

Neues Gesetz zur Leiharbeit ist Etikettenschwindel

Im vergangenen Jahr waren 961.000 KollegInnen in Leiharbeit beschäftigt. Prekär ist dies nicht nur wegen der Bezahlung. Sie erreicht – je nach Branche und Betrieb – gerade mal 50 bis 70% der Entgelte der Stammbeschaften. Mehr als die Hälfte aller Leiharbeitskräfte liegen mit ihrem Einkommen unter dem Existenzminimum und brauchen ergänzendes ALG II oder zusätzlich Jobs. Unerträglich sind auch die sonstigen Bedingungen: schlechtere oder gar keine Ansprechmöglichkeiten im Betrieb, wenn es um Beschwerden geht, Unsicherheit bei der Einsatzdauer und des Einsatzortes wie auch des Beschäftigungsverhältnisses überhaupt usw.



Auf Druck der Öffentlichkeit reagierten Regierung und GroKo jetzt mit einem Etikettenschwindel-Gesetz. Das am 21.10.2016 verabschiedete Gesetz enthält neben ein paar kosmetischen Korrekturen mehr Verschlechterungen als Verbesserungen. So soll ab April 2017 für Leiharbeitende nach 9 Monaten der gleiche Lohn wie der Stammbeschaft gezahlt werden. Aber: Die große Mehrheit ist weniger als ein halbes Jahr im selben Entleihbetrieb. Nur ein Viertel der Leihkräfte ist dort länger als 9 Monate. Die wenigsten profitieren somit von der Regelung.

Die Höchstausleihdauer wird auf 18 Monate begrenzt, wobei dieselbe Person nach drei Monaten wieder dorthin geschickt werden kann (und dann fangen alle Zählungen wieder von vorne an). Am Schlimmsten dabei: Von diesen Bestimmungen kann per Tarifvertrag mit schlechteren Regelungen abgewichen werden!

Statt nun diese prekären Beschäftigungsverhältnisse rundheraus abzulehnen und die Einhaltung der EU-Richtlinie „equal pay and equal treatment“ einzufordern und darüber hinaus z. B. einen Flexibilitätsbonus zu fordern, finden die DGB-Gewerkschaften – allen voran die IG Metall – das neue

Gesetz ganz brauchbar (siehe IGM-Presseerklärung vom 21.10.2016). Ja sie unterstützen mit ihrer Unterschrift unter entsprechende Tarifverträge, dass überhaupt die EU-Richtlinie in Deutschland unterlaufen werden kann.

Tarifvertrag Leiharbeit hebt equal pay aus

Der Mindestlohn-TV für die Leiharbeit läuft zum 31.12.2016 ohne Nachwirkung aus. Für die Leiharbeitsfirmen geht es um viel Geld. Denn ohne Tarifvertrag würde ab Januar die EU-Richtlinie zur gleichen Bezahlung greifen. Das soll verhindert werden.

Im Oktober und November wurde über einen neuen Tarifvertrag mit Laufzeit bis Ende 2019 unter Federführung des DGB verhandelt und am 30. 11. ein Verhandlungsergebnis präsentiert. Damit wird für 3 Jahre erneut die EU-Richtlinie zur gleichen Bezahlung außer Kraft gesetzt. Es liegt jetzt an den Tarifkommissionen der Gewerkschaften, dieses schändliche Gemauschel abzulehnen. Für die DGB-Verhandlungsdelegation heißt gleiche Bezahlung nur die Angleichung Ost an West (für das Jahr 2021) unter den Leihkräften. Für uns bedeutet Equal payment die Angleichung der LeiharbeiterInnen an die Stammbeschaften.

Die Proteste gegen die Aushebelung der EU-Richtlinie müssen weitergehen.

Mehr Infos im Labournet: <http://kurz-link.de/KNq10>

Tipp:

Unterstützt den offenen Brief an den DGB:

<http://www.labournet.de/wp-content/uploads/2016/07/verleihnix.pdf>

Jakob Schäfer

Forum gewerkschaftliche Gegenmacht – Wiesbaden

Rückschritt per Tarif: Nahles will »flexiblere« Arbeitszeiten

Wozu gibt es Tarifverträge? Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. So war es früher jedenfalls. Tarifverträge waren dafür da, den Beschäftigten günstigere Bedingungen zu verschaffen, als ihnen per Gesetz ohnehin zustehen. Doch immer öfter ist es andersherum: Tarifvereinbarungen werden genutzt, um gesetzliche Standards zu unterlaufen. So ist es beim gesetzlichen Mindestlohn, der in Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorübergehend unterschritten werden kann. So ist es bei der Leiharbeit: Die DGB-Tarifverträge verhindern, dass der Grundsatz gleicher Bezahlung von Leih- und Stammkräften (Equal pay) zum Tragen kommt (s.o.). Und so soll es nach dem Willen von Andrea Nahles (SPD) künftig auch bei den Arbeitszeiten sein. Wenn sich Gewerkschaften und Unternehmen einig sind, gelten Teile des Arbeitszeitgesetzes nicht mehr. Damit erfüllt die Ministerin einen lange gehegten Wunsch der Konzernlobbyisten. Hans-Jürgen Urban vom IG-Metall-Vorstand hat das »Regulierungsdreieck aus dem Achtstundentag, der 40-Stunden-Woche sowie einer Mindestruhezeit von elf Stunden« mit Blick auf den Gesundheitsschutz als »Goldstandard« bezeichnet. Dagegen lobte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann Nahles Vorstoß. Wollen die Gewerkschaften dafür kämpfen, diesen Standard zu erhalten? Oder beteiligen sie sich an seiner Beseitigung? Diese Frage könnte im DGB noch für einige Kontroversen sorgen.

Schafft viele Charités!

Die öffentliche Daseinsvorsorge steht unter ständigem Privatisierungsfeuer; so auch die Krankenhäuser. Seit der Einführung eines Abrechnungssystems auf Fallbasis, unter dem Druck der schwarzen Null der öffentlichen Haushalte und der Profit-Vorgaben der privaten Träger, erhöht sich der Druck auf das Personal enorm. Durch den Stellenabbau besonders im Pflegebereich ist die Belastung inzwischen unerträglich geworden. Das führt zu mangelnder Versorgung der Patienten und zu krankmachenden Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte.

In der Charité, einem gemeinsamen Betrieb der Berliner Universitätskliniken erkämpften die Beschäftigten im Mai 2016 einen Tarifvertrag über eine Mindestpersonalbemessung auf den Pflegestationen. Dieser Tarifvertrag konnte in über Jahre dauernden Kämpfen gegen anhaltenden Widerstand des Trägers durchgesetzt werden. Er ist zum Vorbild für die bundesweite Tarifbewegung „Entlastung“ geworden. An der Auseinandersetzung, die an der Charité geführt wurde, ist vieles neu und besonders:

Der Kampf um die Mindestpersonalbemessung hatte die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz für die Kolleginnen und Kollegen zum Inhalt und war deshalb tarif- und streikfähig. So konnte der allgemeine Skandal des Pflegenotstands (die Gewerkschaften bemühen sich seit Jahren um gesetzliche Regelungen) auf der betrieblichen Ebene konkretisiert werden. Einzelne Stationen oder Bereiche konnten im Verlauf der Auseinandersetzungen durch Streiks geschlossen werden – mit empfindlichen Einnahmeverlusten für die Klinik.

Die Pflegekräfte eines Krankenhauses sind von der Unterbesetzung besonders betroffen und deshalb auch am ehesten kampfbereit. In der Einbeziehung als „Expertinnen in eigener Sache“ und einem ständigen Austausch des Stands der Tarifverhandlungen mit Vertrauenspersonen („TarifberaterInnen“) auf den Stationen konnte eine besondere Aktivierung erreicht werden.



Mehr von uns ist besser für Alle

Durch Aktionen unter dem Motto „Mehr von uns ist besser für Alle“ konnte herausgestellt werden, dass sich die Unterbesetzung einzelner Stationen gleichermaßen auf Pflegekräfte und auf zu Pflegenden auswirkt. So konnte auch über die Patienten und deren Angehörige Öffentlichkeit hergestellt werden und den Behauptungen der Geschäftsleitung entgegengewirkt werden, dass alles intakt sei.

Im Verlauf der Auseinandersetzungen an der Charité gründete sich ein „Bündnis Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus“. So konnte der Aspekt eingebracht werden, dass ein funktionierendes Krankenhaus im Interesse aller Menschen ist, weil jeder potentieller Patient sein kann, der auf sorgende Pflege angewiesen ist, keine Krankenhausinfektion erleiden möchte, nicht durch zu frühe („blutige“) Entlassung in der Nachsorge überfordert sein möchte usw. Und viele Bürgerinnen und Bürger wissen aus

eigener betrieblicher Erfahrung, wie sich Aufgaben ändern, der Druck wächst, Stress und Überlastung immer mehr um sich greifen. So ist jeglicher Kampf gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen im Interesse Aller.

Das Vorbild Charité macht bundesweit Schule

In die anstehende bundesweite Tarifbewegung Entlastung, die ver.di vorantreibt, werden Krankenhäuser aller Träger einbezogen, gleich ob öffentlich, privat, freigemeinnützig oder konfessionell. Wenn nötig, soll für das Ziel Entlastung auch gestreikt werden. Das ist durchaus legitim. „Unternehmerische Freiheit hört dort auf, wo der Gesundheitsschutz für die Beschäftigten anfängt“, beschied eine Kammer des Arbeitsgerichts Berlins der Charité, als sie Streiks für die Forderung nach einer Mindestbesetzung verbieten lassen wollte.

In Berlin-Brandenburg, in Baden-Württemberg und im Saarland haben Auftaktkonferenzen für die Tarifbewegung TV Entlastung stattgefunden. Im Saarland hat ver.di alle 21 Krankenhausträger zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag aufgefordert. Dort hat sich eine Initiative „Saarbrücker Appell für mehr Pflegepersonal“ gebildet. Mehr als 3500 Menschen haben diesen Appell bereits unterzeichnet.

Daseinsvorsorge geht alle an

Aufgabe der Gewerkschaftslinken wird sein, die Kolleginnen und Kollegen aller Gewerkschaften zu überzeugen, dass die katastrophalen Zustände im Gesundheitswesen – nicht nur im Krankenhaus – alle Werktätigen angehen und dass dem Zugriff der Monopole auf die Einrichtungen der Daseinsvorsorge, ob Krankenhäuser oder Schulen, ob Wissenschaft oder Kultur, ob Wohnen oder Verkehr, vor allem politisch entgegengetreten werden muss.

Man sollte auch stärker vermitteln, dass es möglich und auch an der Zeit ist, von der elenden Sozialpartnerschaft, die die Unternehmer schon vor Jahrzehnten aufgekündigt haben, Abstand zu nehmen und konsequent auf die Kraft der Beschäftigten zu setzen.

Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

21./22.01.2017, WORKSHOP:

„MEHR VON EUCH IST BESSER FÜR ALLE!“

Bundesweit bereitet sich die Gewerkschaft Ver.di für 2017 auf Tarifaueinandersetzungen in Krankenhäusern vor. Es geht nicht um mehr Geld, sondern um mehr Personal und Entlastung für die Beschäftigten. In zahlreichen Städten und Regionen entstehen derzeit Bündnisse zur Unterstützung der Tarifbewegungen.

Das Seminar bietet Aktiven, die sich in diesen Bündnissen engagieren oder ein solches Bündnis vor Ort mit aufbauen möchten, die Möglichkeit zum Austausch von Erfahrungen und Ideen: Welche Möglichkeiten und Aktionen gibt es, den Kampf der Beschäftigten für mehr Personal zu einem gesellschaftlichen Konflikt zu machen und breite Unterstützung zu organisieren? Und warum ist gerade diese Art von Unterstützung so wichtig?

Programm und Anmeldung:

<http://www.rosalux.de/news/42798>

Für ein Europa mit mehr Zeit zum Leben, Lachen und Lieben

VertreterInnen von ca. 30 Organisationen aus Gewerkschaften, NGOs, Kirchen, Politik und Wissenschaft aus sieben Ländern trafen sich Ende Oktober auf Initiative der Attac-AG ArbeitFairTeilen u.a. mit Unterstützung der Rosa-Luxemburg-Stiftung zu einer Tagung in Brüssel und gründeten ein informelles Netzwerk. Ziel der Tagung war und ist, eine gemeinsame Initiative zur Reduzierung der Arbeitszeit in Europa ins Leben zu rufen. Das ist auch gelungen. Es wurde beschlossen, im nächsten Jahr einen Workshop mit mehr beteiligten Organisationen aus noch mehr europäischen Ländern zu organisieren, um konkrete Verabredungen zu treffen.

Neue Arbeitszeitverkürzungen mehr als dringlich

Damit wurde in Brüssel der Grundstein gelegt für eine neue Forderung in der europäischen Bewegung, die für ein emanzipatorisches, soziales und ökologisches Europa kämpft: Weniger Arbeiten, damit alle arbeiten und besser leben können. Das Treffen fand in einer schwierigen Zeit statt, da Politik und Kapital eher auf Arbeitszeitverlängerung und maximale Flexibilisierung setzen. Angesichts von 30 Mio. Erwerbslosen in Europa, darunter viele junge Menschen, ist die Verkürzung der Arbeitszeit dringlich und spielt in der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Debatte in vielen europäischen Ländern eine zunehmende Rolle. Ursächlich hierfür sind die arbeits- und lebensweltlichen Veränderungen: die Produktivitätssteigerungen und der steigende Stress einerseits und die Ansprüche an gute Arbeit und sinnerfülltes Leben andererseits. Neben dem Lohn ist die Arbeitszeit die entscheidende Stellschraube in der Verteilungsfrage. Die Tatsache, dass der 8-Stunden-Tag in vielen Ländern vor 100 Jahren gesetzlich eingeführt, die 5 Tage-Woche vor ca. 50 Jahren tariflich durchgesetzt wurde, und seit dem nicht viel geschah, macht es mehr als notwendig, nun die nächsten großen Schritte in Richtung Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit zu gehen. Als Ziele werden die Überwindung der Erwerbslosigkeit, die Geschlechter- und Verteilungsgerechtigkeit, sowie der Klima- und Ressourcenschutz genannt.

Die Teilnehmenden haben verabredet, die Debatte intern und öffentlich fortzusetzen und alle Maßnahmen zu diskutieren, zu fördern und zu koordinieren, die dem Ziel nützen werden.

Viele Organisationen sind bereits aktiv für Arbeitszeitverkürzung

Der Deutsche Frauenrat fordert z. B. seit 10 Jahren die 30 Stunden-Woche. An den Internationalen Frauentagen 2014 und 2015 hat er gemeinsam mit dem Bundesforum Männer dazu aufgerufen, dass die Arbeitszeitverkürzung wieder auf die politische Agenda muss und wir eine neue „Norm“ einer 30 Stundenwoche brauchen, um alle Menschen im Erwerbsalter existenzsichernd beschäftigen zu können – ohne Arbeitsverdichtung und erhöhten Leistungsdruck. Auch die Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) hat bereits 2014 eine Arbeitszeitoffensive für eine 30-Stundenwoche bei vollem Lohn- und Personalausgleich beschlossen und fordert ein gesamtgesellschaftliches Projekt, in dem viele gesell-

schaftliche Akteure und die Zivilgesellschaft eingebunden werden. In vielen Einzelgewerkschaften gibt es auf Frauen-seite klare Beschlüsse für die 30-Stundenwoche, so bei IGM, Verdi und GEW. Allerdings tun sich die Gesamtorganisationen schwer mit der 30 Stundenwoche. Da stehen Forderungen um flexible und mobile Arbeit, Bezahlung von Überstunden, kürzere Arbeitszeit für besonders Belastete oder für besondere Lebenslagen auf der Tagesordnung.

Anders sind einige Gewerkschaften in anderen Ländern unterwegs. So z.B. die Österreichische Gewerkschaft GPA-dip – die mitgliederstärkste Gewerkschaft innerhalb des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB). Dort gibt es die Kampagne „kürzer Arbeiten – leichter Leben“, die die Verkürzung der Normalarbeitszeit beinhaltet oder die französische CGT, die zweitgrößte, sicher aber mächtigste und politisch einflussreichste Gewerkschaft der französischen Beschäftigten. Ihr Generalsekretär sieht als Antwort auf die digitale Revolution eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 32 Stunden als das Mindeste, „weniger wäre besser und würde helfen, diese Revolution zum Guten zu wenden.“

Europaweite Bewegung

Diese Initiativen und Kampagnen zusammenzuführen und zu koordinieren, dass eine europaweite Bewegung für kürzere Arbeitszeiten entsteht, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Wichtig ist auch, das wurde auch auf der Tagung diskutiert, dass Teilzeitkräfte, die gerne mehr arbeiten möchten, aber keine Angebote finden, entsprechend ihre Arbeitszeit erhöhen können und damit auch ein Ausgleich bzw. eine Annäherung der Arbeitszeiten der Voll- und Teilzeitbeschäftigten einhergeht.

Christa Hourani

Vertreterin der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken auf dem Brüsseler Treffen

Alle Details zur Konferenz findet Ihr in Kürze hier:

www.attac-netzwerk.de/ag-arbeitfairteilen/



Auszüge aus dem Beschluss der 20. IG Metall-Frauenkonferenz 2015 für kürzere Arbeitszeiten – Antrags-Nr. 14:

Die Delegierten der 20. Frauenkonferenz der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, eine offene und offensive Diskussion intern und in der Gesellschaft über Arbeitszeitverkürzung in Richtung der 30-Stundenwoche bei maximalem Lohn- und Personalausgleich zu führen und eine entsprechende tarifpolitische Forderung zu formulieren und durchzusetzen...Nicht mehr als 6 Stunden pro Tag bei maximalem Lohnausgleich und ohne Arbeitsverdichtung – das ist gute Arbeit, die zur Gesunderhaltung beiträgt und die Lebensqualität steigert. Die 30-Stundenwoche ist sowohl ein Beitrag zur Genderemanzipation als auch zur gerechteren Umverteilung von oben nach unten und angesichts der technologischen Entwicklungen dringlicher denn je. Mit kürzeren Arbeitszeiten haben auch mehr Menschen die Möglichkeit, die Gesellschaft demokratisch mitzugestalten. Mit dem technischen Fortschritt muss auch der soziale und demokratische Fortschritt einhergehen. Die Zeit ist reif für eine neue Bewegung für die 30-Stundenwoche.

Kongress: Erneuerung durch Streik III

Vom 30. September bis 2. Oktober versammelten sich in Frankfurt am Main rund 700 TeilnehmerInnen zur diesjährigen und bereits dritten Streik-Konferenz. Unter dem Motto „Gemeinsam gewinnen!“ ging es auf dem Bockenheimer Campus der Goethe-Universität Frankfurt vor allem darum, das Streikjahr 2015 auszuwerten, Erfahrungen auszutauschen, und voneinander zu lernen, aber auch neue innovative Strategien, Konfliktformen und Beteiligungsmöglichkeiten zu diskutieren. Organisiert wurde die Konferenz von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, unter Beteiligung von verschiedenen Gewerkschaftsgliederungen.

Ein viel diskutiertes Problem auf der Konferenz war der Vormarsch der AfD sowie die lauter werdende rechte Stimmung in der Gesellschaft. Wie kann damit in Gewerkschaftskreisen, im Betrieb oder im Sportverein umgegangen werden? Mit Standing Ovations begrüßt wurde zudem eine Delegation der seit einem Monat streikenden Angestellten des Leuchtmittelherstellers Zumtobel, die sich gegen die Zwangsschließung ihres Werkes in Usingen wehren. Thema in den Veranstaltungen war oftmals, wie



Gewerkschaften wieder durchsetzungsfähiger werden können. Nicht nur haben Streiks in Öffentlichkeit und Politik immer öfter ein negatives Image, hinzukommt, dass den Arbeitgebern meistens kaum noch wirtschaftlicher Schaden durch die Arbeitsniederlegung zugefügt werden kann. Das ist zuletzt eine Folge davon, dass viele Betroffene in den Belegschaften durch unterschiedliche Tarifverträge, zunehmende Prekarisierung oder atypische Beschäftigungsverhältnisse gegeneinander ausgespielt werden. Hier kommt der andere Aspekt zu tragen, der sich durch viele Vorträge der Konferenz zog und immer wieder als wichtiges und zentrales Mittel in Arbeitskämpfen betont wurde: die Solidarität der Beschäftigten untereinander.

Was an der Konferenz zu kurz kam, waren strategische Diskussionen im Plenum. Was ist in den nächsten Jahren notwendig, um die Gewerkschaften wieder zu kämpferischen Interessensvertretungen zu machen? Was sind zentrale Themen, die wir vorwärtreiben können?

Dokumentationsseite der Konferenz mit Fotos, Videos, Vorträge und Presseartikel unter:

www.rosalux.de/streikkonferenz

Betriebsrats-Mobbing und kein Ende? Konsequenter Widerstand leisten!

Am 15.10.16 hat zum dritten Mal in Mannheim die Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden, die mit mehr als 100 TeilnehmerInnen gut besucht war. Die Konferenz hat sich mit dem Problem des gezielten Mobbing von Betriebsräten als einem Bestandteil von Union Busting auseinandergesetzt. Es ist gelungen, mit dieser Konferenz recht viel Aufmerksamkeit für das Thema BR-Mobbing zu schaffen. So haben Presse, Rundfunk und Fernsehen sehr viel darüber berichtet. Dies verbessert die Möglichkeiten, die Gewerkschaften in die Pflicht zu nehmen, sich endlich in angemessener Weise um das Problem zu kümmern. Es wurde eine Entschließung verabschiedet:

Entschließung der 3. bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“

...Das BR-Mobbing ist in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Gewerkschaftsbekämpfung (des „Union Busting“). Immer mehr Firmenleitungen versuchen dadurch, eine Interessenvertretung von Beschäftigten und gewerkschaftlichen Einfluss in Betrieben entweder von vornherein zu verhindern oder - wenn bereits vorhanden - zu zerschlagen...Den Kampf gegen BR-Mobbing mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu organisieren, ist deshalb eine elementare Aufgabe der Gewerkschaften.

Wir freuen uns, dass im Oktober 2015 der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall mit dem Beschluss zum Kampf gegen BR-Mobbing einen wichtigen Schritt in diese Richtung gemacht hat. Wir freuen uns auch, dass es ähnliche Beschlüsse bei ver.di und entsprechende Überlegungen bei der IG BCE gibt.

Aber dies alles reicht bei weitem nicht aus. Es müssen wirksame Sofortmaßnahmen folgen!

Wir fordern daher unsere Gewerkschaften und den DGB auf, sich dafür einzusetzen:

- dass die Regierungen der Landes- und Bundesebene alle Fälle von BR-Mobbing dauerhaft erfassen, spezielle Schwerpunktstaatsanwaltschaften bilden und endlich ein wirksames Anti-Mobbing-Gesetz beschließen lassen ...

- dass die Anwaltskammern, diesen „Unrechtsanwälten“, die das Recht nicht pflegen, sondern missachten, die Zulassung zumindest für das Gebiet des Arbeitsrechts entziehen
- dass schnelle gewerkschaftliche Einsatzgruppen gebildet werden, die gewerkschaftsübergreifend die umfassende Abwehr von BR-Mobbing unterstützen und gemeinsam mit den KollegInnen vor Ort Widerstand organisieren.

Wir rufen alle von BR-Mobbing betroffenen KollegInnen auf: Wehrt Euch! Leistet Widerstand! Fordert die Öffentlichkeit, Eure Gewerkschaften, politische Organisationen und die regionalen Solidaritätskomitees zur Solidarität auf! Nur gemeinsam sind wir stark!

Weitere Infos sowie die vollständige Entschließung und Infos zum Buch unter:

www.gegen-br-mobbing.de

Was tun, wenn
der Chef mobbt?

Eine Anleitung für Beschäftigte,
die sich wehren wollen.



0221 - 99 76 72 43
info@work-watch.de
www.work-watch.de

Impressum:

Sekretariat :
Initiative zur Vernetzung der
Gewerkschaftslinken
Klaus Peter Löwen
Christa Hourani
Christiaan Boissevain
E-Mail: forum@gegawi.de
Redaktionsschluss:
9. Dezember 2016