



**Klaus Dörre: Emanzipatorische Bildungsarbeit heute**

**Johannes Schulten: Dynamik im Einzelhandel**



**Forum  
Gewerkschaften**

**Beiträge u.a. von  
Petra Reichert, Gine Elsner,  
Holger Politt, Erhard Crome,  
Heinz Bierbaum, Achim Wahl,  
Uwe Fritsch, Hinrich Kuhls,  
Klaus Bullan, Christoph Lieber**



Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus.de.  
Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie unter  
[www.Sozialismus.de](http://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](http://www.Sozialismus.de)

## Kriegs-Rhetorik

US-Präsident Biden und Russlands  
Präsident Putin im Wettstreit: Durch  
eine überraschende Reise ins Kriegs-  
gebiet nach Kiew unterstreicht der  
US-Präsident: Auf den Angriff Russ-  
lands auf die Ukraine vor einem Jahr  
hat seine Administration entschlus-  
sen reagiert. [...]

## Wenn der Gewinner nicht regieren kann

Die Wiederholungswahl in Berlin hat  
zu deutlichen politischen Verschie-  
bungen geführt. Die CDU erhielt  
28,2% und ging als Gewinner vom  
Platz. Die SPD erzielte mit 18,4%  
ihr historisch schlechtestes Wahl-  
ergebnis, die Grünen positionierten  
sich mit ebenfalls 18,4% auf Augen-  
höhe mit der SPD. DIE LINKE feiert  
12,2% als Erfolg. [...]

## Plädoyer für Verhandlungen

Erneut hat sich Jürgen Habermas  
mit einem Essay zum völkerrechts-  
widrigen Krieg gegen die Ukraine zu  
Wort gemeldet. In einem Gastbeitrag  
in der Süddeutschen Zeitung vom  
15.2.2023 spricht er sich für die Su-  
che nach einem »für beide Seiten ge-  
sichtswahrender Kompromiss« aus.  
[...]

## Dafür brauchen wir Unterstützung!

Wie Abonent:innen und  
Leser:innen das konkret machen  
könnten, steht ebenfalls unter  
[www.Sozialismus.de](http://www.Sozialismus.de)

## Internationaler Frauentag

Petra Reichert: Gerechtigkeitslücken  
Die Benachteiligung von Frauen in Deutschland ..... 2  
Gine Elsner: Eine unglaubliche Frau: erst Ghetto, dann Gulag ..... 5

## Die Rechte in Europa

Klaus Bullan: Wohin treibt Italiens Rechtsregierung? ..... 7  
Bernhard Sander: Rentenreform als Kampfzone. Rechtsextremer  
Rassemblement National bereitet sich auf die Präsidentschaftswahl 2027 vor ... 11  
Holger Politt: Für Vaterland, Ehe und Familie  
Polens Nationalkonservative acht Jahre an der Regierungsmacht ..... 17  
Bernhard Müller: »Die Stimme der Normalen« (Gauland)?  
Zehn Jahre »Alternative für Deutschland« (AfD) ..... 21

## Zeitenwenden, Feldzüge und Jahrhundertvisionen

Erhard Crome: Planlose Zeitenwender ..... 25  
Hinrich Kuhls: Der Feldzug der Tory-Regierung gegen die britischen  
Gewerkschaften. Notizen zur Streikbewegung in Großbritannien ..... 30  
Joachim Bischoff: Das »Jahrhundert der Türkei«  
Ein Autokrat als historischer Führer? ..... 35  
Heinz Bierbaum/Achim Wahl: Große Herausforderungen für Lula ..... 41

## Forum Gewerkschaften

Klaus Dörre: Zurück zum Interessengegensatz?  
Emanzipatorische Bildungsarbeit heute ..... 44  
Johannes Schulten: Fragmentierungsprozesse und Konfliktodynamiken  
im Einzelhandel ..... 49  
Otto König/Richard Detje: »Renten-Räuber«  
Arbeitgeber greifen »Rente mit 63« und das gesamte Sozialsystems an ..... 54

## Sozialismus-Debatte | Erinnerungen

Christoph Lieber: Neue Quellen des Sozialismus  
Michael Bries Begründung eines modernen Sozialismusverständnisses ..... 56  
Joachim Bischoff/Hasko Hüning: Kämpfer für demokratischen Sozialismus und  
gegen Nationalismus. Zum Tod von Hans Modrow ..... 63  
Uwe Fritsch: »Hitlerjunge Salomon«  
Zum Tod von Sally Perel (21.4.1925–2.2.2023) ..... 67

## Impressum | Veranstaltungstipps | Film

Impressum ..... 65  
Tipps zum Hingehen oder Online ..... 69

# Gerechtigkeitslücken

## Die Benachteiligung von Frauen in Deutschland

von ■ Petra Reichert



Foto: picture alliance/dpa

Vor gut einem Jahr stellte die Berliner Ampelregierung ihren Koalitionsvertrag der Öffentlichkeit vor, in dem auch etliche Vorhaben zur Verbesserung der Gleichstellung von Mann und Frau angekündigt wurden. Schon damals zeichnete sich ab, dass Gleichstellung nicht mit ähnlicher Dringlichkeit wie Klimaschutz oder digitale Transformation behandelt werden würde. Obwohl die aktive Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit durch den Staat seit 1994 im Grundgesetz verpflichtend festgeschrieben ist und seit 2011 drei Bundesgleichstellungsberichte mit umfassender Analyse und Handlungsempfehlungen erstellt wurden, hielten die

Koalitionspartner\*innen es nicht einmal für notwendig, diesem Thema einen eigenständigen Hauptpunkt im Koalitionsplan einzuräumen.<sup>1</sup>

In den zwanzig Jahren nach Erscheinen des ersten Gleichstellungsberichts hat es sicherlich in wesentlichen Bereichen der Gleichstellung etliche Fortschritte zugunsten des weiblichen Bevölkerungsteils gegeben. Dazu gehören zum Beispiel Teilhabe an Bildung und Weiterbildung, angemessen honorierter Erwerbstätigkeit, Aufwertung typischer »Frauenberufe« im Care-Bereich und Umorientierung auf gut bezahlte Berufsbereiche. Hinzu kommen wesentliche Rahmenbedingungen wie instituti-

onelle Kinderbetreuung, Elterngeld und Partnermonate, Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Homeoffice für Männer und Frauen. Ebenso wie die Einführung verpflichtender Geschlechterquoten in Bereichen wie Politik und Management, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Diese und viele weitere Maßnahmen gehören zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Geschlechtergerechtigkeit.

Aus dieser Aufzählung wird aber schon deutlich, welch komplexes Unternehmen der Bereich Geschlechtergerechtigkeit darstellt, und dass es in diesen und etlichen weiteren Bereichen noch deutliche Handlungsbedarfe gibt, wenn das Ziel erreicht werden soll, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können! Schauen wir uns die aktuelle Datenlage an.

Ein zusammenfassender Gleichstellungsbericht der Bundesregierung dazu wäre wünschenswert, ist aber nicht in Sicht. Dafür hat es jüngst Schlagzeilen über die immer noch skandalös hohen Verdienstunterschiede von Frauen und Männern gegeben. Zum einen wurde ein Bundesarbeitsgerichtsurteil zugunsten einer klagenden Frau veröffentlicht. Zum anderen kommentierte Marcel Fratzscher,<sup>2</sup> Chef des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, die neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts zum sogenannten *Gender Pay Gap*.

Als Maßstab für die bestehenden Gerechtigkeitslücken werden in der Gleichstellungsforschung *Gender Gaps* berechnet. Als langjährig bedeutsamster Indikator, und auch international gebräuchlich, gilt die geschlechtsbezogene Lohnlücke, der *Gender Pay Gap*. Dieser beschreibt den Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Dabei wird unterschieden zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten *Gender Pay Gap*.

Der *unbereinigte Gender Pay Gap* vergleicht allgemein den durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen über alle Branchen hinweg. Somit wird auch der Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der beispielsweise



durch unterschiedliche Berufe oder Karrierestufen verursacht wird. Dagegen misst der *bereinigte Gender Pay Gap* den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Strukturbedingte, d.h. für Frauen typische nachteilige Faktoren wie unterbrochene Berufsverläufe, Teilzeitarbeit oder frauentypische schlecht bezahlte Arbeitsplätze im Care-Bereich sind hier also weitgehend herausgerechnet.

Schauen wir zunächst auf die Zahlen zum unbereinigten Gender Pay Gap. Danach betrug im Jahr 2022 der durchschnittliche Stundenlohn von Männern in Deutschland 24,36 Euro, der von Frauen 20,05 Euro. Das bedeutet, dass in Deutschland die Frauen 2022 im Schnitt 18% weniger als die Männer verdienten. Über einen längeren Zeitraum betrachtet ist diese Lücke immerhin kleiner geworden. Bei der ersten Erhebung 2016 betrug sie noch 23%, im letzten Jahr vor der Pandemie 19%. Marcel Fratzscher sagt allerdings: »Bei diesem Tempo wird es noch mehr als 50 Jahre dauern, bis Männer und Frauen den gleichen Stundenlohn erhalten.«<sup>3</sup>

Der *bereinigte Gender Pay Gap* beträgt erwartungsgemäß deutlich weniger, aber immer noch beachtliche 6%. Denn auch diese 6% bedeuten markant weniger Geld. Bei einem Einkommen von 3.500 Euro im Monat für einen Mann heißt das, dass eine Frau 210 Euro weniger im Monat erhält – und das, obwohl es keine bedeutsamen Unterschiede in Bezug auf Qualifikation, Berufserfahrung, Tätigkeitsmerkmale, Arbeitszeit etc. gibt.

Mit Schlagzeilen wie »Bundesrichter stärken Position von Frauen« wurde nun kürzlich über die erfolgreiche Klage einer Frau vor dem Bundesarbeitsgericht berichtet, die als Außendienstmitarbeiterin in einem sächsischen Betrieb arbeitete und deutlich weniger verdiente als ihr mit den gleichen Aufgaben beauftragter Kollege. In diesem Fall ging es also um den Sachverhalt eines *bereinigten Gender Pay Gaps*.

Der Arbeitgeber begründete die unterschiedliche Bezahlung damit, dass der Kollege mit den gleichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten mehr Ge-

schick bei den Gehaltsverhandlungen bewiesen habe. Das Gericht ließ diese Begründung nicht zu. Sie verstoße gegen das Prinzip »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«. Die Frau erhielt 15.000 Euro für entgangenen Lohn plus eine Entschädigung von 2.000 Euro. Die Prozessbevollmächtigte bezeichnete das Urteil als »Meilenstein auf dem Weg zur gleichen Bezahlung von Frauen und Männern«.<sup>4</sup> Die Frage ist allerdings, ob auch andere betroffene Frauen diesen aufwändigen Weg – die Klägerin wurde von der »Gesellschaft für Freiheitsrechte« unterstützt – gehen können.

Es gibt immerhin inzwischen ein Gesetz, das es den Frauen erleichtern soll, solche Ansprüche auf Gleichheit in der Bezahlung gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, das *Entgelttransparenzgesetz*. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack hält es jedoch für einen zahnlosen Tiger: »Die Hürden für Gehaltsauskünfte sind zu hoch und es sind keine Sanktionen vorgesehen. Der Benachteiligung von Frauen in Deutschland sind noch immer Tür und Tor geöffnet«, sagte sie der Deutschen-Presse-Agentur.

Liegen die Ursachen und gleichzeitig die Unrechtmäßigkeit beim bereinigten Gender Pay Gap in Fällen wie dem beschriebenen auf der Hand, so fragt sich, welche Faktoren beim *unbereinigten Gender Pay Gap* eine Rolle spielen. Dazu gibt es unterschiedliche Einschätzungen. Es liegen Verdienststruktur-erhebungen von 2018 vor, wonach 71% des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen strukturbedingt erklärbar sind, also u.a. darauf zurückzuführen sind, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen. Dies sind mit Sicherheit bestimmende Faktoren. 2020 waren von den 4,7 Mio., gemessen an den Anforderungen häufig unterbezahlten Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen 78% Frauen. Hinzu kommt ein beachtlicher Teilzeitanteil von 41%.

Eine hohe Teilzeit- und Minijobquote bei Frauen gilt für alle Berufsbereiche. Nach Angaben aus der Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2019 in Deutschland fast jede zweite erwerbstätige Frau

(47%) im Alter von 20 bis 64 Jahren in Teilzeit tätig. Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 9%. Es ist aber nicht so, dass die Frauen in der Mehrzahl unbedingt Teilzeit arbeiten wollen, jedenfalls nicht nur 20 Stunden. Der überwiegende Teil der teilzeitarbeitenden Frauen gab als Hauptgrund die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen (31%) bzw. andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen (17%) an. Hinzu kommt das Steuersystem, das mit dem Ehegattensplitting die falschen Anreize setzt.

Schlechtere Bezahlung und geringere Stundenzahl aufgrund von familiären Verpflichtungen und ein längst antiquiertes Steuersystem sind also gewichtige Faktoren für die unbereinigte Lohnlücke. Bei der schlechteren Bezahlung kommt noch hinzu, dass Frauen selten in Führungspositionen arbeiten, was für gewisse Zeiträume einen Verdienstzuwachs bedeuten würde. Nach dem DIW-Managerinnen-Barometer beträgt der Anteil von Frauen in Vorständen immer noch nicht mehr als 16%.

In der Pandemie rückten zeitweise einige dieser wesentlichen Faktoren der Benachteiligung von Frauen besonders ins Rampenlicht. Der Gender Care Gap misst die Zeit, die Frauen unbezahlte Familien- und Haushaltsarbeit leisten, und vergleicht sie mit dem Zeitaufwand der Männer für diesen Bereich. In Untersuchungen vor der Pandemie lag die Aufteilung bei 62% zu Lasten der Frauen und 5% bei den Männern. 33% wurden gemeinsam geleistet. Nach Ausbruch der Pandemie änderte sich die Verteilung der häuslichen Care-Arbeit, so dass im April 2020 die Männer 13% übernahmen und die Frauen

Petra Reichert arbeitet mit in der Sozialistischen Studiengruppe (SOST).

<sup>1</sup> Im Koalitionsvertrag der Ampelregierung findet sich im 6. Hauptpunkt »Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie« der Unterpunkt »Gleichstellung« mit einigen wichtigen Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit, aber ohne umfassendes Gesamtkonzept.

<sup>2</sup> Marcel Fratzscher, Die Lohnlücke ist ein Armutszeugnis für Deutschland, Blog Marcel Fratzscher vom 3. Februar 2023.

<sup>3</sup> Ebd.

<sup>4</sup> Vgl. FAZ vom 17.2.2023.

deutlich auf 53% reduzieren konnten. Ein Nebeneffekt dieser Umverteilung war, dass Frauen, soweit möglich, ihre bezahlte Arbeitszeit ausdehnten. Allerdings änderte sich diese Verteilung schnell, nachdem der totale Lockdown zu Ende ging und die Männer zumindest teilweise wieder vor Ort oder im Homeoffice arbeiten konnten. So wurde die anfängliche Tendenz zur wachsenden Beteiligung der Männer an Haushaltsaufgaben und Kinderbetreuung wieder abgelöst durch die traditionelle Arbeitsteilung.

Die Bedeutung und gleichzeitig Zähigkeit dieser Gerechtigkeitslücke sollten nicht unterschätzt werden. So entspricht die erwähnte mit knapp 53% mehr gemessene Sorge-, Pflege- und Hausarbeit einem zeitlichen Mehraufwand von 87 Minuten gegenüber dem männlichen Beitrag zur Hausarbeit. Diese Arbeitsteilung entspricht ebenso wie die Berufswahl im Care-Sektor dem althergebrachten Klischee von der Frau, die von Geburt an dazu befähigt und motiviert ist, zu sorgen, zu pflegen, sich zu kümmern – alles Eigenschaften, die nicht als besonders wertvoll gelten oder sonst wie gewürdigt werden müssen.

Dabei kommt es zum schon altbekannten Kreislauf von guten Schul- und Berufsabschlüssen, danach eingengter Berufswahl im schlecht bezahlten Care-Sektor, dann Unterbrechung durch Familiengründung und Erziehungszeiten, die eher von der Frau genommen werden, weil schlechterer Verdienst zu erwarten und gleichzeitig Steuerentlastung durch Ehegattensplitting lockt, und schließlich der Übergang in Teilzeitarbeit, weil Frau traditionell Hausarbeit übernimmt und sowieso weiterhin weniger verdient als der Mann. Entsprechend wird im Zweiten Gleichstellungsbericht die Schlussfolgerung gezogen: »Der Schlüssel zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ist partnerschaftliche Teilung der Sorgearbeit«<sup>5</sup> – was leider nicht so einfach herzustellen ist!

Anfang Februar des Jahres wurde unter dem Titel »You don't need to be Superheroes!«<sup>6</sup> eine Studie zur Vaterrolle veröffentlicht. Hier zeigt sich erfreulicherweise eine klare Tendenz: raus aus der bisherigen Arbeitsteilung! Väter

wollen nicht mehr der vorrangige Familiennährer sein, sondern gleichberechtigt mit der Partnerin oder dem Partner für das Familieneinkommen sorgen und möglichst viel Zeit mit den Kindern verbringen. Das klingt vielversprechend, aber hat noch etliche Haken.

Fast 85% der befragten Väter arbeiten 40 Stunden und mehr. Und obwohl 60 % mehr Zeit für die Kinder wünschen, hat von den jetzt schon bestehenden Möglichkeiten des Elterngeldes nur jeder Zehnte Gebrauch gemacht. Auch hier wird wieder deutlich, dass das Aufbrechen traditioneller Rollenverteilung nur durch nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen gelingen kann. Dazu gehört die Aufwertung der Verdienste im Care-Sektor ebenso wie die berufliche Orientierung von Frauen auf den MINT-Sektor oder andere Berufe mit höheren Vergütungen und Aufstiegsmöglichkeiten. Dazu gehören bessere Ausstattung des Elterngeldes, Erweiterung des Vaterschaftsurlaubs, Abschaffung des Ehegattensplittings und arbeitnehmerfreundliche Betriebe, die eine flexible Arbeitszeitgestaltung unterstützen.

Marcel Fratzscher zieht in seinem Kommentar zu den neuen Ergebnissen bei den Gender Pay Gaps folgende Bilanz: »Deutschland hat einen der größten Gender-Pay-Gaps in Europa. In kaum einem anderen westlichen Land ist der Unterschied beim Stundenlohn zwischen Männern und Frauen so groß. Das ist ein Armutszeugnis für Deutschland, denn er ist das Resultat von Diskriminierung und ungewöhnlich hohen Hürden für Frauen im Arbeitsmarkt. Der Gender-Pay-Gap hat katastrophale Konsequenzen nicht nur für viele Frauen und deren Kinder, sondern auch für Wirtschaft und Gesellschaft.«<sup>7</sup> Er verweist auf das damit verbundene Armutsrisiko, besonders für alleinerziehende Mütter und Kinder, und auch auf die Altersarmut. Und fährt fort: »Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist heute das größte ungehobene wirtschaftliche Potenzial. Eine bessere Bezahlung und damit einhergehend eine höhere Beschäftigung von Frauen könnte helfen, die Fachkräftelücken zu schließen ... Eine stärkere Beschäftigung von Frauen würde Unternehmen produktiver ma-

chen, und sogar dem Staat helfen, Sozialausgaben einzusparen.«

Welche Voraussetzungen muss der Staat aus Fratzschers Sicht dafür schaffen? Politik und Wirtschaft müssten Ehegattensplitting und Minijobs abschaffen, eine leistungsfähige Betreuungsinfrastruktur für Kinder, eine höhere Wertschätzung von systemrelevanten Berufen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Seiten der Unternehmen durchsetzen. Letzteres führt er nicht weiter aus, aber man kann dabei z.B. an flexible Arbeitszeitmöglichkeiten einschließlich Homeoffice und Unterstützung von Elternzeit auch durch die Väter denken.

Fratzscher ist zuversichtlich: »Auch die Gesellschaft muss sich öffnen. Gerade unter jüngeren Menschen wünscht sich eine Mehrheit der Männer gleiche Chancen für ihre Partnerinnen im Arbeitsleben und will selbst mehr Verantwortung für Familie und Kinder. Der Wandel der Werte ist also angelegt, aber viele junge Familien können diese Veränderung nicht umsetzen, auch weil Unternehmen nicht die Voraussetzungen dafür schaffen. Es ist an Politik, Unternehmen und Gesellschaft, die unzähligen Hürden für Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus dem Weg zu räumen und für eine faire Bezahlung zu sorgen.«<sup>8</sup>

Für Marcel Fratzscher ist der Gender-Pay-Gap Ergebnis vielfältiger Faktoren, deren Veränderung eine große und koordinierte gesellschaftliche Kraftanstrengung erfordern würde, die er aber für möglich hält. Leider haben die Ampel-Koalitionäre schon bei Vertragsausarbeitung die Bedeutung und Zusammenhänge dieses Projekts nicht erkannt. Damals hatten Klimawandel, digitale Transformation und Pandemie Priorität. Seit Ausbruch des Krieges stehen nun noch einmal ganz andere Themen auf der Agenda. Werden wir doch noch 50 Jahre warten müssen?

<sup>5</sup> Vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2012, S. 9.

<sup>6</sup> VAPRO. You don't need to be Superheroes: Einblicke in die vielfältigen Lebenslagen von Vätern, Braunschweig 10.1.2023.

<sup>7</sup> Vgl. Anmerkung 2.

<sup>8</sup> Ebd.

# 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](http://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 € 85,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto). Ich möchte die Buchprämie  Kapital  68er  ABC
- Ich abonniere Sozialismus ab Heft \_\_\_\_\_ zum verbilligten Preis von € 65,- (für Arbeitslose/Studenten). Ich möchte die Buchprämie  Kapital  68er  ABC
- Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft \_\_\_\_\_ (3 Hefte zum Preis von € 20,-/Ausland € 25,-).
- 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](http://www.vsa-verlag.de)

