

Für Track 5 Verteilung von Arbeit: Zeit & Geld

Mach ma 30! ... denn alle sind mehr wert.

Radikale Arbeitszeitverkürzung-jetzt!

Heide Hammer und Utta Isop, heide.hammer@episteme.at; utta.isop@aau.at

Die Welt dreht sich auch mit weniger Arbeit!

Die im Jänner 2020 neugegründete Partei LINKS hat bereits 10 Monate später mit 2,1% bei den Wiener Gemeinderatswahlen einen überraschenden Achtungserfolg erzielt. Mit lediglich 84.000 Euro Budget konnten 23 Bezirksrät*innen gewählt werden. Im März 2021 wurde beschlossen, das Thema Arbeitszeit und zwar eine radikale Reduktion auf 30/Woche, als Jahreskampagne durchzuführen.

Ausgangssituation

Die Corona-Pandemie hat uns besonders deutlich vor Augen geführt, wie ungleich Arbeit verteilt ist. „Systemerhalter*innen“, überwiegend FLINT-Personen, kämpfen trotz Ausbeutung der eigenen Ressourcen vielfach darum, ihren Alltag zu finanzieren. Ein autoritäres Arbeitsregime bringt nur einen Bruchteil der Österreicher*innen sorgenfrei durch die Krise, während ein Großteil erschöpft oder arbeitslos wird (siehe systemrelevante Berufe wie Pflege). Bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte lag Österreich 2019 bei den EU-27 mit 42,5 Stunden an zweiter Stelle. Gleichzeitig arbeiten 50% der Frauen und 10% der Männer Teilzeit. Die Zahl der Scheinselbständigen, atypisch und prekär Beschäftigten (Beispiel Zulieferdienste) wächst stetig.

Die 30h Woche schafft Arbeitsplätze

Bei einer generellen Reduktion der Arbeitszeit auf 30h/Woche muss die Zahl der Beschäftigten in einem Unternehmen erhöht werden. Bei der Stadt Wien, für die wir die Umsetzung als gutes Beispiel und Vorreiterin einfordern, bedeutet das: Derzeit 65.000 Beschäftigte, Lohnkosten gesamt: 1,6 Mrd./Jahr. Eine generelle Reduktion der Arbeitszeit auf 30h/Woche würde ein Plus von 20.000 Beschäftigten und ein Plus der Lohnkosten von ca. 400 Millionen bedeuten. (bei gleichzeitigen Millioneneinsparungen im AMS)

30h Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich

Die 30h Woche bietet vor allem für die vielen Teilzeitbeschäftigten eine deutliche Gehaltserhöhung. Derzeit arbeiten Beschäftigte in der Sozialwirtschaft bereits zu 70-75% in Teilzeit.

Lohnarbeit/Reproduktionsarbeit/Care-Arbeit

Die 30h Woche zeigt Lösungen zum Abbau des Gender-Pay-Gaps und der gendersensiblen Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit auf. Der Gender-Time-Gap wird dadurch unmittelbar reduziert. FLINT* Personen haben in sechs der als systemrelevant bezeichneten Berufe (Kindergartenpädagogik- und -betreuung, Einzelhandel, Reinigung, Pflege, Pflege + Medizinische Betreuung sowie Assistenz und Altenpflege) einen Anteil von über 80%. Gleichzeitig ist die Ansteckungsgefahr in diesen Branchen viel höher und die Bezahlung viel schlechter: 70% der in diesen Branchen Beschäftigten verdienen weniger als 1.800 Euro netto im Monat; 12% also jede*r 8. – sogar weniger als 900 Euro.

30 Stunden Woche – Verbesserung der Situation für alle Erwerbstätigen

- mehr Lebensqualität
- weniger Stress, weniger Krankheiten, weniger fremdbestimmte Zeit für jede*n Einzelne*n
- positive Wirkung auf Umwelt – weniger Lohnarbeit – weniger Klimaerwärmung!
- mehr Zeit für Politik, zivilgesellschaftliches Engagement, Nachbarschaftskollektive, Freund*innen, Familie und viele andere
- Vertiefung von persönlichen Interessen
- Verschiebung der Dominanz von Erwerbsarbeit im Selbstverständnis von Menschen hin zu demokratischeren Teilhabe in der Gesellschaft
- Ausweitung der Möglichkeiten der Kollektivität, sozialen Sicherheit und Anerkennung für alle unabhängig von Erwerbsarbeit
- durch die gerechtere Verteilung der Arbeitszeit kommt es auch zu einer gerechteren Teilhabe an innerbetrieblicher Macht
- Infragestellung von Hierarchien durch unterschiedliche Arbeitszeiten; Entdecken der Dysfunktionalität von Hierarchien
- Aufzeigen der tendenziellen Überforderung durch Leitungsfunktionen auf einzelne Personen und Aufteilung von Leitungsfunktionen auf Kollektivorgane
- Stärkere Rotation von innerbetrieblichen Verantwortungen auf die gesamten Belegschaft durch ähnlichere Arbeitszeiten

Wunsch nach Arbeitszeitreduktion

Der Wunsch der Menschen nach Arbeitszeitreduktion ist überraschend groß und mehrheitsfähig. In einer Online-Umfrage (<https://www.karriere.at/blog/umfrage-30-stunden-woche.html>) wurden 477 Arbeitnehmer*innen und 204 Unternehmensvertreter*innen gefragt: „Was ist für dich die ideale Arbeitszeit?“. Das Ergebnis mag überraschen: Jede*r zweite (49 Prozent) befragte Arbeitnehmer*in meint: 30 Stunden Arbeit pro Woche sind perfekt. Besonders überraschend: 60% der Unternehmensvertreter*innen sehen 30 Stunden Arbeiten pro Woche als ideale Lösung. Die bestehenden Kurzarbeitsmodelle mögen diese Vorstellung befördern. Besonders interessant erscheint uns allerdings die Diskrepanz zwischen dem mehrheitsfähigen Wunsch, die Normalarbeitszeit auf 30h/Woche zu reduzieren und der politischen Position, an der Umsetzung dieser ökonomisch wie ökologisch vernünftigen Lösung zu arbeiten.

Entscheidend wird auch die Klärung der Frage, wie eine Gegenmacht aufgebaut werden kann, die eine massive Arbeitszeit-Reduktion durchsetzen kann. Andreas Wimmer von der Gewerkschaft PRO-GE formuliert es im Interview drastisch: „Arbeitszeitverkürzung ist eine Auseinandersetzung, wo wir jedenfalls Gegenmacht und viel Kraft brauchen. Freiwillig machen die das hundertprozentig nicht. Wenn wir in den Verhandlungen bei den Arbeitgebern, wurscht wo, nur mit „A...“ beginnend den Mund

aufmachen, dann sagen die schon reflexartig „Nein“. Und wenn etwas nur am Rande mit Arbeitszeit zu tun hat, dann sagen sie „Nein, nein“. Und das hat mit Gier etwas zu tun, weil mit jeder Arbeitszeitverkürzung nehmen wir dem Arbeitgeber ein bisschen von seiner Substanz. Eine normale Lohnerhöhung ist immer das Stückchen, das wir uns eh selber verdient haben – und auch das müssen wir immer erkämpfen. Das Tortenstück bleibt dabei aber immer gleich, es wird nur ein bisschen länger, weil die Torte insgesamt wächst. Bei der Arbeitszeitverkürzung wird aber das Tortenstück größer, und da nehmen wir ihnen wirklich persönlich etwas weg. Da kann sich der dann keinen zweiten Hubschrauber kaufen. Und das ist das, was sie einfach verrückt macht, wo sie mit aller Gewalt dagegen halten.“

<https://www.wissenschaftundpolitik.at/2021/03/29/umbau-der-autoindustrie-arbeitsplaetze-vs-umwelt/>

Vor allem darüber, welche Widerstände eine breite öffentliche Debatte über die Arbeitszeitverkürzung verhindern, wollen wir gemeinsam nachdenken. Vom 5-7. Oktober findet das erste globale Forum zur Demokratisierung von Arbeit online statt <https://democratizingwork.org/>. Gerade für dieses große Thema der Demokratisierung von Arbeit stellt die Arbeitszeitverkürzung eine zentrale Forderung dar.

Widerstände, die dazu führen, dass eine breite öffentliche Debatte geführt wird, vermuten wir in den folgenden Dimensionen:

- 1) Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung führt bei Arbeiternehmer*innen-Vertretungen und Arbeitnehme*innen zu Ängsten vor Lohneinbußen, Machtverlust und vor Verringerung von Anerkennung.
- 2) Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung ist für Ein-Personen-Unternehmer*innen, Künstler*innen, Journalist*innen und alle freiberuflich tätigen Personen von geringem Interesse, da es für diese Personen in erster Linie darum geht, überhaupt ausreichend Einkommen zu lukrieren.
- 3) Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung löst Ängste vor einer Reduktion der gesamtgesellschaftlichen Produktivität, ausgehend von der sogenannten „Lohnarbeit“ aus. Ein illustratives Beispiel aus einem ökonomisch prosperierenden Nachbarland:

Seit 1. Jänner 2021 haben Väter in der Schweiz das Recht auf zehn Tage Vaterschaftsurlaub, zu konsumieren in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes. 60,3% des Schweizer Stimmvolks (davon sind 25% der Bewohner*innen der Schweiz ausgeschlossen) stimmten dem Antrag zu. Wobei auch hier gegen diese Initiative, deren Forderung vier Wochen betrug) ins Feld geführt wurde, dass damit die Wirtschaft der Schweiz zusammenbrechen, Arbeitsplätze verloren und ganze Gewerbe, wie die Gastro-Industrie ohnehin schwer gebeutelt durch die Corona-Krise, diese zusätzliche Belastung nicht stemmen könnten. „Üblicherweise werden in der Schweiz 38,5 bis 42,5 Stunden pro Woche gearbeitet.“¹ Gesetzlich erlaubt sind 45 bzw. 50 Stunden plus diverse Ausnahmeregelungen.

1 Quelle: <https://www.gaav.de/arbeitsrecht/arbeitszeit.html> = Grenzgänger-Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verband

4) Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung löst Ängste aus, dass die festgefahrenen Geschlechterrollen von vollzeittätigen Männern und teilzeittätigen Frauen und der ungleichen Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit in Frage gestellt werden könnten.

Zum oben angeführten Beispiel aus der Schweiz kann die auch 2021 durchaus übliche Frage an Mütter mit Kleinkindern erwähnt werden: „Was hast Du früher beruflich so gemacht?“ Kinderkrippenbetreuung an zwei Tagen die Woche für unter 4-jährige kostet in Zürich rund 1000 Franken, für Kinder ab 4 ist Kindergartenbetreuung von 8-12 Uhr obligatorisch, danach kostenpflichtig, die Tarife bestimmt die Gemeinde.

Dass Kinderbetreuung zur Aufgabe von Frauen gemacht wird, zeigt auch die Höhe der Teilzeiterwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern in Österreich. Zugleich ist die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die am ehesten akzeptierte Form, die individuelle Arbeitszeit zu verkürzen.

Dennoch gelang es auch ÖGB und AK mit der Initiative zur Familienarbeitszeit² nicht, ein diskursives Ereignis zu generieren. Was könnte ein diskursives Ereignis sein? Eine Antwort aus der Duisburger Schule für Kritische Diskursanalyse (DISS):

„Ein Motor und wichtiges Material für Diskurse sind diskursive Ereignisse. Ob ein Thema wichtig, ein Geschehnis ein diskursives Ereignis wird, hängt davon ab, ob es eine starke Öffentlichkeit auf sich ziehen kann. Diskursive Ereignisse werden aus bestehenden Diskursen heraus als solche wahrgenommen und gedeutet und affirmieren sie dadurch. Gleichzeitig wohnt ihnen aber auch ein Veränderungspotential inne und sie können durch ihre Dynamiken Inhalte und Kräfteverhältnisse beeinflussen.“³

Wir würden gerne mit Euch diskutieren, welche Resonanz die LINKS Kampagne „Machma30“ in der Öffentlichkeit gefunden hat und warum es so schwierig ist, breite öffentliche Debatten zum Thema Arbeitszeitverkürzung zu initiieren.

Unser Wunsch nach politischer Intervention besteht auch in der Unterstützung von Gegendiskursen. Egal ob die Arbeitslosigkeit überaus hoch ist, wie in Phasen des Corona Lock-Downs oder in der Phase erhöhter Arbeitskräftenachfrage, die mediale Aufmerksamkeitsökonomie scheint sich entlang von Sanktionen und erhöhtem Druck auf erwerbsarbeitslose Personen zu steigern. Die gegenwärtige Diskussion, ob die Verweigerung einer Impfung die Sperre von Arbeitslosengeldbezug oder Sozialhilfe erlaubt, passt in diese Reihe. Wird hier ein gesundheitspolitisches Interesse vertreten? Geht es um Fragen der Disziplinierung der einkommensarmen Bevölkerung. Wer spricht oder wer wird als Vertreter*in einer relevanten Diskursposition⁴ benannt? Allen voran das AMS, der Arbeitsminister, die Arbeiterkammer (vertreten durch

2 OTS Montag, 2. August von AK Präsidentin Anderl und ÖGB-Frauenvorsitzender Schumann

3 Bartel, Daniel; Ullrich, Peter; Ehrlich, Kornelia: Kritische Diskursanalyse : Darstellung anhand der Analyse der Nahostberichterstattung linker Medien. - In: Freikamp, Ulrike [u.a.] (Hrsg.): Kritik mit Methode? : Forschungsmethoden und Gesellschaftskritik. - Berlin: Dietz, 2008. - (Texte / Rosa-Luxemburg-Stiftung; 42). - S. 53–72, hier: S. 57)

4 „Für die Analyse einzelner Diskursbeiträge ist die Unterscheidung von Diskurspositionen hilfreich. Sie geben die Perspektive an, von der aus eine Person oder Institution am Diskurs teilnimmt. Eine Diskursposition

Direktor Christoph Klein) und auch Barbara Prainsack (Bioethikkommission). *Der Standard* (András Szigetvari 17. September 2021, 18:33 – 1814 Postings am 19. Sept. 2021) stellt zwar als abschließende Frage im Header: „Werden die Schwächsten drangsaliert?“, um die Frage sogleich selbst zu beantworten: „Die These mit dem Drangsalierten ist allerdings fragwürdig. Allein deshalb, weil die Initiative für die Vorgaben an das AMS gar nicht vom Arbeitsministerium ausgegangen ist. Das AMS wollte eine Weisung.“ Erwähnt wird auch ein Titel der deutschen Zeitung *Bild* vom 16. Sept. 2021 „Knallharter Erlass in Österreich – Kein Arbeitslosengeld für Impfverweigerer!“. Geht es nun also darum, dass der arbeitsscheue Pöbel sich nicht impfen lassen will? Oder geht es vielmehr um Fragen der Disziplinierung jener, die aufgrund ihrer ökonomischen Situation mehr durch Zwang als durch Konsens (Gramsci) zur Aufrechterhaltung einer kapitalistischen Hegemonie, die das Leistungsprinzip postuliert, damit allerdings Unterwerfung (Loyalität) als wichtigen Stabilisator betrieblicher wie gesellschaftlicher Hierarchien meint?

Arbeitszeit gerecht zu teilen bedeutet auch, betriebliche und institutionelle Macht zu teilen. Um damit in Richtung der Demokratisierung von Arbeit zu gehen, wie es die große internationale Bewegung und Konferenz zu „democratizing work“ thematisiert. Macht und Einflussnahme auf gesellschaftliche Prozesse in Betrieben und Institutionen erfolgt nicht nur durch das Eigentum von Kapital, sondern gerade auch durch die Besetzung von Arbeitsplätzen und durch die Laufbahnen von einem Arbeitsplatz zum nächsten geführt durch einflussreiche Netzwerke. Die Behauptung Macht und Einfluss mehr zu verdienen als andere Arbeitnehmer*innen innerhalb eines Betriebes und/oder einer Institution wird vordergründig mit dem Ausmaß der Verantwortung und dem Ausmaß an Arbeitszeit begründet. Indem den Führungspersonen viel Verantwortung und viel Arbeitszeit zugeschrieben wird, legitimieren wir, die Entmündigung der Mitarbeiter*innen in Betrieben und Institutionen. Elizabeth Anderson nennt es „Private Regierung“, wenn Arbeitgeber*innen in einem demokratiefreien Raum über die Lebenszeit von Mitarbeiter*innen bestimmen. Das Ausmaß an Arbeitszeit, das Führungspersonen in den Betrieb investieren, ist eine Legitimation für die *libido domandi*, die Mitarbeiter*innen in Betrieben und Institutionen gut bekannt ist. Diese *libido domandi* und die agonalen Kämpfe um Führungspositionen, Gestaltungsspielraum und Autonomie bindet einen Großteil institutioneller und betrieblicher Ressourcen, sodass Betriebe und Institutionen die Tendenz haben, um sich selbst zu kreisen. Dass gesellschaftliche Arbeitsorganisationen sich häufiger der *libido domandi*, der Lust Dominanz über andere Menschen auszuüben, als der Funktionalität zur Versorgung von gesellschaftlichen Bedürfnissen verdankt, wird selten thematisiert. Diese scheint aber ein mächtiger Faktor zu sein, wenn es darum geht, Arbeitszeit verpflichtend gerecht zu verteilen. Wenn wir also fordern, dass auch Führungspositionen etwa mit dreißig Stunden die Woche auszukommen haben, bedeutet das den Verlust dieser Legitimation ihrer Macht. Das Manifest zur Demokratisierung von Arbeit schreibt: „Fragen wie die Wahl des – oder auch der! – CEO, die Festlegung wichtiger Strategien und die Gewinnverteilung sind zu wichtig, um sie den Aktionärinnen und Aktionären allein zu überlassen. Diejenigen, die ihre Arbeit, ihre Gesundheit, ja, ihr Leben, in eine Firma investieren, sollten auch das kollektive Recht haben, derartigen Entscheidungen zuzustimmen oder ein Veto einzulegen.“ Dieses Manifest fordert die

ist bestimmt durch die Überlappung verschiedener Diskurse und drückt sich in der jeweils eingenommenen weltanschaulichen/ideologischen Orientierung aus.“ (Ebd. S. 58)

gleichberechtigte Mitbestimmung von Mitarbeiter*innen eines Betriebes, einer Institution mit der Leitung und den Aktionär*innen. Ganz zentral dafür ist ebenfalls die Forderung nach einer „Arbeitsplatzgarantie“, denn nur dadurch entsteht die Freiheit für Arbeiter*innen einen Betrieb, eine Institution auch verlassen zu können, ohne dort eine lebenslange Hausmacht aufbauen und sich dort einbunkern zu müssen. „Sozial orientierte oder genossenschaftlich geführte Unternehmen dagegen verfolgen hybride Ziele, bei denen finanzielle, soziale und ökologische Erwägungen berücksichtigt werden und werden demokratisch geführt. Sie beweisen, dass ein solcher Weg gangbar ist.“ Jedoch, möchte ich hinzufügen, erfordert eine Demokratisierung von Arbeit die verpflichtende Reduktion von Arbeitszeit und die Rotation von Positionen in und zwischen Betrieben und Institutionen. Wird die Demokratisierung von Arbeit ausschließlich über die Konzepte der Genossenschaftlichkeit und der Gemeinwohlorientierung gedacht, so werden die innerbetrieblichen und innerinstitutionellen Machtimperien bestimmter Personen und Personengruppen nicht aufgebrochen. Und es kommt erneut dazu, dass Menschen in ihrem Arbeitsalltag private Regierungen erleben, anstatt Demokratie im Alltag und in der Arbeit. Demokratische Beziehungen zu fördern und demokratisches Begehren in den Arbeitsprozessen hervorzubringen, stabilisiert Gesellschaften allererst als Demokratien. Das bedeutet aber, die Machtfrage zu stellen, nämlich, dass es darum geht, durch gesellschaftliche Praktiken, wie die Arbeitszeitverkürzung und eine Arbeitsplatzgarantie, aber auch durch Rotationen und demokratische Prozesse in der Arbeit, die libido domandi gesellschaftlich zu begrenzen, anstatt sie zu kultivieren. Dann würden sich solche Fragen etwa nicht mehr stellen: „Wo kommen wir denn hin, wenn Bankangestellte (Bsp. eines Rechtsgutachtens zitiert von AK Direktor Klein) sich weigern Hemd und Krawatte zu tragen?“

Es geht also nicht nur darum, die Ware Arbeitskraft möglichst billig zu halten, wenngleich auch dieses Interesse nicht von der Hand zu weisen ist (siehe 100.000 fehlende LKW-Fahrer*innen in Großbritannien und die von Gewerkschaften in UK ausgehandelte Gehaltserhöhung von 6%. Oder siehe auch Pflegekräftemangel in Österreich, wo der Staat als ideeller Gesamtkapitalist alle maßgeblichen Parameter vorgibt und die Lösung der bis 2030 laut Caritas (OTS Caritas Österreich vom 8. Sept. 2021) ebenfalls fehlenden 100.000 Arbeitskräften in der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen gesehen wird – siehe WKO Pilotprojekt zur Anwerbung von Pflegekräften aus den Philippinen, das der Gewerkschaft vida zugespielt wurde).

Arbeitszeit ist Lebenszeit. Für jede*n von uns.

FAZIT

Was verhindert eine relevante Arbeitszeitverkürzung (Generalkollektivvertrag)?

1) Kapitalinteressen (werden nicht zuletzt vom Staat garantiert). Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung löst Ängste vor einer Reduktion der gesamtgesellschaftlichen Produktivität, ausgehend von der sogenannten „Lohnarbeit“ aus.

2) Das fehlende Wissen (auch Erfahrungswissen) der Arbeiter:innen (alle, die gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, to pay der bills, to make a living) um ihre Macht (potere operaio – wieder ein bisschen aus der Mode gekommen, auch in Italien.)

3) Patriarchale Arbeitsteilung, funktioniert denkbar schlecht für Frauen, es ist aber tatsächlich – wie von Mariarosa Della Costa⁵ vor beinahe 50 Jahren beschrieben – keine gute Lösung, den Herd gegen das Fließband oder den Bürostuhl zu tauschen. Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung löst Ängste aus, dass die festgefahrenen Geschlechterrollen von vollzeittätigen Männern und teilzeittätigen Frauen und der ungleichen Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit in Frage gestellt werden könnten.

4) Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung führt bei Arbeitnehmer*innen-Vertretungen und Arbeitnehmer*innen zu Ängsten vor Lohneinbußen, Machtverlust und vor Verringerung von Anerkennung.

5) Eine breite öffentliche Debatte über Arbeitszeitverkürzung ist für Ein-Personen-Unternehmer*innen, Künstler*innen, Journalist*innen und alle freiberuflich tätigen Personen von geringem Interesse, da es für diese Personen in erster Linie darum geht, überhaupt ausreichend Einkommen zu lukrieren.

Wie Siegfried Jäger (1996) möchten wir uns nicht auf dekonstruktivistische Aspekte beschränken, wir möchten ebenso: „eine Wissenschaft, die erklären kann, wie überhaupt auf gesellschaftliche Entwicklungen Einfluß genommen werden kann – Einfluß angesichts scheinbar geradezu urgewaltiger Gegenkräfte, gegen die kein Kraut mehr gewachsen scheint. Und Diskurstheorie stellt aus meiner Sicht solche Möglichkeiten bereit – einmal prinzipielle, weil sie sich nicht direkt auf die machtvolle Welt der Vergegenständlichungen richtet, sondern auf die flüchtigere, fragilere, viel angreifbarere, durchlässige Welt auch der Gedanken und Ideen, der Pläne und Hoffnungen und der diskursiven Stützpfeiler von Institutionen und Administrationen, insgesamt auf eine Welt also, in der Wissenschaftler, aber nicht nur sie, sondern alle Menschen, über mehr power und Phantasie verfügen als etwa die Eigner der großen Kapitale oder der Großmogule der Medienlandschaft. [...] Es geht mir also darum zu zeigen, daß eine prinzipielle Perspektivenänderung nötig und möglich ist, wenn es um die Frage der politischen Macht im Lande geht.“⁶

5 Mariarosa Della Costa: Die Frauen und der Umsturz der Gesellschaft. In: Mario Candeias (Hg.): KlassenTheorie. Vom Making und Remaking. Hamburg: Argument Verlag 2021, S. 345-356.

6 Bartel, Daniel; Ullrich, Peter; Ehrlich, Kornelia: Kritische Diskursanalyse, S. 56.