

Interessenpolitische (Neu-)Orientierung an Care-Arbeit

Roller, Katrin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Roller, K. (2019). Interessenpolitische (Neu-)Orientierung an Care-Arbeit. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 26(4), 407-424. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i4.04>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Katrin Roller**

Interessenpolitische (Neu-)Orientierung an Care-Arbeit**

Zusammenfassung

Care-Arbeit wird bisher wenig aus interessenpolitischer Perspektive betrachtet. Der konzeptionell angelegte Artikel untersucht Care-Arbeit in unterschiedlichen gesellschaftlichen Sphären hinsichtlich der Herausforderungen und Problemlagen, mit denen Erwerbstätige und erwerbsfähige Personen, die Care leisten, konfrontiert werden. Daran schließen sich interessenpolitische Überlegungen für erwerbstätige Sorgeleistende an.

Sorgearbeit, die die Reproduktion sowie die Erziehung, Pflege und Fürsorge für pflegebedürftige, kranke oder alte Menschen sowie Kinder umfasst, ist als Querschnittskategorie zu verstehen. Sorgearbeit wird sowohl in der Sphäre des Erwerbs- als auch des Privatlebens geleistet, sei es bezahlt oder unbezahlt. Neben erwerbsmäßiger Sorgearbeit wird der größte Teil an Sorgebedarfen unbezahlt oder irregulär als prekäre Sorgearbeit zu Hause befriedigt. Gewerkschaften können hier neue und alte Handlungsfelder beschreiten: als klassische Interessenvertretung für professionelle Care-Erwerbsarbeit und als Interessenvertretung für Beschäftigte in irregulären Arbeitsbeziehungen. Und sie können das Thema (Arbeits-)Zeitpolitik als Feld gewerkschaftlicher Interessenpolitik vorantreiben – um die Vereinbarkeit von „Leben“ und „Arbeit“ für alle Sorgearbeitenden zu stärken bzw. neu zu definieren. Das erfordert die Relativierung des Erwerbsarbeitsprimats und die Entwicklung hin zu einem geschlechtergerechten Erwerb-und-Sorge-Modell.

Schlagwörter: Care-Arbeit – unbezahlt, irregulär, professionell, Gewerkschaft, Arbeitszeitpolitik, Erwerb-Sorge-Modell

Care-Work and Trade-Union Policy-Making

Abstract

This article highlights the relation between care-work and trade-union policy making.

* Dr. Katrin Roller, Technische Universität München, Lehrstuhl für Diversitätssoziologie, Georg-Brauchle-Ring 60-62, D-80992 München. E-Mail: katrin.roller@tum.de.

Ich möchte mich bei den Herausgeberinnen und Herausgebern, insbesondere bei Wolfgang Menz, bei den beiden Gutachterinnen und Gutachtern sowie bei Maria S. Rerrich und Sabrina Schmitt für ihre wertvollen Hinweise, Anmerkungen und Vorschläge bedanken.

** Artikel eingegangen: 14.01.2019. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.06.2019

Care-Work encompasses care for children and elderly as well as reproductive work – it can be understood as a crosscutting issue. Apart from employed care-work, most care-tasks are not paid, but informal or take place in irregular and precarious work relationships.

Before analysing different policies of trade unions, the paper will identify challenges and difficulties care-giver have to deal with and describe whether they are employed care-professionals, informal care-givers or employed care-workers in irregular work-relationships. A crucial form of work-force representation is working time policy that could foster a welfare-regime that combines work and care in a gender-equal way and challenges the paramount paradigm of paid work.

Keywords: unpaid care-work, welfare-regime, trade-union policy making, working time policy. JEL: J5, L84, L330

1. Einleitung

Care und Care-Arbeit¹ werden derzeit in den Medien im Kontext des Fachkräftemangels diskutiert, schlechte Arbeitsbedingungen in der Pflege werden skandalisiert und vor nicht allzu langer Zeit haben die Streiks bei den Erzieherinnen und Erziehern für öffentliche Aufmerksamkeit gesorgt. Beschäftigte mobilisieren gegen unzureichende Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, schlechte Vergütung und geringe gesellschaftliche Anerkennung, unterstützt und gefördert durch gewerkschaftliches Handeln. Gewerkschaftliche Interessenpolitik richtet sich zunehmend auf Dienstleistungsarbeit, wo auch Care-Tätigkeiten verortet sind.

Care-Arbeit vollzieht sich aber überwiegend im privaten – oft häuslichen – Rahmen, wird dort unentgeltlich, informell oder auch illegal erbracht. Denn Sorgearbeit, die die Reproduktion sowie die Erziehung, Pflege und Fürsorge für pflegebedürftige, kranke oder alte Menschen sowie Kinder umfasst, ist als Querschnittskategorie zu verstehen, wird sowohl im Erwerbsbereich als auch (und überwiegend) im Privaten geleistet, ob bezahlt oder unbezahlt, und kann im Lebensverlauf der Erwerbstätigen variieren (Gubitzer, 2011; Winker, 2011, Aulenbacher, Dammayr, & Riegraf, 2018).

Hinzu kommt, dass aktuell eine Diskrepanz zwischen Care-Bedarf, Care-Angebot und der Institutionalisierung und Organisation von Care im Wohlfahrtsstaat besteht – wir befinden uns in einer andauernden „Care-Krise“ (Jürgens, 2010; Jurczyk, 2010; Winker, 2011). Die „Orte“ der Wohlfahrtsproduktion – der Erbringung von Betreuung und Pflege, von Versorgung und Reproduktion – beschränken sich nicht mehr auf die Sektoren Familie/Haushalt, Staat und Markt (Esping-Andersen, 1998)², vielmehr sollen „neue“ Care-Sektoren (Gubitzer, 2012), der illegale Sektor und der Non-Profit-Sektor diese Versorgungslücke u.a. durch „informelle Laienpflege“ (Haubner, 2017) schließen helfen. Dennoch, der Mangel an Care durch ein Passungsproblem zwischen Care-Bedarf und Care-Angebot persistiert und hat nicht nur Auswirkungen auf diejenigen, die Fürsorgebedarf haben, sondern setzt auch diejenigen unter Druck, die Fürsorge leisten wollen und müssen.

1 Care/Sorge und Care-Arbeit/Sorgearbeit werden in diesem Text synonym verwendet.

2 Kritik an Esping-Andersen, die das Ausblenden von Care bemängelten, übten feministische Theoretikerinnen, u.a. Daly & Lewis, 1999; Daly, 2000, Gerhard, 2003; Heintze, 2012.

Das betrifft professionell Pflegende und Pflegende in irregulären³ Arbeitsbeziehungen – nämlich Beschäftigte in Privathaushalten. Da es sich bei dieser Gruppe meist um transnationale Arbeitsmigrantinnen handelt, klaffen hier „Rechtsanspruch und Wirklichkeit enorm auseinander“ (Scheiwe & Krawietz, 2010, S. 8), da sich diese Gruppe aufgrund fragiler Bürger_innenrechte auf einem unregulierten, oft illegalen Arbeitsmarkt bewegt. Aber auch pflegende Angehörige, und hier insbesondere die Gruppe derjenigen, die erwerbstätig sind oder sein möchten,⁴ gehören zu den Care-Givern – und adressieren das Thema an deren Interessenvertretungen.

In den letzten 100 Jahren wirkten die Gewerkschaften bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Gestaltung der Arbeitszeiten und der Gestaltung sozialer Sicherungssysteme mit und zeigten auf diesem Wege ihre gesellschaftspolitische Relevanz (Klammer & Hoffmann, 2003, S. 23). Vor dem Hintergrund der andauernden Reproduktionskrise und der verstärkten gewerkschaftspolitischen Zuwendung zu Dienstleistungsarbeit wird ein umfassender und systematischer Blick auf Care-Arbeit aus der Perspektive gewerkschaftlicher Interessenpolitik notwendig.

Der Artikel hat zum Ziel, gewerkschaftliche Handlungsfelder für Care-Arbeit zu benennen, und lotet deren jeweiliges Potenzial im Hinblick auf die „Machtressourcen“ (Schmalz & Dörre, 2013, 2014) aus. Gemäß der Ausgangsannahme, Gewerkschaft nicht nur als interessenpolitische Repräsentantin ihrer Mitglieder zu verstehen, sondern auch als Einflussnehmerin auf gesellschaftliche und wohlfahrtsstaatliche (politische) Prozesse, untersucht der Artikel gewerkschaftliche Handlungsfelder im Hinblick auf Care-Arbeit. Dabei wird neben erwerbsförmig erbrachter auch unbezahlte und irreguläre Care-Arbeit berücksichtigt. Dazu wird zuerst dargestellt, inwiefern und durch wen Sorge-Arbeit geleistet wird, vor welchen Herausforderungen *erwerbstätig* Sorgeleistende stehen und wie Sorgearbeit wohlfahrtsstaatlich organisiert ist. Bevor der Artikel drei Vorschläge interessenpolitischen Agierens in Bezug auf Care in unterschiedlichen Bereichen – professionell, irregulär und unbezahlt – entwickelt (4.), wird auf theoretische Bezüge zu Care und auf gewerkschaftliches Handeln eingegangen (2.) und das aktuelle Care-Regime samt Care-Praxis hinsichtlich der Auswirkungen für erwerbstätig Sorgeleistende vorgestellt (3.).

3 „Irregulär“ kann als Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis verstanden werden, der Begriff kann sich aber auch auf einen Arbeitsmarkt beziehen, der als „Schwarzmarkt“ oder „illegaler Sektor“ (Gubitzer, 2012) bezeichnet wird und auf dem die Beschäftigten ihre Anstellungen suchen und finden. Bei transnationaler Arbeitsmigration kommt hinzu, dass sich die Beschäftigten über lange Zeit in der Illegalisierung befunden haben und seit 2011, trotz neuer Arbeitnehmerfreizügigkeit, dennoch Arbeitsverhältnisse bestehen, in denen es den Beschäftigten sehr schwer fällt, Arbeitsrecht durchzusetzen (Apitzsch & Schmidbaur, 2010; Scheiwe & Krawietz, 2010).

4 Diese Überlegung resultiert aus dem Forschungsprojekt „Care aus der Haushaltsperspektive. Das Beispiel Pflege alter Menschen in der Großstadt“, Teilprojekt des Forschungsverbundes ForGenderCare, gefördert vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (2015–2019). Hier wurden häusliche Care-Arrangements sowie die Anforderungslage und die Herausforderungen der Sorgempfangenden und der Sorgeleistenden untersucht.

2. Care und Gewerkschaften

Care-Arbeit ist nicht nur eine Tätigkeit, die erwerbsförmig oder informell ausgeübt werden kann. Sie verweist auf die „allgemeinen Bedingungen des Menschseins“ (Brückner, 2011, S. 106). Das meint die unhintergehbare Tatsache der Angewiesenheit von Personen auf andere, die sich im Laufe des Lebens ändern kann, sowie die grundsätzliche Fähigkeit, für andere sorgen zu können. Nahezu alle Personen stehen im Laufe ihres Lebens vor der Aufgabe, für andere zu sorgen – Care ist damit eine gesellschaftliche und individuelle Aufgabe.

Care-Forschung (u.a. Waerness, 2000; Folbre, 2001; Aulenbacher, Riegraf, & Theobald, 2014; Aulenbacher & Dammayr, 2014; Winker, 2015) weist darauf hin, dass Care-Arbeit „in besonderem Ausmaß funktions- und arbeitsteilig organisiert ist“ (Aulenbacher, Dammayr, & Riegraf, 2018, S. 747). Hier wird eine Trennung zwischen öffentlich und privat vollzogen, die sich in der bürgerlichen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts herausgebildet hat (Bock & Duden, 1977) und eine geschlechtsspezifische Differenzierung nahelegt. Mit Blick auf theoretische Diskurse der Frauen- und Geschlechterforschung (Wetterer, 2009; Becker-Schmidt, 2010) wird deutlich, dass mit den Dichotomien privat/öffentlich und Sorgearbeit/Erwerbsarbeit die Konstruktion von Care als weibliche Sorgearbeit in der privaten Sphäre einhergeht. Care-Arbeit wurde als Teil der Gefühlsarbeit an die private Sphäre delegiert und mit naturalisierenden Vorstellungen von Geschlecht verknüpft (Hausen, 1976). Bei jeglicher Care-Arbeit, sei sie erwerbsarbeitsförmig oder unbezahlt, bleibt die Vorstellung der weiblichen Gefühlsarbeit bestehen.

Die in diesen Beziehungen und Verhältnissen liegenden Ungleichheitsdynamiken hinsichtlich des Geschlechts, aber auch in Verbindung mit Ethnie und Schicht (z.B. Ostner, 1990; Apitzsch & Schmidbaur, 2010; Aulenbacher, Riegraf, & Theobald, 2014) werden in der Care-Forschung in besonderer Weise berücksichtigt.

Die Trennung zwischen Sorge- und Produktionslogik, wie sie in arbeitssoziologischen Debatten vorgenommen wird, ist dem Umstand geschuldet, dass Sorgearbeit *als Erwerbsarbeit* der spezifischen Produktionslogik aus der Erwerbssphäre widerspricht bzw. spezifische Besonderheiten im Arbeitshandeln erforderlich macht, wie sie für personenbezogene Dienstleistungsarbeit typisch sind (aber auch darüber hinausweisen). Hier fallen Produktion und Konsum der Care-Dienstleistungen zusammen – wie beispielsweise beim Waschen, bei der Hilfe beim Anziehen oder beim Füttern. Die Sorge ist immer am Anderen orientiert und findet in Interaktion statt. Ein wesentlicher Teil dieser Sorgearbeit besteht aus Interaktionsarbeit (z.B. Böhle & Glaser, 2006; Dunkel & Wehrich, 2006, 2012) und aus Emotionsarbeit (Dunkel, 1988; Hochschild, [1983] 2006), die die eigenen und die Gefühle der Interaktionspartnerinnen und -partner reguliert. Allgemeiner gesagt, bezieht sich Sorge(-arbeit) auf die unausweichliche Tatsache, dass wir von anderen Menschen abhängig sind, und beschreibt die „zwischenmenschlichen Interdependenzen“ (Brückner, 2011). Demnach geht die Sorge auch von einer „Fürsorgetationalität“ (Waerness, 2000) aus, die am Anderen orientiert ist und als ganzheitliche Tätigkeit zu begreifen ist, die eine „von den daran beteiligten Menschen gemeinsam gestaltete, soziale Praxis“ (Brückner, 2010, S. 50) darstellt. Produktionsarbeit wiederum – zumindest ihrer stilisierten Form nach – ist klassische Lohnarbeit, die in der Erwerbssphäre verortet ist. Sie orientiert sich an betrieblicher Rationa-

lisierungs- und Leistungslogik, funktioniert nach einer Zweck-Mittel-Relation und macht Arbeitskraft zur Ware. Sorgearbeit kann auch „betriebsförmig, als Erwerbsarbeit und abhängige Beschäftigung oder selbstständige Beschäftigung organisiert werden und wird in ihrer konkreten Ausprägung durch die Arbeitsorganisation und technische Arbeitsmittel bestimmt“ (Böhle, 2011, S. 457). Wenn sich Care-Arbeit allerdings an Zuwendung, Beziehung und Aufmerksamkeit orientiert, dann sind Rationalisierungsbestrebungen Grenzen gesetzt bzw. gefährden diese die Ziele der Arbeit selbst. Als personenbezogene Dienstleistung geraten Anforderungen an und eigene Vorstellungen von Care-Arbeit in Widerspruch zueinander und diese Widersprüche müssen von den Beschäftigten selbst ausgehandelt werden (ausführlich dazu in Kapitel 3).

Aus diesen Widersprüchen kann interessenpolitische Aktivierung entstehen, die für den Bereich der Dienstleistungsarbeit (z.B.: Artus, Birke, Kerber-Clasen, & Menz, 2017; Artus & Pflüger, 2017; Kerber-Clasen, 2017) im Hinblick auf die Mobilisierung der dort Beschäftigten untersucht wurde. Care als Dienstleistungsarbeit und -beruf wird zum Gegenstand interessenpolitischer Auseinandersetzungen und damit zum Aufgabengebiet gewerkschaftlichen Handelns.

Gewerkschaftliches Engagement hat sich historisch innerhalb der Sphäre der Erwerbsarbeit herausgebildet, um dort die Arbeitsbedingungen der Lohnarbeit – aber auch die Lebensbedingungen der Beschäftigten und ihrer Angehörigen – zu verbessern. Das bedeutet, gewerkschaftliches Engagement bezieht sich auf betrieblicher Ebene auf zwei Schwerpunkte: zum einen auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zum anderen auf Vereinbarkeitspolitik zwischen Arbeitssphäre und Privatleben. Insofern hat sich gewerkschaftliches Handeln immer auch mit dem Privaten auseinandergesetzt und in Folge indirekt mit den Care-Bedarfen und Care-Anforderungen, die dieser Sphäre zugeordnet werden – dies geschieht insbesondere über Arbeitszeitpolitik. Durch Arbeitszeitpolitik waren Gewerkschaften wesentlich daran beteiligt, das Familiernährermodell zu stützen (Stiegler, 2011, S. 34). Das gilt ausdrücklich für die Phase des Fordismus, in der das männliche Familiernährermodell dominierte und die Zuweisung geschlechtsspezifischer Rollen und Tätigkeiten (vgl. Ostner, 1990) nahelegte. Familienangehörige – Kinder, Pflegebedürftige und Ehefrauen – waren indirekt durch dieses Re-Produktionsmodell abgesichert. Die meist unentgeltlich von Frauen erbrachten Care-Leistungen erfuhren eher geringe gesellschaftliche Anerkennung. Das Familiernährermodell stützt die Trennung von Privatleben und Erwerbssphäre. Ziel der Gewerkschaften war es in der Nachkriegsphase, die Erwerbsarbeitszeit zugunsten der freien Zeit und des Privatlebens zurückzudrängen. Hierbei ging es weniger darum, Frauen zu entlasten, sondern vielmehr Männern zu gestatten, auch mehr Zeit als Freizeit innerhalb der Familie verbringen zu können („Samstags gehört Vati mir!“⁵). Die Frage danach, ob Care-Anforderungen durch Verkürzung der Arbeitszeit erfüllt werden konnten, stellte sich nicht. Insofern haben Gewerkschaften mitgeholfen, Care-Tätigkeiten auf gesellschaftlicher Ebene zu organisieren, indem sie dazu beigetragen haben, ein spezifisches Re-Produktionsmodell zu stabilisieren (Jürgens, 2010). Gewerkschaften sind (immer noch – oder wieder) einflussreiche Akteurinnen innerhalb der Industriellen Beziehungen, auf gesellschaftlicher Ebene beeinflussen sie nicht nur die institutionelle Regulierung von Kapital und Arbeit, sondern eben auch Sozialpolitik und mithin das bestehende Care-Regime.

5 DGB-Kampagne 1956.

Der Artikel zielt darauf, Care-Arbeit aus der Perspektive interessenpolitischen Gewerkschaftshandelns zu untersuchen. Dazu ist es notwendig, die Spezifik von Care genauso wie die Rolle der Gewerkschaften als Teil der industriellen Beziehungen zu berücksichtigen.

Vier Aspekte werden für die weitere Argumentation verwendet: Erstens findet Care-Arbeit aus der Perspektive der (feministischen) Care-Forschung in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen statt: als erwerbsförmig geprägte Arbeit in Form personenbezogener Dienstleistung, als „Arbeit aus Liebe“ (Bock & Duden, 1977) im Privaten und als irreguläre Arbeit in privaten Haushalten. Zweitens weist sowohl die Care-Forschung als auch die soziologische Arbeitsforschung darauf hin, dass Care-Tätigkeiten einer spezifischen Eigenlogik folgen, die in Widerspruch zur Produktionslogik geraten kann. Drittens sind Gewerkschaften an das Primat der Interessenvertretung für Erwerbsarbeitsbeschäftigte gekoppelt, weshalb sie sich für bessere Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die im Bereich *erwerbsförmiger* Care-Arbeit tätig sind, engagieren, genauso wie sie die Vereinbarung von Arbeit und Leben aller (gewerkschaftlich organisierten) Beschäftigten vorantreiben. Und viertens sind sie in der Lage, auf das Care-Regime Einfluss zu nehmen.

3. Sorge-Arbeit im Wohlfahrtsstaat

Unterschiedliche ökonomische, gesellschaftliche und politische Entwicklungen der letzten Jahre haben dazu beigetragen, dass sich das derzeitige postfordistische Akkumulationsregime in einer andauernden Krise sozialer Reproduktion befindet (Aulenbacher & Dammayr, 2014; Aulenbacher, Riegraf, & Theobald, 2014). Der demografische Wandel und der medizinische Fortschritt bedingen steigende Care-Bedarfe – insbesondere die Gruppe der älteren Pflegebedürftigen wächst. Der andauernde Fachkräftemangel im Heil-, Pflege- und Erziehungsbereich, gepaart mit Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse und verstärkter Nachfrage nach weiblichem Erwerbspotenzial, lässt eine Lücke bei der Care-Versorgung entstehen, die durch die Bildung neuer Care-Sektoren leidlich kompensiert wird. Durch Liberalisierung des Arbeitsmarkts und europäische Integration hat sich ein Arbeitsmarkt entwickelt, der über migrantische Arbeitsbewegungen meist irreguläre Beschäftigung fördert (Theobald, 2008; Lutz, 2009, 2010). Im Non-Profit-Sektor stehen auch vermehrt „informelle Laienpflegende“ (Haubner, 2017) zur Verfügung. Diese Entwicklung ist dem „neozozialen Umbau“ des konservativen Wohlfahrtsstaats (Lessenich, 2008, S. 14) geschuldet: Marktzentrierung und Subsidiarität geben sich die Hand. Nach dem geltenden Subsidiaritätsprinzip sind Beschäftigte für die Versorgung ihrer Angehörigen verantwortlich, was im konservativen Sozialstaat im „Familialismus“ (Leitner, 2010) seinen Ausdruck findet und überwiegend Frauen den Bereich Kinderversorgung und Betreuung zuweist.⁶ Auch bei Care-Leistungen für Ältere spielen geschlechtliche und zunehmend ethnische Ungleichheitslinien eine Rolle (vgl. Auth, 2009; BMFSJ, 2017): „Cash-for-Care-Programme“ zielen auf eine (neu-)subsidiäre Daseinsfürsorge (Lessenich, 2008; Klie, 2014) ab – inklusive informeller migrantischer Pflege- und Haushaltsarbeit, die als

6 Für Haushalte mit mittlerem und hohem Einkommen wurde die Sorgearbeit für Kinder allerdings erleichtert (Leitner, 2009).

„Outsourcing-Modell“ die Angehörigen entlasten soll und unter staatlicher Mitwisserschaft und Komplizenschaft ermöglicht wird (Lutz & Palenga-Möllnbeck, 2010, 2014). Marktzentrierung meint im Hinblick auf wohlfahrtsstaatliche Regulierung den Wandel vom Familienernährermodell zum Adult-Worker-Modell (Lewis, 2004; Brückner, 2011; auch Erwerbstätigen-Modell), was das gesamte arbeitsfähige Potenzial mobilisiert – und dadurch dem Subsidiaritätsgedanken widerspricht bzw. Sorge-Bedarfe ausblendet. Es führt nicht zu einer geschlechtergerechten Gleichverteilung zwischen Sorge- und Erwerbsarbeit, sondern vielmehr übernehmen, durch das zeitgleiche Persistieren subsidiär-familialistischer Wohlfahrtspolitik, (immer noch) Frauen den überwiegenden Teil der Sorgeleistungen (Pfau-Effinger, 2005; Daly, 2011; Lutz & Palenga-Möllnbeck, 2014; auch Gerhard, 2003 zum konservativen Wohlfahrtsstaat). Hinzu kommt die „Vermarktlichung“ von professionellen Sorgedienstleistungen, die, statt Produktivität zu erhöhen, Qualitätsstandards von Care-Arbeit abbaut (u.a. Haubner, 2018). Daraus ergeben sich für unterschiedliche Gruppen von Care-Givern, für Angehörige, irregulär Beschäftigte und regulär beschäftigte Professionelle spezifische Herausforderungen.

3.1 Unbezahlte Sorgearbeit

Der Löwenanteil an Fürsorge wird nach wie vor von Angehörigen geleistet. Für diese Gruppe entsteht – unter Vorgabe des Erwerbsarbeitsprimats für alle – ein Problem der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und die der fehlenden Zeit für unentgeltliche Sorgeleistungen. Denn Erwerbsarbeit erfordert ebenso wie Care Leistung, Flexibilität und Zeit – die sich oftmals nicht synchronisieren lassen und deren Vereinbarkeit durch „flexibelmarktzentrierte Produktionsmodelle“ (Dörre, 2003; Sauer, 2005; Lehndorff, 2009), die Flexibilisierung einseitig zugunsten von Unternehmen durchsetzen, noch erschwert wird.

Wer erwerbsmäßig arbeitet, und sei es noch so flexibel, kann nicht zeitgleich Care-Arbeit leisten. Das bedeutet für betreuende (vor allem weibliche) Beschäftigte, dass die Koordination dieser Bereiche zur individuellen Leistung wird.

Eine mögliche Strategie für erwerbstätige Sorgeverantwortliche stellt das Auslagern zumindest von Teilen der Sorgetätigkeiten oder Haushaltstätigkeiten an Dritte dar. Überwiegend gut bis besser verdienende Mittelschichtshaushalte zählen dabei zu den Kunden des irregulären Arbeitsmarktes.⁷

3.2 Irreguläre Sorgearbeit

Auf dem irregulären Pflegemarkt werden nicht nur, aber sehr häufig migrantische Haushaltshilfen eingestellt, die im Haushalt mit den Pflegebedürftigen leben und arbeiten, klassische Haushaltstätigkeiten übernehmen oder für die Kinderbetreuung zuständig sind. Es

7 Insbesondere ältere pflegebedürftige Menschen, Singlehaushalte sowie Familien mit höherem Einkommen nehmen Haushaltshilfen und 24-Stunden-Pflegekräfte in Anspruch. Bei den Menschen über 60 ist das Bedarfs-, nicht das Einkommensmotiv entscheidend (Enste & Heldman, 2017). Allerdings können bei älteren (alleinlebenden) Menschen auch angehörige Kinder im Hintergrund stehen, die zum einen finanziell die Dienstleistungen unterstützen und zum anderen aus Gründen der eigenen Erwerbstätigkeit und örtlichen Trennung selbst keine Sorgearbeit übernehmen (können) (siehe dazu Forschungsprojekt „Care aus der Hausaltsperspektive“).

entwickelt sich über staatliche Grenzen hinweg eine „global care chain“ (Ehrenreich & Hochschild 2003) – in Deutschland arbeiten überwiegend aus Mittel- und Osteuropa stammende weibliche Care-Worker. Hier zeigen sich vorherrschend weibliche Erwerbsverläufe in Verschränkung mit Geschlecht, Ethnie und Schicht (für die Schweiz: Madörin, 2010; für Deutschland: Rerrich, 2006; für Europa vgl. Lutz, 2007, 2009, 2010, 2018).

Es handelt sich um besondere Ausbeutungsverhältnisse (Haubner, 2018), weil keine geregelten Arbeitsbedingungen greifen, sondern die migrantischen Haushaltsarbeiterinnen und -arbeiter vielmehr direkt mit der Arbeitgeber-Familie ihre Arbeitsbedingungen aushandeln müssen.⁸ Das geschieht oft zulasten der Schwächeren – Becker (2016) spricht von „struktureller Machtlosigkeit: Arbeiten und verhalten sie sich nicht, wie es die Familien von ihnen erwarten, werden sie von ihnen wieder nach Hause geschickt“ (Becker, 2016, S. 43).

Neben prekären Arbeitsbedingungen stehen die migrantischen Haushaltsbeschäftigten vor der Herausforderung, sich wie „Quasi-Familienmitglieder“ (Rerrich, Roller, & Schmitt, 2020) zu verhalten. Migrantische Care-Arbeit bildet eine Mischform zwischen Sorge- und Produktionslogik, weil sie als unspezifische Tätigkeit oft illegal im Privaten – also unsichtbar – erbracht wird (und nicht bezahlt werden müsste). Andererseits wird sie als Ware betrachtet und entlohnt und darüber hinaus wird bei ihrer Ausübung Fürsorgerationalität im Sinne aktiver Fürsorgearbeit verlangt (Becker, 2016, S. 40).

3.3 Professionelle Sorgearbeit

Neben den sich entwickelnden „neuen“ Care-Sektoren werden Care-Dienstleistungen zunehmend erwerbsförmig und marktbezogen durch Care-Institutionen erbracht. Hier entstehen Belastungskonstellationen durch Ressourcenknappheit, die sich auf die Entlohnung, den Personalschlüssel und auf die arbeitsinhaltlichen Aufgaben beziehen.

Im Zuge von Profitmaximierung wird Care-Arbeit standardisiert und rationalisiert – und zugleich gering entlohnt. Diese Prozesse machen sich vor allem im Gesundheitsbereich bemerkbar, davon wiederum ist in besonderem Maß der Pflegesektor betroffen. Für Beschäftigte im Pflegebereich schlägt sich der Effizienzdruck in sog. Minutenpflege oder pauschalisierten Pflegestandards nieder. Verschärft wird die Arbeitssituation der Pflegekräfte durch chronische Unterbesetzung in den Pflegeeinrichtungen (Stichwort: Fachkräftemangel) – und durch einen Anstieg der sog. Dokumentationszeiten, die wiederum die Zeiten „am Patienten“ verkürzen (Gubitzer, 2011). Das hat auch Auswirkungen auf die gesundheitliche Situation von Beschäftigten. Neben dem Zeit- und Leistungsdruck sind die Sorgeleistenden physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt (vgl. Kliner, Rennert, & Richter, 2017).

Viele Sorgeleistende fühlen sich als „prisoner of love“ (Folbre, 2001), sie stellen Bedürfnisse nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen zurück, um die eigenen (arbeitsinhaltlichen) Vorstellungen von fürsorglicher Praxis und die Fürsorgebedarfe erfüllen zu können.

Erwerbs- und Privatsphäre bleiben unterschiedliche Sphären, gerade erwerbstätige Sorgeleistende und -verantwortliche stehen vor der Frage nach Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben. Neben dem Bedürfnis nach Selbstsorge warten Anforderungen der

8 Mittlerweile tummeln sich viele Vermittlungsagenturen am Markt, die klare Regelungen vorschreiben. Ob diese allerdings in der Praxis umgesetzt werden, ist eine andere Frage.

Familie oder zusätzliche Pflegeanforderungen von Angehörigen auf die Beschäftigten – gerade auf jene, die sich in der sog. „Rushhour“ des Lebens befinden. Überwiegend Frauen übernehmen diese Care-Tätigkeiten, denn sowohl Familien- als auch Pflegepolitik betreiben (graduell unterschiedlich) eine Familialisierung in Richtung unbezahlter weiblicher Sorgearbeit.

Sorgearbeit als irreguläre Erwerbsarbeit im Privaten zeigt unterschiedliche Facetten: Für pflegende Angehörige bieten diese Dienste eine Alternative zum eigenen Sorge-Erwerbs-Dilemma. Die Beschäftigten in diesem Bereich sind oft der Willkür einzelner Arbeitgeber-Haushalte ausgesetzt.

Für den Bereich der professionellen Sorgearbeit gilt, dass arbeitsinhaltliche Anforderungen an Fürsorge und Zuwendung von Rationalisierungen der Versorgungsleistungen und Effizienzsteigerungen im Gesundheitssystem durchkreuzt werden. Beschäftigte sehen sich widersprüchlichen Anforderungen, geringen Löhnen und prekären Arbeitsbedingungen gegenüber.

4. Strategien und Handlungsfelder der Gewerkschaften

An Sorge und Sorgearbeit, an ihrer wohlfahrtsstaatlichen Organisation sowie auch der täglichen Praxis werden Problematiken und Herausforderungen deutlich, mit denen Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens konfrontiert werden. Wo können Gewerkschaften nun ansetzen, damit Care als Arbeit im häuslichen Bereich und als Erwerbsarbeit unter „guten“ Bedingungen stattfinden kann? Mittels des „Machtressourcenansatzes“ (Schmalz & Dörre, 2013, 2014) wird im Folgenden ausgelotet, wo Potenziale, aber auch Grenzen gewerkschaftlichen Agierens identifiziert werden können. Für Lohnabhängigenmacht hat der Machtressourcenansatz vier unterschiedliche Machtformen klassifiziert: strukturelle Macht, Organisationsmacht, institutionelle und gesellschaftliche Macht. Strukturelle Macht ist dabei die „unmittelbarste“ Ressource. Sie ergibt sich direkt aus der Stellung der Lohnabhängigen im ökonomischen System (Silver, 2005, S. 30ff.).

Gewerkschaften als „strategisch kollektive Akteure“ (Arbeitskreis Strategic Unionism, 2013, S. 352) verkörpern Organisationsmacht. Ihr Machtpotenzial wird häufig an der Mitgliederzahl gemessen, was aber nicht ihre alleinige Stärke ausmacht. Sie sind darüber hinaus auf infrastrukturelle Ressourcen und effiziente organisatorische Abläufe angewiesen und darauf, dass Mitglieder die Gewerkschaft als Interessenorganisation und Solidargemeinschaft verstehen. Gewerkschaftliche Macht kann zu institutioneller Macht gerinnen (Brinkmann & Nachtwey, 2010, S. 21) und im Zusammenspiel mit Staat und Wirtschaft beeinflusst sie das wohlfahrtsstaatliche Gefüge (Esping-Andersen, 1998). Einerseits stehen Gewerkschaften durch Institutionalisierungsprozesse von Kräfteverhältnissen verbrieft Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu, andererseits wird auf dieser Ebene aber auch das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit festgelegt und damit auch für die Unternehmen kalkulierbar. Gesellschaftliche Macht speist sich aus Machtpotenzialen, die sich Gewerkschaften sichern, indem sie Diskurse bestimmen und Forderungen in Kooperation mit anderen gesellschaftspolitischen Akteuren durchsetzen. Basis gewerkschaftlicher Machtpotenziale bildet immer strukturelle Macht der Lohnabhängigen, wobei organisatorische wie auch

und vor allem institutionelle Macht Krisen struktureller Macht überdauern können (Brinkmann, Choi, Detje, Dörre, Holst, Karakayali, & Schmalstieg, 2008).

4.1 Klassische Interessenvertretung

Gewerkschaften engagieren sich im Dienstleistungsbereich als klassische Interessenvertretungen, allerdings über viele Jahre hinweg nur mit mäßigen Erfolgen für die Beschäftigten. Denn obwohl im Gesundheits- und Care-Bereich ein eklatanter Fachkräftemangel herrscht, führt dies bisher weder zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen noch zu einer Steigerung der Löhne oder einer Bereitschaft zur Interessenorganisation. In den letzten Jahren konstatieren Studien, dass gerade im Dienstleistungssektor die Streik- und Organisationsbereitschaft der Beschäftigten stark gewachsen ist (siehe Décieux, 2017; Kerber-Clasen, 2017) – und sie überdies dadurch Erfolge verzeichnen konnten. Hierfür steht beispielsweise der von ver.di durchgesetzte Ausbildungstarif für Ausbildungsberufe im Bereich Krankenhaus oder der Streik des Pflegepersonals der Berliner Charité, der zur Aushandlung neuer Arbeitsbedingungen führte. Ziele sind Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch Einstellung von mehr Personal, durch die Einteilung zumutbarer Arbeitszeiten, durch bessere Bezahlung sowie durch die Abschaffung befristeter Arbeitsverträge. Strukturelle Machtpotenziale sind allerdings deshalb gering, weil der Kostenträger selbst keine Care-Dienste in Anspruch nimmt und daher nicht geschädigt wird (im Vergleich zu den Angehörigen und Care-Bedürftigen selbst). Kommunen, Städte und Kranken- oder Pflegeversicherungen sind keine Fürsorgeempfängerinnen. Die Arbeitsbeziehungen im Bereich Sozialwirtschaft und Care-Arbeit sind institutionell und regional zersplittert, was Ungleichheit und Asymmetrie in der Arbeitsbeziehung zwischen Beschäftigten und wohlfahrtsstaatlichen oder privatwirtschaftlichen Trägern hervorruft (Evans, 2016).

Aus diesem Grund können Gewerkschaften „Organizing-Prozesse“ (Dörre, 2008) nutzen, um sich mit unterschiedlichen Akteuren und Initiativen wie etwa anderen Interessengruppierungen (z.B. migrantischen Haushaltsarbeiterinnen und -arbeitern, den Angehörigen von Pflegebedürftigen oder den Eltern) und zivilgesellschaftlichen Gruppen (Care.Macht. Mehr-Initiative; Care-Rat) zu solidarisieren, um gesellschaftliche Diskurshoheit zu erlangen. Die Form der Aktivierung weist überdies über die klassische Stammklientel-Mitgliederengewinnung hinaus. Es geht darum, die Bereitschaft zu Aktionen und zum Streik zu erhöhen und politische Forderungen auf breiter gesellschaftlicher Basis zu artikulieren. Problematisch ist die relativ geringe Produktivität von Dienstleistungen und deren strukturelle „Über-teuerung“ – den Diskurs auf Qualität zu lenken kann gesellschaftliche Akzeptanz schaffen (Janda, 2013). Über die Diskussion zu Qualität und Qualitätsstandards in der Pflege und Versorgung werden potenziell auch die Care-Receiver adressiert.⁹ Ein politischer Dialog zwischen Verbänden, staatlichen und privatwirtschaftlichen Akteuren und den Gewerkschaften könnte die Arbeitsbeziehung der Care-Arbeit re-konzeptualisieren und den Beschäftigten strukturelle Machtpotenziale zuweisen (vgl. ähnlich Evans, 2016).

9 Allerdings zeigt Birke (2017), dass die Solidarität zwischen Eltern, Erziehern und Erzieherinnen auch sehr brüchig sein kann.

4.2 Erweiterte Interessenvertretung

Dieser Abschnitt bezieht sich überwiegend auf irreguläre Erwerbsarbeitsverhältnisse, die im Privaten stattfinden. Hier ist die Ausgangssituation hinsichtlich der Interessenlage von Gewerkschaften kompliziert und widersprüchlich. Gewerkschaften und Pflegeverbände befürchteten Konkurrenz und argumentierten im Sinne ihrer Stammklientel. Eine gegenteilige Position nahmen hier sehr früh die Wohlfahrtsverbände der Kirchen ein, die die schlechten Arbeitsbedingungen der Care-Worker anprangerten (Lutz, 2009, S. 47). Zunehmend werden aber auch Gewerkschaften in diesem Feld tätig: ver.di beispielsweise wird im Bereich illegaler Care-Haushaltsbeschäftigter (Steffen, 2015; Arbeitsblätter zum Bundeskongress, 2015¹⁰) aktiv, bietet Sprechstunden an und versucht Lohnforderungen von Seiten der irregulären (migrantischen) Haushaltsbeschäftigten durchzusetzen, die von ihren Arbeitgeber-Haushalten unzureichend oder gar nicht bezahlt wurden. Befürchteten Deprofessionalisierungs-Prozessen (siehe dazu auch Haubner, 2017; dazu kritisch: Kuhlmann & Larsen, 2014; Auth, 2013, die von Professionalisierung und zugleich Prekarisierung spricht) durch die Etablierung eines grauen Arbeitsmarkts kann entgegengewirkt werden, indem die Beschäftigungsbeziehungen skandalisiert werden, akute Hilfe und Beratung angeboten wird und dabei ein Prozess der Legalisierung und damit Professionalisierung von Care-Arbeit, insbesondere der unsichtbaren alltäglichen „einfachen“ Care-Tätigkeiten, angestoßen wird. Ob das immer im Sinne der irregulär Beschäftigten stattfindet, die teilweise die Illegalisierungssituation als niedrigschwelligen Markt mit guten Arbeitsmarktchancen empfinden, bleibt abzuwarten (z.B. Karakayali, 2010). Gewerkschaften werden in diesem Sektor benötigt, damit unsichtbare Care-Tätigkeiten und unsichtbare Care-Tätige sichtbar und hörbar werden. Sie können ihre organisatorische Macht nutzen, um für eine andere Klientel deren Arbeitsbedingungen verbessern zu helfen und dadurch gleichzeitig Care-Arbeit aus der (De-)Professionalisierungs- und Prekarisierungsschleife herauszuholen. Hier werden Interessenkonvergenzen zwischen irregulär Beschäftigten und professionellen Care-Tätigen deutlich. Genauso wie im professionellen Dienstleistungssektor haben auch potenzielle Arbeitgeber-Haushalte und Care-Receiver ein Interesse an der wohlfahrtsstaatlichen Umverteilung und Sicherung von Care-Bedarfen jenseits illegaler oder skandalöser Arbeitsbedingungen. Dennoch kann es unter den gegebenen Bedingungen der Individualisierung der Care-Versorgung zu konfligierenden Interessenlagen zwischen erwerbstätigen Sorgeverantwortlichen und migrantischen Haushaltsbeschäftigten kommen, die sich insbesondere an intersektionalen Ungleichheitslinien festmachen. Die Skandalisierung dieser spezifischen Ausbeutungsverhältnisse darf daher nicht mit einem Fingerzeig auf die Arbeitgeber-Haushalte enden, die sich selbst in einer Notlage befinden bzw. in irreguläre Betreuungsmodelle gedrängt werden – zugleich ist es aber notwendig, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die eignen Ausbeutungsmechanismen zu sensibilisieren.

Obwohl die ILO seit 2011 eine Konvention zu Rechten von Hausangestellten¹¹ verabschiedet hat, die 2013 von Deutschland ratifiziert wurde, ist deren Durchsetzung wegen na-

10 Ver.di-Arbeitsblätter zum Bundeskongress sind abrufbar unter: <https://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress-2015/++co++5bb07f84-4bcc-11e5-938e-5254008a33df> (Zugriff 12.01.2019).

11 Abrufbar unter www.ilo.org (abgerufen am 25.04.2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_de.pdf).

tionalstaatlicher Hürden und Verflechtungen schwer möglich. Das Vorantreiben supranationaler Organisationsstrukturen sowie die Kontaktsuche zu transnationalen Gewerkschaften können helfen, arbeits- und aufenthaltsbezogene rechtliche Schlupflöcher offenzulegen und zu schließen und damit Rechtsgarantie für die Beschäftigten herzustellen. Allerdings ist zu beachten, dass die Genese gewerkschaftlicher Organisationen, deren Selbstverständnis und Machtpotenziale unabdingbar miteinander verbunden sind (Schmalz & Dörre, 2013) und dies daher langwierige Verständigungsprozesse zwischen den einzelnen nationalen gewerkschaftlichen Organisationen voraussetzt.

4.3 Gestaltung von Vereinbarkeit: Zeitpolitik

Das dritte Gestaltungsfeld bezieht sich generell auf Personen im erwerbsfähigen Alter, die in ihrem Lebenslauf unterschiedliche Care-Anforderungen und Care-Verantwortung tragen (müssen oder wollen). Die Herausforderung besteht grundsätzlich bei allen Erwerbstätigen darin, die unterschiedlichen Logiken der Sphären Erwerbsarbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren, und zwar sowohl zeitlich simultan als auch zeitlich seriell. In Anknüpfungen an die Überlegungen von Kurz-Scherf, die auf den Faktor Zeit als Schlüsselkategorie für die Herstellung einer geschlechtergerechten Organisation von Arbeit in sog. modernen Gesellschaften (Kurz-Scherf, 2007, S. 283) verweist, wird Zeitpolitik als gewerkschaftliches Handlungsfeld vorgeschlagen: Zeitpolitik agiert auf der Ebene der Lebensgestaltung und der Betriebe und zugleich kann sie Wegbereiter für ein neues, geschlechtergerechtes Erwerbsmodell sein.

Arbeitszeitpolitik

Arbeitszeitpolitik war immer ein wichtiges Instrument für interessenpolitisches Agieren, konnte aber seit Ende der 1990er Jahre nicht mehr durchgesetzt werden. Mit gesellschaftlichen Debatten um die Vereinbarkeitsfrage gewinnt die Arbeitszeitpolitik aktuell wieder an Bedeutung (Hans Böckler Stiftung, 2018; Reuyß, Pfahl, Rinderspacher, & Menke, 2014). Die Kampagne der IG Metall beispielweise, die Arbeitszeit als Lebenszeit auffasst und Forderungen nach mehr Zeitsouveränität und nach lebensphasenorientierten Arbeitszeiten durchgesetzt hat, kann als Vorbild für andere Gewerkschaften dienen und zugleich wieder Mitgliederzahlen wachsen lassen (Tarifabschluss 2018). Allerdings setzt dies eine hohe Organisationmacht, sogar institutionelle Macht voraus, die bisher den Beschäftigten im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen fehlt. Diese sind im Vergleich zur Metall- und Chemieindustrie wenig organisiert, oft irregulär beschäftigt und verfügen nur teilweise über eine betriebliche Bindung durch unbefristete Verträge. Sie können damit nicht bzw. nur unzureichend auf die Ressource Gewerkschaft zurückgreifen – dies betrifft insbesondere weibliche Beschäftigte. Dennoch könnte die IG Metall als ‚role model‘ fungieren und auf die Mobilisierungskraft und -bereitschaft der Beschäftigten im Dienstleistungssektor ausstrahlen, strukturelle Gewerkschaftsmacht stärken und zugleich ein alternatives Erwerbsmodell hoffähig machen: Arbeitszeitpolitik als unmittelbar auf betrieblicher Ebene durchgesetzte Forderung – die über die Grenzen der Organisation hinauswirkt, den gesellschaftlichen Diskurs beeinflusst und zum Katalysator für gesellschaftliche Veränderungsprozesse werden kann.

Wegbereiter für Erwerb-und-Sorge-Modell

Arbeitszeitsouveränität kann ein Ansatzpunkt sein, das Erwerb-und-Sorge-Modell aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017) aufzubauen. Es bedeutet, dass Vollzeitarbeit auf 30 Stunden reduziert wird, dabei beide Erwachsene des Haushalts¹² berufstätig sind und sich die anfallenden Care-Aufgaben untereinander aufteilen. Zusätzlich werden sie durch externe Dienstleister dabei unterstützt.

Die Annäherung an eine flexible Arbeitszeitgestaltung über die Erwerbsarbeitsphase hinweg, vergleichbar dem IG-Metall-Tarifabschluss 2018, berücksichtigt unterschiedliche biografische Phasen, seien es familiäre Bedarfe, eigene Gesundheitsbelange oder aber Pflegeanforderungen. Damit bezieht das Modell weitgehend klassische weibliche Erwerbsverläufe ein, die bisher ebenfalls von Unterbrechungen gekennzeichnet waren, durch die Neuerungen aber nicht mehr benachteiligt werden.

Zugleich bedeutet dies die Abkehr vom Familiennährermodell wie auch vom Adult-Worker-Modell, an denen vor allem feministische Forschung Kritik übt (Lewis & Ostner, 1994; Lutz, 2010; Appelt & Fleischer, 2014; Leitner, 2013, Winker, 2015; Aulenbacher, Dammayr, & Riegraf, 2018). Im Erwerb-und-Sorge-Modell, das sich über die aktuellen Bestrebungen gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik etabliert, liegt Potenzial für eine (geschlechter-)gerechte Aufteilung von Care und damit die Entwicklungsmöglichkeit zu einer teilhabeorientierten, geschlechtergerechten Gesellschaft.¹³ Dazu müssen Gewerkschaften aber auch über institutionelle Machtressourcen verfügen bzw. als politische Akteure agieren (Haipeter & Lehndorff, 2007, S. 181), damit eine Neuorientierung des Erwerbsmodells politisch und gesellschaftlich durchsetzbar ist. Wer weiterhin auf Familialisierung setzt, vertut eine historische Chance auf eine geschlechtergerechte Verteilung von Care-Anforderungen, aber möglicherweise auch auf eine Re- oder Neuidentifizierung mit Gewerkschaften.

Gewerkschaften und deren Handlungspotenzial stellen sicher kein Allheilmittel für die strukturelle Schiefelage einer unzureichenden und überholten Vorstellung von wohlfahrtsstaatlicher Sorge-Politik, sei es Familien- oder Pflegepolitik, dar. Sie können aber die Arbeitsbedingungen im professionellen und irregulären Care-Sektor verbessern helfen, indem sie die Beschäftigten bei der Organisation unterstützen, neue Koalitionen schmieden, unzureichende Arbeitsbedingungen skandalisieren und einer Prekarisierung der Fachkräfte entgegenwirken. Ausgestattet mit Organisationsmacht, gar institutionellen Machtpotenzialen können sie als politische Akteurinnen das Erwerb-und-Sorge-Modell etablieren. Das ist nicht nur geschlechtergerecht, sondern hilft auch der „Care-Krise“ (Winker, 2011) zu begegnen. Die Revitalisierung von (Arbeits-)Zeitpolitik entfaltet auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene Wirkungsmacht.

12 Das kann auch die Situation von Alleinerziehenden verbessern, da weniger Vollerwerbsarbeitszeit vorgeben ist.

13 Ein alternatives Konzept schlagen Jurczyk und Mückenberger (2016) mit den „atmenden Lebensläufen“ (Jurczyk & Mückenberger, 2016) vor.

Literatur

- Apitzsch, U., & Schmidbaur, M. (Hrsg.) (2010). *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h5f.10>; <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h5f.2>; <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h5f.4>
- Appelt, E., & Fleischer, E. (2014). Familiäre Sorgearbeit in Österreich: Modernisierung eines konservativen Care-Regimes. In B. Aulenbacher, B. Riegraf, & H. Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes* (Soziale Welt Sonderband, 20, S. 397–417). Baden-Baden: Nomos. DOI: <http://dx.doi.org/10.5771/9783845255545>
- Arbeitskreis Strategic Unionism (2013). Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In S. Schmalz & K. Dörre (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (S. 345–375). Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Artus, I., Birke, P., Kerber-Clasen, S., & Menz, W. (Hrsg.) (2017). *Sorge-Kämpfe: Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA.
- Artus, I., & Pflüger, J. (2017). Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. *Industrielle Beziehungen*, 24 (2), 218–240. DOI: <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i2.06>
- Aulenbacher, B., & Dammayr, M. (Hrsg.) (2014). Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft. Basel, Weinheim: Beltz Juventa.
- Aulenbacher, B., Dammayr, M., & Riegraf, B. (2018). Care und Care Work. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen* (S. 747–766). Wiesbaden: Springer VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_22
- Aulenbacher, B., Riegraf, B., & Theobald, H. (Hrsg.) (2014). *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes* (Soziale Welt Sonderband, 20). Baden-Baden: Nomos. DOI: <http://dx.doi.org/10.5771/9783845255545>
- Auth, D. (2009). Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterverhältnisse in Mittel- und Osteuropa: Forschungsstand und Forschungsperspektiven. In C. Klenner & S. Leiber (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa: Kontinuität und postsocialistische Transformation in den EU-Mitgliedsstaaten* (S. 35–57). Wiesbaden: VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-91327-8_2
- Auth, D. (2013). Ökonomisierung der Pflege – Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit. *WSI-Mitteilungen*, 66 (6), 412–422. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2013-6-412>
- Becker, K. (2016). Live-in and Burn-out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten. *Arbeit*, 25 (1-2), 21–45. DOI: <https://doi.org/10.1515/arbeit-2016-0023>
- Becker-Schmidt, R. (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. (S. 65–74). Wiesbaden: VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_8
- Birke, Peter (2017). Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. In I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Klaasen, & W. Menz (Hrsg.), *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen* (S. 90–113). Hamburg: VSA.
- Bock, G., & Duden, B. (1977). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In *Frauen und Wissenschaft: Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976* (S.118–199). Berlin: Courage.
- Böhle, F. (2011). Interaktionsarbeit als wichtige Arbeitstätigkeit im Dienstleistungssektor. *WSI-Mitteilungen*, 64 (9), 456–461. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2011-9-456>
- Böhle, F., & Glaser, J. (2006). Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit: Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden: Springer VS. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90505-1>

- Brinkmann, U., Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., & Schmalstieg, C. (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden: VS.
- Brinkmann, U., & Nachtwey, O. (2010): Krise und strategische Neuorientierung der Gewerkschaften. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 13–14, 21–29.
- Brückner, M. (2010). Entwicklungen der Care Debatte: Wurzeln und Begrifflichkeiten. In U. Apitzsch & M. Schmidbauer (Hrsg.), *Care und Migration: Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen* (S. 43–58). Opladen: Barbara Budrich. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h5f.6>
- Brückner, M. (2011). Zwischenmenschliche Interdependenz – Sich Sorgen als familiale, soziale und staatliche Aufgabe. In K. Böllert & C. Heite (Hrsg.), *Sozialpolitik als Geschlechterpolitik* (S. 105–122). Wiesbaden: VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92793-0_7
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSJ (Hrsg.) (2017). Siebter Altenbericht: Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften und Stellungnahme der Bundesregierung. Berlin.
- Daly, M. (2000). The gender division of welfare. The impact of the British and German welfare states. Cambridge: Cambridge University Press.
- Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18 (1), 1–23. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxr002>
- Daly, M., & Lewis, J. (1999). Conceptualising social care in the context of welfare state restructuring. In J. Lewis (Hrsg.), *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe* (S. 1–24). Aldershot: Ashgate.
- Décieux, F. (2017). Ökonomisierung und Ansprüche als Triebkräfte von Sorge-Kämpfen. In I. Artus, P. Birke, S. Kerber-Clasen, & W. Menz (Hrsg.), *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen* (S. 238–254). Hamburg: VSA.
- Dörre, K. (2003). Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell – Gravitationszentrum eines „neuen Kapitalismus“? In K. Dörre & B. Röttger (Hrsg.), *Das neue Marktregime: Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells* (S. 7–34). Hamburg: VSA.
- Dörre, K. (2008). Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing? *WSI Mitteilungen*, 61 (1), 3–9. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2008-1-3>
- Dunkel, W. (1988). Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. *Soziale Welt*, 39 (1), 66–85.
- Dunkel, W., & Wehrich, M. (2006). Interaktive Arbeit. Ein Konzept zur Entschlüsselung personenbezogener Dienstleistungsarbeit. In W. Dunkel & D. Sauer (Hrsg.), *Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung* (S. 67–82). Berlin: edition sigma. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783845267593-67>
- Dunkel, W., & Wehrich, M. (Hrsg.) (2012). *Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen*. Wiesbaden: Springer VS. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19359-5>
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.
- Enste, D., & Heldman, C. (2017). Arbeitsplatz Privathaushalt. Minijobs und Schwarzarbeit von Haushaltshilfen. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. Abgerufen von https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/361031/Gutachten_IW-Akademie_Arbeitsplatz_Privathaushalt_2017.pdf.
- Esping-Andersen, G. (1998). Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus: Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In S. Lessenich & I. Ostner (Hrsg.), *Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive* (S.19–55). Frankfurt a. M.: Campus.
- Folbre, N. (2001). *The invisible heart: Economics and family values*. New York: The New Press.

- Evans, M. (2016): Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit im Wandel. *WISO-Diskurs 23/2016*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen von <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12940.pdf>.
- Gerhard, U. (2003). Geschlecht: Frauen im Wohlfahrtsstaat. In S. Lessenich (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse* (S. 267–286). Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Gubitzer, L. (2011). Was tun wir, wenn wir tätig sind? Dienste leisten. *Kurswechsel*, (1), 91–105.
- Gubitzer, L. (2012). The 5-sector model of the economy. Abgerufen von http://www.wide-netzwerk.at/images/publikationen/2013/5sector_model_of_economy_download.pdf.
- Hans Böckler Stiftung HBS (Hrsg.) (2018). *Tariflöhne. Mehr Geld, mehr Wahlfreiheit. Böckler Impuls 20/2018*. Abgerufen von https://www.boeckler.de/117713_117728.htm
- Haubner, T. (2017). Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland. Frankfurt a. M.: Campus.
- Haubner, T. (2018). Dienstboten der Nation: Ausbeutung informeller Laienpflege und die Revitalisierung eines totgeglaubten Klassikers. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 43 (3), 267–282. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11614-018-0313-y>
- Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In W. Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas* (S. 363–393). Stuttgart.
- Heintze, C. (2012). Auf der Highroad – der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem. Ein Vergleich zwischen fünf nordischen Ländern und Deutschland. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Hochschild, A. R. (2006) (orig. 1983). *Das gekaufte Herz: Die Kommerzialisierung der Gefühle* (neue, erweiterte Auflage). Frankfurt a. M.: Campus.
- Janda, C. (2013). Feminisierte Migration in der Krise? Pflegearbeit in Privathaushalten aus aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive. *Ethik und Gesellschaft*, (2). <http://d-nb.info/1058046691/34>
- Jürgens, K. (2010). Deutschland in der Reproduktionskrise. *Leviathan*, 38 (4), 559–587. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11578-010-0103-9>
- Jurczyk, K. (2010). Care in der Krise? Neue Fragen zu familialer Arbeit. In U. Apitzsch & M. Schmidbauer (Hrsg.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen* (S. 59–76). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h5f.7>
- Jurczyk, K., & Mückenberger, U. (2016). Arbeit und Sorge vereinbaren: Ein Carezeit-Budget für atemde Lebensläufe. Körper-Stiftung: Körper Impuls Demografie 5. Abgerufen von https://www.koerber-stiftung.de/fileadmin/user_upload/koerber-stiftung/redaktion/demografischer-wandel/pdf/2016/Koerber_Impuls_Demografie_05_print_web.pdf
- Karakayalı, J. (2010). *Transnational Haushalten. Biographische Interviews mit care workers aus Osteuropa*. Wiesbaden: VS. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92194-5>
- Kerber-Clasen, S. (2017). *Umkämpfte Reformen im Kita-Bereich*. Baden-Baden: Nomos. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783845280585>
- Klammer, U., & Hoffmann, R. (2003). Unvermindert wichtig: Gewerkschaften vor alten und neuen Aufgaben. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 47–48, 23–29.
- Klie, T. (2014). Caring Community – leitbildfähiger Begriff für eine generationenübergreifende Sorgeskultur? In Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (Hrsg.), *Sorgende Gemeinschaften – Vom Leitbild zu Handlungsansätzen* (S. 10–23). Frankfurt a.M.
- Kliner, K., Rennert, D., & Richter, M. (2017). *BKK Gesundheitsatlas 2017*. Berlin.
- Kuhlmann, E., & Larsen, C. (2014). *Care, Governance und Professionsentwicklung im europäischen Vergleich*. In B. Aulenbacher, B. Riegraf, & H. Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime* (Soziale Welt. Sonderband 20, S. 235–251). Baden-Baden: Nomos. DOI: https://doi.org/10.5771/9783845255545_239

- Kurz-Scherf, I. (2007): Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik. In B. Aulenbacher, M. Funder, H. Jacobsen, & S. Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* (S. 296–283). Wiesbaden: VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-90438-2_16
- Lehndorff, S. (2009). Abriss, Umbau Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA.
- Leitner, S. (2009). Von den Nachbarn lernen? Care-Regime in Deutschland, Österreich und Frankreich. *WSI-Mitteilungen*, 62 (7), 376-382.
DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2009-7-376>
- Leitner, S. (2010). Familialismus in konservativen Wohlfahrtsstaaten: Zum Wandel des Geschlechterleitbilds in der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitik. In D. Auth, E. Buchholz, & S. Janczyk (Hrsg.), *Selektive Emanzipation: Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik* (S. 219–238). Opladen: Barbara Budrich. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzm12.13>
- Leitner, S. (2013). Varianten von Familialismus: Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Berlin: Duncker & Humblot. DOI: <https://doi.org/10.3790/978-3-428-54098-3>
- Lessenich, S. (2008). *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript. DOI: <https://doi.org/10.14361/9783839407462>
- Lewis, J. (2004). Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In S. Leitner, I. Ostner, & M. Schratzenstaller (Hrsg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* (S. 62–84). Wiesbaden: Springer VS.
DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-663-11874-9_4
- Lewis, J., & Ostner, I. (1994). *Gender and the evolution of European social policies*. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Lutz, H. (2007). Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Lutz, H. (2009): Who Cares? Migrantinnen in der Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten. In C. Larsen, A. Joost, & S. Heid (Hrsg.), *Illegale Beschäftigung in Europa: Die Situation in Privathaushalten älterer Personen* (S. 41–50). München, Mering: Hampp.
- Lutz, H. (2010). Unsichtbar und unproduktiv? *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 35 (2), 23–37. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11614-010-0052-1>
- Lutz, H. (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit. *Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lutz, H., & Palenga-Möllnbeck, E. (2010). Care-Arbeit, Gender und Migration: Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In U. Apitzsch & M. Schmidbaur (Hrsg.), *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktion entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen* (S. 143–162). Opladen: Barbara Budrich.
DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0h5f.12>
- Lutz, H., & Palenga-Möllnbeck, E. (2014). Care-Migrantinnen im geteilten Europa – Verbindungen und Widersprüche in einem transnationalen Raum. In B. Aulenbacher, B. Riegraf, & H. Theobald (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime* (Soziale Welt, Sonderband 20, S. 217–231). Baden-Baden: Nomos. DOI: https://doi.org/10.5771/9783845255545_221
- Madörin, M. (2010). Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften. In C. Bauhardt & G. Çağlar (Hrsg.), *Gender and Economics: Feministische Kritik der politischen Ökonomie* (S. 81–105). Wiesbaden: VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92347-5_4
- Ostner, I. (1990). Der partikularistische Sozialstaat: Das Beispiel der Frauen. In W. Dresse, W. R. Heinz, G. Peters, & K. Schober (Hrsg.), *Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik* (S. 19–40). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Pfau-Effinger, B. (2005). Welfare state policies and the development of care arrangements. *European Societies*, 7, 321–347. DOI: <https://doi.org/10.1332/policypress/9781861346049.001.0001>
- Rerrich, M. S. (2006). Die ganze Welt zu Hause: Cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg: Hamburger Edition.
- Rerrich, M., Roller, K., & Schmitt, S. (2020). UnDoing Family by Delegating Care? Über die Alltagspraxis der Versorgung älterer Menschen in Privathaushalten. In K. Jurczyk (Hrsg.), *UnDoing Family – Fürsorgliche Praxis? Konzeptionelle und empirische Weiterentwicklungen*. Weinheim: Beltz Juventa (im Erscheinen).
- Reuyß, S., Pfahl, S., Rinderspacher, J. P., & Menke, K. (Hrsg.) (2014). Pflegesensible Arbeitszeiten – Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten. Zentrale Ergebnisse im Überblick. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Sauer, D. (2005). *Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen*. Hamburg: VSA.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Hrsg.) (2017). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Abgerufen von <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>.
- Scheiwe, K., & Krawietz, J. (2010). Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden: VS.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2013). Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a. M.: Campus.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz. Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21 (3), 217–237.
- Silver, B. J. (2005). Forces of Labor. Arbeitsbewegungen und Globalisierung seit 1870. Hamburg/Berlin: Assoziation A.
- Steffen, M. (2015). ... raus aus der Schwarzarbeit. Gute Arbeit in Privathaushalten. Europäische Erfahrungen und mögliche Gestaltungsansätze der Beschäftigung osteuropäischer Haushaltshilfen und Pflegekräfte. Berlin: ver.di. Abgerufen von <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++5582c6cdba949b58e3002ce3/download/15-01%20-%20Gute%20Arbeit%20in%20Privathaushalten.pdf>
- Stiegler, B. (2011). Vorsorgender Sozialstaat aus Geschlechterperspektive. In K. Böllert & C. Heite (Hrsg.), *Sozialpolitik als Geschlechterpolitik* (S. 33–60). Wiesbaden: Springer VS. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-92793-0_4
- Theobald, H. (2008). Care-Politiken, Care-Arbeitsmarkt und Ungleichheit: Schweden, Deutschland und Italien im Vergleich. *Berliner Journal für Soziologie*, 18 (2), 257–281. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11609-008-0018-3>
- Waerness, K. (2000). Fürsorgerationalität: Zur Karriere eines Begriffes. *Feministische Studien extra*, 18 (1), 54–66. DOI: <https://doi.org/10.1515/fs-2000-s106>
- Wetterer, A. (2009). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In B. Aulenbacher & A. Wetterer (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (S. 42–63). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Winker, G. (2011). Soziale Reproduktion in der Krise – Care Revolution als Perspektive. *Das Argument*, 53 (292), 333–344.
- Winker, G. (2015). *Care-Revolution: Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Bielefeld: transcript. DOI: <https://doi.org/10.14361/transcript.9783839430408>