

Sozialismus.de

Heft 7/8-2020 | EUR 7,00 | C 12232 E

Monatlich Hintergründe, Analysen und Kommentare | täglich im Netz



**Heide Pfarr: Plädoyer für ein
Wahlarbeitszeitgesetz**

**Detlef Hensche: Arbeitszeit –
durch Tarif oder Gesetz?**

Beiträge u.a. von

**Ulrich Brand, Thomas Kuczynski,
Klaus Busch, Ulrich Bochum,
Thomas Böhm/Nadja Rakowitz,
Hartmut Reiners, Klaus Bullan,
Friedrich Steinfeld**

**Forum
Gewerkschaften**



Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus.de.
Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie unter
www.sozialismus.de.
Dort können Sie ebenfalls ein Probeheft
bzw. ein Abonnement bestellen.

Aktuelle Analysen ohne Paywall

veröffentlicht die Redaktion
zwischen den monatlichen
Printausgaben im Netz auf
www.Sozialismus.de

Polen im Wahlkampfieber

Polens Wahlvolk wird am 28. Juni zur Stimmabgabe gerufen, gesucht wird der Staatspräsident für die kommenden fünf Jahre. Der Einsatz ist entsprechend hoch.

Wirtschaft ohne Aussicht auf rasche Erholung

Die Prognosen über die deutsche Wirtschaftsleistung im Jahr 2020 werden mit Verlauf der Pandemie-Krise nüchterner. Der Optimismus der meisten Expert*innen verfliegt. Dem markanten Absturz in der wirtschaftlichen Leistung folgt kein zügiger Aufschwung.

Reflexartige Abwehr jeglicher Kritik

Nach dem Mord eines weißen Polizisten an dem Afroamerikaner George Floyd in Minnesota (USA) bekunden auch in Deutschland Tausende ihre Solidarität und protestieren gegen rassistische Diskriminierung. Auch wenn die Verhältnisse in den USA mit denen in Deutschland nicht vergleichbar sind – Vorwürfe hinsichtlich rassistischer Polizeigewalt sind auch hierzulande nicht neu.

Dafür brauchen wir Unterstützung!

Wie Abonent*innen und Leser*innen das konkret machen könnten, steht ebenfalls unter
www.Sozialismus.de

Multiple Krise, konträre Strategien

Ulrich Brand: Umkämpfter Green Deal. Strategien gegen einen autoritären Grünen Kapitalismus. Für ein linkes Verständnis von Freiheit	2
Klaus Busch: Wiederaufbaufonds – Rettung der EU?	7
Friedrich Steinfeld: Auf dem Weg zu einer neuen Weltordnung? Die Corona-Pandemie als neuer Faktor in den globalen Machtverschiebungen ..	15
Otto König/Richard Detje: Brasilien – droht eine neue Militärdiktatur? Bolsonaro treibt die Demontage der Demokratie und des Rechtsstaats voran ...	20

Homeschooling & Gigafactory

Klaus Bullan: Desaster digitale Schule	24
Ulrich Bochum: Zukunft Elektromobilität – Das Beispiel Tesla	31

Gärung bis zur Spaltung?

Joachim Bischoff/Bernhard Müller: Macht- und Richtungskämpfe in der AfD	37
--	----

Gesundheit & Geld – eine Debatte

Thomas Böhm/Nadja Rakowitz: Selbstkostendeckung statt Fallpauschalen	41
Hartmut Reiners: Heillose Verwirrung? Eine Replik	46

Forum Gewerkschaften

Detlef Hensche: Regelung der Arbeitszeit – durch Tarifvertrag oder Gesetz? Anmerkungen zu einer schwierigen Beziehung	48
Heide Pfarr: Plädoyer für ein Wahlarbeitszeitgesetz	53
Susanne Ferschl: Euch die Uhren, uns die Zeit Einblicke in die parlamentarische Arbeitszeitdebatte	57

Modelle und ihre Mängel

Thomas Kuczynski: Fritz Behrens als Kritiker des Neuen Ökonomischen Systems	60
Michael Wendl: Kosmopolitismus gegen Kommunitarismus. Sozialwissenschaftliche Konstruktion oder neuer Konflikt jenseits der Klassen?	66

Impressum | Ausstellungstipps | Film

Impressum	71
Ausstellungen	72
Klaus Schneider: Hale County, Tag für Tag (Filmkritik)	73

Supplement

Margit Frackmann/Petra Reichert
Gute Arbeit und gute Ausbildung in der Pflege
Dankesworte reichen nicht
Mit einem Interview mit Kordula Schulz-Asche (Bündnis 90/Die Grünen)

Plädoyer für ein Wahlarbeitszeitgesetz

von ■ Heide Pfarr

Ein zeitgemäßes Arbeits- und Sozialrecht muss die Möglichkeit bieten, die Erwerbsarbeit und ihre Anforderungen in Einklang zu bringen mit den Bedürfnissen der Menschen, die im Laufe ihres Lebens auftreten. Dabei spielen unterschiedliche Faktoren eine Rolle, aber zu den besonders wichtigen gehört, wieviel und welche Zeit die Erwerbsarbeit in der jeweiligen Lebensphase einnimmt. Viele Unternehmen verlangen von Beschäftigten zeitliche Flexibilität. Unternehmen jedoch, die ihre Personalpolitik und betriebliche Organisation von sich aus auf Flexibilitätsbedürfnisse von Beschäftigten einstellen, sind Ausnahmen geblieben. Große Teile der qualifizierten Erwerbsfähigen werden dadurch mit der Vernachlässigung ihrer Bedürfnisse vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Besonders betroffen sind Frauen, da vor allem sie sich immer noch den Erfordernissen aus Sorgearbeit stellen und stellen müs-

sen, ferner diejenigen, die gleichberechtigte Partnerschaften leben möchten, also auch Männer.

Die erstrebenswerte allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit ersetzt nicht ein Recht nach bedürfnisadäquater Arbeitszeitverkürzung, vielmehr ergänzen sie sich. Denn eine Arbeitszeit etwa von 30 Stunden hätte sicherlich zur Folge, dass sich viele lebensweltliche Erfordernisse der Menschen besser mit den Anforderungen aus der Erwerbsarbeit vereinbaren ließen. Durch sie würde auch jener Effekt vermieden oder wenigstens minimiert, dass die Wahlfreiheit in der Arbeitszeit geschlechtsspezifisch verschoben wahrgenommen werden würde, nämlich, wie die Erfahrung zeigt, mehrheitlich von Frauen. Jedoch ist unbestreitbar, dass auch eine kürzere Vollzeitarbeit nicht alle im Lebensverlauf auftretenden Erfordernisse abdecken kann.

Kopplung der Akteure

Appelle an die Wirtschaft, Wahlarbeitszeiten zu ermöglichen, sind wohlfeil und nach aller Erfahrung weitestgehend wirkungslos. Will man die betriebliche Wirklichkeit hier ändern, muss man die denkbaren Akteure und ihre Möglichkeiten betrachten. Der Akteur Tarifvertragsparteien ist grundsätzlich dazu imstande, wie die IG Metall mit dem Tarifabschluss 2018 bewiesen hat. Jedoch fehlt es, und bedauerlicherweise durchaus in steigendem Maße, sowohl an gesicherter Verbreitung von Tarifverträgen

**Forum
Gewerkschaften**

Heide Pfarr ist Professorin em. für Arbeitsrecht mit Schwerpunkt Gleichstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit, langjährige Geschäftsführerin in der Hans-Böckler-Stiftung und Direktorin des dortigen WSI, zur Zeit ehrenamtlich im Deutschen Juristinnenbund.



MAN München: Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie (Foto: dpa)

Alternative Kommunalpolitik

Redaktionsheft | 41. Jahrgang



KOMMUNE DIGITAL

Hackerangriffe auf Kommunalverwaltungen, Ratssitzungen per Videokonferenz, Bildungsgerechtigkeit in Coronazeiten, Krisenkommunikation via Social-Media, moderne Bürgerbeteiligung und eine Plattform für Bauleitplanung: in AKP 4/20 geht es um mehr als um technische Details.

Weitere Themen:

- Der Öffentliche Gesundheitsdienst in der Corona-Pandemie
- Steuerschätzung und Konjunkturpaket
- Westfleisch-Skandal: In Geiselhaft der Fleisch-Lobby
- Obdachlose: Auf der Platte gibt es kein Homeoffice
- Kommunale Kulturförderung: First in, last out

Einzelpreis der AKP: 11 Euro plus 1,40 Euro Versand | Abopreis (6 Ausgaben): 60 Euro

AKP – Alternative Kommunalpolitik
Luisenstraße 40 | 33602 Bielefeld
Ruf 0521.177517 | Fax 0521.177568

www.akp-redaktion.de

Forum Gewerkschaften

von jenen Gewerkschaften, in deren Bereich besonders viele Frauen arbeiten. Der Akteur Gesetzgeber hat in Betracht zu ziehen, dass die je unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben hinsichtlich ihrer gestalterischen Möglichkeiten einer Arbeitszeitflexibilisierung jeweils differenzierte Lösungen erfordern.

Darüber hinaus müssen nicht nur die Bedürfnisse von Beschäftigten mit den berechtigten Interessen der Betriebe in Einklang gebracht werden, sondern auch die konkreten Interessen der Beschäftigten untereinander. All dies aber kann der Gesetzgeber nicht im Einzelnen vorformulieren und vorschreiben. Das geltende Recht reagiert auf diese unvermeidliche Schwäche, indem die Geltung arbeitsrechtlicher Gesetze an unterschiedlichen Betriebsgrößen ausgerichtet und Generalklauseln formuliert werden, die eine Einzelfallbeurteilung ermöglichen sollen. Das konflikthafte Durchsetzen überlässt das Recht dabei den einzelnen Beschäftigten und damit den sozial am wenigsten Mächtigen. Der Gesetzgeber bedient sich also viel zu grober und unsicherer Raster, die kaum ausreichenden Schutz für Beschäftigte und zu wenig Rechtssicherheit gewähren.

Die Lösung liegt darin, dass die Vorzüge der beiden Akteure Tarifvertragsparteien und Gesetzgeber so miteinander gekoppelt werden, dass die jeweiligen Schwächen vermieden oder wenigstens minimiert werden. Das kann so aussehen: Der Gesetzgeber sorgt dafür, dass auch die Unternehmen und Betriebe in den Bereichen, die sich bisher einer Tarifbindung entziehen, gesetzlich verpflichtet werden, auf die Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten einzugehen.

Diejenigen, die heute mit je eigenen tatsächlichen und rechtlichen Instrumentarien die Arbeitszeitregime auf der Ebene der Betriebe, Unternehmen und Branchen prägen, müssen respektiert und mit Rechten für die Konzeption einer Wahlarbeitszeit ausgestattet werden. So können die Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interes-

senvertretungen für angemessene konkrete Ausgestaltungen sorgen.

senvertretungen für angemessene konkrete Ausgestaltungen sorgen.

Kollektiv abgesicherte Lösungen

Ein derartiges Wahlarbeitszeitgesetz, das praktische Veränderungen gewährleisten will, kann und muss alle Betriebe aller Branchen und aller Größen mit all der Vielfalt der Tätigkeitsfelder und betrieblichen Ebenen erfassen, dabei aber überall differenzierte Lösungen zulassen, die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Arbeitnehmer*innen nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen. Selbstverständlich müssen, wie im geltenden Recht, aber darüber hinausgehend, individuelle Rechte auf bestimmte Arbeitszeiten gegeben werden. Dabei darf es allerdings keineswegs stehen bleiben. Vielmehr muss ein solches Gesetz kollektiv abgesicherte flexible Lösungen ermöglichen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sind. Es muss vermeiden, dass einzelne Beschäftigte für ihre Rechte in den Konflikt mit der Arbeitgeberseite gehen müssen. Dadurch, dass das vorgeschlagene Gesetz nicht bei dem geltenden individualrechtlichen Ansatz verharret, gibt es die Chance zur Veränderung. Die Arbeitszeitkultur eines Betriebes ändert sich real nur dann, wenn kollektiv erarbeitete, kollektiv wirkende und kollektiv abgesicherte Optionen für die Beschäftigten zur Verfügung stehen. Diejenigen, die ihre Arbeitszeit ihren Lebensbedürfnissen anpassen wollen und müssen, sind dann nicht mehr nur Störfaktoren und sie müssen auch nicht mehr das individuelle Durchsetzungsrisiko tragen. Gerade das Vorhandensein von Optionen, auf die sich jede und jeder berufen kann, gibt auch die Chance, dass mehr Männer als heute sich ihrer partnerschaftlichen Verpflichtung in der Care-Arbeit stellen.

Die Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des Deutschen Juristinnenbundes (djb) hat ein nachhaltiges rechtspolitisches Konzept zur Wahlarbeitszeit entwickelt und in eine praktikable, unbürokratisch umsetzbare Regulierungsform gegossen (WAZG).¹ Angesichts der Auswirkungen auf die Frage der zeitlichen Belastung



Grafik: geralt/pixabay

durch Erwerbsarbeit erfasst die Konzeption auch die Entscheidung für den Arbeitsort (Homeoffice).

Regulierte Selbstregulierung

Der Gesetzesvorschlag folgt dem Konzept einer regulierten Selbstregulierung. Dies bedeutet, dass diejenigen, die die betriebliche Wirklichkeit gestalten, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, also: selbst regulieren, was im konkreten Fall, in ihrem Betrieb bei der Festlegung und den Spielräumen der Arbeitszeit unter Ausgleich der Interessen möglich ist. Das Konzept einer Selbstregulierung kann aber nicht nur auf Vertrauen setzen, dass die Vertragspartner*innen und Tarif- oder Betriebsparteien sich schon in adäquater Weise einigen werden. Denn beim Arbeitsvertragsverhältnis sind beide Seiten strukturell nicht gleichermaßen sozial durchsetzungsstark. Auch bei kollektiven Verhandlungen werden nicht immer alle Interessen in gleichem Umfang Gehör finden und sich in Verhandlungen durchsetzen können. Es bedarf daher einer gesetzlichen Regulierung, die durch die Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren dafür sorgt, dass es zu einer angemessenen Selbstregulierung mit dem Ziel der Wahlarbeitszeit kommt. Selbstverantwortliches Handeln im Schatten des Gesetzes also. Tarifvertragsparteien wie auch die Betriebspar-

teien haben dabei eine bedeutsame, ja ausschlaggebende Rolle. Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren müssen sicherstellen, dass kollektive Arbeitszeitkonzepte entwickelt werden, die betriebliche Interessen mit denen der Beschäftigten wie auch der Kolleg*innen untereinander angemessen ausgleichen. Das Wahlarbeitszeitgesetz formuliert dafür Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, gibt Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte vor und zählt Themenkomplexe auf, die für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept geprüft werden müssen. Inhalt eines solchen Konzepts ist das individuelle Recht von Arbeitnehmer*innen auf die Änderung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit – und zwar in Bezug auf Dauer und Lage, aber auch auf den Arbeitsort. Bei der Geltendmachung dieses Anspruchs müssen genauere Angaben über die Gründe, weshalb das Recht geltend gemacht wird, nicht genannt werden, es sei denn, dass die im Gesetz zu nennenden Kategorien einer Sorge für Dritte, einer notwendigen oder erwünschten Eigensorge im betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzept mit unterschiedlichen Rechtsfolgen verbunden sind. Der Anspruch sollte keineswegs nur auf Reduzierung der ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beschränkt sein dürfen, sondern auch (sofern ein freies Arbeitszeitvolumen vorhanden ist) auf Erhöhung der Arbeitszeit gerichtet sein können,

und zwar auch für Arbeitnehmer*innen, die von Beginn an teilzeitbeschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte können nicht nur verlangen, bei der Besetzung eines ihrer Qualifikation entsprechenden Vollzeitarbeitsplatzes berücksichtigt zu werden, sondern auch bei der Besetzung von entsprechendem freien Arbeitsvolumen.

Unverzichtbarer Bestandteil des betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts muss auch eine Antwort auf die Frage sein, wie bei Geltendmachung von Ansprüchen auf Reduzierung und/oder Veränderung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit entstehende Lücken und Bedarfe im Betrieb ersetzt werden sollen. Denn die Erfahrung zeigt, dass bei einer Arbeitszeitverkürzung das Arbeitsvolumen oft nicht in gleichem Maße reduziert wird bzw. keine oder nur stets prekäre Ersatzstellungen vorgenommen werden, sodass es zur Überlastung der betroffenen Arbeitnehmer*innen oder bei ihren Kolleg*innen zu Arbeitsverdichtung und Überstunden kommt. Das geltende Arbeitszeitrecht verweigert hier jeglichen Schutzmechanismus. Dabei darf es nicht bleiben.

Forum Gewerkschaften

Arbeitszeit-Check

Das vorgeschlagene Gesetz sieht als ersten Schritt der Selbstregulierung vor, dass die Betriebe einen »Arbeitszeit-Check« ihrer betrieblichen Regelungen und anzuwendenden Tarifverträge durchführen, um zu überprüfen, ob und inwieweit sie den arbeitszeitbezogenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen entsprechen, und ob diese geschlechtergerecht sind. Auch soll durch eine Mitarbeiter*innenbefragung ermittelt werden, welche arbeitszeitbezogenen Bedarfe bei ihnen bestehen oder entstehen können. Auf der Basis des Arbeitszeit-Checks und der Zielsetzungen des Wahlarbeitsgesetzes wären dann eigenständig konkrete Maßnahmen und Modelle für den jeweiligen Betrieb zu entwickeln.

¹ www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/

Jene Maßnahmen, die das Gesetz als Bestandteile eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts aufzählt, dürften nicht in jedem Einzelfall möglich sein. Den gesetzlichen Vorgaben entspricht ein Wahlarbeitszeitkonzept dann, wenn die Betriebsparteien bzw. die für die Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzepts zuständigen Akteur*innen zumindest die im Gesetz genannten Verfahren durchgeführt und Ergebnisse evaluiert haben und sämtliche im Betrieb ermittelten Belange berücksichtigt, zumindest jedenfalls erörtert wurden. Dazu muss es ein überprüfbares Protokoll geben. Die Regel lautet: Alles was betrieblich möglich ist, muss ermöglicht werden, nichts darüber hinaus. Selbstverständlich muss sich ein Wahlarbeitszeitkonzept im Rahmen geltenden Arbeitsrechts und insbesondere des Arbeitszeitrechts bewegen. Sollte ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept aufgrund der geäußerten Bedürfnisse von Beschäftigten von tariflichen Arbeitszeitregelungen abweichen wollen, müssen die Betriebsparteien die Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu einer solchen betrieblich begründeten Abweichung vom Tarifvertrag einholen. Die Tarifautonomie wird durch dieses Wahlarbeitszeitgesetz nicht eingeschränkt.

Tarif- und mitbestimmungsfreie Räume

Die Konzeption des Wahlarbeitszeitgesetzes muss in Rechnung stellen, dass es viele Betriebe gibt, die weder tarifgebunden sind noch Betriebsräte aufweisen. Deshalb muss das Gesetz Regelungen vorsehen, damit auch in diesen Betrieben durch ausformulierte Anspruchsgrundlagen Arbeitnehmer*innen ihre Rechte durchsetzen können. Vergleichbar mit dem individuellen Rechtsanspruch, wie ihn das Teilzeit- und Befristungsgesetz im Ansatz bereits kennt, könnte der oder die Arbeitnehmer*in den Veränderungswunsch durchsetzen. Daneben sollte das Gesetz aber auch hier Regelungen für die Entwicklung eigenständiger Wahlarbeitszeitkonzepte im skizzierten Sinne enthalten. Der in-

dividuelle Rechtsanspruch ist so auszugestalten, dass nicht nur der Veränderungswunsch durchgesetzt werden kann, sondern dadurch zugleich die Betriebsparteien bzw. die Arbeitgeberseite bewegt werden, eigenständig Wahlarbeitszeitkonzepte zu entwickeln. Dazu müssen Veränderungswünsche und Einwände der Arbeitgeberseite in einem geregelten Verhandlungsverfahren geklärt werden, das das Gesetz vorschreibt.

Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen sind nicht nur die Vertragspartner*innen für die Entwicklung und betriebliche Anwendung von Wahlarbeitszeitkonzepten. Sie sind gleichzeitig diejenigen, wie ja insgesamt im Arbeitsrecht, die das Recht auf Wahlarbeitszeit Realität werden lassen können. Die betriebliche Interessenvertretung kann über die Einigungsstelle die Erarbeitung eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts erzwingen. Sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wie auch das Betriebsverfassungsgesetz geben in betriebsratsfähigen Betrieben einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Recht, bei groben Verstößen das Arbeitsgericht anzurufen, um ein Handeln oder Unterlassen des/der Arbeitgeber*in zu erzwingen. Entsprechend soll im Wahlarbeitszeitgesetz klargestellt werden, dass das Fehlen eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts als grober Verstoß gegen die Verpflichtung des oder der Arbeitgeber*in zu werten ist. Dieser erlaubt es einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, tätig zu werden. Der oder die Arbeitgeber*in würde dann gerichtlich unter Androhung eines Zwangsgeldes verpflichtet, ein Wahlarbeitszeitkonzept zu entwickeln und auf dessen Basis den Wünschen von Anspruchsteller*innen zu bescheiden.

Finanzielle Absicherung

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss durch sozialversicherungsrechtliche Finanzierungsregelungen begleitet werden, weil es nicht nur ein Angebot an diejenigen enthalten darf, die sich eine Verminderung ihres Erwerbseinkommens durch die Reduzierung der Arbeitszeit leisten können (sei es durch ein ausreichendes

Erwerbseinkommen auch bei reduzierter Arbeitszeit, sei es durch Alimentierung innerhalb einer Partnerschaft). Für die Frage sozialversicherungsrechtlicher und anderer begleitender Finanzierungsregelungen ist zu entscheiden, wie und welche Einkommensausfälle, die mit Erwerbsunterbrechungen oder -einschränkungen verbunden sind, finanziell abgesichert oder abgemildert werden. Möglichkeiten für individuelles Ansparen von Geld und Zeit in Langzeitarbeitskonten können zwar hilfreich sein, wirken aber in der Praxis selektiv. Mehr noch: Die hierin liegende finanzielle Überantwortung allein an die Betroffenen bzw. deren Familien ist dann ungenügend, wenn die Arbeitszeit reduziert wird, um gesellschaftlich notwendige oder unterstützenswerte Aufgaben wahrzunehmen. Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse nach erwerbsfreier oder erwerbsgeminderter Zeit und dies zu unterschiedlichen Zeiten. Bei einigen häufen sich z.B. Sorgtätigkeiten, während sie bei anderen keine Bedeutung entfalten. Die ungleiche Betroffenheit der Geschlechter ist evident und anhand von Rentendaten empirisch nachweisbar. Ein sozialer Ausgleich ist insofern unverzichtbar. Eine lebenslauforientierte Sozialpolitik muss daher über kollektive Systeme für eine finanzielle Abfederung sorgen, die ausreichend intertemporal und interpersonell verteilt.

* * *

Das 2015 vorgestellte Wahlarbeitszeitgesetz des Deutschen Juristinnenbundes wurde in der arbeitsrechtspolitischen Debatte rezipiert. Es wurde positiv konnotiert im Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) 2016. Der Einfluss der Unternehmensseite auf die Vorstellungen des BMAS wird darin deutlich, dass, anders als in der Konzeption des Deutschen Juristinnenbundes, damit die Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes verbunden wird. Es ist zu hoffen, dass der Erfolg des arbeitszeitpolitischen Tarifvertrages, den die IG Metall durchgesetzt hat, die rechtspolitische Diskussion und die Durchsetzung von arbeitnehmerorientierten Wahlarbeitszeiten voranbringt.

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Linke Alternativen
- Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
- Internationales/Krieg & Frieden
- Buchbesprechungen/Filmkritiken
- sowie zweimonatlich einem Supplement zu theoretischen oder historischen Grundsatzfragen

ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo (www.Sozialismus.de). Beides geht auch mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 70,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto).

Ich möchte die Buchprämie Kapital 68er ABC

Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 50,- (für Arbeitslose/Studenten).

Ich möchte die Buchprämie Kapital 68er ABC

Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____ (3 Hefte zum Preis von € 14,-/Ausland € 19,-).

Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

