



03 150.000 Stellen sollen
2026 verloren gehen!

05 Angriffe auf den
Acht-Stunden-Tag

06 Kasernen statt Kitas,
Panzer statt Autos?

Bis zu 13 Stunden arbeiten pro Tag – das fordern die Unternehmerverbände und die Regierung ist willig, es umzusetzen. Sie wollen den 8-Stunden-Tag, den sich die Arbeiterbewegung in Deutschland vor 100 Jahren erkämpft hat, abschaffen. Aber nicht nur das – auch die Diskussionen um die Abschaffung von Feiertagen, die Einschränkung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und des Renteneintrittsalters sind Teil der Angriffe auf unsere Rechte. Die Diskussion um „Lifestyle-Teilzeit“ ist ein Schlag ins Gesicht, vor allem für Frauen, die neben der Arbeit noch einen Großteil der Hausarbeit schmeißen. Wir müssen am ersten Mai auf die Straße gehen, um uns dagegen zu verteidigen und als Arbeiterklasse einen Widerstand dagegen organisieren, denn niemand anderes wird das für uns tun.

Unsere Rechte verteidigen!

Es geht allerdings nicht nur um unsere Arbeitszeit, sondern auch unseren Lohn. Während das reichste 1% in Deutschland über zwei Drittel des Vermögens in Deutschland besitzt, steigt die Armut immer weiter an. Seit Jahren erleben wir, wie unsere Reallöhne sinken und nur in wenigen Tarifrunden können Lohnerhöhungen erreicht werden, die nicht hinter der Inflation zurückbleiben. Die seit kurzem wieder rasant steigenden Sprit- und Lebensmittelpreise belasten uns zusätzlich. Die Interessen der Chefs stehen unseren entgegen. Um ihre Profite zu stabilisieren oder zu steigern, sollen wir verzichten und stillhalten, obwohl tausende Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren. Dem Druck der Arbeitgeber, die eine Nullrunde nach der anderen fordern, müssen wir mit Zusammenhalt, starker gewerkschaftlicher Organisation und kämpferischen Forderungen begegnen. Dazu müssen wir auch all denen etwas entgegensetzen, die uns spalten wollen – ob rechte Listen bei den Betriebsratswahlen oder die AfD, die sich als Stimme der Arbeiter präsentiert, aber gleichzeitig mit dem Finger auf unsere Kollegen zeigt und mit den Unternehmern auf Kuschelkurs gehen. Wir gehen am ersten Mai auf die Straße, um ein klares Signal zu senden: Wir nehmen diese Angriffe nicht einfach hin! Wir leisten Widerstand! Gemeinsam können wir diese Angriffe abwehren!

Nicht unser Krieg!

Während für Krankenhäuser, Kitas und Pflege kein Geld da ist, haben sie es in Massen für Aufrüstung und Krieg. Hunderte Milliarden sollen jährlich fürs Militär ausgegeben werden, während das Gesundheits-, Bildungs- und Sozialsystem immer weiter zerfällt. Es wird immer schwieriger einen Arzttermin, Kitaplatz oder eine bezahlbare Wohnung zu finden. Aber nicht nur dadurch schadet uns die Aufrüstung. Sie ist Teil der Kriegsvorbereitung in Deutschland. Schon jetzt beteiligt sich Deutschland an Kriegen auf der ganzen Welt. Es werden Waffen in die Ukraine und nach Israel geschickt und der Krieg der USA und Israels gegen den Iran logistisch unterstützt. In all diesen Kriegen geht es um wirtschaftliche Interessen, um Ressourcen, Handelsrouten und Märkte.

> Seite 2



„Azubiwarnstreik Bayern“ von IGMetall Jugend Regensburg. CC BY-NC-SA 2.0

**GEGEN KRIEG UND SOZIALABBAU -
FÜR SOLIDARITÄT UND WIDERSTAND**

**AUF DIE
STRASSEN
AM 1. MAI!**

ÜBER DIE ZEITUNG

Dies ist eine Sondernummer unserer Zeitung Arbeit Zukunft. Wir denken, dass es Zeitungen und Journalismus braucht, die objektiv, aber immer auf der Seite der Arbeiterklasse und der breiten Bevölkerung berichten und aufklären. Oder wer wird sonst klar aussprechen, dass die Spritpreise nicht wegen der Knappheit, sondern wegen Spekulation an der Börse steigen? Wer wird aussprechen, wenn ein Genozid passiert, der in der deutschen Politik verschwiegen wird? Wer wird aussprechen, dass das Bürgergeld zwar zum riesigen Thema gemacht wird, aber nur einen winzigen Prozentsatz von dem Kosten, was durch Steuerhinterziehung von den Reichen jedes Jahr anfällt?

Über all das, unsere Kämpfe dagegen und unsere Perspektive für ein besseres Morgen schreiben wir in unserer Zeitung Arbeit Zukunft – die Artikel sind online oder einmal monatlich als Printausgabe lesbar! Alle Interessierten können uns Artikel und Berichte über ihre Lage und Kämpfe schicken!



Hier geht es zur Website:

WER SIND WIR?

Herausgeber der Zeitung ist die Organisation für den Aufbau einer Kommunistischen Arbeiterpartei Deutschlands.

Aber warum denken wir, dass es so eine Organisation heute braucht?

Der Kapitalismus hat wieder und wieder erwiesen, dass er für die Millionen Menschen, die dieses Land durch ihre Arbeit am Laufen halten, nichts als Armut, Krieg und Zerstörung bringt. Obwohl wir, die arbeitenden Menschen, es sind, die diese Gesellschaft möglich machen, sehen wir unsere Interessen nicht repräsentiert. Darum braucht es eine Organisation, die unsere Interessen konsequent vertritt – nicht nur in Parlamenten und rund um die Wahlen, sondern vor allem in unserem täglichen Leben, am Arbeitsplatz und auf der Straße. Nur wenn wir als Arbeiterklasse unser Schicksal selbst in die Hand nehmen, können wir die Widersprüche in dieser Gesellschaft lösen und eine neue, sozialistische Gesellschaft aufbauen. Das ist unser Ziel. Wir greifen dabei auf die Erfahrungen der deutschen und der internationalen Arbeiterbewegung zurück, die seit über 150 Jahren für dieses Ziel kämpft. Alle, die sich diesem Kampf anschließen wollen, sind herzlich Willkommen!

Mehr Infos über uns und weitere Artikel gibt es auf:

ARBEITZUKUNFT.DE

Alle Interessierten können gerne Kontakt aufnehmen unter:

INFO@ARBEIT-ZUKUNFT.DE

Auf Instagram, Facebook und X findet man uns unter:

@ARBEITZUKUNFT

Fortsetzung von Seite 1

Für die Menschen in den Regionen bringen die Kriege Elend und Tod. Der Plan der Bundesregierung, die konventionell stärkste Armee Europas aufzubauen, dient dazu die Interessen des deutschen Kapitals im Ausland zukünftig noch aggressiver und gewaltsamer durchzusetzen. Und am Ende sollen es wir Arbeiter sein, die in ihren Kriegen an der Front



kämpfen müssen – mit dem neuen Wehrpflichtgesetz kommt diese Realität für unsere Kinder heute schon immer näher. Wir gehen am ersten Mai auch auf die Straße, um uns gegen den Kriegskurs zu stellen. Die Gewerkschaften müssen eine klare Haltung gegen Krieg und Militarisierung einnehmen, doch es kommt auf uns an, unsere Themen am ersten Mai stark zu machen. Eine andere Gesellschaft ist möglich, doch wir müssen dafür kämpfen – dieses System bietet uns keine Zukunft!



Lasst uns gemeinsam mit anderen gegen Krieg und Sozialabbau, für Solidarität und Widerstand Gesicht zeigen:

Reduzierung der Arbeitszeit statt immer mehr Arbeit! 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich!
Stoppt die Entlassungen!
Stoppt die Angriffe auf unsere sozialen Rechte – keine Einschnitte bei Rente, Sozialleistungen oder Bildung!

Stoppt die Aufrüstung und Kriegsvorbereitungen – Autos statt Panzer, KITAS statt Kasernen und Geld für Soziales und Bildung statt Waffen und Krieg!

Besonderer Beschleuniger dieser Entwicklung war die Ankündigung über den Abbau von 30.000 Stellen des Volkswagen-Konzerns im Frühling 2024. Viele weitere Industrie-Unternehmen zogen nach. Bosch streicht 22.000 Stellen, die Deutsche Post 8.000, Audi 7.500, DB Cargo über 6.000, SAP 10.000. Vor wenigen Wochen erhöht der VW-Konzern auf 50.000. Der angebliche Fachkräftemangel, den die Arbeitgeberverbände der Industrie seit Jahren beklagen, scheint der hunderttausendfachen Stellenvernichtung und der Rationalisierung in vielen Betrieben nicht entgegen zu stehen, genauso wenig wie der Streichung von über 25.000 Ausbildungsplätzen allein in der Industrie. Viele hunderttausende Menschen verlieren im Zuge dessen ihren zukünftigen Ausbildungsplatz, ihre betriebliche Übernahme nach der Ausbildung oder ihren Job. Wer nicht mehr lang bis zur Rente hat, muss auch mit ernsthaften Einschnitten bei seinen Rentenansprüchen rechnen. In vielen Belegschaften gab und gibt es zwar ein kollektives Gefühl von Angst, Verunsicherung und Wut über die tiefgreifenden Angriffe der Unternehmen – und auch der Wunsch diese Entscheidungen nicht einfach stumm über sich ergehen zu lassen war und ist kein Einzelphänomen. Trotzdem blieb es in den meisten Betrieben zunächst verhältnismäßig ruhig. Auffällig dabei: bei den betroffenen Betrieben und Branchen handelt es sich nicht selten um überdurchschnittlich gut gewerkschaftlich organisierte Belegschaften.

Ein Tabubruch?

Doch die gewerkschaftlichen Vertreter und Betriebsräte schienen völlig auf dem kalten Fuß erwischt, wie sich am Beispiel von VW gut nachverfolgen lässt. Denn bei der massenhaften Arbeitsplatzvernichtung handelte es sich um „eine neue Art der Unternehmenskultur, die wir so nicht gewohnt sind“, beteuerte beispielweise Daniela Cavallo, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzende bei VW. VW verlasse den „gemeinsamen vereinbarten Weg“ und würde „das gemeinsame Tarifwerk und die Sozialpartnerschaft mit Füßen [treten]“, stellt Dirk Schulze, IG Metall-Bezirksleiter Berlin-Brandenburg-Sachsen, empört fest. Hatte man zuvor jahrzehntelang an der Interessensgemeinschaft der Arbeiter und Unternehmen – der sogenannten „Sozialpartnerschaft“ – festgehalten, ein vertrauensvolles und harmonisches Miteinander gepredigt und den meisten Tarifaueinsetzungen nach ein paar wenigen seichten Warnstreiks ein schnelles Ende bereitet, so scheint man nun den „plötzlichen“ Angriffen durch die Kapitaleseite sowohl inhaltlich als auch praktisch völlig entwaffnet gegenüber zu stehen. Zwar kündigten die Gewerkschaften in vielen Fällen „entschiedenen Widerstand“ an – so auch Dirk Schulze im Fall von VW –, jedoch folgten diesen wortgewaltigen Ankündigungen in vielen Fällen bislang keine Taten.

Widerstand ist möglich!

Stellenabbau und Werkschließungen sind jedoch keine vollendeten Tatsachen, die über die Köpfe der Beschäftigten ausgeschüttet werden und denen sie nichts mehr entgegenzusetzen haben. Auch wenn viele Kolleginnen und Kollegen sich angesichts der „ungewohnten“ Brutalität der Unternehmensseite zunächst ohn-

STELLENABBAU UND WERKSSCHLIESSUNGEN

KANN MAN SICH DAGEGEN WEHREN?

150.000 Stellen sollen möglicherweise allein im Jahr 2026 verloren gehen. So schätzt der Arbeitgeberverband Gesamtmetall die Lage in Deutschland aktuell ein. Weitere 270.000 Arbeitsplätze sollen seit 2018 bereits vernichtet worden sein.



Bei einer Aktion bei Bosch Waiblingen

mächtig und hilflos fühlen, gibt es tatsächliche Möglichkeiten, sich gegen diese Entscheidungen zur Wehr zu setzen – sie unter Umständen vielleicht sogar gänzlich abzuwenden. Einige Kämpfe von Beschäftigten für bessere Abfindungs- und Kündigungsbedingungen gab und gibt es bereits in den letzten Jahren. Hervorzuheben ist hier vor allem der Kampf der Beschäftigten bei BOSCH, allen voran die Kolleginnen und Kollegen aus Waiblingen, die sich kampfbereit und organisiert gegen die geplante Werkschließung und den Abbau von mindestens 22.000 Stellen auflehnten. Anfang März wurde von ihnen ein Ergebnis erungen, das neben einem Interessenausgleich und einem Sozialplan auch beinhaltet, dass 220 der 560 Beschäftigten ein anderer Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens angeboten werden muss. Ein Teilerfolg, der aber für weit über ein Drittel der Kolleginnen und Kollegen erstmal eine grundlegende Sicherheit bedeutet. Möglich war das, weil sich die Kolleginnen und Kollegen auch standortübergreifend miteinander solidarisierten und in beeindruckenden Aktionen, mit zum Teil 25.000 teilnehmenden Beschäftigten, klar und geschlossen zur Wehr setzten. Auch wenn damit der Kampf gegen Stellenabbau bei BOSCH noch lange nicht zu Ende ist, setzt diese Etappe ein wichtiges Zeichen, nämlich: als Beschäftigte verschiedener Standorte dürfen wir uns nicht in Konkurrenz zu einander treiben lassen; nur vereint haben wir eine Chance, uns gegen Stellenabbau und Werkschließungen zu verteidigen. Ein anderer, erfolgreich beendeter Kampf wurde von Beschäftigten der Firma JungHeinrich in Lüneburg geführt. Auch ihr Werk wird geschlos-

sen werden, das steht fest. Die Kolleginnen und Kollegen schafften es durch ihren Zusammenhalt und einen über 80tägigen Streik allerdings, dem Unternehmen nennenswerte Zugeständnisse abzutrotzen und konnten ihre Ziele fast lückenlos durchsetzen. In dem Moment, in dem die Kolleginnen und Kollegen zusammen mit der Gewerkschaft den Kampf aufnahmen, organisierte sich die Belegschaft fast vollständig gewerkschaftlich und durchbrach in den Wochen darauf das Gefühl der Ohnmacht. Auch wenn die Schließung und Verlagerung des gesamten Werkes bis Ende 2027 zunächst wenig Spielraum für Widerstand zu bieten scheint, haben die Kolleginnen und Kollegen bei JungHeinrich mit ihrem Streik bewiesen, dass selbst

in einer solchen, ausweglos scheinenden Situation, immer noch Möglichkeiten existieren, sich organisiert und wirksam zur Wehr zu setzen. Zwar führten sie den Kampf nicht gegen die Schließung des Standortes insgesamt, jedoch war es ihnen möglich, mit Hilfe breiter Unterstützung und Solidarität aus der Stadt, von nahegelegenen JungHeinrich-Standorten und Beschäftigten anderer Betriebe, dem Unternehmen einen Interessenausgleich, einen Sozialtarifvertrag sowie die Gründung einer Transfergesellschaft und höhere Abfindungssummen abzuringen. Dieses und viele weitere Beispiele aus der Geschichte zeigen, dass die Beschäftigten auch bei angedrohten Werkschließungen noch in der Lage sind, Druck auf das Unternehmen aufzubauen. Denn es gibt so gut wie kein Werk, das über Nacht schließt. In der Regel sind es Zeiträume von mindestens zwei bis drei Jahren, in denen die Produktion an einem Standort heruntergefahren werden soll. Genug Zeit also, um durch organisierte Arbeitsniederlegung und gemeinsame Kampffaktionen über den betroffenen Standort hinaus, das Unternehmen in Zugzwang zu bringen und die gemeinsamen Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu verteidigen.

Die Ereignisse der letzten Jahre stellen klar unter Beweis, dass zwischen Beschäftigten und den Unternehmen kein gemeinsames Standortinteresse gibt. Sie stellen klar unter Beweis: für die Kapitaleseite zählen ausschließlich Profite, wir spielen in ihrer Rechnung keine Rolle. Höchste Zeit also, dass wir ebenfalls anfangen unsere eigene Rechnung zu machen.



Aktionstag während der Tarifrunde 2024 in Hannover

WARUM WIR DEN ZUSAMMENHALT UNTER UNSEREN KOLLEGEN STÄRKEN MÜSSEN!

Mal ist es eine andere Abteilung, mal ein anderer Standort, mal ein Kollege mit anderer Herkunft, anderem Alter oder Geschlecht. Gleich bleibt der Vorwurf: Unsere Kolleginnen und Kollegen seien Schuld an der Verschlechterung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen.

Will das Unternehmen unseren Standort schließen oder tausende Arbeitsplätze vernichten, dann ist nach dieser Logik nicht mehr die Profitmaximierung der Unternehmer schuld, sondern die Kolleginnen und Kollegen, die an einem anderen Standort für einen geringeren Lohn arbeiten. Kürzt das Unternehmen die betriebliche Altersvorsorge oder streicht Sozialleistungen, dann ist nach dieser Logik nicht der Vorstand schuld, der gleichzeitig Rekordschüttungen an Aktionäre beschließt, sondern die jüngeren Beschäftigten, die angeblich nicht genug leisteten, um solche Sozialleistungen zu bezahlen. Es ist kein Zufall, dass diese Spaltung genau dann zunimmt, wenn wir gleichzeitig massiven Stellenabbau, Angriffe auf unsere Rente und Arbeitszeitregelungen erleben und die Unsicherheit unter vielen Kolleginnen und Kollegen wächst. Wer kürzt, einspart und entlässt, der braucht auch einen Sündenbock, mit dem er dieses Vorgehen rechtfertigen kann. Weiter weg von der Realität könnte diese Verdrehung der Schuld jedoch kaum sein.

Denn es sind unsere Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir, egal welcher Herkunft, dieselben Bedürfnisse und Hoffnungen teilen. Das zeigt sich besonders deutlich in Tarifrunden. In diesem Jahr stehen Tarifverhandlungen für rund 10 Millionen Beschäftigte an. Wenn Belegschaften dabei gemeinsam für Übernahmegarantien, Arbeitsplatzsicherheit und Lohnerhöhungen kämpfen, wird sichtbar, was uns verbindet: Die Forderungen betreffen uns alle gleichermaßen, unabhängig davon, woher wir kommen oder wie lange wir schon im Betrieb sind.

Auf der anderen Seite stehen die Interessen der Unternehmen, die ihre Gewinne immer weiter



Spaltung auch bei den BR-Wahlen

Rechte Listen wie das „Zentrum“ werben mit der Idee einer sogenannten „Betriebsgemeinschaft“: Unternehmen und Beschäftigte teilen, vereint durch ihre Nationalität, dieselben Interessen und wenn alle an einem Strang zögen, ließen sich die Probleme im Betrieb lösen. Gleichzeitig wird das Bild eines äußeren Feindes gezeichnet, zu dem regelmäßig auch Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund gezählt werden.

Diese Logik widerspricht direkt dem, wofür es in gewerkschaftlicher Arbeit geht. Wer Spaltung entlang von Herkunft betreibt, schwächt die Belegschaft und stärkt damit die Position der Arbeitgeber.

steigern wollen. Hier wird deutlich: die Interessen der Belegschaften und die der Unternehmer stehen in direktem Gegensatz zueinander. Was für den einen die Steigerung der Gewinne bedeutet, ist für den anderen eine ausbleibende Lohnerhöhung oder sogar Lohnverzicht.

Wem nützt die Spaltung?

Wenn wir zulassen, dass in den Betrieben anhand von Herkunft, Religion, Alter oder Geschlecht ein Keil zwischen uns getrieben wird, schwächt das unsere Einheit und damit unsere Kampfkraft als Beschäftigte. Eine Belegschaft, die Vorurteile gegeneinander hegt, wird weniger dazu bereit sein, gemeinsam für ihre Interessen einzutreten. Das erleichtert es, hart erkämpfte Rechte, wie beispielsweise den Acht-Stunden-Tag, wieder zurückzunehmen, wie es aktuell versucht wird.

Die Gewinner dieser Politik sind leicht zu benennen: Es sind genau diejenigen, die mit Lohn- und Entlassungen den Ursprung unserer Probleme erst erzeugen. Aber nicht nur die Unternehmen profitieren von dieser Spaltung. Auch rechte Parteien wie die AfD schaffen es dadurch Wähler für ihre arbeiterfeindliche Politik zu gewinnen, indem sie an vorderster Front Vorurteile schüren und gleichzeitig von den eigentlichen Ursachen ablenken.

Zusammenhalt stärken – Spaltungslinien überwinden

Was uns verbindet sind dieselben Interessen gegenüber denselben Arbeitgebern. Unabhängig davon, woher wir kommen, wie alt wir sind oder welches Geschlecht wir haben. Wir müssen dieses gemeinsame Interesse in den Mittelpunkt rücken und klar benennen, wer tatsächlich für Stellen- und Sozialabbau verantwortlich ist.

Die anstehenden Tarifrunden bieten dafür eine konkrete Möglichkeit. Starke gewerkschaftliche Aktionen an der Basis, über die Grenzen von Herkunft, Alter und Geschlecht hinweg, beweisen in der Praxis, wer mit uns in einem Boot sitzt und wer nicht. Das ist kein neuer Gedanke: Die Gewerkschaften wurden gegründet, um genau diese Einheit herzustellen und die künstlichen Trennlinien zu überwinden, die uns Beschäftigte schwächen. Diese Aufgabe ist heute so aktuell wie damals. Diese Perspektive gilt auch über den Arbeitsplatz hinaus. Im Stadtteil, auf betrieblichen Aktionen oder bei gemeinsamen Veranstaltungen können wir sichtbar machen, was uns verbindet und die Grenzen einreißen, die uns voneinander trennen sollen. Es liegt an uns, diese Forderungen mit Leben zu füllen und sie zu praktischer Solidarität werden zu lassen.



Besonders im Arbeitskampf wird die Kraft von Solidarität spürbar.
„IMG_3555“ von IG Metall Regensburg, CC BY 2.0

Auch der 1. Mai als Kampftag der Arbeiter hat seinen Ursprung im Kampf um den 8-Stunden-Tag: Am 1. Mai 1886 endete ein Generalstreik für den Acht-Stunden-Tag in den USA in einem Blutbad (Haymarket Riot), wofür mehrere Gewerkschafter hingerichtet wurden. 1890 wurde der Tag zum weltweiten Kampftag erklärt.

ANGRIFFE AUF DEN ACHT- STUNDEN- TAG



Das Bild zeigt eine Demonstration finnischer und russischer Arbeiter vor dem Parlament, in dem über den 8-Stunden-Tag abgestimmt wird, 14.7.1917 (c) Creative Commons Attribution 4.0

Der Angriff auf den 8-Stunden-Tag ist zurück und kommt nicht zufällig. Er trifft uns in einer Zeit wachsender Belastung, steigender Unsicherheit und zunehmendem wirtschaftlichen Druck. Was von der Politik als Modernisierung und Flexibilisierung verkauft wird, entpuppt sich bei genauerer Betrachtung als grundlegender Einschnitt in den Gesundheitsschutz, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Millionen Menschen. Erstmals handelt es sich dabei nicht nur um Vorstöße einzelner Parteien, sondern um ein konkretes Gesetzesvorhaben, das von Kapitaleseite gestützt wird.

Die geplante Reform

Es geht nicht nur um eine Forderung nach „mehr Arbeit“, sondern um eine grundlegende Systemumstellung. Die tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden soll faktisch abgeschafft und durch eine wöchentliche Obergrenze von 48 Stunden ersetzt werden. Orientierung bietet dabei die EU-Arbeitszeitrichtlinie, die keine tägliche Grenze vorschreibt.

Die Begründungen für diese Reform sind nicht neu. Sie kursieren seit Jahren und wurden jetzt zur offiziellen Regierungslinie erhoben. Doch auch das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet bereits Spielraum für viel Flexibilität. Tägliche Höchstgrenzen von bis zu zehn Stunden sowie zahlreiche tarifliche Öffnungsklauseln ermöglichen es Unternehmen, schon heute Arbeitszeiten „nach Belieben“ anzupassen. Begleitet wird der Angriff auf den 8-Stunden-Tag von einer altbekannten und gezielt eingesetzten Erzählung: Beschäftigte würden zu wenig arbeiten, seien bequem geworden und gefährdeten mit ihrer angeblich mangelnden Leistungsbereitschaft das deutsche Wachstum und den nationalen Wohlstand. Kapitalvertreter wie BDA-Präsident Rainer Dulger oder BDI-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter bedienen diese Klischees immer wieder, wenn sie längere Arbeitszeiten, mehr „Anstrengung“ und die Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit fordern. Der 8-Stunden-Tag ist für sie nicht ein Schutzrecht der Beschäftigten, sondern ein Standortnachteil für die Unternehmen.

WARUM JETZT WIDERSTAND NÖTIG IST

Besonders aus wirtschaftsnahen Kreisen wird der 8-Stunden-Tag als „starr“ und „nicht mehr zeitgemäß“ dargestellt. Dabei ist die gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeit keine überholte Regel, sondern das Ergebnis jahrzehntelanger Auseinandersetzungen und eine zentrale Errungenschaft der Arbeiterbewegung. Gerade in Bereichen ohne Tarifbindung schützt sie Millionen Beschäftigte vor Überlastung und sichert Beschäftigten ein Mindestmaß an Selbstbestimmung über ihre eigene Zeit.

Die geplante Reform eröffnet für Arbeitgeber viele Möglichkeiten: Arbeitszeiten können entgrenzt und flexibilisiert, Personal eingespart und Produktionsspitzen leichter abgefedert werden. Für Beschäftigte bedeutet diese Reform jedoch das Gegenteil: längere Arbeitstage, kürzere Erholungsphasen, steigende gesundheitliche Belastungen und eine erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Mehr statt weniger Schutz für die Beschäftigten!

Der Angriff auf den 8-Stunden-Tag ist kein Einzelfall: die Politik stellt wirtschaftliche Interessen der Unternehmen rigoros über soziale Rechte der Beschäftigten. Deshalb reicht es längst nicht mehr aus, diese Pläne kritisch zu kommentieren. Es braucht wirksamen und organisierten Widerstand in den Betrieben, aus den Gewerkschaften und in der Öffentlichkeit. Wenn gesetzliche Schutzgrenzen wie der 8-Stunden-Tag aufgeweicht werden, verlagert sich die Verantwortung für gesunde Arbeitszeiten faktisch in die Betriebe. Ohne klare gesetzliche Leitplanken wächst das Machtgefälle zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern deutlich. Besonders problematisch ist das für Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat und gewerkschaftliche Organisation. Dort fehlt oft eine wirksame Interessenvertretung, die Arbeitszeiten begrenzt, Pausen einfordert oder Überlastung entgegenwirkt. Beschäftigte sind stärker auf sich allein gestellt und

haben es deutlich schwerer, ihre Rechte durchzusetzen. Anders ist die Situation in Betrieben mit funktionierenden Mitbestimmungsstrukturen und Gewerkschaften, doch auch ihre Handlungsmöglichkeiten hängen stark davon ab, wie klar die gesetzlichen Vorgaben sind. Je schwächer das Gesetz, desto größer der Druck im Betrieb und desto schwieriger wird es, gute Arbeitsbedingungen tatsächlich durchzusetzen. Auch Tarifverträge geraten dann unter Druck und werden möglicherweise in nächster Instanz angegriffen. Nur organisiert können Arbeiterinnen und Arbeiter ihre Interessen wirksam gegenüber Arbeitgebern und Politik vertreten und diesen Absichten entgegenzutreten.

Deshalb gilt gerade jetzt: Der Erhalt des Acht-Stunden-Tages erfordert gemeinsame Organisation. Die Arbeits- und Lebensbedingungen von vielen Millionen Beschäftigten stehen gerade im Fokus der Angriffe von Arbeitgeberverbänden und Politik. Den Acht-Stunden-Tag zu verteidigen heißt, der Ausweitung von Ausbeutung entgegenzutreten und die Verfügung über die eigene Lebenszeit nicht gänzlich dem Profitinteresse der Unternehmen zu unterwerfen.



„Azubiwarnstreik Bayern“ von IG Metall Jugend Regensburg

CC BY-NC-SA 2.0

BETRIEBE AUF KRIEGSKURS?



Block junger Gewerkschafter auf der Friedensdemo am 3.10.2025 in Berlin.

Bis 2029 soll Deutschland „kriegstüchtig“ gemacht werden – so sagt es Verteidigungsminister Boris Pistorius. Nicht nur verschärft die rasante Aufrüstungsspirale der Bundesregierung die Kriegsgefahr auch für uns in Deutschland erheblich. Auch schon heute bleibt kaum eine Branche unberührt von den Anstrengungen, auch militärisch wieder eine „Führungsmacht“ zu werden (Kanzler Friedrich Merz). Immer mehr Beschäftigte produzieren direkt oder indirekt für den Krieg – doch daran gibt es auch Kritik!

Kasernen statt Kitas

Anfang 2025 wurde ein Sondervermögen von 500 Milliarden Euro „für Infrastruktur und Klimaneutralität“ beschlossen. Der Name wurde kurzfristig geändert, damit auch die Grünen dafür stimmen. Ursprünglich sollte das Paket der „Verteidigung“ gewidmet sein – und so ist es faktisch auch. Es ist kein Zufall, dass vor allem die Strecken von West nach Ost (z.B. zwischen Hamburg und Berlin) Priorität haben. Im „Operationsplan Deutschland“, einem geheimen Plan der Bundeswehr, wird für den Ernstfall eines Krieges an der Ostflanke geplant. Klar ist: Deutschland wäre in so einem Krieg ein Drehkreuz und müsste große Truppenverlagerungen möglich machen. Dafür braucht es Brücken, über die Panzer rollen können und Autobahnen, die nicht marode sind. Eine Sanierung der Infrastruktur gibt es dort, wo es der „Kriegstüchtigkeit“ nützt – Schulen, Kitas und Wohnraum sind weiterhin marode oder Mangelware.

Panzer statt Autos

Doch nicht nur die Kollegen in der Bau-branchen, auch in der Industrie wird immer mehr militärisch produziert. Angesichts des Arbeitsplatzabbaus sind schon heute gute Jobs vor allem bei Rüstungsunternehmen zu finden. Beispielsweise wurden Kolleginnen und Kollegen nach der Werksschließung bei Continental direkt an Rheinmetall und Hensoldt vermittelt. Doch auch bisher zivile Unternehmen steigen zunehmend auf Rüstungsproduktion um. Durch die Übernahme durch KNDS werden bei ehemals Alstom in Görlitz nun Panzer statt Waggons geschweißt. Luft-hansa gründete vor zwei Jahren seine eigene Defense-Sparte und auch VW machte erst vor kurzem seinen Einstieg ins Rüstungsgeschäft bekannt und stellte erste Modelle künftiger Militärfahrzeuge vor. Das VW-Werk in Osnabrück sorgte darüber hinaus für Schlagzeilen, denn hier könnte in Zukunft für die israelische Armee produziert werden. Und auch Porsche stellt 2 Milliarden für Investitionen im Rüstungssektor bereit. Auch im Gesundheitssystem müssen sich die Kollegen immer mehr damit auseinandersetzen, was Krieg im Ernstfall bedeutet. Im Kriegsfall wird davon ausgegangen, bis zu 1.000 Soldaten täglich versorgen zu müssen – das würde auch bedeuten, die Versorgung für die restliche Bevölkerung erheblich einzuschränken. Krankenhäuser werden wohl in Zukunft häufiger in Übungen der Bundeswehr eingeplant – dass im Ernstfall auch die Bundeswehr das Kommando über die medizinische Versorgung übernehmen würde, ist dabei eingepreist.

IG Metaller gegen Rüstungsproduktion bei VW

Als bekannt wurde, dass VW in Osnabrück wohl bald Rüstungsgüter produzieren könnte, veröffentlichten 28 Erstunterzeichner aus der IG Metall einen offenen Brief. In diesem heißt es: „Wir IGM – Kolleginnen und Kollegen bei VW schauen mit großer Sorge auf die weltweite Aufrüstung und zunehmende Kriege. In Deutschland werden bereits erste Werke zur Umstellung auf Rüstungsproduktion gesucht. Wer uns damit Arbeitsplätze verspricht, versucht auf üble Weise, die Existenzängste der Belegschaften in der Auto-industrie auszunutzen. Aufrüstung sichert nicht den Frieden, sondern bereitet Kriege vor. Wenn die Regierung einen „Notstand“ ausruft, wird das Streikrecht beschnitten, gibt es Arbeitsverpflichtung und Anordnungen zu extremer Arbeitszeitausdehnung. Im „Kriegsfall“ kommt laut „Arbeitssicherstellungsgesetz“ (ASG) eine Zwangsverpflichtung unter Androhung von Gefängnis für sogenannte Spezialisten aller Berufsgruppen hinzu. In den Schützengräben der Welt sterben Menschen wie du und ich nicht für höhere Werte, sondern für die Interessen großer Kapitaleigner. (...) Diese Entwicklung machen wir nicht mit!“

Die Erklärung kann hier gefunden und Unterschriftenlisten ausgedruckt werden:



Bringt Rüstung Jobs?

Auch wenn viele Kollegen unter sonst gleichen Voraussetzungen vielleicht lieber zivile Güter produzieren würden, ist ein Hauptargument, dass Rüstungsproduktion eine wichtige Rolle dabei spielen, Arbeitsplätze zu sichern. Aber ist das so?

Bei gleich hohen Investitionen und Umsatz entstehen in der zivilen Produktion mindestens doppelt so viele Arbeitsplätze wie im militärischen Bereich. Das Argument „Rüstung schafft Arbeitsplätze“ ist daher falsch. Faktisch werden mit der Umstellung auf Rüstung Arbeitsplätze vernichtet, weil insgesamt weniger benötigt werden. Zudem erzeugt zivile Produktion, im Gegensatz zu militärischer, sogenannte „Folgeeffekte“. Sprich: aus den hergestellten Gütern entstehen weitere Dienstleistungen, wie beispielsweise die Reparatur oder Wartung von Autos. Eine Rakete ist abgeschossen und explodiert. Sie schafft keine weiteren positiven „Effekte“, dazu tötet sie Menschen.

Doch selbst wenn die, vermeintlich durch die Rüstungsindustrie „gesicherten“, Arbeitsplätze auf den ersten Blick eine zumindest kurzfristige Alternative für Kolleginnen und Kollegen zu sein scheinen und darum nicht selten von den Gewerkschaften unkritisch als „Gewinn“ für die Beschäftigten beschönigt werden, muss auch die Frage gestellt werden: Was bedeutet die Umstellung der Produktion auf Rüstung langfristig? Wir müssen darüber diskutieren, ob die damit geführten Kriege in unserem Interesse sind – und ob wir uns damit, selbst wenn es kurzfristig einen sicheren Arbeitsplatz zu bedeuten scheinen, nicht langfristig unser eigenes Grab schaufeln.

Die Arbeiter sind entscheidend!

Kein Krieg kann geführt werden, wenn die Arbeiter nicht mitmachen – am Fließband, im Transport und an der Front. Erst letztes Jahr haben wir gesehen, wie in Italien tausende Arbeiter in den Streik getreten sind, sich geweigert haben, Waffen an Israel für den Völkermord in Gaza zu verschiffen. Wir sehen: Der Widerstand gegen Krieg von Arbeitern ist keine Sache der Vergangenheit, sondern brandaktuell. Umso wichtiger, die aktuellen Entwicklungen zu hinterfragen und die Diskussion in Betrieb und Gewerkschaft zu führen!

Gewerkschafter gegen Krieg – so kannst du mitmachen!

Seit einigen Jahren gibt es die Initiative „Gewerkschaften gegen Aufrüstung und Krieg“. Sie steht dafür, dass Gewerkschaften sich für Friedensfähigkeit statt „Kriegstüchtigkeit“ und Geld für Soziales und Bildung statt für Waffen einsetzen. Denn auch Frieden ist ein essentielles Bedürfnis für uns Kolleginnen und Kollegen und kann nicht erst dann zu einem gewerkschaftlichen Thema werden, wenn Raketen in unsere Betriebe einschlagen. Krieg bedeutet rasante Preissteigerungen. Krieg bedeutet Einschränkung unserer gewerkschaftlichen Rechte sowie der betrieblichen Mitbestimmung. Krieg bedeutet Gefahr für Leib und Leben, vor allem für uns Arbeiterinnen und Arbeiter. Auf diesem Verständnis, gezogen als Lehre aus dem Zweiten Weltkrieg, gründeten sich die Gewerkschaften des DGBs, sodass es auch heute noch zahlreiche Beschlüsse und Satzungen der Gewerkschaften diese Haltung zum Ausdruck bringen. Hier findest du die Hommage der Initiative:



DAS SOZIALE MUSS IMMER WIEDER ERKÄMPFT WERDEN

Anfang März wurde die Gründung des „Bündnis für den Sozialstaat“ bekanntgegeben. Am 10. März stellten der ver.di Vorsitzende Frank Werneke, die Caritas-Präsidentin Eva Maria Welskop-Deffaa, die VdK-Präsidentin Verena Bentele und die BUND-Direktorin Verena Graichen das „starke Bündnis für einen gerechten Sozialstaat“ in Berlin der Öffentlichkeit vor. Die Verbände, die gemeinsam mehr als 20 Millionen Mitglieder vertreten, kritisierten die „Dauerangriffe“ von Arbeitgeberverbänden, neoliberalen Wissenschaftlern und ihren politischen Verbündeten auf den Sozialstaat und stellten klar, dass sie dagegen etwas unternehmen wollen.

Werneke wies darauf hin, dass Themen wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die derzeitige Regelung bei Kündigungen, das Rentenniveau, das Arbeitszeitgesetz und das Recht auf Teilzeit infrage gestellt werden. Er betonte, dass es sich beim Sozialstaatsbündnis um das bedeutendste Bündnis zivilgesellschaftlicher Organisationen in Deutschland handele. „Wir stellen uns gegen die Angriffe auf den Sozialstaat und sagen: Es reicht!“, erklärte er. Weiterhin betonte er, dass die Gewerkschaften entschlossen seien, für den Schutz des Sozialstaates zu kämpfen.

Errungenschaften wurden erkämpft

Alles, was wir heute als soziale Absicherung (bei Kündigung, Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter) haben, sind „soziale Errungenschaften“ und wurden erbittert erkämpft – das sollte uns allen klar sein. Die Anfänge der Sozialgesetzgebung gegen Ende des 19. Jahrhunderts waren das Resultat des Erstarkens der revolutionären sozialdemokratischen Arbeiterbewegung in Deutschland und nicht des Wohlwollens vom Reichskanzler Bismarck, wie es heute gerne erzählt wird! Und immer wieder mussten diese Errungenschaften mit Massenstreiks und Protesten verteidigt werden. Nichts wurde uns geschenkt! Der Acht-Stunden-Tag zum Beispiel kam mit der November-Revolution 1918. Die Arbeiter und Soldaten hatten den Kaiser zum Teufel gejagt! Oder später die 100-prozentige Lohnfortzahlung bei Krankheit – sie wurde erst nach 114 Tagen Streik der Metaller 1956/57 erkämpft! Und schon 1996 wollte die damalige

Kohl-Regierung die Lohnfortzahlung auf 80 Prozent absenken – auch dagegen gingen allen voran die Metaller auf die Barrikaden! Erst wurde die Lohnfortzahlung in den Tarifverträge festgeschrieben und danach 1998 wieder gesetzlich geregelt.

Und ja, sie liegen immer auf der Lauer: Sobald die politische Lage günstig ist, greifen sie das Er kämpfte an. Das Besondere dabei ist, dass angeblich „niemand den Sozialstaat abschaffen will“, sondern die Reformen diesen angeblich erhalten sollen. Das Problem dabei ist, dass wir mit jeder „Reform“ mehr verloren als gewonnen haben. Nach der Hartz-IV-Reform z.B. wurde die Arbeitslosenhilfe abgeschafft – seitdem müssen die Kollegen, sobald ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld zu Ende ist, zum Sozialamt. Das ist die Realität und auf solche Reformen können wir gerne verzichten!

Die nächsten Reformen kommen

Getreu dem Motto „nach der Reform ist vor der Reform“ jagt ein Vorhaben das Nächste. September 2025 wurde die „Finanzkommission Gesundheit“ (FKG) und im Januar 2026 die „Alterssicherungskommission“ (allgemein als „Rentenkommission“ bekannt) gegründet. Die FKG hat Ende März ihre 66 Vorschläge bekanntgegeben. Unter anderem sollen Zahlungen der Versicherten steigen, Hautkrebs-Screening als Kassenleistung wegfallen, je nach Grad der Arbeitsunfähigkeit Kürzungen beim Krankengeld erfolgen (z.B. 25%, 50% oder 75%), die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern wegfallen und Kassen weniger für Sonderleistungen zahlen (z.B. für homöopathische Mittel). Dazu der Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger: „Wir begrüßen den



Aktion gegen die Rente mit 67, ca. 2006/07

Mut und die Entschlossenheit der Kommission.“ Die Rentenkommission soll ihre Vorschläge bis Mitte des Jahres vorstellen. Im Fokus steht eine Neudefinition des „Gesamtversorgungsniveaus“ sowie „flexiblere Renteneintrittsregelungen“. Auf Deutsch: Senkung des Rentenniveaus und Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Wie sollte der Kampf aussehen?

Die Gewerkschaften geben sich kämpferisch: Der ver.di Vorsitzende Werneke betonte auf der Pressekonferenz, dass die Gewerkschaften entschlossen seien, für den Schutz des Sozialstaates zu kämpfen. Da stellt sich die Frage, wie dieser Kampf aussehen sollte. Durch Presseerklärungen und Bitten, dass man doch noch andere Finanzierungsmöglichkeiten suchen solle? Diese Vorgehensweise wurde bei dem vergangenen Sozialabbau ausprobiert - vergeblich. Der Kampf gegen die Rente mit 67 begann Dezember 2006 in den Betrieben. Innerhalb von ein paar Wochen beteiligten sich über 250.000 Beschäftigte aus Metallbetrieben bundesweit an Demonstrationen während der Arbeitszeit - dabei wurde bis zu vier Stunden die Arbeit niedergelegt. Das war politischer Streik! Diese Proteste waren ein großer Erfolg und haben dazu geführt, dass die Regierung die Gesetzesanhörung um einen Monat verschoben hat. ➤ Seite 8

Die Kolleginnen und Kollegen wollten weiterkämpfen – in allen Gewerkschaften wurde der Druck auf die Vorstände größer. Aber die Gewerkschaftsführungen waren dazu nicht bereit. Statt die Arbeit in ganz Deutschland für mehrere Tage niederzulegen, entschieden sie sich für

die Samstagsdemonstrationen. Die Rente mit 67 kam durch.

Wir sollten in den Vertrauenskörpern, Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen darüber reden, wie wir

mit diesen Angriffen auf unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen umgehen sollten und wie wir uns dagegen wehren können. Uns wird bestimmt viel Gutes einfallen!



„Azubiwarnstreik Bayern“ von IGMetall Jugend Regensburg, CC BY-NC-SA 2.0

AUSBILDUNGS- VERGÜTUNGEN ERHÖHEN!

In den Betrieben formiert sich innerhalb der Jugend immer mehr Kampfkraft für die Durchsetzung von Jugendforderungen.

Das hat dazu geführt, dass in Tarifrunden der letzten Jahre immer häufiger ein besonderer Fokus auf der Forderung nach einer nennenswerten Erhöhung der Ausbildungsvergütungen lag. Das müssen wir das zum Anlass nehmen, um mit Kolleginnen und Kollegen in die Diskussion darüber zu treten, warum es höhere Ausbildungsvergütungen braucht und wie wir diese Kämpfe stärken können. Denn bei der Durchsetzung kommt es auf uns alle an.

Das Geld reicht nicht zum Leben

Wenn wir uns die aktuelle Lebensrealität vieler Auszubildender in den Betrieben vor Augen führen, wird schnell deutlich, dass viele von ihnen mittlerweile nicht mehr zu Hause wohnen und ihren Lebensalltag bzw. die Kosten dessen allein bestreiten müssen. Häufig müssen Auszubildende trotz steigendem Durchschnittsalter noch bei ihren Eltern wohnen, lange Pendelstrecken zum Betrieb auf sich nehmen oder neben der Ausbildung arbeiten müssen, um ihren Lebenshaltungskosten nur ansatzweise decken zu können. Ein Auszubildender in der Metall- und Elektroindustrie in NRW verdient im ersten Ausbildungsjahr aktuell knapp 1205€ brutto im Monat ohne weitere Zuschläge. Ziehen wir davon alle notwendigen Sozial- und Steuerabgaben ab, bleiben dort ca. 800-900€ netto im Monat zum Leben übrig. Aufgrund der gestiegenen Lebensmittel- und Spritpreise kann man von dem Nettogehalt ca. 300€ nur für Lebensmittel und Spritkosten abziehen. Ein durchschnittliches WG-Zimmer in einer Stadt kostet mittlerweile 600-700€. Damit bleibt am Ende des Monats 0€ oder sogar eine Minusrechnung übrig.

Diese Rechnung ist nun mit einer Ausbildungsvergütung aus einer tarifgebundenen Branche gemacht. Einige Auszubildende verdienen in ihrer Ausbildung deutlich schlechter oder erhalten sogar nur die Mindestausbildungsvergütung (MiAV) von 724€ im ersten Ausbildungsjahr. Laut Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbund (2025) lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr bei 1006€ brutto und knapp 62,8% der befragten Auszubildenden gaben im Report an, von ihrer Ausbildungsvergütung nicht selbstständig leben zu können. Wie auch, wenn man selbst mit fast 1300€ brutto am Ende des Monats praktisch nicht über die Runden kommen kann?

Lehrjahre sind keine Herrenjahre!?

Trotzdem begegnen wir – wenn auch selten – in Diskussionen der altbekannten Geschichte, dass man früher noch für seine Ausbildung zahlen musste. Und auch in den Tarifrunden fällt den Arbeitgebern täglich ein neues Argument ein, warum die Ausbildungsvergütungen angeblich nicht existenzsichernd sein müssten, da es sich um ein Lernverhältnis handele. Klar ist aber doch, dass sich immer weniger junge Menschen für eine Ausbildung entscheiden, wenn diese nicht existenzsichernd vergütet wird und man trotz Ausbildung in Vollzeit seine notwendigen Grundbedürfnisse nicht decken kann. Das zeigt sich vor allem an der immer schneller wachsenden Zahl von jungen Menschen, die ohne Berufsqualifikation arbeiten und die im letzten Jahr ein neues Rekordniveau von 2,9 Millionen junger Menschen erreichte. Deshalb wurde auf Druck der Gewerkschaften bzw. dem Deutschen Gewerkschaftsbund auch im Jahr 2020 endlich die Mindestausbildungsvergütung mit einem Festbetrag mit jährlicher Steigerungsrate eingeführt. Mit aktuellen 724€ reicht die MiAV auch

bei weitem noch nicht für ein selbstbestimmtes Leben, trotzdem gibt sie uns ein gutes Instrument, um nicht nur in Tarifrunden oder tarifgebundenen Bereichen mit den Kolleginnen und Kollegen für die finanzielle Verbesserung ihrer Ausbildung zu kämpfen.

50% der Ecke im 4. Jahr

Nun stellt sich die Frage, wie hoch solch eine Ausbildungsvergütung sein muss, um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Die Forderung der IG Metall Jugend, 50% des Facharbeiterlohns (Entgeltstufe 5 im Tarifvertrag M&E) im 4. Ausbildungsjahr zu zahlen, ist hierbei schon ein guter Ansatz und Richtwert. Wenn diese Forderung umgesetzt werden würde, würden Auszubildende im 4. Ausbildungsjahr in Hessen 1590€ Ausbildungsvergütung erhalten (ohne Zuschläge).

Vor allem kommt es aber darauf an, nicht nur mit Kolleginnen und Kollegen über genaue Euro- bzw. Prozentbeträge zu diskutieren und sie zu motivieren, eine explizite Jugendforderung zu diesem Thema einzubringen, sondern sie auch dazu zu motivieren, für die Erhöhung der tariflichen Ausbildungsvergütungen sowie der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung auf die Straßen zu gehen und das nicht nur im Tarifkampf, sondern auch am 1. Mai!

IMPRESSUM

Herausgeber
Organisation für den Aufbau der
Kommunistischen Arbeiterpartei Deutschlands
Vi.S.d.P.: D. Möller
Verlag AZ, Postfach 401051, 70410 Stuttgart
www.arbeitzukunft.de
webmaster@arbeit-zukunft.de
Tel: 07159 4200174