

1. Mai – unser Kampftag

Im Juli 1889 trafen sich rund 400 Delegierte sozialistischer Parteien und Gewerkschaften aus zahlreichen Ländern zu einem internationalen Kongress in Paris. Die Versammelten verabschiedeten eine Resolution, in der sie dazu aufriefen, „eine große internationale Manifestation zu organisieren, und zwar dergestalt, dass gleichzeitig in allen Städten an einem bestimmten Tage die Arbeiter an die öffentlichen Gewalten die Forderung richten, den Arbeitstag auf acht Stunden festzusetzen“. So wurde die Forderung nach dem 8-Stundentag zum Ausgangspunkt für den 1. Mai.

Erst in den 1960er Jahren gelang es, schrittweise den 8-Stundentag und die 5-Tage-Woche zu verwirklichen. Und erst in den 80/90er Jahren gelang es, allerdings nur in wenigen Branchen, schrittweise die 35-Stundenwoche einzuführen. Der Kampf um die 35 Stundenwoche in der Metall- und Druckindustrie im Frühjahr 1984 war der wohl wichtigste und auch einer der härtesten Arbeitskämpfe in unserer neueren Geschichte. Mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich reagierten die Gewerkschaften auf die steigende Massenarbeitslosigkeit und eine Welle der Rationalisierung infolge technischer Neuerungen. Danach gab es jahrzehntelang keine weiteren Fortschritte für kürzere Arbeitszeiten.

Viele KollegInnen sind durch die zunehmende Arbeitsverdichtung an Grenzen angekommen. Deshalb kommt wieder Fahrt in die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung. Doch anstatt, wie es lange Tradition in der Gewerkschaftsbewegung war, Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich zu fordern, werden von den Gewerkschaftsführungen der Kapitaleseite ohne Not Zugeständnisse gemacht. Es gibt keine kollektive Arbeitszeitverkürzung, bezahlen müssen die KollegInnen durch Verzicht auf Lohnerhöhung und der Personalausgleich steht auch in den Sternen.



Wer zahlt für die freien Tage?

Als erste Gewerkschaft setzte die EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) 2017 ein Wahlmodell durch, dass statt der erkämpften Lohnerhöhung auch 6 freie Tage genommen werden können. Immerhin, knapp 60 % haben die freien Tage gewählt. Im Dezember 2018 wurde das Wahlmodell noch einmal um eine zusätzliche Wahlmöglichkeit von 2,6 % mehr Lohn, einer Stunde Arbeitszeitverkürzung (AZV) oder sechs zusätzlichen freien Tagen erweitert. Ab 2021 können die Wahlmöglichkeiten kombiniert werden, so dass 2 Stunden Wochenarbeitszeitverkürzung oder 12 zusätzliche freie Tagen gewählt werden können. Aber für diese Jahre fallen dann die

Tariferhöhungen weg, so dass die AZV aus der eigenen Tasche bezahlt wird.

Auch die IG Metall ist 2018 auf diesen Zug aufgesprungen. Dort können Schichtarbeitende, Eltern mit Kindern unter 8 Jahren oder Pflegenden das vereinbarte tarifliche Zusatzentgelt von 27,5 % eines Monatsentgelts (die einzige tarifliche Erhöhung für 2019) in 8 freie Tage wandeln. Davon sind 6 Tage selbst bezahlt, 2 Tage zahlt die Kapitaleseite. Durch die Einschränkungen (Schicht, Kinder, Pflege), auch Teilzeitbeschäftigte haben kein Recht zu wandeln, werden es allerdings nur 6 % der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Anspruch nehmen. Somit ist dieses Ergebnis weit entfernt von einer notwendigen kollektiven AZV und einem Lohnausgleich. Im Organisationsbereich der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wurde im April 2018 erstmalig bei der Deutschen Post AG ein Wahlmodell vereinbart, bei dem die Beschäftigten ab 2019 zwischen 3 % mehr Entgelt oder einer Entlastungszeit von 60,27 Stunden im Jahr wählen können. Ab 2020 kommt eine zusätzliche Wahloption zwischen 2,1 % mehr Entgelt und 42,19 Stunden Entlastungszeit hinzu. Auch im Nahverkehr in Bayern hat ver.di eine entsprechende Wahloption vereinbart, bei der die Beschäftigten zwischen 2,5 % mehr Geld oder 5 freien Tagen wählen können, wobei für Beschäftigte im Schichtdienst die Wahlmöglichkeit noch um einen zusätzlichen freien Tag ergänzt wurde.

Viele Gewerkschaften sind mittlerweile auf diesen Zug der Wahloption Geld oder Zeit aufgesprungen. Einerseits zeigt dies, wie wichtig den Beschäftigten angesichts des Dauerstresses in allen Branchen kürzere Arbeitszeiten sind. Andererseits wird dies aus unseren Löhnen und nicht aus den Profiten bezahlt. Das ist ein falscher Weg. Arbeitszeitverkürzung für alle bei vollem Lohn und Personalausgleich ist angesichts der Rationalisierungsmöglichkeiten durch die zunehmende Digitalisierung dringend geboten.

Großangriff auf Arbeitszeit zurückweisen!

Der Bundesverband Druck und Medien (bvdmd) bläst in dieser Tarifrunde zu einem Frontalangriff auf den lang und hart erkämpften Manteltarifvertrag (MTV) der DruckerInnen – und damit auf die 35-Stundenwoche. Die Druckkapitalisten wollen u.a. eine unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit von 35 auf bis zu 40 Stunden pro Woche durchsetzen, aber auch Regelungen zur Maschinenbesetzung und diverse Zuschläge streichen. Dies ist nur einer der vielen Angriffe auf unsere Arbeitszeiten. Auch von der Politik gibt es Forderungen nach einer Verlängerung der Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden am Tag.

Nutzen wir den 1. Mai, um diese Angriffe gemeinsam zurückzuweisen. Erinnerung wir uns an die Tradition des 1. Mai: Den kollektiven Kampf um kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich für alle.

Tarifabschluss im öffentlichen Dienst der Länder: Licht und Schatten

Seit der Aufteilung des alten BAT bzw. MTL bei der Tarifrunde 2006 in den TV-L bzw. den TVÖD klaffen die Entgelte der Beschäftigten bei den Ländern und denen bei Bund und Kommunen tlw. bis zu 4,5 % auseinander. Unterschiedlich lange Laufzeiten verhindern seitdem ein gemeinsames konzertiertes Vorgehen und schwächen ver.di. Mit der Forderung einer Erhöhung der Entgelte um 6 %, mindestens aber 200 Euro, sowie 300 Euro mehr für die Pflegekräfte ist ver.di in die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder (außer Hessen) Ende 2018 gestartet. Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung bzw. sonstige Forderungen wie die kostenlose Bereitstellung eines Firmentickets durch die Arbeitgeber als ökologische Komponente konnten sich in der Organisation nicht durchsetzen bzw. wurden nicht flächendeckend diskutiert.

Der Abschluss im Wesentlichen

Nachdem die öffentlichen Arbeitgeber in den beiden ersten Verhandlungsrunden noch nicht mal einen Vorschlag unterbreiteten (was Schlimmes zu befürchten ließ), gab es nach mehrstündigen sowie ganztägigen Warnstreiks bei der 3. Verhandlungsrunde am 2.3.2019 doch eine Einigung. Diese sieht im Wesentlichen die Erhöhung der Entgelte in drei Stufen im Volumen um 8 % bei einer Laufzeit von 33 Monaten vor: Ab 1.1.2019 um 3,2 % (mindestens um 100 €), ab 1.1.2021 um 3,2 % (mind. um 90 €) und ab 1.1.2021 um 1,4 % (mind. um 50 €), was je nach Lesart bei Addition der prozentualen Beträge auch eine durchschnittliche Erhöhung von 2,6 % bzw. dynamisiert von 2,83 % (bezogen auf 12 Monate) bedeuten kann. Die Erhöhung im Gesamtvolumen beinhaltet eine Anhebung aller Entgeltgruppen in den 1. Stufen zu den o.g. Daten um 4,5 %, 4,3 % bzw. 1,8 %, um, so die Aussage, den öffentlichen Dienst für BerufsanfängerInnen attraktiver zu machen. Die sog. Garantiebeträge bei Aufstiegen in eine höhere Entgeltgruppe werden für die Laufzeit des Tarifvertrages auf 100 € (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 € (Entgeltgruppen 9-14) erhöht.

Auszubildende und PraktikantInnen

Sie erhalten zum 1.1.2019 und zum 1.1.2020 jeweils 50 € mehr. Sie erhalten außerdem einen Urlaubstag mehr und kommen somit, wie alle anderen, auch auf 30 Tage Jahresurlaub. Die Tarifeinigung beinhaltet zudem die Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b. Als hälftiger Ausgleich der Mehrkosten für die vereinbarten strukturellen Verbesserungen, so das Flugblatt zur Einigung, wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2019 bis 2022 festgeschrieben. Grundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung sind danach die Entgeltwerte aus dem Jahre 2018.

Bereich der Pflege

Für den Bereich der Pflege wurde zusätzlich eine dynamische Zulage von 120 € erreicht und die sog. Angleichungszulage für Lehrkräfte wird zum 1.1.2019 um 105 € erhöht. Vereinbart wurde außerdem die Aufnahme von Gesprächen nach Abschluss der Tarifrunde über die Weiterentwicklung der Entgeltordnung der Lehrkräfte sowie unmittelbar nach den Redaktionsverhandlungen die Aufnahme von Gesprächen zur „Sicherstellung einer differenzierten Eingruppierung anhand des zeitlichen Umfangs, in dem eine bestimmte Anforderung (z.B. Schwierigkeit, Verantwortung) innerhalb der auszuübenden Tätigkeit erfüllt sein muss (Hierarchisierung)“. Diese Forderung zur Definition des Arbeitsvorgangs nach § 12 TV-L hatten die Arbeitgeber im Verlauf der Verhandlungen erhoben. Die Aufnahme von Gesprächen wurde nach Abschluss der Tarifrunde 2019 auch für die Ausbildungsbedingungen von Studierenden in ausbildungsintegrierten Studiengängen vereinbart (duale Studiengänge).

Bewertung des Ergebnisses

ver.di spricht in allen Veröffentlichungen von „dem besten Ergebnis seit vielen Jahren“. Hervorgehoben wird vor allem die deutliche Anhebung der Stufe 1, die Vereinbarung von Mindestbeträgen als starke soziale Komponente (diese greifen 2019 bis zur Entgeltgruppe (EG) 8, 2020 bis zur EG 7, Stufe 2 und 2021 bis zur EG 11, Stufe 2) sowie die gesonderte Anhebung der Entgelte für die Pflegekräfte. Dies ist sicherlich richtig.

Richtig ist auch, dass das Tarifergebnis mit relativ geringem Aufwand und wenigen Warnstreiks erreicht wurde. Es spiegelt in seiner Höhe nicht den, bis auf einzelne Ausnahmen im Bereich der IT und Justiz, größtenteils schlecht organisierten Bereich der Landesbeschäftigten wieder. Der Teufel steckt wie immer im Detail. Wahr ist nämlich auch, dass die lange Laufzeit Streikkasse schonend ist und Frank Werneke als dem designierten Nachfolger von Frank Bsirske eine lange Einarbeitung in die schwierige Gemengelage der Tarifrunden im Öffentlichen Dienst erlaubt. Die lange Laufzeit führt auch dazu, dass die Beschäftigten „das Streiken“ verlernen. Sie birgt zudem die Gefahr, dass es einen Reallohnverlust gibt, wenn die Preissteigerung in den nächsten Jahren deutlich anzieht. Das Ergebnis wurde zudem mit einem Einfrieren der Jahressonderzahlung erkaufte. Für den Bereich der in der IT Beschäftigten wurde erst zum 1.1.2021 die analoge Anwendung der Entgeltregeln mit den Kommunen vereinbart. Wie die Arbeitgeber der Länder unter diesen Bedingungen qualifiziertes Personal für den IT-Bereich gewinnen wollen, bleibt ihr Geheimnis. Auch die weitere Aufspaltung der Beschäftigten nach unterschiedlicher Bezahlung für die Pflege, der IT und in anderen Dienststellen muss sehr kritisch gesehen werden. ver.di betreibt eine weitere Aufteilung der Tarifverträge.

Mit Misstrauen muss man zudem der Aufnahme von Gesprächen zur Änderungen der Bestimmungen bei den sog. Arbeitsvorgängen begegnen. Käme es hier zu Änderungen, würde dies eine Herabstufung um 1-2 EGs bedeuten. Solange es nur bei Gesprächen bleibt, ist es ja gut, aber wehe, diese münden in Verhandlungen! Bedenklich ist auch, dass es gelang, in Gesprächen mit den Landesregierungen für die Beamtinnen und Beamten durchweg eine Erhöhung der Gehälter um die o.g. Prozentpunkte zu erreichen. Für den Bereich der angestellten LehrerInnen gibt es aber immer noch keinen Tarifvertrag. Die Verbesserungen in einzelnen Bereichen wie Sozial- und Erziehungsdienst, Pflege u.a. werden von allen Beschäftigtengruppen bezahlt. Das kann so nicht gewollt sein!

Fazit: Wenn es ver.di nicht gelingt, durch einen höheren Organisationsgrad für mehr Kampfkraft zu sorgen und Entscheidungen im Wesentlichen weiter alleine durch die Bundestarifkommission und den Bundesvorstand getroffen werden, anstatt durch ständige Einbeziehung der betrieblichen Arbeitskampfleitungen vor Ort, wird sich an der strukturellen Schwäche und entsprechenden Abschlüssen nichts ändern.

Jürgen Senge, ver.di-Linke Nordrhein-Westfalen

Bericht über die Streikkonferenz in Braunschweig

Mit rund 800 TeilnehmerInnen war die vierte Streikkonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung die am besten besuchte. Erneut ist bemerkenswert, wie vielen junge KollegInnen da waren. Außerdem gab es eine bunte Mischung von Vertretern von Ver.di, IG Metall und anderen Einzelgewerkschaften des DGB. Die Streikkonferenz ist in der Mitte des DGBs angekommen - dies hat positive wie negative Seiten.

- Selbstverständlich positiv sind der gegenseitige Austausch über Erfahrungen und der Blick über den eigenen (gewerkschaftlichen) Tellerrand hinaus. So kann ein Verständnis wachsen, warum eine Gewerkschaft so, eine andere ganz anders auf bestimmte Probleme und Aufgaben reagiert.

- Negativ ist, dass es schwierig ist, kontroverse Themen zu platzieren. Durch die Teilnahme fast aller Einzelgewerkschaften ist es nicht leichter, den allgemeinen Anpassungskurs der Gewerkschaften überhaupt zur Diskussion zu stellen.

Der Verlauf der Konferenz machte deutlich, dass die im DGB "heißen" Fragen, wie z.B. der Kampf gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, für die Abschaffung jeglicher Leiharbeit sowie die Kündigung des DGB-Leiharbeitsvertrags oder die Frage der kollektiven Arbeitszeitverkürzung und die Abschaffung der Rente mit 67 nicht ins Visier genommen werden. Solche strategischen Fragen fanden sich leider nicht auf der Tagesordnung.

Spannend und bezeichnend war, dass die AG zum Thema Pflegenotstand mit ca. 130 TeilnehmerInnen die größte AG des Kongresses war. Auch das nachfolgende Branchentreffen "Gesundheitspolitik und Pflegenotstand" war mit rund 100 TeilnehmerInnen sehr gut besetzt. Es war spürbar, dass viele die strategische Bedeutung der

Auseinandersetzung gegen den Pflegenotstand erkennen. Auffallend war auch, dass fast ausschließlich über die betriebliche Ebene, also über Aktionen und Streiks für mehr Personal diskutiert wurde. Die Volksentscheide spielten in der Diskussion kaum eine Rolle, obwohl das Bewusstsein, dass die Streikbewegung auch mit einer politischen Kampagne begleitet werden muss, durchaus vorhanden ist.

Michael Quetting (verdi Sekretär Region Saar-Trier) trat in seiner Einführung zum Branchentreffen Gesundheit und Pflege dafür ein, alle bisherigen Personalaufstockungs-Tarifverträge gleichzeitig zu kündigen, um dann auch zeitgleich Streikmaßnahmen durchführen zu können, weil die Krankenhausleitungen überall versuchen, diese Abmachungen zu unterlaufen. Wenn die Position von M. Quetting tatsächlich dazu beitragen könnte, zu einer gemeinsamen und gleichzeitigen Streikfront zu kommen, wäre dies ein schöner Erfolg der Streikkonferenz.

Für uns Gewerkschaftslinker war es ein großer Erfolg, dass an unserem Treffen für eine Strategiekonferenz 2020 über 70 KollegInnen teilnahmen. Viele äußerten sich sehr positiv zu unserem Vorhaben und betonten, dass wir genau so eine Konferenz brauchen.

Chr. Boissevain, Münchner Gewerkschaftslinker

Strategiekonferenz 2020 Für eine kämpferische Gewerkschaftspolitik!

Der Bedarf nach ernsthaften Diskussionen über die Strategie der Gewerkschaften und zur tatsächlichen praktischen Zusammenarbeit ist groß. Das zeigte auch die Teilnahme von über 70 InteressentInnen an dem Treffen für eine Strategiekonferenz auf der 4. Streikkonferenz in Braunschweig. Wir – das sind VertreterInnen verschiedener Vernetzungsinitiativen in den Gewerkschaften – möchten deshalb anregen, dass aktive KollegInnen, die auch für einen kämpferischen Kurs in den Gewerkschaften eintreten, darüber beraten, wie sie gemeinsam an einem Strang ziehen können und sich für eine solche Ausrichtung der Gewerkschaften stark machen können. Es gibt viele gute Ansätze, aber um die Gewerkschaften insgesamt in diese Richtung zu bringen, ist es nötig, sich besser zu vernetzen und zu koordinieren. So könnten beispielsweise Vorschläge und Initiativen für Kämpfe und Kampagnen ausgearbeitet werden, gemeinsam Anträge eingebracht und Solidaritätsarbeit für Kämpfe verstärkt sowie weitere Absprachen organisiert werden. Für 2020 halten wir eine Strategiekonferenz für eine kämpferische Gewerkschaftspolitik für notwendig, die wir mit möglichst vielen Aktiven vorbereiten wollen.

Die einladenden Organisationen sind:

- Arbeitsausschuss der Gewerkschaftslinken und örtliche Foren
 - Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften
 - Münchner Gewerkschaftslinker
 - Forum gewerkschaftliche Gegenmacht Wiesbaden
 - Zukunftsforum Gewerkschaften Rhein-Neckar
 - Jour Fixe Gewerkschaftslinker Hamburg
 - Gewerkschaftsforum Dortmund
- Verdi-Linker NRW
- Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di
- Organisieren – Kämpfen – Gewinnen (OKG) Kassel
- TIE – Internationales Bildungswerk
- LabourNet Germany
- Redaktion Express
- Redaktion Yeni Hayat/Neues Leben
- Aktionskreis gegen Unternehmerwillkür (AKUWILL)
- BaSo Wuppertal
- Redaktion Herzblatt

Vorbereitungstreffen für Strategiekonferenz

**Samstag, 18. Mai 2019 um 11 Uhr
DidF-Vereinshaus, Rudolfstr. 13
Frankfurt/Main**

Vorschlag des Vorbereitungskreises für eine Tagesordnung:

- Welche Strategiekonferenz brauchen wir? (Selbstverständnis und Zielsetzung)
- Wie organisieren wir die Strategiekonferenz? (Struktur, Tagesordnung, Datum, Tagungsort, Finanzen, Mobilisierung)

Anmeldung, Kontakt und Infos an:

vernetzung.gewerkschaftslinker@gmail.com

Solidarität mit den brasilianischen Kolleginnen und Kollegen!

Im vorletzten Netzwerkinfo haben wir unsere Unterschriftensammlung veröffentlicht. Mittlerweile haben wir über 200 Unterschriften von gewerkschaftlichen und betrieblichen FunktionärInnen. Im Januar ging dieser Brief an die Vorstände von DGB, IG Metall und ver.di. Von Seiten des IG Metall-Vorstandes liegt uns jetzt ein Schreiben von Ende März vor, das sie an IG Metall-Betriebsräte deutscher Unternehmen mit Standorten in Brasilien verschickt haben.

Im Schreiben wird auf die Wahl des Rechtspopulisten Jair Bolsonaro Ende Oktober 2018 Bezug genommen. Es heißt dort: „Unsere brasilianischen Gewerkschaftskollegen befürchten nun, nicht nur institutionell unterdrückt, sondern auch Opfer fanatischer Sympatisanten Bolsonaros zu werden. Wir teilen die Befürchtung, nicht nur auf Grund der aggressiven Aussagen des Herrn Bolsonaros im Rahmen des Wahlkampfes. Indes unterstützen Wirtschaftsvertreter die Regierung von Präsident Bolsonaro, weil dieser die Stabilisierung der Lage und unternehmensfreundliche Reformen versprochen hat...Wir bitten euch darum, uns bei unserem Vorhaben, Schutz für die brasilianischen Gewerkschaftskollegen zu organisieren, zu unterstützen. Dafür wären folgende Maßnahmen hilfreich:

- Tragt das Thema in GBR-, KBR- und EBR-Sitzungen sowie in die Aufsichtsräte.
- Befragt die Unternehmensleitungen über ihre Haltung gegenüber den Gewerkschaften und der politischen Lage in den brasilianischen Standorten. Sendet das Signal an die Unternehmensleitung, dass ihr keine Verstöße in diesem Zusammenhang dulden werdet.
- Aktiviert den Austausch mit euren brasilianischen Kolleginnen und Kollegen. Sie sollen Euch auf dem Laufenden halten, ob ihre Arbeit verhindert wird bzw. sie in Bedrängnis kommen...“

Wir möchten uns bei allen bedanken, die die Unterschriftensammlung unterzeichnet haben. Damit konnten wir diese Reaktion der IG Metall erreichen. Wir hoffen auf eine erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen. Dies wäre eine gute Unterstützung für die brasilianischen GewerkschaftskollegInnen.

Den kompletten Text mit UnterzeichnerInnen gibt es hier:
<http://www.labournet.de/?p=141110>

Brasilianische Kollegen kämpfen gegen Rentenraub

Über Hunderttausend protestierten am 22. März in Warnstreiks und auf Brasiliens Straßen gegen den Rentenraub. Mit dabei auch die KollegInnen von Mercedes Benz in São Bernardo dos Campo. Die Änderung der Rentenberechnung nach Beitragszeiten und die Erhöhung des Rentenalters bedeutet für die Beschäftigten – und erst recht für die Nichtbeschäftigten – eine deutliche Verschlechterung: Die Gewerkschaften befürchten wegen den Änderungen eine massive Zunahme der Altersarmut. Im Gegenzug bekommen die privilegierten Rentenbezieher in Uniform und Roben eine kräftige Rentenerhöhung. Die rechte Regierung des Faschisten Jair Bolsonaro steht mächtig unter Druck. Der Protesttag hat gewirkt. Er wird lediglich ein Auftakt sein. In den Fabriken der Automobilhersteller Ford und Mercedes-Benz beschlossen die Arbeiter beim Warnstreik, sich an einem möglichen Generalstreik zu beteiligen.



Solidaritäts-Kampagne mit Bekleidungsarbeiterinnen in Bangladesch

Die Kampagne „No Victims For Fashion!“ bietet vom 22. April bis 4. Juni die Möglichkeit, verfolgte BekleidungsarbeiterInnen mit dem Kauf fair und genossenschaftlich genähter T-Shirts oder einem freien Betrag zu unterstützen.

Im Zuge der Forderungen nach einem höheren Mindestlohn läuft in Bangladesch derzeit die größte Repressionswelle seit 10 Jahren. Mehr als 11.000 ArbeiterInnen sind entlassen worden. Gegen mehr als 3.000 von ihnen – 69 waren zwischenzeitlich im Gefängnis – sind jetzt hanebüchene und willkürliche Verfahren anhängig.

Die Solidaritäts-Kampagne „No Victims For Fashion!“ will darauf aufmerksam machen, dass auch 6 Jahre nach Rana Plaza, dem größten und tödlichsten Fabrikeinsturz in der Geschichte der Bekleidungsindustrie, die Lebenssituation für die Näherinnen dort alles andere als ok ist. Hungerlöhne, Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung sind weiter an der Tagesordnung.



Weitere Infos unter:

<http://www.labournet.de/?p=147725>

Impressum: Sekretariat

Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
Klaus Peter Löwen, Christa Hourani, Christiana Boissevain

E-Mail: forum@gegewi.de

Redaktionsschluss: 27. April 2019