

Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik (Care-)Arbeit vom Kopf auf die Füße

Janina Glaeser

Sorgearbeit ist konstitutiv für Erwerbsarbeit. Wenn sich in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie private und professionelle Sorgetätigkeiten als Grundlage für jedes Wirtschaften erweisen, wird das vielen Menschen erst bewusst. Auch für die etablierten Gewerkschaften verdeutlichte sich plötzlich dieser Zusammenhang. Damit ergeben sich neue Chancen für eine *feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik*: den Einschluss von Care,¹ also bezahlter und unbezahlter Sorge- und Hausarbeit, in den gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff. Wesentlich für den feministischen Blickwinkel auf Zeitpolitik ist dabei vor allem die *unbezahlte* Care-Arbeit. Die darin enthaltene Zeit wird als wertvolle Ressource zur Gestaltung des menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens begriffen. Das stellt androzentrische Vorstellungen von Arbeit und Leben vom Kopf auf die Füße: Plötzlich gerät in den Fokus, wodurch Lohnarbeit ermöglicht wird: die Sphäre der (Re-)Produktion.²

Im Fokus dieses zeitpolitischen Beitrags liegen die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB),³ die aufgrund ihrer Größe und Sozialpartnerschaft mit Arbeitgeberverbänden in der Folge auch als *etablierte Gewerkschaften* bezeichnet werden. In

-
- 1 Mit *Care-Arbeit* sind bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten gemeint, die im Kontext der (Für-)Sorge und des Haushalts stehen. Es kann sich hierbei um heimbasierte Arbeiten wie Putzen, Kochen und Waschen handeln. Zudem beinhaltet Care-Arbeit personenbezogene Aktivitäten wie Kindererziehung oder Pflege sowie seelische Sorge um Andere oder sich selbst. Im Deutschen gibt es für Care keinen einzelnen umfassenden Begriff. Care bedeutet in allen diesen Zusammenhängen immer auch die Produktion des menschlichen Lebens selbst, ist also auch (Re-)Produktionsarbeit (Apitzsch/Schmidbaur 2010: 12f.).
 - 2 (Re-)Produktionsarbeit reduziert sich nicht allein auf die Reproduktion als Folge der Produktion von Dingen, sie ist selbst Produktion menschlichen Lebens (Apitzsch/Schmidbaur 2010: 12f., Bertaux 2014: 119). Deshalb greife ich auf die Umklammerung der Vorsilbe zurück.
 - 3 Dazu zählen IG Bauen-Agrar-Umwelt; IG Bergbau, Chemie, Energie; Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG); Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW); IG Metall; Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NKG); Gewerkschaft der Polizei; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

den 2000er Jahren richteten diese den Begriff von Arbeit noch überwiegend am männlichen Ernährer-Modell aus. Angesichts des Wachstums weiblich konnotierter Berufsbranchen und der allgemeinen Frauenerwerbstätigkeit erstaunt die Persistenz dieser Ausrichtung. Denn die Realität, die Gewerkschaften interessieren sollte, ist im Gegensatz zur Idee des potentiell immer arbeitsfähigen weißen Mannes in Hinblick auf Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft und soziale Schichtung sehr divers. Die steigende Frauenerwerbstätigkeit, begleitet vom demografischen Wandel und diversifizierten Familien- und Lebensformen, entwickelt sich analog zum wachsenden erwerbsförmigen Care-Arbeitsmarkt. Dem Fokus auf gute Arbeitsbedingungen in der Industrie steht ein bisher gewerkschaftlich wenig beachtetes Arbeitsfeld gegenüber: Unbezahlte Care-Arbeit wird zunehmend professionalisiert (etwa in Pflegeleistungen, der Kinderbetreuung oder Essensdarreichung) – schwere Arbeitsbedingungen und Defizite in der Versorgung bleiben jedoch weiterhin ein Problem. Mithin formieren sich neue potentielle Gewerkschaftsmitglieder.

Der Care-Sektor folgt allerdings anderen Mechanismen als klassische Industriebereiche wie die Autoproduktion. Care-Arbeitskräfte sind beispielsweise für Privathaushalte unmittelbar funktional, der zu pflegende Körper ist auf beständige Behandlung angewiesen, ebenso wie Eltern auf verlässliche Betreuung ihrer Kinder. Informelle Strukturen der Sorge (z.B. unbezahlte Hausarbeit in Folge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung oder illegalisierte Arbeitskräfte) stehen in Wechselwirkung mit formellen Strukturen der Sorge (z.B. in Pflege oder Erziehungseinrichtungen). In diesem Zuge setzt sich Zeitpolitik gegenüber Lohnpolitik neu ins Verhältnis. Zudem gefährden der Fachkräftemangel und unangemessene Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen wie der Sozialen Arbeit, der Gesundheit und Pflege oder der Erziehung und Bildung (SAGE) die Funktionsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft – nicht nur im Lichte von Krisenhöhepunkten. Das verändert viel an einem zukunftsfähigen Begriff von Arbeit, der sich von Gewerkschaften aneignen ließe.

Im Folgenden werden die sich wandelnden Verhältnisse von Erwerbs- und Sorgearbeit in Beziehung zur gewerkschaftlichen Praxis gesetzt. Mithilfe einer sozialwissenschaftlichen Analyse aktueller Positionierungen werden die Gewerkschaften im DGB auf ihr feministisches zeitpolitisches Potential hin geprüft. Dabei geht es um die Verantwortung, die die heutigen Gewerkschaften gegenüber der Verwertung menschlicher Arbeitskraft zu übernehmen bereit sind. Hat der Care-Bereich, der auch als Care-Arbeitsmarkt immer stärker wächst, im DGB das Potential, stärker vertreten zu werden? Oder umgekehrt: Hat der DGB das Potential, sich als Interessenvertretung auf dem neuen Care-Arbeitsmarkt solidarisch aufzustellen?

Ambivalente Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Care-Arbeit

Wiederholt wurde herausgearbeitet, dass die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung, höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen für Frauen im hohen Abhängigkeitsverhältnis zur privaten Reproduktionsarbeit stehen (vgl. Kiechle 2019: 25; Jurczyk 2015). Zu einer ungleichen Zeitaufwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Care-Arbeit tritt nicht nur die mangelnde ökonomische Anerkennung dieser ›privat‹

konnotierten Care-Arbeit (vgl. Glaeser/Kerber-Clasen 2017: 71; Lillemeier 2017: 10) – es folgt auch die systematische Unterbewertung und Unterbezahlung in den hauptsächlich von Frauen ausgeübten Care-Berufen (vgl. Franz et al. 2012; Heitkötter et al. 2009; Jurczyk/Mückenberger 2020; Klenner/Lott 2016). Problematische Arbeitsbedingungen und Versorgungslücken sind ebenfalls Teil der aktuellen *Care-Krise*. Brigitte Kiechle zufolge sind grundlegende Verbesserungen der Situation in den Bereichen Erziehung und Pflege aktuell kaum in Sicht (vgl. Kiechle 2019: 31). Zugleich werden höhere Bildungsaufträge an Institutionen wie Kindertagesstätten adressiert (vgl. Jurczyk 2015: 261).

Gewerkschaften politisieren unbezahlte Care-Arbeit selten. Das resultiert aus dem von Gewerkschaften verwendeten Begriff von Arbeit, nach dem unbezahlter Arbeit, die im Familienverband geleistet wird, im Vergleich zur Warenproduktion keine ausreichende gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung zugemessen wird (vgl. Nowak 2017: 185; vgl. für den österreichischen Kontext Sorger 2017: 176). Studien konstatieren zudem: In den DGB-Gewerkschaften sind androzentrische Strukturen bis heute tief verankert (vgl. Ideler 2017; Kurz-Scherf 1994; Pinl 1977). Dazu zählt, dass Gewerkschaften ein Arbeitsethos kultivieren, das auf langen Arbeitszeiten, einem ›Anwesenheitsfetisch‹ und allzeitiger Verfügbarkeit beruht. Der Arbeitsdruck in der Organisation kollidiert mit den politischen Positionen nach außen und alternative Arbeitsbegriffe geraten so aus dem Fokus (vgl. Podann 2012). Währenddessen führen schwindende Mitgliederzahlen zu einer Legitimationskrise von Gewerkschaften (vgl. Sorger 2017: 169).

Mit der steigenden Professionalisierung von Care-Arbeit, auf die eine breite Masse an Erwerbstätigen angewiesen ist, geraten die Gewerkschaften allerdings unter Zugzwang, auch diesen Bereich angemessen zu vertreten. Sie müssen kollektive Antworten auf die Krise der gesellschaftlichen (Re-)Produktion finden, in der die soziale Reproduktion und die Lebensbedingungen der Menschen bisher vernachlässigt werden (vgl. Winker 2015).

Gegenwehr können wir bisher am deutlichsten bei den Arbeitskämpfen im Bereich der Erziehung und Pflege beobachten, z.B. an den ›Kita-Streiks‹ 2009 und 2015, die maßgeblich von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) angeführt wurden (vgl. Artus 2019; Birke 2017; Glaeser/Kerber-Clasen 2017; Hosse et al. 2017; Kiechle 2019). Im Bereich der Krankenpflege hat die Berliner Klinik Charité im Juli 2015 einen medienwirksamen Streik umgesetzt (vgl. Hedemann et al. 2017). In der Pflegebranche wurde im Jahr 2010 ein Mindestlohn eingeführt, der 2020 mit etwas mehr als 11€ pro Stunde über dem gesetzlichen Mindestlohn lag. Neue Pflegestellen werden geschaffen – auch wenn der eklatante Mangel an Pflegekräften die volle Besetzung verunmöglicht. Trotz vieler Widersprüche werden Beschäftigte in Care-Berufen vermehrt in tarifpolitischen Auseinandersetzungen unterstützt und mit Forderungen nach einer besseren Personalbemessung begleitet. Überwiegend Frauen streiken für die Aufwertung des immer größer, immer bedeutender werdenden Care-Dienstleistungssektors als Erwerbsarbeitsplatz. Festzustellen ist also eine Zunahme von Streikaktivitäten in feminisierten Berufsbereichen, ein »Phänomen feminisierter Arbeitskämpfe« (Artus 2019: 18), die durch den Ausbruch der Corona-Pandemie zusätzlich katalysiert wurden.

Einflüsse von unbezahlter und bezahlter Care-Arbeit auf die Erwerbsarbeitswelt

Sowohl am Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen als auch an der Situation des Pflegebereichs lässt sich folgend aufzeigen, wie das Ineinandergreifen von unbezahlter und bezahlter Care-Arbeit gute Arbeitsbedingungen maßgeblich bestimmt.

Einrichtungen von der Kindertagesstätte über die (Ganztags-)Grundschule bis zu den weiterführenden Schulen haben nicht nur einen Bildungsauftrag, sie stellen auch die Kinderbetreuung außerhalb der Familie sicher und ermöglichen Erwerbsarbeit für Elternteile. Die Arbeit in Kindertageseinrichtungen wurde in den letzten Jahren durch sozialinvestive Politiken sukzessive aufgewertet, um den Erfordernissen arbeitender Menschen entgegenzukommen (vgl. Glaeser/Kerber-Clasen 2017: 62).⁴ Jedoch sind diese bis heute nicht ausreichend und der Bedarf wächst stetig. Es folgte der von der Bundesregierung geplante Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab 2026. Diese Politiken wirken arbeitsmarktaktivierend: Privat erbrachte Care-Arbeit wird so zeitlich in öffentliche Institutionen verlegt und als Profession bezahlt. Allerdings wird dieser Prozess von einer starken Vergeschlechtlichung und vergleichsweise niedrigen Entlohnung unterminiert. Zudem fehlt diesen Maßnahmen die Durchschlagkraft zur geschlechtsspezifischen Umverteilung von Care-Arbeit in Paarbeziehungen. Frauen wenden gut anderthalbmal so viel Zeit für unbezahlte Care-Arbeit auf wie Männer (vgl. BMFSFJ 2017). Widersprüchlich bleibt auch die Frage, wer das Quantum an Arbeit unter dem starken Fachkräftemangel zukünftig erbringen und wie die Qualität dieser Betreuungs- und Bildungsleistung gesichert werden soll.

Einen weiteren wichtigen Punkt stellt die starke Rationalisierung von Care-Arbeit dar. Besonders die in Pflegeheimen und Krankenhäusern erbrachte Care-Arbeit unterliegt Profitinteressen. Obgleich deutlich ist, dass die professionelle Pflege für ältere Menschen dringend ausgebaut werden muss, ist bemerkenswert, dass der Großteil der Pflegenden nicht Teil regulierter Care-Berufe ist. Besonders abgewertet sind die undokumentierten, gering bezahlten Pflegeleistungen, die mehrheitlich von Migrantinnen erbracht werden und sich zumindest teilweise den Logiken des Marktes entziehen (vgl. Aulenbacher/Dammayr 2014: 67). Daneben pflegen Angehörige ihre Verwandten meist unbezahlt im privaten Kontext. Schätzungen gehen davon aus, dass vier bis fünf Millionen private Pflegepersonen gegenüber einer Million Beschäftigten in ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen an der Versorgung von Pflegebedürftigen beteiligt sind (vgl. Nowak 2017: 184), referierend auf Rothgang et al. 2016). Das macht den Einfluss unbezahlter auf bezahlte Care-Arbeit und in diesem Zuge auf die allgemeine Erwerbsarbeitswelt deutlich: In Erwerbsarbeit stehende pflegende Angehörige verfügen über geringere Zeitressourcen, sind stark belastet, strukturell benachteiligt und immer noch zumeist Frauen. Ihre Erwerbsarbeitskraft wird dadurch gemindert. Während sich die Gewinnung von Fachkräften problematisch gestaltet, erhalten illega-

4 Seit 2005 wurden insbesondere mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) und dem Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetz (KICK) Betreuungsplätze für unter Dreijährige geschaffen und mit einem Rechtsanspruch für jedes Kind zwischen einem und drei Jahren verbunden.

lisierte Helferinnen, staatlich geduldet und deklassiert, das System. Viel davon bleibt unsichtbar und statistisch kaum zu messen.

Diese Zusammenhänge zeigen, dass die Teilung zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit bis heute die Lebenswege von jenen Menschen erschwert, die Care-Arbeit sowohl in unbezahlter Form als auch im wachsenden Dienstleistungssektor leisten. Überwiegend sind das Frauen, oft Migrantinnen (vgl. Apitzsch 2014; Glaeser 2018; Lutz 2011). Es liegt nun mit in der Verantwortung von Gewerkschaften, die Bedeutung von Care-Arbeit für die aktuellen Transformationsprozesse in der Erwerbsarbeitswelt anzuerkennen und emanzipativ zu wenden.

Zeit-Klassen-Verhältnisse und Care

Die in mehrdimensionaler Hinsicht prekäre Situation Care-Leistender ist in *Zeit-Klassen-Verhältnissen* beschreibbar. Wo viel Zeit in unbezahlter Sorgearbeit aufgeht, entsteht schnell finanzielle Not. Wer Care-Arbeit als Dienstleistung erbringt, produziert Zeit für andere Menschen. Zeit, die diese jetzt in Erwerbsarbeit oder andere Dinge investieren können. Sie generiert damit für andere Menschen Zeitwohlstand und mildert insofern auch Zeitnot. Da die Verantwortung für Care traditionell Frauen zugeschrieben wird, werden vor allem diese auf dem Markt einer expandierenden »Zeitindustrie« (Hochschild 2006) vom Kauf angesprochen.

Allerdings kann die Verlagerung von Care-Arbeit auch das Verständnis für den darin liegenden Arbeitsgehalt begrenzen: umso höher der private Zeitwohlstand, desto entfernter das Bewusstsein für die Belastungen durch Care. Ferner spaltet sich Care in der Familie zunehmend zwischen »wertvoller« Kindererziehung und »wertarmer« Hausarbeit und Pflege (Jurczyk 2015: 272) auf. So kann ein gewisser Wohlstand an Zeit auch bedeuten, diese in dezidiert »wertvolle« Kindererziehung zu investieren (»Quality-Time«), indem »wertarme« Arbeit delegiert wird. Jene Dienstleister*innen, die für andere Menschen Zeitwohlstand erwirtschaften, sind jedoch, wie oben ausgeführt, meist benachteiligt. Ihre Kaufkraft reicht selten zur eigenen Arbeitszeitreduzierung, für eine private Putzkraft oder etwa den gastronomischen Lieferservice. Mit Blick auf Interessenvertretungen stellt die Soziologin Karin Jurczyk folgerichtig fest:

»Die Arbeitsbedingungen sind allerdings selbst häufig prekär, sie replizieren den negativen Status feminisierter Care-Arbeit. Dies im Interesse der Dienstleistungsbeschäftigten und der Sorgebedürftigen zu verändern, ist ein wachsendes Aufgabengebiet für die gewerkschaftliche Arbeit.« (Ebd.)

Gemessen an dem konservativen Charakter, den Gewerkschaften mit Blick auf Care einnehmen, steht die Besetzung eben jenes wachsenden Arbeitsgebietes offensichtlich in Verzug.

Care auf der Agenda aktueller gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik?

Maßnahmen nach dezidiert feministischen Zeitpolitikmodellen – wenn auch in Form eher vager Beschlüsse – werden im Folgenden am Beispiel von ver.di und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) aufgezeigt und in Bezug zur IG Metall gesetzt. Damit werden etablierte Gewerkschaften sowohl in Care-Dienstleistungssektoren als auch in einem traditionellen Industriezweig angesprochen.

Bei ver.di, die 1.955.080 Mitglieder verbucht, liegt der Frauenanteil bei 52,4 Prozent. Sie sind vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, beispielsweise in der Kranken- oder Altenpflege, als Erzieherinnen, Sozialarbeiterinnen oder Hebammen tätig. Auf dem ver.di-Bundeskongress 2015 wurden mit dem Beschluss »Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitverkürzung als tarifpolitisch und gesellschaftspolitische Ziele in ver.di« die Weichen für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte gestellt. Darin ist die *Arbeitszeitgestaltung* als Kernelement guter Arbeit definiert. Ebenfalls angesprochen wurden die Bedarfslagen in unterschiedlichen Lebensphasen sowie Zeitsouveränität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Weiterbildungszeiten (vgl. ver.di 2015). ver.di setzt sich demnach weiterhin für den Ausbau von Ganztagsbetreuungsangeboten für Kinder und eine bedarfsgerechte Ausweitung von Angeboten an Pflegeheimen und Einrichtungen der Tagespflege ein. Hinzu tritt das Leitbild »kurze Vollzeit«, d.h. eine allgemeine Reduktion der Regelarbeitszeit bei vollem Personal- und Lohnausgleich.

Die GEW hat 72 Prozent weibliche Mitglieder, weil sie Care-Bereiche vertritt, in denen überwiegend Frauen arbeiten – allen voran die frühkindliche Bildung. Die GEW beschloss 2017 auf ihrem Gewerkschaftstag den Antrag »Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten«. Dabei gehe es, so der Anspruch, um nichts weniger, als um eine »neue Arbeitszeitkultur« und darum, das gesamte Leben in den Blick zu nehmen:

»Das heißt, unter anderem die Debatte um Sorgearbeit mit der Debatte um Arbeitszeit zu verbinden. [...] Die GEW setzt sich für eine lebensverlaufsorientierte gewerkschaftliche Zeitpolitik mit dem Ziel einer »kurzen Vollzeit« für alle ein.« (GEW 2017)

Auch hier werden »Zeitsouveränität« sowie die »partnerschaftliche Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit« angesprochen.

Unterstützung erhalten diese Forderungen durch frauenpolitische Gremien im gesamten DGB. So wurde auf der DGB-Bundesfrauenkonferenz 2017 und dem DGB-Bundeskongress 2018 der Beschluss »Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik« gefasst. Der DGB verhandelt damit Zeitpolitik als Verteilungsfrage. Kernforderungen sind die bezahlte Erwerbsarbeit und die unbezahlte Reproduktionsarbeit gerecht und lebensverlaufsorientiert zwischen den Geschlechtern zu verteilen. Außerdem sollen Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne in Form kürzerer Arbeitszeiten weitergegeben werden (vgl. DGB 2018).

Die zitierten Beschlüsse von ver.di, GEW, und auch dem DGB insgesamt, sind zukunftsweisend. Allerdings bleibt der Anspruch verhalten, über vage Forderungen nach »kurzer Vollzeit« hinaus den Einfluss unbezahlter Care-Arbeit auf das Erwerbsleben im gewerkschaftlichen Arbeitszeitbegriff zu verankern, konkret zu benennen oder hand-

lungsorientiert aufzuschlüsseln. Er verbirgt sich allenfalls hinter Schlagwörtern wie ›Zeitsouveränität‹ und ›Vereinbarkeit von Familie und Beruf‹.

Daneben ist die männerdominierte IG Metall Vorreiterin eines Wahlarbeitszeitmodells, das unbezahlte Care-Arbeit tatsächlich explizit berücksichtigt. Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie haben seit 2019 die Wahl, ihre Arbeitszeit für sechs bis 24 Monate auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Wer Kinder erzieht, Angehörige pflegt oder Schicht arbeitet, kann außerdem zusätzliche acht Tage im Jahr bezahlt freinehmen (vgl. IG Metall 2020). Die Mitgliederzahlen in den männerdominierten Gewerkschaften gehen tendenziell zurück und steigen in Bereichen an, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Neben der starken Durchsetzungskraft dieser – mitgliederstärksten – Gewerkschaft im DGB dürfte dies ein Grund für die Berücksichtigung privater Care-Verpflichtungen sein. Im Weiteren soll nun ausgeführt werden, wie sich Forderungen nach einer verstärkten Berücksichtigung von unbezahlter Care-Arbeit ausgerechnet in jenen Gewerkschaften verkomplizieren, die selbst Care-Bereiche vertreten.

Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik als Gemeinschaftsinteresse

Der Soziologin Iris Nowak (2017) zufolge gilt es, gewerkschaftlich für bessere Arbeitsbedingungen im bezahlten Bereich und zugleich für die materielle und soziale Anerkennung unbezahlter Sorge zu kämpfen. Gewerkschaften, die Arbeitnehmer*innen in den stark aufstrebenden Care-Dienstleistungssektoren vertreten, politisieren Care-Arbeit jedoch primär in legalisierter, offiziell entlohnter Form. Sie verlieren dabei z.B. die Sicht für sich ausweitende private Betreuungsarrangements. Insofern wird das klare Bekenntnis zur Aufwertung der Sorgearbeit auch jenseits der Erwerbsarbeitswelt zum wunden Punkt einer traditionell auf Lohnarbeit fixierten Organisation.

Die Absicht, unbezahlte Care-Arbeit zu politisieren, stößt nicht allein auf die Barrieren einer tradierten Organisationsstruktur, sondern oft auch auf die Skepsis der Zivilgesellschaft. Wenn die Erzieherin, weil sie auch eigene Kinder erzieht, zusätzlich acht Tage im Jahr freinimmt, reduziert das womöglich das für Eltern verfügbare Care-Angebot bei einem ohnehin chronisch unterbesetzten Personalstand. Unter Anerkennung der unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnisse tut es allerdings Not, professionell Sorgende auch als privat Sorgende anzusprechen, und somit den Weg zu besseren Arbeitsbedingungen in der bezahlten Care-Arbeit (inklusive des Personalstands) zu ebnen. Das braucht Solidarität im Sinne eines Gemeinschaftsinteresses.

Ein bewährtes Mittel von Gewerkschaften, Druck und öffentliche Aufmerksamkeit zu erzeugen, liegt bekanntlich im Streik. Ingrid Artus (2019: 18) konnte mit Blick auf die Zunahme von Streikaktivitäten in feminisierten Berufsbereichen beobachten, dass diese sich durchaus konfliktfähig zeigen und sich zudem stärker politisch artikulieren. Die Auswirkungen von Care-Streiks hängen jedoch viel stärker von der Solidarisierung der Bevölkerung ab als in der Produktion oder Industrie. Niedergelegt wird Arbeit, auf die Menschen unmittelbar angewiesen sind: die zu pflegende Person oder die Eltern des zu betreuenden Kindes beispielsweise, ebenso wie Arbeitnehmer*innen, die in Erwerbsarbeit stehen, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren.

Ein solidarischer Bund von Care-Arbeiter*innen mit den von Zeitnot geplagten Eltern oder pflegenden Angehörigen und den Gewerkschaften könnte darauf abzie-

len, dieses Bewusstsein bei ihren gewählten politischen Vertreter*innen zu steigern. Für Gewerkschaften ist es eine Chance, maßgebliche Impulse zu setzen und für ganz neue Solidaritäten aufzubegehren. Im gemeinsamen Interesse läge eine gute Care-Infrastruktur, die letztlich den allgemeinen, sozialstaatlichen Zeitwohlstand erhöht.

Die Corona-Pandemie sensibilisiert für feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik

Die sozialen Auswirkungen der Corona-Pandemie, die in Deutschland im März 2020 einsetzte, haben das in einer guten Care-Infrastruktur liegende Interesse am Allgemeinwohl offensichtlich gemacht. Wie folgend aufgezeigt wird, verdeutlichen sie die gewerkschaftlichen Handlungsnöte feministischer Zeitpolitik.

Die maßgeblich von Frauen erbrachte professionelle Care-Arbeit in der Pflege, in Krankenhäusern und in Erziehungs- und Bildungsinstitutionen wurde im Zuge der Pandemie begrifflich als ›systemrelevant‹ gewürdigt. Dabei offenbarte sich gleichzeitig deren systematische Unterbewertung und Unterbezahlung. Der Notstand an Pflegekräften, der unter anderem aus den unattraktiven Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen resultierte, gefährdete während der Pandemie die Versorgung der erkrankten Bevölkerung und verstärkte die Notwendigkeit öffentlicher Einschränkungen. Derweil machte die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen in Kombination mit Home-Office die mehrfache Entgrenzung Sorgeleistender im Privaten überdeutlich. Die im Home-Office arbeitenden Eltern, die sich qua Erschöpfung nur schwer artikulieren können, brauchen eine Interessenvertretung.

Wie bereits zu Anfang des Artikels näher ausgeführt, stehen vor allem berufstätige Mütter – d.h. Frauen in dieser spezifischen Lebensphase – heute vor einer Zerreißprobe, weil sie zusätzlich immer noch das Gros an unbezahlter Sorgearbeit leisten. Laut einer Expertise des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung wird die Aufteilung zwischen den Geschlechtern (hier Frauen gegenüber Männern) noch ungleicher, wenn in Paarhaushalten beide im Home-Office arbeiten (vgl. Samtleben et al. 2020: 43). Um Home-Office langfristig, auch außerhalb von Krisenzeiten, als Vereinbarkeitsinstrument zu gestalten, ist es umso nötiger, gute staatliche Betreuungs- und Pflegeoptionen zu garantieren, damit sich Arbeiten von Zuhause aus von Care-Arbeit im Zuhause separieren lässt. Langfristige gewerkschaftliche Politikzeitmodelle, wie die Forderung nach ›kurzer Vollzeit‹, wonach die allgemeine Regelarbeitszeit bei gleicher Entlohnung gesenkt wird, z.B. auf eine 32-Stunden-Woche, könnte es erwerbstätigen Eltern ermöglichen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Es bleibt dabei auch eine politische Aufgabe, auf eine gerechtere Verteilung von Care-Arbeit innerhalb von Paarbeziehungen hinzuwirken.

Der Entgrenzung von Arbeit sowohl im Büro als auch im Home-Office kann feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik etwas entgegensetzen, indem sie moderne Zeit-Klassen-Verhältnisse in Frage stellt. Sie kann darauf hinwirken, dass sich neue Zeitsparpotenziale für Sorgeleistende ergeben, indem Care-Arbeit in formell gesicherte, auch für migrantische Arbeitskräfte gewinnbringende, Arbeitsverhältnisse verlagert wird. Die gesellschaftliche Notlage während der Corona-Pandemie erzeugt dabei ein

erhöhtes Potential für Gewerkschaften, sich offensiv auf dem Care-Arbeitsmarkt aufzustellen und einen Solidarisierungsprozess im Care-Bereich aktiv zu gestalten.

Innere Hürden feministischer gewerkschaftlicher Zeitpolitik

Nachfolgend werden Exklusionsmechanismen angesprochen, die in den Gewerkschaftsstrukturen selbst zu verorten sind und damit zu grundlegenden Hürden einer feministischen Zeitpolitik gehören. Das Potential der etablierten Gewerkschaften, sich auf dem Care-Arbeitsmarkt aufzustellen, misst sich bereits am Arbeitsethos im Inneren der Organisation. Die österreichische Frauenrechtlerin Johanna Dohnal hat bereits 1988 festgestellt: »Um den Kampf und die Gleichstellung der Frauen in der Privatwirtschaft zu führen, bedarf es erst einmal der Gleichstellung der Frauen in der Gewerkschaft.« (Dohnal/Feigl 1988: 181) Noch immer stehen vermachtete Strukturen, die in Gewerkschaften ebenso virulent sind wie in Parteien oder der freien Wirtschaft, im Widerspruch zur Idee der gelebten Emanzipation. Altgediente Netzwerke verweigern sich gegenüber einer progressiveren Organisationsentwicklung, auch ungeachtet des Potentials neuer Mitgliedergewinnung. In einem paradoxen Verhältnis exkludiert die eigene androzentrische Struktur der Gewerkschaft Menschen, die von der Norm der flexiblen Vollzeit-Arbeitskraft abweichen, und behindert damit genau den Kulturwandel, den es als Interessenvertretung zu erstreiten gilt – insbesondere mit Blick auf den Care-Bereich. Wenn beispielsweise an den Spitzen die Kämpfe selten von – und wenn, dann kinderlosen – Frauen geführt werden, machen häufiger jene Menschen (Berufs-)Politik, die Sorgeverantwortung kaum kennen. Geschlechtergerechtigkeit im Inneren der Organisation und in der Gesellschaft, in der sie politisch handelt, bedingen sich gegenseitig.

Die nach außen getragenen politischen Forderungen werden zudem von den Interessen der Mitglieder flankiert, die in aller Regel vom Anspruch auf Solidarität und Inklusion getragen werden, aber damit nicht automatisch einer inkludierenden Logik folgen. Das setzt ein großes Reflexionsbewusstsein der Handelnden voraus. Zunächst bleibt es ein Wesensmerkmal der etablierten Gewerkschaften, dass diese vor allem Arbeitnehmer*innen organisieren, die bereits selbst zu einem gewissen Grad organisiert sind. Das sind selten die besonders vulnerablen Arbeitsbereiche, wie etwa die Geburtshilfe oder die Kindertagespflege, in der sog. Tageseltern Kleinkinder im eigenen Privathaushalt als öffentlich gefördertes Modell betreuen.⁵ Im Vergleich hierzu sind beispielsweise gut situierte Lehrkräfte, wie von der GEW vertreten, sehr durchsetzungsstark. Resilienz erfordert das vor allem bei denjenigen Menschen, deren Arbeitsverhältnis formal uneindeutig ist. Hierfür sind die nicht dokumentierten Arbeitskräfte in der Pflege sinnbildlich. Um gewerkschaftlich eingebunden zu sein, benötigen diese die Solidarität der bereits organisierten Mitglieder, die auf der Ebene anerkannter Qualifikationen in der Regel höher eingestuft werden. Die Angst vor Konkurrenz, die den eigenen Qualifikationsgrad drückt, kann jedoch exkludierende Mechanismen freisetzen.

5 Sowohl in der Geburtshilfe als auch in der Kindertagespflege stellen schon allein die Kosten der Berufshaftpflichtversicherung einen ausreichenden Lohn in Frage.

Währenddessen verschärft sich in Politik und Gesellschaft der Druck des Fachkräftemangels in so gut wie allen Sozialberufen. Zudem ist, auch von Seiten der Gewerkschaften, das Verlangen nach einer Akademisierung jener Felder erkennbar. Begründet wird diese mit dem Wunsch nach Qualitätssicherung und neuen Chancen höherer Eingruppierung in Tarifverträge wie zuletzt in der Geburtshilfe geschehen.⁶ Trotz verbesserter Ausbildungsbedingungen muss gleichzeitig darauf geachtet werden, dass sich die Akademisierung der Sozialberufe nicht auch widersprüchlich zur Gewinnung von Fachkräften entwickelt. Sie läuft Gefahr, jene zu exkludieren, denen der Zugang zur akademischen Bildung verwehrt bleibt. Darunter sind Menschen mit Erwerbsbiografien, die »atypisch« verlaufen, aufgrund privater Sorgeverantwortung unterbrochen wurden oder durch Migration eine Entwertung erfahren haben. Eine Aufgabe gewerkschaftlichen Handelns im Care-Bereich liegt daher weiterhin darin, von Anfang an Wege breiter Durchlässigkeit zu erstreiten.

Zur Care-Verantwortung der Gewerkschaften

Die etablierten Gewerkschaften haben das Potential, sich als Interessenvertretung im Care-Bereich solidarisch aufzustellen. Ihr Arbeitsbegriff ließe sich im Sinne einer feministischen Zeitpolitik progressiv wenden, indem bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit gleichermaßen berücksichtigt werden. Neue Zugzwänge, die von stark aufstrebenden Care-Dienstleistungssektoren begünstigt werden, geben Anlass zu einer kritischen Kehrtwende in der strukturell trägen und männlich konnotierten Gesamtorganisation. Neben dem Mitgliederschwund erzeugen der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, der Fachkräftemangel und die Systemrelevanz von Care-Arbeit deutlichen Druck.

Ein solcher Umschwung setzt die Überwindung eines Antagonismus voraus, denn in der alltäglichen gewerkschaftlichen Arbeit ist die Idee des gesunden erwerbsfähigen Familienernährers, obgleich *passé*, rituell verankert. Ob die Gewerkschaften zu einer tragenden Instanz neuer Arbeitsstandards im Care-Bereich werden, hängt von einer Trendwende ab, die aktives Handeln und eine geschlechtergerechte generationenbewusste Erneuerung des gesamten Apparats voraussetzt. Danach gilt es, (junge) Frauen und Menschen mit Sorgeverantwortung an sich zu binden. Das bedeutet auch die Enttabuisierung der hierarchischen Ordnung im Inneren der Organisation selbst.

Gewerkschaften könnten die Interessen der Beschäftigten in Care-Berufen und die Anliegen der von Zeitnot geplagten Eltern oder pflegenden Angehörigen vereinen, gemeinsam aufbegehren und dadurch politischen Druck erzeugen. Über reine Lohnpolitik hinaus wird so an den Mehrwert des allgemeinen Interesses an guten Dienstleistungen appelliert. Daran misst sich eine zeitpolitische Agenda, die Lohn und Arbeit – über eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung hinaus – neu begründet. Während der Corona-Pandemie ist dieses in einer guten Care-Infrastruktur liegende Interesse am Allgemeinwohl augenscheinlich geworden. Das könnte die Chancen auf eine solidarische Bewegung verbessern. Gewerkschaften müssen nun auch verstärkt für Arbeitsstandards im

6 Das Hebammenreformgesetz (HebRefG) reformierte 2019 die Ausbildung als duales Studium. Es verspricht höhere Gehälter sowie Vergütung der Ausbildung.

Home-Office sorgen, damit es als Vereinbarkeitsinstrument genutzt werden kann und sich von der unbezahlten Care-Arbeit im eigenen Zuhause trennen lässt.

Bedeutend bleibt auch die Suche nach einem veränderten, gesamtgesellschaftlich begründeten Streikethos im Care-Bereich. Feminisierte Arbeitskämpfe brauchen Konzepte, die die unbezahlte Care-Arbeit ebenfalls politisieren und den Druck auf die politische Entscheidungsebene kanalisieren, sonst verschiebt sich die niedergelegte professionelle Care-Arbeit auf konterproduktive Weise in den privaten Care-Bereich, z.B. auf die Schultern der erschöpften erwerbstätigen Mütter, anstatt öffentlich sichtbar zu werden. Gewerkschaften in den stark aufstrebenden Care-Dienstleistungssektoren, allen voran ver.di, sind besonders gefordert – und gefragt.

Im Leugnen ökonomischer Leistungen in informellen Care-Zusammenhängen wie der Pflege öffnet sich zugleich eine Solidaritätslücke. Eine reproduktionsbewusste, feministische, gewerkschaftliche Zeitpolitik vergegenwärtigt sich idealerweise Dimensionen der Ungleichheit (von Herkunft über Geschlecht, Aufenthaltsstatus, Praxiserfahrung oder privater Sorgeverantwortung) und richtet ihr kollektives und solidarisches Handeln danach aus. Sie beugt Lohndiskriminierung entlang der unterschiedlichen Dimensionen von Ungleichheit innerhalb des Care-Bereichs vor, reflektiert neue Zeit-Klassen-Verhältnisse und verteidigt Zeitwohlstand als allgemeines Gut.

Zuweilen stehen die Interessen der organisierten Mitglieder im Widerspruch zu den Bedürfnissen der Arbeitenden im gesamten Tätigkeitsfeld. In diesem Zusammenhang scheint die Perspektive migrantischer Sorgeleistender bei Gewerkschaften nur marginal aufzutauchen – obgleich sie seit Jahrzehnten wesentliche Stützen des Dienstleistungssektors sind. Das Care-Angebot soll qualitativ hochwertig sein, gleichzeitig evoziert das Bild von der konkurrierenden migrantischen Fachkraft eine vermeintlich niedrige Qualifizierung. Mit Hinblick auf lebensphasenorientierte Zeitpolitik ist es aus gewerkschaftlicher Sicht angebracht, komplementäre Bildungswege zu formalen Abschlüssen und Qualifikationen zu fördern. Wer im informellen oder non-formalen Rahmen Care-Arbeit geleistet hat, hat Kompetenzen, etwa in Pflege oder Erziehung – auch ohne Zertifikat. Durchlässigkeit und damit Bildungsgerechtigkeit könnte hergestellt werden, indem durch Erfahrung erlangte Lernergebnisse validiert werden. Frauen, die in das deutsche Bildungssystem migriert sind, profitierten hiervon besonders, denn sie bleiben am häufigsten ohne beruflichen Abschluss. Das hieße, Solidarität herzustellen mit eben jenen reproduktiven Bereichen, die nicht als produktiv gelten.

Zusammenfassend lässt sich mit Blick auf das Gelingen und Scheitern feministischer gewerkschaftlicher Zeitpolitik feststellen: Nur das klare Bekenntnis zur Aufwertung von Care-Arbeit auch jenseits der Erwerbsarbeitswelt versetzt traditionell auf Lohnarbeit fixierte Gewerkschaftsorganisationen in kompetente Verfechterinnen neuer Arbeitsstandards. Im Umgang mit dem Care-Bereich spiegelt sich die gewerkschaftliche Verantwortung gegenüber der Verwertung menschlicher Arbeitskraft *at its best*.

Literatur

Apitzsch, Ursula (2014): »Care in Alltag, Biografie und Gesellschaft. Über die Entsorgung von Sorgearbeit und die unfertige Revolution im Geschlechterverhältnis«,

- in: Brigitte Aulenbacher/Birgit Riegraf/Hildegard Theobald (Hg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime* (= Soziale Welt, Sonderband 20), Baden-Baden: Nomos, S. 147-162.
- Apitzsch, Ursula/Schmidbaur, Marianne (2010): »Care und Reproduktion. Einleitung«, in: Dies. (Hg.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 12-13.
- Artus, Ingrid (2019): *Frauen*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen* (= ANALYSEN, Band 54), Berlin.
- Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.) (2017): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg: VSA.
- Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (2014): »Krisen des Sorgens. Zur herrschaftsförmigen und widerständigen Rationalisierung und Neuverteilung von Sorgearbeit«, in: Dies. (Hg.), *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*, Weinheim: Beltz Juventa, S. 65-75.
- Bertaux, Daniel (2014): »Le care comme partie émergée de la production de la vie«, in: Catherine Delcroix (Hg.), *Vers une société du care?* Straßburg: Revue des Sciences Sociales, S. 118-128.
- Birke, Peter (2017): »Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015«, in: Artus et al. (Hg.), *Sorge-Kämpfe*, S. 90-115.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017) (Hg.): »Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung«, 2. Auflage, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbbericht-der-bundesregierung/119796> (letzter Zugriff: 12.08.2021).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2018): »Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik. Beschluss BOO6«, 21. Parlament der Arbeit – DGB-Bundeskongress 2018, verfügbar unter: www.dgb.de/themen/++co++e1a7f122-8ff2-11e8-a3e4-52540088cada (letzter Zugriff 20.09.2020).
- Dohnal, Johanna/Feigl, Susanne (1988): »Das Zauberwort heißt Aufstockung. Ein Gespräch unter Sozialistinnen«, in: Lydia Willkop (Hg.), *Die Hüter der Ordnung. Aus den Einrichtungen des Patriarchats*, München: Verlag Frauenoffensive, S. 175-191.
- Franz, Christine/Kümmerling, Angelika/Lehndorff, Steffen/Anxo, Dominique (2012): »Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends«, in: WSI-Mitteilungen 65 (8), S. 601-608.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2017): »Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten«, in: *Bildung. Weiter denken! Beschlüsse des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg*, verfügbar unter: https://www.gew.de/filadmin/media/publikationen/hv/GEW/GEW-Beschluesse/Beschluesse_GT_2017/1__Allgemeine_Gewerkschafts-_und_Gesellschaftspolitik/1.9_Zeit_zu_leben_FV.pdf (letzter Zugriff: 23.07.2020).
- Glaeser, Janina (2018): *Care-Politiken in Deutschland und Frankreich. Migrantinnen in der Kindertagespflege – moderne Reproduktivkräfte erwerbstätiger Mütter*, Wiesbaden: Springer VS.

- Glaeser, Janina/Kerber-Clasen, Stefan (2017): »Arbeiten im sozialinvestiven Sozialstaat: Die Inwertsetzung der Arbeit in Kitas und in der Kindertagespflege«, in: *Femina Politica* 26 (2), S. 62-74.
- Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid (2017): »Mehr für uns ist besser für alle«. Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité, in: Artus et al. (Hg.), *Sorge-Kämpfe*, S. 116-129.
- Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hg.) (2009): *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Hochschild, Arlie Russell (2006): *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*, 2. Auflage, Wiesbaden: VS.
- Hosse, Peter/Kropp, Jessika Marie/Stieber, Thomas (2017): »Streik im Spielzeugland! Who cares? Resultate eines Lehrforschungsprojekts zum Streik im Sozial- und Erziehungsdienst 2015«, in: Artus et al. (Hg.): *Sorge-Kämpfe*, S. 58-75.
- Ideler, Kristin Rosa (2017): *Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di*. Inauguraldissertation, Philosophie, Philipps-Universität Marburg.
- IG Metall (2020): »Wähle jetzt deine Arbeitszeit«, verfügbar unter: <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/waehle-jetzt-deine-arbeitszeit> (letzter Zugriff: 12.08.2021).
- Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (Hg.) (2020): »Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Forschungsprojekt im Rahmen des »Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (FIS), München: Deutsches Jugendinstitut.
- Jurczyk, Karin (2015): »Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in »atmenden Lebensverläufen«, in: Reiner Hoffmann/Claudia Bogedan (Hg.), *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen*, Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 260-288.
- Kiechle, Brigitte (2019): *Frauen*streik. »Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen«*, Stuttgart: Schmetterling.
- Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): »Arbeitszeitooptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb«, in: WSI Working Paper 203, Düsseldorf: WSI.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1994): »Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft?«, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 45 (7), S. 436-449.
- Lillemeier, Sarah (2017): »Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der »Comparable Worth-Index« als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung«, in: *IAQ-Report* 2017 (2), verfügbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00045741 (letzter Zugriff: 18.08.2021).
- Lutz, Helma (2011): *The New Maids. Transnational Women and the Care Economy*, London/New York: Zed Books.
- Nowak, Iris (2017): »Perspektiven von Arbeitskonflikten in der Altenpflege«, in: Artus et al. (Hg.): *Sorge-Kämpfe*, S. 182-199.
- Pinl, Claudia (1977): *Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*, Köln: Kiepenheuer & Witsch.

- Podann, Audrey-Catherine (2012): *Im Dienste des Arbeitsethos – Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften*, Opladen u.a.: Budrich UniPress Ltd.
- Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas/Müller, Rolf/Runte, Rebecca/Unger, Rainer (2016): *BARMER GEK Pflegereport 2016* (= Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 42), Siegburg: Asgard.
- Samtleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe (2020): *Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Berlin: DIW.
- Sorger, Claudia (2017): »Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften: Auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit?«, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42 (2), S. 167-182.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hg.) (2015): »Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitverkürzung als tarifpolitische und gesellschaftspolitische Ziele in ver.di. Antrag A 108«, in: *Beschlüsse des 4. ver.di-Bundeskongresses vom 20. bis 26. September 2015 in Leipzig*, verfügbar unter: <https://www.verdi.de/++file++575ec90a4f5e9255bbd4af03/download/Beschlussbroschu%CC%88re%2over.di%202015.pdf> (letzter Zugriff: 23.07.2020), S. 59-64.
- Winker, Gabriele (2015): *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*, Bielefeld: transcript.