, wenn eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit unterstellt wird. Die Dauer der Sperrzeit, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird, kann bis zu zwölf Wochen betragen. Gleichwohl kann sich für viele ältere und langjährige Versicherte lohnen, diese „Strafen“ in Kauf zu nehmen, um Arbeitslosengeldansprüche nach altem Recht zu wahren.

Vorraussetzung ist allerdings, dass die Betroffenen inner-

\* \* \* \* \*

## Aus den Mitgliedsgewerkschaften:

### Europa verbessert die Sozialvorschriften im Kraftverkehr

*Das Europäische Parlament und der Rat haben sich auf einen Entwurf europäischer Rechtsvorschriften zur Verbesserung der Lenk- und Ruhezeiten von Berufskraftfahrern und zur Verstärkung der Kontrolle von Lastkraftwagen geeinigt.*

Das verabschiedete neue Paket vervollständigt die Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit und stärkt die Sozialvorschriften im Kraftverkehrssektor. Während es den Mitgliedsstaaten stets freisteht, bei ausschließlich in ihrem Hoheitsgebiet durchgeführten Beförderungen noch strengere Vorschriften anzuwenden, dürfen die europäischen Mindestvorschriften nicht unterschritten werden. Dies stellt einen erheblichen sozialen Fortschritt in bestimmten Ländern dar und verhindert das Sozialdumping.

Mit dem Paket werden eine vorgeschriebene tägliche Mindestruhezeit für die Fahrer von 9 Stunden (derzeit 8 Stunden) und eine vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens 45 Stunden alle zwei Wochen eingeführt. Dieses "Wochenende" der Berufskraftfahrer in Form einer echten Ruhezeit von zwei Tagen mindestens alle vierzehn Tage ist in den meisten Mitgliedsstaaten unbekannt.

Eine weitere Maßnahme ist die Verringerung der maximal zulässigen Lenkzeit der Berufskraftfahrer. Heute dürfen sie bis zu 74 Wochenstunden fahren. Nach Inkrafttreten dieser Rechtsvorschrift darf kein europäischer Berufskraftfahrer mehr als 56 Stunden pro Woche ein Fahrzeug lenken. Mehrere Mitgliedsstaaten müssen ihre Rechtsvorschriften im Sinne des sozialen Fortschritts überarbeiten. Dadurch wird die bereits im März in Kraft getretene Bestimmung ergänzt, wonach die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Bezugszeitraumes von vier Monaten auf 48 Stunden begrenzt ist.

Der Entwurf der Rechtsvorschriften sieht vor, dass die Arbeitgeber (in gemeinsamer Verantwortung mit den Verladern) und nicht mehr die Arbeitnehmer für Verstöße

halb der letzten drei Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ununterbrochen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen ist. Zudem muss die Meldung in der zuständigen Arbeitsagentur spätestens bis zum 30. Januar persönlich erfolgt sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Arbeitnehmer auch dann noch Arbeitslosengeld nach altem Recht beanspruchen, wenn die vor Inkrafttreten der Neuregelung ausgesprochene Kündigung erst zu einem Termin nach dem 1. Februar wirksam wird. Voraussetzung ist in diesem Fall aber, dass der Arbeitnehmer vor dem 30. Januar 2006 bereits unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wurde. Zwar ist zu erwarten, dass von der Arbeitsagentur auch hier das Vorliegen von Sperrzeitbeständen geprüft und der Anspruch auf Arbeitslosengeld zumindest für die Zeit ruht, für die noch Lohn oder Gehalt gezahlt wird. Im Ergebnis dürfte aber auch hier der Arbeitnehmer vielfach von der vorzeitigen Freistellung profitieren. Da es sich um eine komplexe Rechtsmaterie handelt, die auch Fallstricke beinhaltet, sollte der betroffene Arbeitnehmer vor einer Entscheidung in jedem Fall professionelle Beratung in Anspruch nehmen, wie sie u. a. seine Berufsgewerkschaft bietet.

zur Verantwortung gezogen werden. Der Fehler liegt nicht mehr bei den unter Druck stehenden Berufskraftfahrern. So sind alle Beteiligten verantwortlich. Ein Mitgliedsstaat kann in einem anderen Mitgliedsstaat begangene Verstöße sanktionieren. Diese Extraterritorialität der Sanktionen und der Weiterverfolgung stellt eine erhebliche Innovation dar. Mit der Einführung des digitalen Tachographen, der präziser arbeitet und besser gegen betrügerische Manipulation gesichert ist, können die Kontrollbeamten die Lenkzeit der Fahrer in den vergangenen 28 Tagen überprüfen und bei schwerwiegenden Verstößen das Fahrzeug unverzüglich stilllegen.

Das neue Legislativpaket muss nun noch von den beiden Organen gebilligt werden, bevor es im Amtsblatt der Europäischen Union bzw. in der gesamten EU anwendbar wird.

(Quelle: European Commission IP/05/1538)

\* \* \* \* \*

## CGB-NRW spricht mit Minister Prof. Andreas Pinkwart

Zu einem Meinungsaustausch trafen sich Ende des vergangenen Jahres in Düsseldorf Vertreter des Christlichen Gewerkschaftsbundes Nordrhein-Westfalen mit dem stellvertretenden Ministerpräsidenten des Bundeslandes und Minister für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Professor Andreas Pinkwart (FDP). Für den nordrhein-westfälischen CGB nahmen Ulrich Bösl, Ursula Schrimpf vom VkdL-NRW und für die CGM Detlef Lutz teil.

Inhalte des Gespräches waren, neben einem ersten ausführlichen Kennenlernen, die Schulpolitik, die Situation auf dem Lehrstellenmarkt, Bildung und Finanzen und die allgemeine Bewertung der politischen Lage in Nordrhein-Westfalen, sowie die Minderheitenrechte in Betriebsverfassung, Mitbestimmung und Gesellschaft.

Der CGB unterstrich dabei seinen Anspruch auf eine stärkere Beteiligung am Anhörungs- und Gesetzgebungsverfahren in Nordrhein-Westfalen. Beide Seiten vereinbarten intensivere Kontakte auf breiterer Basis für die Zukunft.