

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Mai 2006

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das neue Elterngeld kommt. Wenn eine berufstätige Frau künftig Mutter wird, zahlt ihr der Staat zwölf Monate lang bis zu 1.800 Euro. Wenn sich auch der Vater zu zwei Monaten Elternzeit durchringen kann, legt der Staat noch Geld für acht Wochen drauf.

Das hinter dem Elterngeld stehende Ziel der Förderung der Berufstätigkeit vor allem junger Mütter und der Erziehungskompetenz der Väter, ist grundsätzlich zu begrüßen. Ob das Elterngeld diese hehre Zielsetzung auch erreichen können wird, ist jedoch fraglich. Denn im Gegensatz zu dem alten Erziehungsgeld, das zwei Jahre lang gezahlt wurde, wird der neue Sockelbetrag von 300 Euro nur für maximal 14 Monate bewilligt. Wenn aber alle Eltern 14 Monate nach der Geburt wieder arbeiten sollen, muss auch eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder ab diesem Zeitpunkt sichergestellt werden. Entsprechende Betreuungsangebote für Kleinkinder auf einem qualitativ hohen Niveau, gibt es aber in großen Teilen Deutschlands nicht.

Ein weiterer Schritt zu mehr Familienfreundlichkeit in Deutschland muss es daher sein, bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, um Familien zu mehr Kindern zu ermutigen. Dies erfordert nicht nur eine größere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch bessere Betreuungsangebote für Kinder, sowie fein abgestimmte Netzwerke für Familien, sondern auch und vor allem ein Umdenken in Politik wie Unternehmen zu mehr Familienfreundlichkeit. Das neue Elterngeld-Modell kann nur ein erster Schritt für eine zukunftsgerichtete Familienförderung sein.



Matthias Strebl
 Bundesvorsitzender
 Matthias Strebl

Von der one-man-show zur one-woman-show ?

von Martin Stock, CGB-Bundesvorstandsmitglied

Dem ehemaligen Bundeskanzler Schröder hat man – wohl zurecht – oft vorgeworfen, er inszeniere sich selbst zu viel und seine Bundesregierung würde in die Statistenrolle gedrängt. Ja, es gab mal den einen oder den anderen Anlass, wo Innenminister Schily einen Auftritt hatte, oder Superminister Clement bei „Sabine Christiansen“ etwas sagen durfte. Aber letztlich reduzierte sich die öffentliche Wahrnehmung auf das „System Schröder“.

Ebenfalls zurecht kritisierte die damalige Opposition dieses Verhalten. Im Wahlkampf setzte die CDU/CSU zwar halbherzig, aber immerhin noch auf „Kompetenzteambildung“.

Nach der Bundestagswahl ging die Personalpolitik recht schnell, auch wenn Edmund Stoiber das ganze noch einmal etwas durcheinander brachte. Und heute?

Das selbe System – nur in schwarz? Zweifelsohne ist Angela Merkel nicht eine vordergründige Show-woman. Doch wer steht wirklich hinter ihr und viel wichtiger mit welchem Politikansatz. Der Blick in die Koalitionsvereinbarung oder die sog. 100 Tage-Bilanz bringt uns hier wahrlich nicht weiter. Denn es kommt immer erstens alles anders, als man zweitens denkt.

Der Aufschwung kommt, aber wo hat sich Wirtschaftsminister Glos versteckt? Der Spargel wächst und was blüht im Landwirtschaftsministerium? Gibt es aus dem Innenministerium neben den wegweisenden Aussagen zu Bundestrainer Klinsmann sonst noch etwas neues?

Selbst Vizkanzler Müntefering scheint in Ruhe und Gelassenheit erst mal abzuwarten, ob da etwas auf ihn zukommt, als dass er gestalterisch tätig wird.

Und Frau Merkel? Außenpolitisch scheint sie anerkannt, nach innen wirkt sie dominant, aber wo ist sie kreativ? Ist uns nicht eine neue Politik versprochen worden, eine kreative Politik, eine Politik, die neues Gemeinschaftsgefühl entstehen lässt?

Erinnern wir uns. Wir waren Deutschland und wir waren sogar Papst! Aber sind wir auch Bundesregierung? Oder bin nur ich Bundesregierung.

Wenn ich das Grundgesetz richtig verstanden habe, dann lässt die Richtlinienkompetenz der Bundeskanzlerin durchaus auch Teambildung zu.

War der Vorstoß von Frau von der Leyen ein erster Silberstreif am Horizont? Oder war es einfach ein Versuch, darüber hinweg zu täuschen, dass die wirklichen Probleme nicht angegangen werden sollen?

Deutschland braucht Entscheidungen ebenso, wie eine erklärende Politik. Dazu scheint die heutige Bundesregierung ebenso wenig im Stande zu sein, wie die alte. Die Menschen wurden bislang nicht mitgenommen. Es gibt keine Linie, sondern nur „Adhoc-Wahrheiten“, die präsentiert werden, nach dem Motto „Friss Vogel oder stirb“. So geht's zwar auch, aber wie lange?

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) feiert den 1. Mai in Herrenberg

„Christliche Grundwerte für eine soziale Politik“

Herrenberg – Gleich mehrere Anlässe gab es auf der zentralen Maikundgebung des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) in der Alten Turnhalle in Herrenberg zu feiern: das 50-jährige Jubiläum des CGM- Bezirksverbandes „Herrenberg-Böblingen“, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts und natürlich den 1. Mai selbst.

Paul Zechmeister begrüßte als Vorsitzender des Bezirkes mehrere hundert Gäste. Zechmeister stellte in seinen Eröffnungsworten fest, dass Politik und Gewerkschaft eines gemeinsam haben, „sie leben beide von der Vielfalt der Meinungen“.

Reinhardt Schiller, Bundesvorsitzender der Christlichen Gewerkschaft Metall, erinnerte in seiner Rede an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, dass die CGM eine tariffähige Gewerkschaft sei. Deshalb, so Schiller, „ist der 1. Mai heute ein doppelter Feiertag, da wir uns jetzt endlich auf das Wesentliche konzentrieren können, unsere Arbeit. Dass diese erfolgreich ist, betonte Schiller, könne man am Ergebnis der diesjährigen IG-Metall Tarifrunde sehen, da die Inhalte mit dem CGM- Tarifwerk Phoenix vergleichbar seien, dieser Abschluss aber bereits zum 1. Januar in Kraft treten konnte.“



Bild: Matthias Strebl

Matthias Strebl, Bundesvorsitzender des CGB, betonte in seiner Rede zum 1. Mai, welche Punkte die Christlichen Gewerkschaften in Zukunft vorgeben sollten. „Die Menschen verspüren eine tiefe Sehnsucht nach Orientierung und christlichen Sozialwerten“, so Strebl. „Der Mensch ist das Maß der Dinge und nicht das Kapital“, strich Strebl hervor, „und deshalb darf es auch keine weitere Lockerung des Kündigungsschutzes geben.“ Strebl erinnerte in seiner Rede auch an die verfehlte Politik der rot-grünen Regierung in den letzten sieben Jahren. Der Bundesvorsitzende des CGB sprach sich auch gegen die neuerdings wieder erstarkte „neoliberale Irrlehre“ aus. „Wer dem Zeitgeist hinterher rennt, ist schnell Witwer“, so Strebl. Man müsse Überholtes durch Neues ersetzen, Bewährtes aber erhalten, betonte Strebl in Voraussicht auf die Lösung der anstehenden Probleme. Deshalb war auch sein Appell an die Bundesregierung:

„Macht Politik für die Arbeitnehmer“.



Bild: Abschlussfoto

Danach wurden einige Mitglieder des Bezirksverbandes von Paul Zechmeister, darunter der Gründer des Bezirkes, Karl Vecsey, für Ihre jahrelange Treue und ihr Engagement erstmals mit der neuen Karl Vecsey - Medaille geehrt.

Nach dem „offiziellen Teil“ der Veranstaltung wurden die zahlreichen Gäste noch mit Musik- und Tanzeinlagen sowie einer Verlosung unterhalten.

Quelle: CGM Stuttgart

GÖD stellt stellv. Aufsichtsratsvorsitzenden bei der Flughafen München GmbH

Der Arbeitnehmervertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) im Aufsichtsrat der Flughafen München GmbH (FMG), Thomas Bihler, ist zum stellvertretenden Vorsitzenden dieses Gremiums gewählt worden. In dieser Funktion vertritt der 44-jährige Landsberger künftig Bayerns Innenminister Prof. Dr. Kurt Falthäuser. Es ist das erste Mal in der Nachkriegsgeschichte der GÖD, dass sie eine derartige Position bestellt. Bihler ist seit 1992 in der FMG beschäftigt und als Leiter Zugangskontrolle mitverantwortlich für den Sicherheitsbereich des Münchner Flughafens. Er gehört dem Aufsichtsrat der FMG seit 1999 an.

„Das Votum des 16-köpfigen Gremiums habe ich mit großer Freude zur Kenntnis genommen,“ sagte Bihler nach der Sitzung. „Für mich ist dies eine Anerkennung und Herausforderung zugleich. Der Flughafen München ist der am schnellsten wachsende Flughafen in Deutschland. In meiner neuen Funktion werde ich mich dafür einsetzen, dass hier auch in Zukunft sichere Arbeitsplätze geschaffen werden und gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmer gewahrt bleiben.“ Und weiter: „Als GÖD-Vertreter bin ich an einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern interessiert. Das Austragen von Klassenkämpfen überlasse ich gerne anderen.“

Der CGB gratuliert Koll. Bihler zu seiner neuen Aufgabe und wünscht ihm viel Erfolg in den kommenden vier Jahren.

Quelle: GÖD Bayern

Erfolg bei den Betriebsratswahlen

Auch bei den diesjährigen Betriebsratswahlen erfahren die Kandidaten und Kandidatinnen der Christlichen Gewerkschaften einen großen Vertrauensbeweis. In zahlreichen CGB Mitgliedsgewerkschaften konnten CGB Betriebsratslisten deutlich zulegen.

Herausragende Erfolge hatte die Christliche Gewerkschaft Metall zu verbuchen. Obwohl der Wahlkampf nicht selten mit den „härtesten Bandagen“ geführt wird, konnten die teilweise überragenden Ergebnisse aus dem Wahljahr 2002 noch gesteigert werden.

So gelang es, bei Gillet in Edenkoben erneut die absolute Mehrheit und damit den Vorsitz zu erringen. Bei der MTU in Friedrichshafen sind nun 7 statt bisher 6 CGM Betriebsräte aktiv. Bei ZF Sachs in Schweinfurt gelang es von 5 (1998) auf 7 (2002) und nun auf 8 Mandate zu erhöhen. Audi in Ingolstadt und in Neckarsulm zeigen beachtliche Ergebniszuwächse. Einzig in den VW Standorten mussten zum Teil erhebliche Einbußen hingenommen werden, welche jedoch auch auf interne Vorgänge zurück zu führen sind. In den Daimler Chrysler Standorten konnten sich die CGM Kandidaten behaupten, trotz inzwischen „inflationärer Tendenzen“ hinsichtlich der Anzahl von Kandidatenlisten.

Herausragende Erfolge konnte auch der Deutscher Handels und Industrieangestelltenverband (DHV) bei den noch bis zum 31. Mai laufenden Betriebsratswahlen erzielen: Die je 9 Mitglieder umfassenden Betriebsräte des Klinikdienstleisters der BDK/KKD Duisburg und des der Metro-Gruppe zugehörigen MGL Lager Unna setzen sich vollständig aus DHV-Mitgliedern zusammen. Beim REWE Lager Köln Langel gingen 8 von 9 Mandate an den DHV. Beim Schlecker Bezirk Trier/Saarburg sind 4 von 5 Betriebsratsmitglieder im DHV organisiert. Auch im Handel konnten weitere Erfolge erzielt werden: Beim Metro Markt Düsseldorf konnte der DHV 8 der 11 Mandate erringen. Beim Metro Markt Harburg gingen 5 von 9 Mandaten an den DHV. Erstmals trat der DHV mit einer Liste bei der INI-Klinik Hannover und beim Kaufhof Lager Köln Porz an. Bei INI Hannover konnten 4 von 7 Mandate, beim Kaufhof Porz 6 von insgesamt 11 Mandaten errungen werden.

Die Betriebsratswahlen in den Bereichen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen sind in vielen Bereichen noch nicht abgeschlossen. Herausragende Ergebnisse werden in einer der nächsten Ausgabe veröffentlicht. Einige Teilergebnisse liegen aber schon vor. So konnte eine bei der Flughafen München GmbH eingereichte Liste 7 Sitze erreichen. Bei den Stadtwerken München, Fachbereich Verkehr hat die GÖD-Liste mit dem zweitbesten Stimmergebnis 3 Sitze erreicht. Im Fachbereich Versorgung ist die GÖD mit einem Sitz im Betriebsrat vertreten. Bei der N-Ergie, dem Versorgungsbetrieb der Stadt Nürnberg konnte sich die GÖD ebenfalls behaupten. Bei der Sicherheitsgesellschaft am Flughafen München konnten die Kollegen mit der Liste "Pro SGM", 2 Sitze erreichen. In einem Thüringer Bewachungsunternehmen ist die GÖD mit 3 Mandaten vertreten. Auch in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt können bereits positive Tendenzen festgestellt werden.

Auch die CGPT konnte ganz entscheidend punkten. So erhielt die CGPT bei T Systems von abgegebenen 456 Stimmen ganze 108 Stimmen. Damit erreichte die CGPT einen Anteil von 23,7 Prozent der abgegebenen Stimmen, klare 15 Prozent mehr als bei den vorangegangenen Betriebsratswahlen. In dem neu gewählten Betriebsrat erhält die CGPT somit 3 Sitze. Viele Betriebsräte bei Post und Telekom werden aber erst in diesen Tagen gewählt.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass CGB Gewerkschafter nach wie vor gefragte Partner im Betriebsrat sind. Mit neuem Vertrauen ausgestattet, werden unsere Mandatsträger die nächsten vier Jahre beweisen, dass das in sie gesetzte Vertrauen zu erfüllen ist und sie die betrieblichen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meistern werden.

Schicht- und Dienstplanänderungen unterliegen der Mitbestimmung

Immer wieder kommt es in Betrieben zu Komplikationen beim Thema Dienstplan/ Schichtplan. Es ist völlig klar, dass diese Pläne natürlich bedingt durch die verschiedensten Gründe Veränderungen erfahren müssen. Dabei werden oft Mitbestimmungsrechte verletzt.

Zur Konkretisierung im Umgang mit diesem Problem hat nun das niedersächsische Landesarbeitsgericht eine Entscheidung mit weitreichenden Folgen herbeigeführt. Besonders wenn durch die Veränderung von Dienst- und Schichtplänen Nachteile für den Beschäftigten entstehen (z. B. durch Wegfall von Zulagen usw.), kann der Arbeitnehmer in Folge der nicht erfolgten Beteiligung des Betriebsrates den Ausgleich aus solchen vom Arbeitgeber veranlassten Maßnahmen verlangen.

Im Schichtplan eines Betriebs waren Beginn und Ende der Schichten, Pausen und die jeweilige Belegschaft festgelegt. Der Arbeitgeber fühlte sich daran nicht gebunden. Er berief sich auf sein Weisungsrecht und nahm einen Arbeitnehmer für einen Tag ganz, sowie für einzelne Stunden aus dem Schichtplan heraus. Am Ende war dessen Arbeitszeitkonto ziemlich gerupft. Der Arbeitnehmer ließ sich die magere Lohntüte nicht gefallen und zog vor das Arbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen belehrte den Arbeitgeber darüber, dass er einen Schichtplan nur mit Zustimmung des Betriebsrats verändern darf (16 Sa 13 30 104). Das Recht des Betriebsrats auf Mitbestimmung umfasse nicht nur die Frage, ob im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werde. Er habe auch bei den Schichtzeiten und bei der Auswahl der Mitarbeiter für die Schichtarbeit ein Wort mitzureden. Weil der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht ignorierte, muss er nun den Arbeitnehmer so bezahlen, als ob dieser im roulierenden Schichtsystem voll gearbeitet hätte.

Quelle: arbeitnehmer Heft 2/2006

Termine * Termine * Termine

24.05. – 28.05.2006	96. Deutscher Katholikentag in Saarbrücken
09. – 11. Juni 2006	Seminar des AzK (Minijobs, Midijobs, Mindestlohn, Kombilohn) in Königswinter
14. – 18. Juni 2006	110. Bundeshaupt-versammlung des VkdL in Schmochtitz
27.09. –30.09.2006	ADM Bundesverbandstag in Hameln
27.10.-29.10.2006	DHV-Verbandstag in Saarlouis

Zur Frage, ob Mindestlöhne in der Branche der Zeitarbeit möglich sind.

Die Achtung unserer Verfassung und damit des Grundprinzips der Koalitionsfreiheit ist oberstes Gebot. Nach Art. 9 Abs. 3 GG kann keine gesetzliche Regelung von Erfolg sein, die dieses Grundprinzip verletzt: Es ist die Regel, dass frei gebildete Koalitionen diesem Verfassungsauftrag gerecht werden. Erst wenn dieses Grundprinzip scheitert, ist gesetzliches Handeln geboten.

Im Falle der Entscheidung zur Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) hat das Bundesarbeitsgericht angekündigt, hierzu neue Maßstäbe zu setzen. Laut BAG vom 28. März 2006 liegt ein Gefälligkeitstarifvertrag erst vor, wenn ein Missbrauch des Tarifvertragsgesetzes eindeutig nachgewiesen wird. Fehlt die Gegnerfreiheit einer frei gebildeten Koalition, kann von einer Gefälligkeit die Rede sein. Die Gefälligkeit kann sowohl von der Arbeitnehmer-, als auch von der Arbeitgeberkoalition erfolgen.

Wenn diese Grundprinzipien anerkannt werden, hat dies insbesondere für die Zeitarbeit weitreichende Konsequenzen. Dort haben sich verschiedene konkurrierende Koalitionen gebildet, sowohl auf der Seite der Gewerkschaften, als auch arbeitgeberseitig. § 9 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet diese Koalitionen zum Erfolg. Kommt es zu keinem Tarifabschluss, so ist der Arbeitgeber gezwungen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Entleiherbetrieb anzuwenden, es gilt das Prinzip von equal pay und equal treatment. Das Gesetz folgt logisch Art. 9 Abs. 3 GG.

Die Zeitarbeit hat eine kurze tarifpolitische Tradition. Deshalb haben sich vereinzelt Verwerfungen ergeben, die heute schrittweise zurückgedrängt werden. Dieser Aufgabe hat sich die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) seit 2004 verschrieben. Sie hat dabei bemerkenswerte Erfolge erzielt, auch wenn noch ein Stück des Weges zurückzulegen ist.

Allenfalls über das Entsendegesetz besteht eine Möglichkeit, einen gesetzlichen Mindestlohn für die Zeitarbeit einzuführen. Die CGZP hält dieses Ziel jedoch nicht für wünschenswert.

Für einen Mindestlohn sind zahlreiche Voraussetzungen zu erfüllen. Erstens ist das Entsendegesetz zu ändern und zweitens ist ein Mindestlohntarifvertrag mit allen bestehenden Koalitionen für die Zeitarbeit auszuhandeln. Erst dann entspräche dieses Verfahren dem des Bauhauptgewerbes.

Sollte ein derartiger Tarifvertrag nicht zustande kommen, kann das Entsendegesetz keine Anwendung finden. Im Gegensatz zu anderen Branchen würden in diesem Fall bestehende tarifvertragliche Regelungen durch Tarifverträge abgelöst, die von einer konkurrierenden Koalition geschlossen worden sind. Es müsste angenommen werden, dass ein Gefälligkeitstarifvertrag vorliegt, folgt man der Argumentation des Bundesarbeitsgerichtes. Nur welche Koalition folgt in diesem Falle der Gefälligkeit?

Es gibt keine Erkenntnisse über die jeweilige Reichweite der Tarifverträge in der Zeitarbeit. Das beweist eine Antwort des parlamentarischen Staatssekretärs im Bundesarbeitsministerium, Gerd Andres vom 14. Februar 2006. Kann das Ministerium die notwendigen Kriterien zum Verbreitungsgrad eines Mindestlohntarifvertrages überhaupt prüfen?

Schließlich ist das „öffentliche Interesse“ festzustellen, damit ein Mindestlohntarifvertrag mit Hilfe des Arbeitnehmerentsendegesetzes zu einem gesetzlichen Mindestlohn wird. So

werden alle Beschäftigten und Unternehmen erfasst, die ansonsten keiner Tarifbindung unterliegen. Wie soll dieses öffentliche Interesse aber zweifellos festgestellt werden, wenn das AÜG umgekehrt für jedes Zeitarbeitsunternehmen und jeden Arbeitnehmer in diesem Unternehmen eine zwingende Tarifbindung oder equal pay vorsieht? Es kann dieses „öffentliche Interesse“ demnach nicht festgestellt werden. Damit fehlt aber in jedem Fall dieses Kriterium, um eine Mindestlohnverordnung zu erlassen.

Jede Koalition hat eine eigene Verantwortung für ihre Tarifarbeit. Einige Koalitionen sind in der Vergangenheit dieser Verantwortung nicht gerecht geworden. Kann sich aber die Politik für Fehler in die Haftung nehmen lassen, die frei gebildete Koalitionen in ihrer Tarifarbeit gemacht haben? Kann die Politik einem Tarifabschluss folgen, der eine Lohnerhöhung zum 1. Januar 2007 von 24.- Euro monatlich davon abhängig macht, damit sie einem Partikularinteresse eines Verbandes nachgibt? Ist dieser Arbeitgeberverband überhaupt tariffähig, oder hat er nicht das TVG mit diesem Abschluss missbraucht, weil er Entgelterhöhungen von Gesetzesänderungen abhängig macht, also von spekulativen Rechtsgrundlagen?

Die Politik könnte allenfalls dann handeln, wenn sie davon überzeugt ist, dass ungerechte Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit herrschen. Erstens unterstellt sie damit die Gefälligkeit beim Abschluss von Tarifverträgen und zweitens vertraut sie ihren eigenen Kontrollmechanismen nicht. Schließlich hat der Gesetzgeber im AÜG die Bundesagentur für Arbeit beauftragt, Missbrauch in der Zeitarbeit zu ahnden, bis hin zum Entzug der AÜG-Lizenz. Dies ist bislang nicht aufgrund der Anwendung eines Tarifvertrages geschehen.

Es bestehen demnach ausreichend Sanktionsmöglichkeiten. Auch die Rechtsprechung kann helfen. Sollte ein Unternehmen Lohndumping betreiben, so kann die Sozialgerichtsbarkeit überprüfen, ob dieses Unternehmen nicht sittenwidrig handelt. Erste Sozialgerichtsurteile diskutieren genau diesen Fall. Eine abschließende Rechtsprechung liegt bislang nicht vor.

Wenn die Politik dennoch glaubt, handeln zu müssen und einen Mindestlohn für die Zeitarbeit unter Missachtung des o.g. Weges festzulegen, dann beschließt sie ein Verbotsgesetz, welches Art 9 Abs. 3 beugt. Sie erklärt damit, dass frei gebildete Koalitionen nur das zu erfüllen haben, was der Politik gefällt. Die Politik setzt damit Maßstäbe für Tarifverträgen. Es erfolgt eine Inhaltskontrolle durch staatliche Institutionen. Die Reform des BGB im Jahre 2003 hat genau das jedoch ausdrücklich abgelehnt.

Mindestlöhne in der Zeitarbeit können deshalb auch in Zukunft keinen Erfolg haben. Die Realitäten stehen dem entgegen.

Impressum

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin

Tel.: 030 / 210 217 – 30

Fax.: 030 / 210 217 – 40

E-Mail: cgb.bund@cgb.info

Internet: www.cgb.info

ViSdP: Gunter Smits

Redaktion: Martin Stock, Anne Kiesow

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands