



**Frederic Speidel: Der Kampf um Volkswagen**



**Robert Hinke: Unsichtbarer Riese Gebäudereinigung**



## Forum Gewerkschaften

**Beiträge u.a. von**  
Kate Alexander-Shaw, Mechthild Siegel, Ulrike Eifler, Stephanie Odenwald, Benjamin-Immanuel Hoff, Alban Werner, Björn Radke, Florian Weis, Dieter Klein



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)

## Ein Kniefall vor dem Rechtspopulismus

Das neue französische Kabinett hält nur so lange, wie das Stimmverhalten des Rassemblement National (RN) unter der Fraktionsvorsitzenden Marine Le Pen es erlaubt. Für den von Staatspräsident Emmanuel Macron ernannten Premierminister Michel Barnier spielt sich das auf den beiden Feldern Migration und Staatsverschuldung ab. [...]

## »Es geht um Europas Existenz«

Mario Draghi, der langjährige Chef der Europäischen Zentralbank (EZB), warnt vor einer »existenziellen Herausforderung« der EU. Ihr drohe »ein langsamer Todeskampf«, wenn sie nicht massiv investiere. Die europäische Wirtschaft brauche massive Investitionen und müsse deutlich innovativer werden. [...]

## Alle Augen auf Wagenknecht

Die Erfolge des »Bündnis Sahra Wagenknecht« (BSW) in den Wahlen sind spektakulär. Nach wenigen Monaten hat diese Kaderformation um die Politikerin die seit langem schwärende Krise des bundesdeutschen Parteiensystems aufgedeckt. [...]

## Dafür brauchen wir Unterstützung!

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

## Berliner Republik in Turbulenzen

Joachim Bischoff/Gerd Siebecke/Friedrich Steinfeld: Erfolgreicher Kampf gegen die AfD? Die Ergebnisse der Landtagswahlen in Brandenburg .....	2
Benjamin-Immanuel Hoff: Wahlen in Zeiten der Unsicherheit .....	6
Alban Werner: Gefährdungen der Demokratie Diesmal ist es wirklich anders .....	10

## Umweltkapriolen

Björn Radke: Mammutaufgabe Klimaneutralität .....	15
--	----

## Systemwechsel im Westen?

Kate Alexander-Shaw: Auf der Suche nach dem ökonomischen Narrativ Unzureichende Kohärenz der Wirtschaftspolitik der Labour-Regierung .....	21
Florian Weis: Nigel Farage oder ein neuer Harold Macmillan? Konservative Richtungskämpfe in Großbritannien und darüber hinaus .....	26
Joachim Bischoff: Wahlkampf in den USA .....	30

## Forum Gewerkschaften

Frederic Speidel: Zäsur im mitbestimmten Unternehmen? Zur aktuellen Krise bei Volkswagen aus gewerkschaftspolitischer Sicht .....	35
Mechthild Siegel: Wissen – Haltung – Organisation Erfahrungen und Erkenntnisse zur gemeinsamen Praxis der IG Metall Bildungs- und Erschließungsarbeit .....	39
Robert Hinke: Die Gebäudereinigung – ein unsichtbarer Riese .....	43
Ulrike Eifler: Die Gewerkschaften dürfen sich nicht wegduckern .....	49

## Besprechungen & Rückblicke

Dieter Klein: »Wie Frieden verhandelt werden kann« Jan van Akens Intervention zu Krieg und Frieden .....	53
Bernhard Sauer: Adolf Hitler und der Erste Weltkrieg .....	57
Stephanie Odenwald: Bloodbath Nation? (zu Paul Austers letztem Buch) .....	61

## Veranstaltungen | Impressum | Film

Impressum .....	63
Veranstaltungen .....	64
Gerd Siebecke: »In Liebe, Eure Hilde« (Filmkritik) .....	65

## Zäsur im mitbestimmten Unternehmen?

Zur aktuellen Krise bei Volkswagen aus gewerkschaftspolitischer Sicht

von ■ Frederic Speidel



Foto: IG Metall Braunschweig

### 1. Das »Volkswagen-Modell« auf Messers Schneide

Volkswagen im September 2024 ist die Geschichte einer doppelten Zäsur: Den Auftakt machte der Konzernvorsitzende Oliver Blume zu Beginn des Monats, als er öffentlich erwog, der Auslastungskrise bei Volkswagen mit der Schließung eines Fahrzeug- und eines Komponentenwerks in Deutschland beizukommen. Nur wenige Tage später reichte Volkswagen die Kündigung von sechs Tarifverträgen ein, darunter die Kündigung

des weit über die Unternehmensgrenzen ausstrahlenden »Tarifvertrags zur nachhaltigen Zukunfts- und Beschäftigungssicherung«. Betriebsbedingte Kündigungen, die es in der Geschichte von Volkswagen noch nie gegeben hat, würden somit nach Ablauf der sechsmonatigen Nachwirkung des Tarifvertrags ab dem 1. Juli 2025 möglich sein.

Dieser beispiellose Tabubruch und Angriff auf die sozialen und tarifpolitischen Errungenschaften des zweitgrößten Automobilkonzerns der Welt mit 114 Produktionsstätten und über

680.000 Beschäftigten übertrifft die dunkelsten Prognosen bei weitem und hat – wenig überraschend – bei den Beschäftigten und im Betriebsrat von Volkswagen sowie der IG Metall Empörung und heftige Reaktionen ausgelöst. Daniela Cavallo, die Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzende von Volkswagen, stellte umgehend klar, dass es Standortschließungen mit ihr nicht ge-

*Dr. Frederic Speidel* ist Bezirkssekretär für Wirtschafts- und Strukturpolitik der IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

ben und sie »bis zum Letzten dagegen« ankämpfen

werde. Der Verhandlungsführer der IG Metall bei Volkswagen, Thorsten Gröger, gleichzeitig Bezirksleiter der IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, bezeichnet den Angriff auf das Tarifwerk als »größte Zerreißprobe« für die Mitbestimmung bei Volkswagen in der Unternehmensgeschichte.

Beide Aussagen sind vor dem Hintergrund der Historie und gelebten Praxis des Unternehmens zu lesen: Denn waren die konjunkturellen wie strukturellen Krisen in der Vergangenheit noch so schwerwiegend, konnten in der über 80-jährigen Unternehmensgeschichte des Autobauers Werkschließungen und betriebsbedingte Kündigungen stets abgewendet werden.<sup>1</sup> Verantwortlich dafür ist die zu einem frühen Zeitpunkt entwickelte Fähigkeit strategiefähiger Arbeitnehmervertretungen, gemeinsam mit dem Management verantwortungsbewusste, vorausschauende und immer auch innovative Wege der Krisenüberwindung einzuschlagen.

Hierfür steht die Bezeichnung der »kooperativen Konfliktbewältigung«. Diese beschreibt eine Variante der industriellen Beziehungen, bei der das Bemühen um praktische, sachorientierte Problemlösungen im Interesse des Unternehmens *und* der Beschäftigten eine fest etablierte Handlungsmaxime bildet.

Die jüngste Zuspitzung kennt nur eine Lesart: Der Vorstand von Volkswagen hat die kooperative Konfliktbewältigung und die handlungsleitende Konstanz, dass Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung als gleichrangige Unternehmensziele zu behandeln sind, einseitig aufgekündigt.

## 2. Eine Geschichte wiederkehrender Krisen und ihrer Überwindungen

Trotz aktueller Angriffe und polemischer Verunglimpfungen aus dem wirtschaftsliberalen Lager als »Staatskonzern« (Neue Zürcher Zeitung), »Arbeiterparadies« (Capital) oder – bezogen auf das VW-Gesetz – als »nicht mehr zeitgemäß« (FDP-Chef und Bundesfinanzminister Christian Lindner) verkörpert Volkswagen wie kaum ein anderes Unternehmen die bundesrepublikanische Variante einer sozialen Marktwirtschaft, verstanden als vergleichsweise konsensorientiertes, langfristig und am gemeinsamen Erfolg von Kapital und Arbeit ausgerichtetes Kapitalismusmodell, das sich vom anglo-amerikanischen Modell deutlich abhebt. Für die hoch funktionale Besonderheit einer stark gewerkschaftlich geprägten und sozialen Rahmung der Unternehmensaktivitäten steht die Bezeichnung der »diversifizierten Qualitätsproduktion«, die über viele Jahrzehnte den Kern des deutschen Produktionsmodells bildete.

Gemeint ist damit der spezifische Wirkungszusammenhang mit positiven Rückkopplungsschleifen zwischen wirtschaftlicher und sozialer Sphäre: Gute Arbeits- und Entgeltbedingungen, tarifizierte, mitbestimmte und qualifizierte Arbeit fungieren als politische Barrieren gegen jedwede Kurzfriststrategie, also gegen eine Produkt- und Marktstrategie, die, allein dem Wohl des Shareholders verpflichtet, im reinen Kostenwettbewerb bestehen muss. Die Basisinstitutionen der industriellen Beziehungen in Deutschland, Flächentarifverträge und Mitbestimmung, erweisen sich als entscheidende Ressourcen, die das Unternehmen auf eine »High-Road-Strategie« festsetzen und zur Entwicklung und Produktion hochwertiger, qualitätskompetitiver Güter regelrecht »zwingen«.

Ein weiteres Element, das den High-Road-Pfad von Volkswagen bis heute entscheidend prägt, ist die 20%ige Landesbeteiligung von Niedersachsen. Formal-juristisch sorgt das »VW-Gesetz« dafür, dass die niedersächsische Landesregierung in strategische Entscheidungsprozesse einbezogen wird. Denn das Gesetz besagt, dass die Höhe der Landesbeteiligung der Sperrminorität entspricht und Standortgründungen und -verlagerungen eine Zweidrittel-Mehrheit im Aufsichtsrat erfordern. Somit lautet die (gewerkschafts-)politische Denksportaufgabe bei Volkswagen seit jeher, innovative und so-

## VSA: Gewerkschaft, ja bitte!

Im Buchhandel oder direkt bei:  
VSA: Verlag, St. Georgs Kirchhof 6,  
20099 Hamburg, [info@vsa-verlag.de](mailto:info@vsa-verlag.de)  
[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)



Garnet Alps/Carsten Maaß/  
Hartmut Meine/Uwe Stoffregen  
**Gewerkschaft, ja bitte!**  
Ein Handbuch für Betriebsräte,  
Vertrauensleute und Aktive | 4. aktualisierte  
Ausgabe 2023  
480 Seiten | Hardcover | Abb. | € 26.80  
ISBN 978-3-96488-160-1

Dieses inzwischen als Standardwerk geltende Handbuch unterstützt sowohl erfahrene als auch neu gewählte Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertreter\*innen bei ihrer Arbeit im Betrieb.



für die Produktion zweier Fahrzeugmodelle an den Standorten Wolfsburg und Hannover vorgesehen, entwickelte sich »Auto 5000« in der krisenhaften ersten Hälfte der 2000er-Jahre sehr schnell zu einer allgegenwärtigen Drohkulisse und Benchmark für das gesamte Unternehmen.

In der Tarifrunde 2004 drohte die Unternehmensleitung abermals mit dem Abbau von 30.000 Stellen, wenn es nicht gelingen sollte, die Lohnkosten um 30% zu senken. Mit letzter Kraft konnte der erste Erzwingungsstreik in der Unternehmensgeschichte VWs noch einmal abgewendet und ein sogenannter Zukunftstarifvertrag abgeschlossen werden, der 2006 nach weiteren herausfordernden Zeiten erneuert wurde. Die Beschäftigten nahmen deutliche Einschnitte hin, dafür erhielten sie Beschäftigungssicherung sowie Standort- und Auslastungszusagen für alle Werke. Zudem wurde das Ziel von mindestens 99.000 Arbeitsplätzen zuzüglich der vereinbarten Ausbildungsverhältnisse tarifvertraglich fixiert.

In den Folgejahren vermochte sich der Autobauer zu stabilisieren, und die damals sehr plausible Befürchtung, dass über kurz oder lang neue Tarifmodelle den VW-Haustarifvertrag gänzlich ablösen würden, trat nicht ein. Ab 2008 löste der VW-Haustarifvertrag das »Auto 5000«-Modell wieder ab, der befürchtete »tarifpolitische Dammbbruch« konnte abgewendet werden, und die Tarifparteien von Volkswagen hatten den Beweis erbracht, dass Automobilproduktion in Deutschland auch unter deutlich anspruchsvolleren Wettbewerbsbedingungen eine echte Erfolgsgeschichte sein kann!

zial ausgewogene Mittel und Wege der Krisenüberwindung ausfindig zu machen, die deutlich »mehr können« als nur herkömmliche Krisenbewältigung durch Massenentlassungen. Ein ums andere Mal haben die verantwortlichen Entscheider und Verhandler auf Unternehmens- und Gewerkschaftsseite bei Volkswagen in den letzten 30 Jahren den Beweis erbracht, dass der anspruchsvolle Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung gelingt.

Gleichsam als Mahnung und Absage an den im Raum stehenden beschäftigungspolitischen Kahlschlag in der gegenwärtigen Auseinandersetzung seien exemplarische Meilensteine erfolgreicher Krisenüberwindung der jüngeren VW-Geschichte in Erinnerung gerufen. Der heutigen Situation nicht unähnlich kulminierten 1992/93 negative strukturelle wie konjunkturelle Entwicklungen sowie angehäuften eigenen Versäumnisse in die bis dahin schwerste Unternehmenskrise mit einem seitens des Vorstands konstatierten Personalüberhang von 30.000 Beschäftigten in der Volkswagen AG. Mit großem politischem und konzeptionellem Geschick entschieden sich die Betriebs- und Tarifparteien für die als »Volkswagen-Lösung« firmierende, zum damaligen Zeitpunkt völlig unkonventionelle Strategie der Kostensenkung, die auf die Reduktion der Personalkosten bei gleichbleibendem Personalbestand abzielte. Das Mittel der Wahl hieß »4-Tage-Woche«, genauer: Arbeitszeitverkürzung auf damals 28,8 Stunden pro Woche im Jah-

resdurchschnitt für alle Beschäftigtengruppen ohne Entgeltausgleich – durch die Verteilung sämtlicher Sonderzahlungen auf das monatliche Entgelt wurde das Modell so »erträglich« wie möglich gestaltet.<sup>2</sup>

Der damals kaum für möglich gehaltene Tabubruch, den die »4-Tage-Woche« für beide Tarifparteien bedeutete, hatte sehr schnell den Status eines paradigmatischen Bündnisses für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit und wurde wegweisend für die gesamte europäische Automobilindustrie. Im weiteren Verlauf der 1990er-Jahre setzte die »4-Tage-Woche« zusätzlich zur Beschäftigungssicherung enorme Flexibilisierungs- und Produktivitätspotenziale frei. Volkswagen gelang es, durch einen zunehmend flexibleren Personaleinsatz das Beschäftigungsvolumen immer besser an kurzfristige Nachfrageschwankungen anzupassen und so die Betriebsabläufe zu optimieren. Das »atmende Unternehmen« mit zwischenzeitlich über 250 voneinander abweichenden Schichtregelungen allein am Standort Wolfsburg war geboren und setzte neue Maßstäbe.

Damit war aber noch lange nicht Schluss. In den Folgejahren vermochte das Unternehmen den Beschäftigten für die Erneuerung der Beschäftigungssicherung immer wieder neue und höhere »Leistungsbeiträge« (damaliger VW-Jargon) abzurufen. So setzte das 2001 abgeschlossene »Tarifmodell 5000x5000« Lohn- und Arbeitszeitregelungen unterhalb der Konditionen des VW-Haustarifvertrags fest. Obwohl nur

<sup>1</sup> Die regelbestätigende Ausnahme bildet das nordamerikanische Werk in Westmoreland in den 1980er-Jahren, das zehn Jahre nach Gründung wieder aufgegeben wurde.

<sup>2</sup> Auf das »Weihnachtsgeld« als 13. Monatsgehalt verzichteten die VW-Beschäftigten bis zum heutigen Tag.

### 3. Die aktuelle Krise bei Volkswagen und die IG Metall

Fast lässt sich die Uhr danach stellen: Etwa alle zehn Jahre kommt es bei Volkswagen zu größeren Umbrüchen, Krisen und Infragestellungen des Bestehenden. Die jeweiligen Krisenauslöser, aber viel mehr noch die entsprechenden betriebs- und tarifpolitischen Regelungen zur Problembewältigung

#### Forum Gewerkschaften

und Krisenüberwindung, avancieren regelmäßig

zu Signaturen ihrer jeweiligen Epoche: Anfang der 1990er-Jahre infolge von Struktur- und Konjunkturkrise die »4-Tage-Woche«, Anfang der 2000er-Jahre das »Auto 5000«-Modell inmitten globalisierter Produktions- und Wettbewerbsbedingungen, Mitte der 2010er-Jahre der Zukunftspakt infolge von »Dieselgate« und Umstellung auf Elektromobilität und nun der Frontalangriff des Unternehmens bestehend aus der Kündigung des VW-Haustarifvertrags und einer gleichzeitigen Drohkulisse von möglichen Werkschließungen und Massenentlassungen.

Die von Volkswagen öffentlich gemachten und von den Medien breit rezipierten Rahmendaten zur aktuellen Situation sind schnell erzählt: Volkswagen beklagt rückläufige Umsätze und Gewinne, eine im ersten Halbjahr 2024 lediglich um 2,3% erwirtschaftete Rendite, die deutliche Unterauslastung der Werke, Personalüberhänge vor allem in der Verwaltung und Forschung & Entwicklung sowie eine sich deutlich wandelnde Situation der Automobilindustrie im globalen Maßstab, insbesondere in China, wo die Marktanteile von Volkswagen im Laufe der letzten vier Jahre von 19% auf 14% gefallen sind.

Bei aller Einigkeit, dass sich Volkswagen in herausfordernden Fahrwassern bewegt, haben Betriebsrat und IG Metall eine abweichende Lesart der jüngeren Entwicklung: Die wirtschaftliche Lage ist zwar äußerst angespannt, allerdings vornehmlich für die Kernmarke Volkswagen und nicht für den Volkswagen-Konzern. Dieser vermochte 2023 den Absatz um 10,4%, den Gewinn sogar um 13,1% auf knapp 18 Milliarden Euro zu

erhöhen. Bei der Kernmarke Volkswagen stieg der Absatz sogar um 16,3% auf leicht über drei Millionen Pkw 2023, der operative Gewinn wuchs um ein Drittel auf 3,5 Milliarden Euro – freilich der besonderen Situation geschuldet, sich infolge von Corona-Pandemie und Teilmangel auf den Absatz hochpreisiger Pkw zu konzentrieren. Die Ausschüttung von 4,5 Milliarden Euro Dividende an die Aktionäre, darunter zwei Milliarden an die Eigentümerfamilien Piëch und Porsche, sprechen Bände.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die IG Metall und mit ihr eine Vielzahl von VW-Beschäftigten mit den angehäuften Versäumnissen und strategischen Fehlentscheidungen des VW-Vorstands und der Politik hart ins Gericht geht. Um nur die offensichtlichsten Fehlentwicklungen aufseiten des Unternehmens zu nennen: VW hat zu lange an traditionellen Verbrennungsmotoren festgehalten und die Umstellung auf Elektrofahrzeuge verzögert. Dies hat dazu geführt, dass der Autobauer im Vergleich zu anderen Herstellern, insbesondere Tesla und chinesischen Konkurrenten, ins Hintertreffen geraten ist. Während chinesische Hersteller günstige Elektroautos anbieten, haben sich VW und andere deutsche Autobauer auf teure Premium-Modelle konzentriert. Dies hat besonders in wichtigen Märkten wie China zu einem Rückgang des Marktanteils geführt.

VW hat mehrfach seine Batterie- und Softwarestrategie geändert, was zu Verzögerungen und Ineffizienzen geführt hat. Im Vergleich zu Konkurrenten, die von Anfang an klare technologische Visionen verfolgten, hinkt VW in beiden Bereichen hinterher. Es gibt im Mehrmarkenkonzern etliche Beispiele von regelrechter »Geldverbrennung«, weil Dinge doppelt und dreifach entwickelt werden. Synergie- und Skalierungspotenziale bleiben so auf der Strecke. Viele Entscheidungen wurden getroffen, um kurzfristige Gewinne zu maximieren, anstatt langfristige Investitionen zu tätigen. Insgesamt mangelt es VW an einer Zukunftsstrategie, vielleicht auch Vision, wo das Unternehmen in fünf, zehn oder 20 Jahren stehen soll. Unternehmen und Management lassen den Willen vermissen, gemeinsam Zukunft ge-

stalten zu wollen, so die pointierte Kritik der ersten Vorsitzenden der IG Metall, Christiane Benner.

Die angeführten Versäumnisse und Fehlentscheidungen bergen ein nicht zu unterschätzendes Potenzial: Sie können rückgängig gemacht bzw. korrigiert werden. Genau darauf wird die IG Metall in den anstehenden Verhandlungen mit Volkswagen drängen. Zuallererst geht es jedoch um die Abwehr von Werkschließungen und betriebsbedingten Kündigungen, die von der IG Metall als »rote Linien« behandelt werden. Erst wenn ein Mindestmaß an Vertrauen wieder hergestellt wurde, werden sich Betriebsrat und IG Metall gemeinsam mit dem Unternehmen auf die Suche nach kreativen, pragmatischen und vor allem sozial gerechten Problemlösungen begeben. Hilfreich könnte dabei sein, dass die endgültige Aufkündigung des Zukunftstarifvertrags dazu führen würde, dass die ehemaligen Regelungen des Haustarifvertrags vor 1993 – der sogenannte »Schattentarifvertrag« – zur Geltung kommen und sich somit die Personalkosten für Volkswagen deutlich erhöhen würden.

In den folgenden Wochen des Konflikts und der Verhandlungen ist man daher keinesfalls auf »kooperative Konfliktbewältigung« festgelegt. Im Gegenteil: Die Arbeitnehmervertretung wird, mit den Worten des ehemaligen IG Metall-Bezirksleiters Hartmut Meine gesprochen, gut beraten sein, dem Prinzip des »doppelten K«, Konflikt und Kooperation,<sup>3</sup> zu folgen, also Gestaltungs- und Gegenmachtfunktion gleichermaßen in Anschlag zu bringen. Letztendlich wird die IG Metall mit weit über 90% gewerkschaftlichem Organisationsgrad an sämtlichen deutschen Standorten selbstbewusst in den programmierten Großkonflikt gehen.

Es wäre nicht das erste Mal, dass intelligente Arbeitsregulierung und echte Gestaltungspolitik insbesondere dann eine Chance haben, wenn die Unternehmensseite jederzeit damit rechnen muss, dass ihr Gegenüber willens und imstande ist, Konflikte offensiv bis hin zur Arbeitsniederlegung zu führen.

<sup>3</sup> Siehe Garnet Alps/Carsten Maaß/Hartmut Meine/Uwe Stoffregen: Gewerkschaft, ja bitte! Ein Handbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive. 4. aktualisierte Ausgabe 2023, S. 58ff.

# 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 Buchprämie  Russland  Streik  Luxemburg
- 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)

