

Vernetzungstreffen von hauptamtlichen IG MetallInnen: „Damit die Sonne wieder scheint“

Kurz vor Beginn der Tarifrunde 2017/2018 haben 25 Hauptamtliche der IG Metall zu einem Vernetzungstreffen für eine offensive Gewerkschaftspolitik Ende Oktober nach Kassel eingeladen. Ca. 100 Hauptamtliche sind gekommen, was zeigt, dass das Vernetzungsangebot einen wichtigen Nerv getroffen hat.

Die 2 Hauptpunkte waren die „Sieben Thesen für eine offensive Gewerkschaftspolitik“ und die strategischen Herausforderungen für die IG Metall. Die 7 Thesen sind in Arbeitsgruppen überarbeitet worden. Die Änderungen sollen einfließen. Sie sollen aber auch in stetigem Fluss sein und entsprechend ergänzt und verändert werden. Es wurde vereinbart, dass pro Jahr 2 Vernetzungstreffen stattfinden sollen. Das nächste Treffen ist im April 2018 geplant. Es steht für alle Interessierten in der IG Metall offen.

7-Thesenpapier fordert Veränderungen ein

In der Vorbemerkung des Thesenpapiers heißt es u.a.:

„Offensive Gewerkschaftspolitik nimmt den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit zum Ausgangspunkt. Bei allen Veränderungen innerhalb der Arbeitsgesellschaft müssen die Beschäftigten und die Erwerbslosen auch heute von ihrer Arbeitskraft leben und haben keine Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel... Offensive Gewerkschaftspolitik muss ein gesellschaftspolitisches Mandat für sich reklamieren und in der konkreten Politik umsetzen. Dies beinhaltet zum einen die öffentlichkeitswirksame Auseinandersetzung um Sozial- und Steuerpolitik; zum anderen auch in Zusammenarbeit mit DGB und anderen Gewerkschaften im Widerstand gegen kapitalistische Strukturen den Kampf um den Erhalt und den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur auf kommunaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Dazu gehört auch der Kampf um die Gleichstellung von Frauen, um Frieden sowie für sozial ökologischen Umbau, Demokratie und Selbstbestimmung.“

Bei These 6 zur Organisationspolitik geht es um die Stärkung der Vertrauensleitarbeit und die Mitgliederentwicklung, die nicht als Selbstzweck gesehen werden soll, sondern dem Ziel dient, die Interessen der Beschäftigten wirksamer durchzusetzen. „Erfolgreiche Mitgliederentwicklung steht im unmittelbaren Einklang mit einer offensiven und konfliktorientierten Ausrichtung der gewerkschaftlichen Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik.“ Die Bildungsarbeit soll stärker als bisher den Interessengegensatz zum Ausgangspunkt nehmen und gesellschaftspolitische Fragen in den Focus rücken.

In These 7 wird die Bündnispolitik umrissen. Gesellschaftliche Bewegungen sollen aufgegriffen werden und der DGB politisch und finanziell gestärkt werden, um gesellschafts- und sozialpolitische Aufgaben gemeinsam zu bewältigen. Der Schlussabsatz fasst die Aufgabe so zusammen: „Die IG Metall muss hierbei als eine der stärksten Gewerkschaften im



...damit die Sonne wieder scheint!

DGB und als außerparlamentarische Kraft wieder Sammelpunkt des gesellschaftlichen Widerstands werden und sich offensiv für eine Politik einsetzen, die die Interessen der Mehrheit der Menschen und nicht des Profits in den Mittelpunkt des politischen Handelns rückt.“

Sicher ist noch manches in den 7 Thesen verbesserungswürdig – da sind wir auch gespannt auf die Überarbeitung – aber es ist auf jeden Fall ein riesiger Fortschritt, dass es diese Vernetzung jetzt gibt und neuer Schwung und klare Ausrichtung an den Klasseninteressen in die IG Metall getragen werden. Auch die Stärkung der IG Metall als eine gesellschaftspolitische Kraft mit Gestaltungsmacht wird sicher neue Impulse bekommen.

Christa Hourani

Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

Weitere Infos unter:

<http://www.labournet.de/>

⇒ Politik

⇒ Gewerkschaften

⇒ Gewerkschaften in Deutschland

⇒ IG Metall (11.November / 7 Thesen....)

Arbeitszeit in Schweden: 6 Stunden am Tag sind genug

In Schweden gilt der Achtstundentag schon länger nicht mehr als der Weisheit letzter Schluss. Man hält auch nichts von einer „Flexibilisierung“, die die tägliche Arbeitszeit faktisch nur ausweiten würde. Allerdings haben die Skandinavier gute Erfahrungen mit dem Sechsstundentag bei gleichem Lohn gemacht.

Derzeit laufen überall in Schweden – vorwiegend in Krankenhäusern und im Sozialsektor – Versuche mit dem Sechsstundentag. So bis Ende vergangenen Jahres für 70 Beschäftigte eines kommunalen Altenheims in Göteborg. Der Krankenstand sank dort um ein Fünftel, während er in vergleichbaren Einrichtungen im gleichen Zeitraum um 10 Prozent anstieg. Die Angestellten beschrieben sich als zufriedener, ausgeruhter, weniger gestresst. Die AltenheimbewohnerInnen teilten diese Einschätzung: Sie fühlten sich besser versorgt, das Personal habe nun mehr Zeit für Aktivitäten im Freien – oder für ein Schwätzchen.

Tarifrunde Metall: Wohin geht der Weg?

Richtig schwer hat sich der Apparat der IG Metall getan, bis die Forderungen für die nächste Runde standen: Es soll nämlich nicht nur um mehr Geld gehen, sondern auch um kürzere Arbeitszeit.

Beschlossen wurde:

- 6 Prozent mehr Entgelt
- Arbeitszeiten, die zum Leben passen

Darunter ist zu verstehen, dass Beschäftigte zeitweilig auf eine 28-Stunden-Woche wechseln und dann auf ihr „Normalarbeitsverhältnis“ zurückkehren dürfen. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder unter 14 Jahren oder Pflegebedürftige zu betreuen, sollen einen Zuschuss von bis zu 200 Euro/Monat erhalten. SchichtarbeiterInnen und andere gesundheitlich besonders Belastete sollen bis 750,- Euro Zuschuss pro Jahr bekommen.

Allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist in der IG Metall, die einst die 35-Stundenwoche mit einem 6-wöchigen Streik durchgesetzt hat, ein Tabu geworden. Die Spitzen der Gewerkschaft und die Betriebsräte sind so in Standortdenken verhaftet und um die Position der deutschen Metallindustrie im internationalen Wettbewerb bemüht, dass sie diesen Gedanken gar nicht zulassen. Es kamen Forderungen auf wie „5 Tage zusätzlich frei für alle“ - eine Forderung, die auf jeden Fall mobilisierungsfähiger gewesen wäre, da dies alle gleich bekommen hätten, und nicht nur besondere Beschäftigtengruppen.

Warum ist der Vorstand diesen Weg gegangen?

Das ganze Vorgehen lässt darauf schließen, dass der Führung klar war, dass sie irgendwann an dem Thema Arbeitszeitverkürzung nicht mehr vorbei kommt. Die Verträge sind seit Jahren kündbar. Will sie Ruhe an dieser Front, muss sie sie jetzt neu aushandeln und dann mit langer Laufzeit die Manteltarife zumachen, die die Arbeitszeiten regeln. Dazu hat sie sich eine Forderung ausgedacht, die dem Kapital nicht wirklich weh tut - so sehr sie jetzt auch heulen. Auch das gehört zum Ritual einer Tarifrunde. Die Gefahr besteht, dass mit solch einem Vorgehen allgemeine Arbeitszeitverkürzungen für alle für lange Zeit nicht mehr eingefordert werden können, da der Manteltarif nicht kündbar ist. Ein Desaster, kommt doch mit der Digitalisierung und Industrie 4.0 eine Welle von Arbeitsplatzabbau auf uns zu. Nach unterschiedlichen Berechnungen sollen 40 bis 70 % aller Arbeitsplätze bedroht sein. Wollen wir einen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindern, wird dies nur über radikale Arbeitszeitverkürzungen möglich sein.

Ganz anders als die Arbeitszeitforderung wurde die Entgeltforderung sehr schnell durchgedrückt ohne viel Zeit zur Diskussion. Es ist jetzt schon zu befürchten, dass jeglicher „Erfolg“ bei der Arbeitszeit auf das Lohnergebnis angerechnet werden dürfte, das zugleich - wie zuletzt üblich - mit Laufzeit und mehreren Stufen so gestaltet werden dürfte, dass es kaum nachzurechnen geht.

Der Umbau von ver.di

Seit der Gründung von ver.di im Jahr 2002 gibt es Diskussionen über die Organisationsstruktur und eventueller Änderungen. Ein kompliziertes Geflecht aus Strukturen, Zuständigkeiten, Entscheidungsfindungen und Kompetenzen waren die Voraussetzungen der Gründung von ver.di.

Fanden sich doch hier so unterschiedliche Gewerkschaften wie HBV und DAG, IG Medien, dt. Postgewerkschaft (DPG) und die ÖTV zusammen, um die damals größte Gewerkschaft der westlichen Welt, mit über 3 Millionen Mitgliedern, zu bilden. Heraus kam eine sogenannte Matrix Struktur mit 13 Fachbereichen, die weitgehend autonom die Politik in ihren Bereichen bestimmen und eine 3 gliedrige Ebenen-

Im Osten für die 35



Ebenfalls mit aufnehmen musste der Vorstand die Forderung aus dem Osten, die 35-Stunden-Woche endlich wieder anzugehen. Dort werden noch immer 38 Stunden pro Woche gearbeitet. Hier spielte sich eine Schlacht in der Gewerkschaft ab, und das dürfte der größte Erfolg der Basis innerhalb der IG Metall seit dem von unten erzwungen Streik in der Tarifrunde 2003 sein.

Während in Mecklenburg-Vorpommern als Teil des Bezirks Küste sowie Sachsen-Anhalt im Verbund mit Niedersachsen und Thüringen als Teil des Bezirks Mitte der Apparat die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung unterdrücken konnte, gelang dies im Tarifgebiet Berlin-Brandenburg-Sachsen (BBS) nicht. Gegen den Willen des vom Vorstand eingesetzten Bezirksleiters fassten die dortigen Gremien die entsprechenden Beschlüsse. Wo immer sie die Gelegenheit hatten, bei der Bundesvertrauensleutekonferenz oder der Arbeitszeitkonferenz, ergriffen VertreterInnen aus BBS das Wort. Die Informationssperre des Vorstands – kein Wort in der „metall“-Zeitung, kein Wort in den Berichten der westdeutschen Bezirksleitungen an die Tarifkommissionen – konnte so durchbrochen werden.

Zwei Pfeile haben die Spitzen-BürokratInnen noch im Köcher, um den Kampf für diese Forderung zu unterlaufen:

- Ein schneller Abschluss: Die Laufzeit für die 38 Stunden in BBS endet ein halbes Jahr später als die Kündigungsfristen der Manteltarifverträge, die auch die Arbeitszeit regeln. Deren Kündigungsfristen hat die IG Metall jetzt gemeinsam mit Gesamtmetall noch harmonisiert – ausdrücklich ohne BBS. Ein schneller Abschluss ließe BBS allein im Regen stehen.
- Spaltung: Natürlich ist der Druck bei den Autoherstellern BMW, Porsche und VW höher als in anderen Betrieben im Osten. Jetzt lanciert der Vorstand eine „betriebliche Lösung“ bei der dortigen Arbeitszeit - und würde damit die Tarifeinheit zerstören, indem die kampfkraftigsten Belegschaften Verbesserungen erhalten und die anderen im Stich gelassen werden.

Beides gilt es zu verhindern. Die Tarifrunde 2018 birgt durchaus politische Sprengkraft vor dem Hintergrund einer neuen Regierung und des Kampfes um die 35-Stundenwoche im Osten. Können wir im Osten Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen, kann dies Ausstrahlen auf andere Branchen und andere Bundesländer und neuen Schwung bringen in eine Bewegung für allgemeine Arbeitszeitverkürzungen – hin zur 30-Stundenwoche bei vollem Entgelt- und Personalausgleich.

Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

Landesbezirken wie z. B. von Thüringen, Sachsen-Anhalt, Sachsen oder aber Rheinland-Pfalz und Saarland.

Im Sommer dieses Jahres speiste der Bundesvorstand ein Papier in ver.di ein, das die Zusammenlegung der 13 Fachbereiche auf nur noch 4 zum Ziel hat. Da gab es zunächst viel Zustimmung, zumal dieses Papier einstimmig im Bundesvorstand verabschiedet sein soll. Aber desto bekannter das Papier in den ehrenamtlichen Gremien wurde, desto mehr Kritik kam auf. Vor allem wurde kritisiert, dass eine inhaltliche Begründung für die Zusammenlegung von bestimmten Fachbereichen komplett fehlte und sich das Gefühl breit machte, dass solch ein Konstrukt wohl hauptsächlich zur Effizienzsteigerung verfasst wurde. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass solch ein Papier ausgerechnet in einer Phase lanciert wird, in der die Gewerkschaft in der Vorbereitung der Trennung von individueller und kollektiver Arbeit

steckt und die Zusammenlegung der Fachbereiche in dieser Zeit die Organisation überfordern würde. Es soll hierbei nicht bestritten werden, dass es im Einzelfall nicht sinnvoll ist, Fachbereiche zusammen zu legen, wie diejenigen, die hauptsächlich im Öffentlichen Dienst (ÖD) präsent sind. Aber dies müsste mit einer Debatte im ÖD verbunden werden, wieder zu gemeinsamen Tarifrunden zu kommen. Inzwischen hat die Diskussion so richtig Fahrt aufgenommen und es wurde viel Kritik geäußert. Da die Fachbereiche einer Fusion ihre Zustimmung geben müssen, bleibt abzuwarten, wie diese sich letzten Endes entscheiden. Die Kritik scheint beim Bundesvorstand angekommen zu sein. Plötzlich soll es sich nur um eine Diskussionsgrundlage handeln und Fachbereiche über 100.000 Mitglieder können auch weiterhin eigenständig bleiben.

Helmut Born, ver.di Linke Nordrhein-Westfalen

Mehr Personal für unsere Krankenhäuser: Personalmangel tötet

Was aus der Ferne fast wie ein Erfolg der Auseinandersetzungen aussieht, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als Fata Morgana: Der Pflegezuschlag, den der geschäftsführende Gesundheitsminister Gröhe im März diesen Jahres publikumswirksam verkünden ließ, war nichts anderes als der umbenannte Versorgungszuschlag, den es schon längst gab. Das Pflegeförderprogramm, das nur verlängert wurde, können viele Krankenhäuser kaum abrufen, da sie nicht die finanzielle Möglichkeit haben, in die geforderten 10% Vorleistung zu gehen. Außerdem waren die in Aussicht gestellten Gelder nicht so zweckgebunden, dass sie nicht auch für Aufgabenausweitung ausgegeben werden könnten. Bestenfalls hätten die fast 2000 Krankenhäuser der Bundesrepublik je 3 Stellen mehr bekommen. Wenn aber insgesamt 162 000 Beschäftigte in deutschen Krankenhäusern fehlen, ist dies ein Tropfen auf dem heißen Stein.

Die Milliarden für die Pflege, die in den Sondierungsgesprächen in Aussicht gestellt wurden, stehen ebenfalls wieder in Frage. Die Frage der Personalbemessung – entsprechend dem Bedarf der Patienten – hat Herr Gröhe an die Deutsche Krankenhausgesellschaft und die Krankenkassenverbände weitergereicht: Sie sollen bis Juni 2018 eine Personalbemessung für die sogenannten pflegesensitiven Bereiche entwickeln (welche Bereiche sind das nicht?!!) – falls das nicht bis dahin gelingt, wird eine Verordnung hierzu auf Bundesebene erlassen, die im Januar 2019 in Kraft treten soll. Damit ist der Bock zum Gärtner gemacht, weil niemand von den 3 Beteiligten an Mehrausgaben für die Krankenhäuser interessiert ist!

des Landes festschreiben lassen. Nach der Landtagswahl im Saarland haben sich CDU und SPD ein Schlupfloch in Form eines Gutachtens organisiert: Darin heißt es, die Landesregierung solle das Vorhaben vertagen und auf Bestimmungen durch die Bundesebene warten.

Ob in der Zwischenzeit wegen Personalausfall auf Station illegale Doppelschichten gefahren werden oder die Ruhezeiten durch Einspringen aus dem Frei zerstört werden, ob eine Pflegekraft in der Nacht über 2 Dutzend Patienten versorgen muss – die Nöte der Menschen sind wohl zweitrangig. An der Charité in Berlin wurde bereits ein Tarifvertrag zur Entlastung der Beschäftigten erstreikt, allerdings drückt sich die Klinikleitung nun um die Umsetzung. An der Uniklinik in Gießen/Marburg, eine privatisierte Uniklinik mit 1146 Betten, die zum Rhön-Konzern gehört, ist es gelungen, gerade mal 100 zusätzliche Kräfte tarifvertraglich in Aussicht zu stellen, vielleicht eine Kraft pro Station also. Ein erster Abschluss mit einem privaten Klinikkonzern zwar, aber ein Tropfen auf einen heißen Stein.

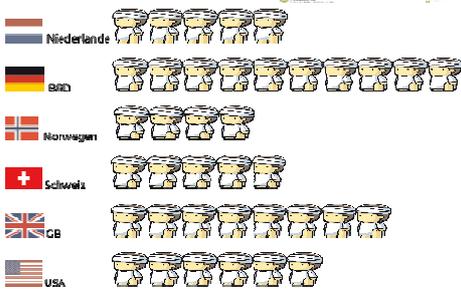
Es bleibt also nichts anderes übrig, als die Auseinandersetzung auszuweiten, zu intensivieren, die Folgen des Personalmangels immer wieder bewusst zu machen und mit Forderungen von potentiellen Patienten solidarisch zu begleiten.

Auch in Baden-Württemberg ist es der Gewerkschaft Ver.di inzwischen gelungen, für die 4 Unikliniken Termine für Tarifverhandlungen zur Entlastung des Personals auszumachen. Verhandlungsführer auf Arbeitgeberseite wird allerdings der gleiche sein wie in Gießen/Marburg. Damit es nicht zu dem gleichen kläglichen Abschluss kommt, muss der Druck erheblich gesteigert werden – z.B. durch Streiks und Demos. Solidaritätsadressen wären wirklich hilfreich und vor allem aber auch TeilnehmerInnen über die Beschäftigten hinaus. Denn Jede und Jeder kann betroffen werden.

Monika Münch, Bündnis Stuttgart „Mehr Personal für unsere Krankenhäuser“

162000 Arbeitskräfte fehlen in unseren Kliniken

**INTERNATIONALER VERGLEICH:
So viele Patienten muss eine Pflegekraft in der Tagesschicht versorgen ...**



PERSONALMANGEL TÖTET

Nur 1 Patientin mehr pro Pflegekraft (z.B. 7 statt 6) erhöht die Wahrscheinlichkeit für stationäre PatientInnen, Innerhalb der ersten 30 Tage nach Aufnahme im Krankenhaus zu sterben, um 7 Prozent (Aiken 2014).

Im Saarland hatte Gesundheitsministerin Bachmann (CDU) für die 21 Kliniken des Saarlandes bei entsprechenden Verhandlungen mit Verdi 1000 zusätzliche Pflegekräfte in Aussicht gestellt und wollte dies im Krankenhausbedarfsplan

Organisieren – Kämpfen – Gewinnen "Wir brauchen eine Bewegung von Störenfrieden"

Am 28./29. Oktober fand die erste OKG-Konferenz in Kassel mit ca. 70 TeilnehmerInnen statt. Sie diskutierten über Erfahrungen aus betrieblichen Kämpfen und Strategien für die Zukunft. „Von den Besten lernen, von euch lernen“, so eröffnete Violetta Bock die Tagung von ‚Organisieren – Kämpfen – Gewinnen‘ (OKG). Die Teilnehmenden kamen aus so unterschiedlichen Branchen wie der Pflege, dem Maschinenbau, der Stahlindustrie oder dem Versandhandel. Aus den Organisierungserfahrungen anderer zu lernen, gemeinsam über wirksame Mittel zu diskutieren, sich im Betrieb durchzusetzen, sich zu vernetzen und so für die kommenden Auseinandersetzungen stärker zu werden. „Von den Arbeitgebern werden Leute wie ihr oft Störenfriede genannt. Wir finden: Tragt den Namen mit Stolz. Wir brauchen eine Bewegung von Störenfrieden!“, so die Botschaft von Michael Heldt vom OKG Team.

Unsere Bewegung steht heute vor enormen Herausforderungen. Wir sehen uns zunehmend systematischen Angriffen der Arbeitgeber gegenüber. Unsere Gewerkschaften sind in der Defensive, ältere erfahrene Generationen kämpferischer Kolleginnen und Kollegen verlassen die Betriebe. Angesichts dessen wollen wir als OKG dazu beitragen alte und neue Störenfriede zu unterstützen, Räume zu schaffen, in denen von- und miteinander gelernt werden kann. So wollen wir dazu beitragen, dass ein Netzwerk der Solidarität und ein Meer der Unruhe entstehen.

Die nächste OKG-Konferenz wird erst wieder in zwei Jahre stattfinden. Diese Zeit möchten wir nutzen, um einen solchen Austausch für „die kleine praktische“ Arbeit im betrieblichen Alltag auch in kleineren, regionalen Runden zu organisieren. Wer gemeinsam mit uns bei sich vor Ort oder in der Region Workshops auf der Basis der Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin durchführen möchte, erreicht uns unter info@okg-mail.de

Weitere Infos unter: <http://www.organisieren-gewinnen.de/>



„Betriebsräte im Visier“- 4. bundesweite Konferenz fordert konsequente Bekämpfung von BR- Mobbing

Am Samstag, dem 14.10.2017, fand im Mannheimer Gewerkschaftshaus die 4. bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing & Co.“ statt. Über 100 TeilnehmerInnen hatten sich angemeldet. Anwesende Betriebsratsmitglieder berichteten über ihre schockierenden Erfahrungen, die eine weiter gewachsene Aggressivität der Kapitaleseite belegen. Mit „Verdachtskündigungen“, mit Bespitzelung und Zersetzung des Umfeldes wird gegen engagierte Betriebsräte vorgegangen. In der Folge kommt es bei Betroffenen zu existenzbedrohenden gesundheitlichen, finanziellen und familiären Problemen. Diese skandalösen Rechtsbrüche haben Unternehmensleitungen und ihre Helferhelfer in Anwaltskanzleien, Beratungsfirmen und Detekteien zu verantworten.

Klaus Stein, 1. Bevollmächtigter der IGM Mannheim, berichtete in seinem Grußwort von zunehmenden Angriffen auf Betriebsräte und gewerkschaftliche Organisation in der Region. Er betonte die Notwendigkeit konsequenter Gegenwehr.

Gerhard Klas von *work watch* Köln, forderte die Einzelgewerkschaften auf, Opfern von BR-Mobbing unbürokratisch und schnell finanzielle Notlagen-Unterstützung zu gewähren.

Susanne Kim und **Philipp Zysas** vom IGM -Vorstand in Frankfurt referierten zum Thema „Organisieren - eine Methode zur Verteidigung unserer Grundrechte im Betrieb gegen Angriffe auf Gewerkschaften?“. Sie betonten, dass die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften eine „wachsende Gefahr für Demokratie in Betrieb und Gesellschaft“ ist.

Dietrich Growe (Kanzlei Dr. Growe & Kollegen) setzte sich mit der Frage „§ 119 Betriebsverfassungsgesetz - kein Thema im Arbeitsrecht?“ auseinander. Seine Empfehlung lautete, „Konzernvorstände, Aufsichtsratsmitglieder, Eigentümer, Rechtsanwälte und führende Kanzleipartner in die strafrechtliche Verantwortung [zu] nehmen!“

Eine kleine Sensation war die **Vorstellung der ersten Bildergeschichte zu Betriebsrats-Mobbing** überhaupt. Eine Veröffentlichung ist geplant.

Peter Köster (IG BAU Mülheim, Essen, Oberhausen) skizzierte strategische Perspektiven für den Widerstand gegen BR-Mobbing durch Betroffene, Solidaritätskomitees und Gewerkschaften.

Die Tagung verabschiedete eine Entschließung, die vehement die „konsequente Bekämpfung von BR-Mobbing“ fordert. In einem Jahr, am **13. Oktober 2018**, soll die **5. Konferenz „Betriebsräte im Visier“** in Mannheim stattfinden.

Weitere Infos sowie die verabschiedete Entschließung unter:

<http://www.gegen-br-mobbing.de/>

GEGEN BR-MOBGING

Solidarität gegen Betriebsrats-Mobbing

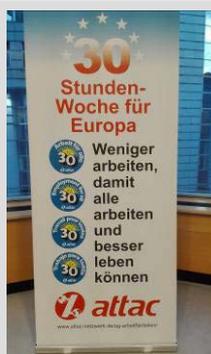
Arbeitstreffen des Europäischen Netzwerks für Arbeitszeitverkürzung 19./20.10.2017 in Brüssel

Das Netzwerk, das Menschen aus Gewerkschaften, sozialen Bewegungen wie attac, Wissenschaft und Politik, v.a. dem Europaparlament, aus inzwischen 9 europäischen Ländern umfasst, dient dem Austausch und der besseren Koordination der verschiedenen Organisationen und Initiativen in Europa, die Arbeitszeitverkürzung auf dem Programm haben. Das Treffen verlief sehr erfolgreich, u.a. mit der Information, dass der größte niederländische Gewerkschaftsbund FNV sich intensiv mit den Möglichkeiten der Umsetzung einer 32-Stundenwoche in den Niederlanden befassen wird.

Weitere Infos unter:

<http://www.arbeitszeitverkuerzung-jetzt.de/home.html>

<http://www.attac-netzwerk.de/ag-arbeitfairteilen/startseite/>



LabourNet Germany

Weitere Infos der Gewerkschaftslinken unter:
<http://www.labournet.de/gewlinke>

Impressum:

Sekretariat :

Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken

Klaus Peter Löwen, Christa Hourani, Christiaan Boissevain

E-Mail: forum@gegewi.de

Redaktionsschluss: 9. Dez. 2017